



PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA DE LOS CENTROS DE TRABAJO

(PARSITECT)



contenido



Presentación	5
¿Qué es la transición justa?	11
¿Por qué implementar una transición justa en las empresas?	15
¿Qué debemos tener en cuenta a la hora de implementar un plan de transición justa en la empresa?	17
Objetivos de la participación sindical en la transición justa	19
• Razones para la participación.....	21
• ¿Cómo debe actuar la representación de las personas trabajadoras?	22
El marco para la participación sindical en el ámbito de la transición justa.....	25
• Transición justa, Diálogo Social y Negociación Colectiva	26
• Criterios de negociación colectiva en materia de transición justa.....	29
• Comité de Medio Ambiente	30
• Requerimientos relativos a la información en transición justa.....	32
• Requerimientos relativos a la formación	34
• La participación sindical a través de los instrumentos voluntarios implementados en las empresas	36
▸ La participación en el Reglamento EMAS	37
▸ La participación en el Sistemas de Gestión Ambiental ISO 14.001	40
▸ La participación en la RSE	42

• Aspectos claves para la intervención sindical en los centros de trabajo.....	43
▶ Emisiones contaminantes y cambio climático.....	44
▶ Ahorro y eficiencia energética.....	47
▶ Movilidad sostenible.....	49
▶ Uso eficiente de los recursos hídricos.....	51
▶ Economía Circular y gestión de residuos.....	51
▶ Compras verdes y socialmente responsables.....	52
Anexos.....	55
• Anexo I: Documentos claves de información en materia ambiental y de transición justa.....	55
• Anexo II: Definición de la figura Delegado/a de Medio Ambiente.....	58
Bibliografía.....	61

Edita
 Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC
 @ClimambienteUGT

Diseña e imprime
 Blanca Impresores S.L.

Depósito Legal
 M-28059-2021

presentación

Este verano hemos visto a algunos de los países más desarrollados de la Unión Europea, como Alemania o Bélgica, sufrir inundaciones descomunales que provocaron el caos, destruyeron pueblos enteros y provocaron cientos de víctimas. Pocos días antes, en el noroeste de EEUU y en Canadá sufrieron una ola de calor sin precedentes, que consiguió situar el record de temperatura máxima en los 49,6°C en la ciudad de Lytton, en la Columbia Británica. Las consecuencias fueron dramáticas: centenas de muertes por calor, rotura de líneas de alta tensión, grietas en carreteras e intensos y devastadores incendios. En España, el 15 de agosto, la ciudad de Montoro batió el record de la temperatura máxima jamás registrada, con 47,4°C. Y podríamos seguir citando y citando eventos extremos de diversa índole que hemos sufrido recientemente.

Es evidente que los países con menos recursos y en desarrollo, que son los menos responsables del calentamiento global, están más expuestos a sus efectos. Las poblaciones más pobres y más vulnerables de estos países, que representan el 70 % de la población más pobre del mundo, se ven todavía más afectadas, debido a que sus viviendas suelen estar situadas en zonas más propensas a inundaciones, corrimientos de tierras, sequías, etc.; a que carecen de los medios para mejorar su capacidad de adaptación; y a que tienden a vivir de la agricultura, la pesca y otras actividades basadas en los recursos naturales.

Pero estos desastres vividos este verano en América del Norte y Europa ponen en evidencia indiscutiblemente que no estamos preparados para hacer frente a las consecuencias del calentamiento global y la emergencia climática. Ni siquiera en los países más ricos del mundo, cuyas capacidades para hacer frente a desastres de estas magnitudes son sustancialmente mayores que en el resto de países.



Además, estos acontecimientos que estamos sufriendo se producen después de décadas de indiferencia política ante la ciencia. Los modelos climáticos han advertido sobre el desastroso impacto del aumento de las temperaturas. En 2018, un informe del IPCC advirtió que, si no se evita que la temperatura media global se eleve por encima del 1,5°C, en comparación con el inicio de la era industrial, se podrían producir resultados catastróficos, desde la inundación de ciudades costeras hasta la pérdida de cosechas en muchas partes del mundo.

El informe ofreció a los líderes políticos un camino para evitar este escenario. Se requería que el mundo en su conjunto redujera a la mitad las emisiones para 2030. Sin embargo, desde entonces, las emisiones globales han seguido aumentando, tanto que la temperatura promedio global ha aumentado en más de 1°C desde 1880, lo que dificulta la ruta para mantener el aumento por debajo del umbral de 1,5°C.

Más recientemente se ha publicado por la primera entrega del Sexto Informe de Evaluación (IE6) del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), en el que se confirma, por un lado, que los seres humanos somos los responsables del calentamiento global y, por otro, un empeoramiento y una aceleración sin precedentes de este proceso que pone en jaque a nuestro planeta, así como la necesidad urgente de impulsar una transición hacia una economía más sostenible.

Nos quedan nueve años para reducir las emisiones de dióxido de carbono en la UE en al menos un 55% y menos treinta años para alcanzar el cero neto en 2050. El nivel de ambición de los países para reducir las emisiones debe aumentarse alrededor de cinco veces para alinearse con el límite de 1,5 grados.

Así, es necesario un mayor compromiso de toda la sociedad para afrontar, mitigar y adaptarse a las consecuencias del cambio climático, que afectarán a la alimentación, la salud, las infraestructuras, la disponibilidad de agua, la biodiversidad, entre otros muchos recursos fundamentales. Para reducir drásticamente las emisiones de CO₂ a la atmósfera es esencial asumir una responsabilidad compartida de todos los agentes sociales. Es fundamental la colaboración entre empresas y

trabajadoras y trabajadores para adaptar los centros de trabajo y la actividad empresarial a los desafíos de la transición ecológica, así como para abordar sus efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

Desde UGT venimos demandando mayor ambición climática en relación con la descarbonización de la economía, al igual que con la protección de la biodiversidad. Es necesario pasar de las palabras a los hechos y actuar ya con medidas contundentes. Las consecuencias de no hacerlo, tanto desde un punto de vista ambiental, como económico y social, ya estamos viendo que son muchísimo peores.

Pero la ambición tiene que venir acompañada de una transición justa y de justicia climática, porque es preciso otorgar alternativas reales (y con la anticipación necesaria) a las personas trabajadoras que se están viendo afectadas y van a ver como sus empleos desaparecen, e incidir en una formación y recualificación que potencie las oportunidades de creación de empleo verde; y algo que es muy importante, todo ello a través de la participación y el diálogo social.

Es necesario activar, tanto en grandes como en pequeñas empresas, medidas para fomentar el ahorro y la eficiencia energética y de los recursos hídricos, incorporar instalaciones de autoconsumo con energías renovables, integrar los principios de la economía circular, proteger la biodiversidad, implantar planes de movilidad sostenible en las empresas, fomentar la adaptación y formación de las plantillas, etc.

En este sentido, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores hemos considerado que resulta necesaria la generación de herramientas que informen y formen a los trabajadores y las trabajadoras sobre los mecanismos de participación en materia ambiental en los centros de trabajo. Para ello hemos desarrollado, con ayuda del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, el proyecto “Participación Sindical en la Transición Ecológica de los Centros de Trabajo (PARSITECT)”; que consta de esta guía, de un tríptico y de la realización de 6 talleres prácticos.



No nos queda tiempo y UGT no es ajena a esta situación. Estamos comprometidos con la ambición climática y la transformación del modelo económico para conseguir que todos los trabajos sean dignos, de calidad y compatibles con el bienestar de nuestro planeta. Y estamos convencidos de que la única herramienta posible para alcanzarlo es una transición justa con diálogo y participación. Esperamos que, a nivel de centros de trabajo, este proyecto lo facilite y fomente.

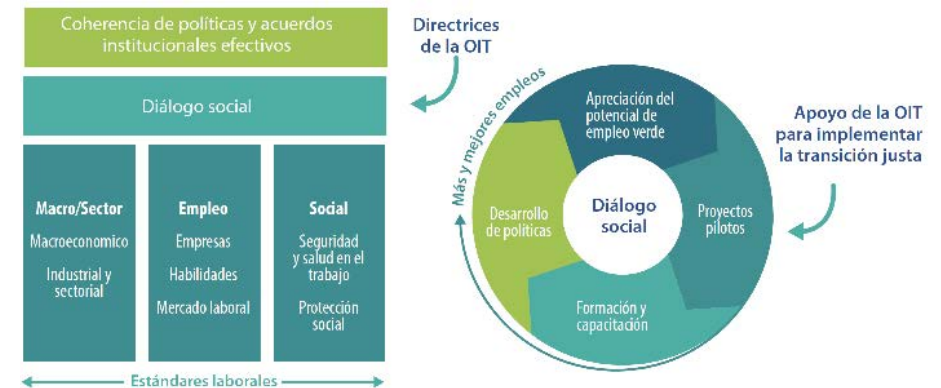
PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA DE LOS CENTROS DE TRABAJO (PARSITECT)



¿Qué es la transición justa?

Desde la CSI se entiende la transición justa como “el instrumento conceptual que el movimiento sindical comparte con la comunidad internacional y cuya finalidad es facilitar la transición hacia una sociedad más sostenible en una economía verde que mantenga empleos y medios de vida decentes para todos. Se trata en definitiva de “una estrategia amplia en los niveles del centro de trabajo, industria, nacional y global presentada por el movimiento sindical mundial para proteger a aquellos cuyos empleos, ingresos y medios de vida se encuentran en peligro debido al impacto del cambio climático y las políticas climáticas” (RSCD, 2019).

Figura 1. Elementos de la transición justa hacia economías y sociedades sostenibles



Fuente: OIT, 2019.

La transición justa ha de asentarse en el desarrollo de programas y políticas que garanticen los compromisos recogidos en el Acuerdo de París sobre el cambio climático adoptado en la COP21 en 2015, la Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición Justa adoptada en la COP24 en 2018, las Directrices para una Transición Justa hacia Economías y Sociedades Ambientalmente Sostenibles para Todos de la OIT, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y los Principios para la Inversión Responsable definidos por el PNUMA.

BENEFICIOS DE LA TRANSICIÓN JUSTA

La ecologización de la economía, de todos los empleos y de las empresas mediante la introducción de prácticas más eficientes desde el punto de vista de la energía y sus emisiones, de la prevención de la contaminación y de la gestión sostenible de los recursos naturales, conduce a:

- Globalmente:
 - Fomentar una economía competitiva, con bajas emisiones de carbono y ambientalmente sostenible.
 - Modificar los patrones de la oferta y la demanda.
 - Generar modalidades sostenibles de consumo y producción.
 - Mejorar la capacidad para gestionar los recursos naturales de forma sostenible.
 - Aumentar la eficiencia energética.
 - Reducir la generación de residuos.
 - Potenciar la resiliencia de la sociedad y de la economía.
 - Contribuir a la mitigación y adaptación al cambio climático.
 - Atraer nuevas inversiones y activar el empleo. La transición justa, es generadora de empleos verdes y decentes.
 - Contribuir a la inclusión social y a reducir las desigualdades.
- En el ámbito empresarial:
 - Las empresas que tienen objetivos climáticos sólidos y buenas prácticas laborales tienen una ventaja competitiva en la contratación y retención de talento.
 - La transición justa incorpora nuevas tecnologías y procesos organizacionales que aumentan la productividad y la resiliencia de la empresa, haciendo más estables los puestos de trabajo.
 - La transición justa permite aplicar medidas que pueden ayudar a las empresas a generar cadenas de suministros y de valores que minimicen los impactos sociales y ambientales a escala global.
 - Elaborar un Plan de Transición Justa genera beneficios de reputación e imagen. Aumenta la lealtad del cliente y el reconocimiento de la marca y pueden conducir a adquirir una mayor base de clientes.
 - Genera productos y servicios más respetuosos con el medio ambiente en todos los sectores.
 - La transición justa permite aprovechar nuevas oportunidades comerciales.
 - Brinda oportunidades para la participación. El diálogo social puede ayudar a adaptarse a los cambios del mercado identificando las necesidades de capacidades e inversión empresarial. La participación de los trabajadores y las trabajadoras en los planes de formación, capacitación y contratación, ayuda a identificar áreas cruciales para la actualización industrial y de habilidades, beneficiando el desempeño empresarial y la estabilidad de los puestos de trabajo.
 - Mejora las relaciones con los gobiernos, los inversores y otras partes interesadas.
 - Promueve la igualdad de acceso a las oportunidades laborales y de adquisición de competencias laborales, en beneficio, sobre todo, de jóvenes y mujeres.
 - Los planes nacionales de transición justa canalizan la inversión hacia la generación de ecoindustrias. Las empresas que tengan elaborados planes de transición justa estarán mejor posicionadas para atraer inversión.

Elaboración propia UGT, 2021.

Como trabajadores y trabajadoras estamos relacionados con el medio ambiente que nos rodea y su degradación nos perjudica directamente, por lo que su protección debemos considerarla como parte de nuestros derechos laborales, a un nivel similar al de las condiciones de salud y seguridad y, por tanto, incluirlos como materia de negociación colectiva.

Los próximos 10 años resultarán críticos. Las oportunidades de empleo son considerables, pero también lo son los retos. Conscientes de este reto y de la necesidad de la acción sindical, la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha establecido un “Centro de Transición Justa”. El centro congrega y apoya a sindicatos, empresarios, compañías, comunidades e inversores en un diálogo social con vistas a desarrollar planes, acuerdos, inversiones y políticas para una transición justa y rápida hacia un mundo con cero emisiones de carbono y cero pobreza.

La transición justa está en el centro de las políticas y los planes de desarrollo de la UE y de España y debe conformar el núcleo de los planes de recuperación de la economía tras la pandemia provocada por la COVID-19. Pero debemos tener en cuenta que, para garantizar la transición justa y empleos de calidad, habrá que incentivar la participación de los trabajadores y trabajadoras, la adaptación de sus capacidades y habilidades y garantizar una fuerte protección social y el respeto de todos los derechos humanos y laborales.





¿Por qué implementar una transición justa en las empresas?

La adopción de los postulados de transición justa por parte de las empresas obedece a los retos a los que se enfrentan en un mercado cada vez más globalizado, pero también a un mercado interior cada vez más competitivo. Es decir, se entiende como un elemento diferenciador que les proporciona una ventaja competitiva respecto a los demás, pero además con su adopción, contribuye a lograr el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Podemos resumir los factores que impulsan la aparición la Transición Justa en las empresas en:

- Las nuevas inquietudes y expectativas de los ciudadanos, consumidores, poderes públicos e inversores en el contexto del cambio del sistema de producción y consumo.
- Los criterios sociales y ambientales influyen cada vez más en las decisiones de los inversores.
- La preocupación cada vez mayor sobre la degradación ambiental, en especial el cambio climático.
- La demanda de transparencia de las actividades empresariales.

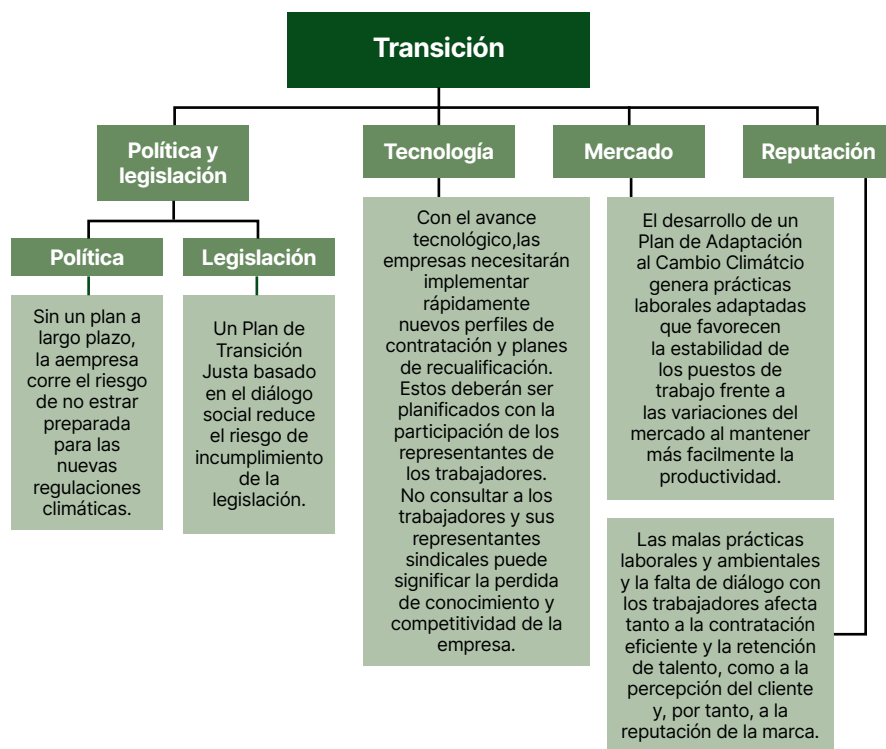
Por lo tanto, el nuevo marco en el que nos situamos plantea que las empresas, en el ejercicio de su actividad productiva, son responsables, en gran medida, de la situación de degradación ambiental que vivimos actualmente, pero también forman parte de la solución. Y por ello se las exige la adopción de políticas, mecanismos y actuaciones para el cumplimiento de los ODS y la adaptación a la nueva realidad climática, minimizando a la vez el impacto ambiental de sus actividades a lo largo de su cadena de valor.

Una comprensión de los riesgos y oportunidades de la transición relacionados con el clima y el cumplimiento de los ODS en el entorno empresarial actual, resulta fundamental. Los inversores exigen cada vez más a las empresas que revelen los riesgos y las oportunidades climáticas, incluidos los riesgos de la transición. Las empresas deben comprender con urgencia cómo les afectará la transición climática y planificar de tal manera que minimice los riesgos y maximice las oportunidades. En este contexto, la fuerza laboral y la participación de los trabajadores resultan esenciales para conseguir una adaptación empresarial a la nueva realidad climática que genere



crecimiento y perdurabilidad de la empresa y, con ello, la estabilidad de los puestos de trabajo. Los inversores consideran como parte importante de la inversión responsable, la existencia de una planificación de las prácticas laborales adaptada a la nueva realidad climática, por lo tanto, para la mayoría de las empresas, trabajar con los sindicatos para definir los impactos de la transición y hacer un plan sólido para la fuerza laboral será fundamental para tener una verdadera comprensión de sus riesgos y oportunidades relacionados con el clima.

Figura 2. Riesgos y oportunidades de la Transición.



Fuente: Centro de Transición Justa CSI, 2018

(Adaptado de Task Force for Climate-Related Financial Disclosure (TCFD) Recommendations).

¿Qué debemos tener en cuenta a la hora de implementar un plan de transición justa en la empresa?

Como punto de partida, se deberá demandar que la empresa tenga políticas escritas y programas activos tanto sobre la acción climática como sobre los derechos humanos. Las políticas y programas deben cubrir toda la empresa y ser aprobados mediante procesos de gobernanza. También deben asegurarse de que las operaciones de la empresa, incluidas las cadenas de suministro, estén trabajando para llegar a cero emisiones netas a 2050, al tiempo que reconocen, protegen y promueven los derechos humanos y garantizan la igualdad de género.

La base de una transición justa es la creación conjunta de planes a través del diálogo entre trabajadores y trabajadoras y empresarios. Esto incluye todas las fases, desde las discusiones iniciales sobre la acción climática y los ODS, el análisis y el establecimiento de objetivos, hasta la planificación, entrega, monitoreo y presentación de informes. Para que estas acciones tengan el mayor éxito posible, es recomendable el establecimiento Comités de Medio Ambiente.

TEMAS DE DEBATE EN MATERIA DE TRANSICIÓN JUSTA

En el contexto de la reducción de emisiones y la transición justa, los temas de debate durante un diálogo con la empresa pueden incluir:

- Desarrollar procesos, servicios, conocimientos, innovaciones o nuevas tecnologías que reduzcan las emisiones y promuevan la productividad y la eficiencia de los recursos.
- Analizar y acordar diferentes opciones de acción climática con el objetivo de emisiones netas cero antes de 2050.
- Implantar medidas que garanticen los derechos humanos, laborales y la igualdad de género.
- Prever las necesidades de habilidades y oportunidades de empleo y diseñar planes de formación adecuados.
- Minimizar los impactos ambientales de la cadena de valor de la empresa.



Las decisiones a nivel de la empresa para reducir las emisiones pueden tener efectos, positivos y negativos, en los trabajadores y las trabajadoras y las comunidades. La reducción de emisiones puede requerir la contratación adicional de personal, la mejora de las habilidades, la reasignación de puestos de trabajo o la reducción de personal en áreas comerciales de altas emisiones. Para la gestión de todo ello, la participación de los representantes de los trabajadores resulta fundamental.

Los planes de la empresa para la reducción de emisiones y la resiliencia climática también deben cubrir las cadenas de suministro. Además, la empresa debe avanzar para formalizar el trabajo de ecologización de su sistema productivo incluyendo medidas de recuperación de materiales, reciclaje, protección de la biodiversidad y el capital natural, etc.

Además del diálogo con los trabajadores y las trabajadoras y sus sindicatos, la empresa debe garantizar también una consulta adecuada, informada y continua con el resto de las partes interesadas, en particular con organizaciones de la sociedad civil, que se ocupan del medio ambiente, los derechos humanos y los derechos laborales.

CONTENIDOS BÁSICOS DE UN PLAN DE ACCIÓN EMPRESARIAL DE TRANSICIÓN JUSTA

- La transición justa debe garantizar empleos con ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo, protección social y el derecho efectivo a organizarse y negociar colectivamente.
- Compromisos frente al cambio climático basados en la ciencia supone, más allá de contribuir al compromiso global de limitar el aumento de la temperatura global del planeta por debajo de 2°C, tener emisiones netas cero antes de 2050. Para ello la empresa puede suscribir los compromisos con SBTi (<https://sciencebasedtargets.org/>).
- Considerar el riesgo que la nueva realidad climática puede suponer para los trabajadores y las trabajadoras. Lo que supone la elaboración de Planes de Adaptación al Cambio Climático que incluyan nuevas medidas seguridad y salud en el trabajo, recualificación y capacitación, medidas tecnológicas, etc., que garanticen la resiliencia climática de la empresa y la retención, actualización y reasignación de trabajadores y trabajadoras como parte de la transformación de la empresa, en lugar de despidos.
- Adaptar los puestos de trabajo a la nueva realidad climática, con lo que se deberán diseñar nuevos empleos decentes dentro de la empresa atendiendo a las demandas climáticas actuales y futuras.
- Considerar el impacto en las cadenas de suministro de la nueva realidad climática e incluir la minimización de impactos exportados.
- Incluir la igualdad de oportunidades de formación y empleo para las mujeres y los jóvenes.

Objetivos de la participación sindical en la transición justa

Los objetivos de la participación sindical se pueden resumir en dos:

1. La transición justa se ha de considerar como un elemento enriquecedor de la negociación colectiva, al incluir elementos tradicionales como son los relacionados con los derechos de información y participación en la organización del trabajo, e introducir otras materias que no son exclusivamente sindicales como el cumplimiento de los ODS, la adaptación al cambio climático, el cambio productivo a una economía circular y la responsabilidad empresarial en protección de la biodiversidad y conservación del capital natural.
2. Los trabajadores y trabajadoras, sus representantes y las organizaciones sindicales deben exigir y reivindicar la adopción de compromisos y políticas en las empresas y jugar un papel principal en su implantación, en su seguimiento, en su verificación y en su comunicación.

La consideración de la variable ambiental como un tema de interés para la acción sindical, dadas sus implicaciones en el empleo, no es nueva. Ya en la Cumbre de la Tierra celebrada en Estocolmo en 1972, la OIT se hizo eco de la importancia de integrar las políticas ambientales y laborales. En esta misma línea se ha venido manifestando la CSI en las cumbres posteriores de Río 92 y Río+20, en las que el cambio de modelo productivo y la generación de una economía verde han ido adquiriendo cada vez más importancia.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013 se avanzó en esta línea hasta el punto en que los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empresarios discutieron y adoptaron los principios rectores clave para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles y que, en general, son los que se han mantenido en posteriores reuniones y conferencias.

Finalmente, este trabajo culminó con la publicación en 2015 de las Directrices de políticas para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, basadas en la compilación y en el análisis de experiencias obtenidas de políticas y estrategias sectoriales de los países sobre sostenibilidad ambiental, ecologización de las empresas, la inclusión social y la promoción de los



empleos verdes. Los sindicatos pueden desempeñar un papel vital protegiendo el empleo y la calidad de los puestos de trabajo al reclamar una transformación industrial sostenible, organizando a las personas trabajadoras en nuevos puestos de trabajo decentes que surjan de la aplicación de políticas e inversiones ambientalmente sostenibles y luchando por la adopción de medidas de transición justa que garanticen que nadie se quede atrás (CSI, 2015).

En la 2ª Asamblea Sindical sobre el Trabajo y el Medio Ambiente, en Río de Janeiro en 2012, se reconoció el riesgo y los impactos que representa el cambio climático generado por el hombre para la continuidad de la vida en el planeta, y ya entonces se solicitaba la urgente necesidad de actuar en consecuencia implementando acciones que impidieran superar la temperatura media del planeta en más de 1,5°C. Así pues, desde 2012 se reconoce por parte de los sindicatos la existencia de un vínculo intrínseco entre el progreso social, la protección ambiental y el trabajo decente, y que dicha relación hace imposible la realización plena de una dimensión sin la otra.

En este sentido la resolución de la 2ª Asamblea Sindical sobre el Trabajo y el Medio Ambiente, concluye que: **“La misión histórica del movimiento sindical, que es asegurar a los trabajadores y trabajadoras dignidad, libertad e igualdad social, requiere que hagamos nuestra la causa de una transición socialmente justa hacia un modelo de desarrollo sustentable que debe iniciarse sin más tardar (Resolución 2ª Asamblea Sindical sobre el Trabajo y el Medio Ambiente, en Río de Janeiro, Brasil, del 11 al 13 de junio de 2012,)”**.

Por tanto, la acción sindical en materia de transición justa debe partir del postulado de que salud y seguridad de los trabajadores y la protección al medio ambiente, son dos caras de la misma moneda y se deben tratar ambas variables de manera sinérgica y complementaria a fin de garantizar un empleo decente y de calidad.



COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN LA 2ª ASAMBLEA SINDICAL SOBRE EL TRABAJO Y EL MEDIO AMBIENTE, EN RÍO DE JANEIRO, BRASIL, DEL 11 AL 13 DE JUNIO DE 2012

Nos comprometemos a;

1. Apoyar una transición justa hacia un modelo que permita salir de la dependencia de los combustibles fósiles y proponer agendas en este sentido.
2. Reforzar la formación y educación sindicales para incorporar temas como el medio ambiente desde la perspectiva de la clase trabajadora y apoyar iniciativas que fortalezcan las capacidades de los trabajadores y trabajadoras, con relación a los vínculos entre distintas problemáticas ambientales, incluido el cambio climático y el mundo del trabajo, y los cambios de producción que dichas luchas requieren.
3. Instrumentar y fortalecer campañas en el lugar de trabajo vinculadas a un uso más eficiente de los recursos y la incorporación de buenas prácticas ambientales y reforzar el debate y la acción sindical sobre la agricultura ecológica y los sistemas de producción de energía limpios.
4. Negociar la inclusión de cláusulas de salud laboral y medio ambiente en los acuerdos y negociaciones colectivas.
5. Fortalecer las alianzas con movimientos sociales, ambientales y populares, de mujeres, de pueblos indígenas, jóvenes, científicos, a favor de un desarrollo sustentable.

Resolución 2ª Asamblea Sindical sobre el Trabajo y el Medio Ambiente, en Río de Janeiro, Brasil, del 11 al 13 de junio de 2012.

Razones para la participación

La transición ecológica hacia un sistema económico más sostenible debe ser un trabajo común en el que es necesaria la participación de toda la sociedad y, en especial, la de las empresas. Así pues, los trabajadores y trabajadoras, como sujetos relevantes de la empresa, deben participar en la mejora ambiental de sus centros de trabajo. Es fundamental esta participación por varias razones:

- Porque una buena gestión ambiental es beneficiosa para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras y potencia la generación de más y mejores empleos.
- Porque sin la participación de los trabajadores y trabajadoras puede haber garantías de mejora ambiental en la empresa, pero no que sea de forma justa y sin dejar a nadie atrás.
- Porque la minimización y eliminación de los impactos ambientales y la adecuada gestión de los riesgos ambientales en los centros de trabajo supone también una mejora de la salud y de la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.



ASPECTOS AMBIENTALES EN LOS QUE PARTICIPAR

- Impulsar la prevención y la minimización de los impactos ambientales. Su implicación en las tareas de identificación permitirá una mayor eficacia y acierto en la búsqueda de soluciones que redunden en mejoras de las condiciones de trabajo en las empresas.
- Impulsar la implantación de tecnologías que permitan mejorar el comportamiento ambiental de la empresa. Implica, en muchos casos, cambios en la organización del trabajo y nuevas necesidades de capacitación.
- Mantenimiento y mejora de la calidad de las condiciones de trabajo. Algunos cambios tecnológicos, organizativos o de materiales, puede que impliquen la generación de nuevos riesgos para la salud o la calidad del trabajo que, si no se analizan con antelación, pueden terminar generando retrocesos en la calidad del puesto de trabajo y, por tanto, rechazo en la implementación de las medidas adoptadas.
- Educación y capacitación. Las empresas deben brindar servicios de capacitación adecuados y continuos a los trabajadores y trabajadoras. Los servicios de formación adecuados incluyen el aprendizaje inicial en buenas prácticas en el puesto de trabajo, el aprendizaje continuo en seguridad y salud laboral y la actualización continua en tecnología e innovación respetuosas con el medio ambiente.

¿Cómo debe actuar la representación de las personas trabajadoras?

La acción sindical requerirá conocimientos específicos de los representantes legales que intervengan en este ámbito. Se debe solicitar a la empresa recibir formación en los temas vinculados con la transición justa. Para ello, se puede plantear que esta formación se integre en el programa anual de formación diseñado por la empresa. La representación sindical debe formar parte en su diseño y en su impartición.

Uno de los objetivos debe ser materializar la participación y la validación, por parte de la representación sindical, de la información generada y publicada por la empresa en materia de información no financiera, incluyendo tanto los aspectos de medio ambiente como otros de la responsabilidad social empresarial relacionados con la transición justa. En particular, se debe tener acceso, en una fase temprana, a los borradores de memorias de información no financiera o informes de sostenibilidad, de manera que se pueda comprobar la veracidad de la información e incorporar el punto de vista sindical. Se debe también poder participar en el diseño de la misma y poder negociar la inclusión de indicadores adecuados en relación con la actividad de la empresa en cuestión.

Más allá de estas medidas, los representantes de los trabajadores y trabajadoras deberían elaborar un Informe sindical de Transición Justa. La participación sindical debe ir dirigida, en última instancia, a hacer una valoración del cumplimiento de los

compromisos asumidos por la empresa y, en particular, a emitir un informe sindical en esta línea. El punto de partida de este informe deberá ser la valoración sindical de la memoria de información no financiera o del informe de sostenibilidad o incluso de la declaración ambiental emitida por la empresa. Para la elaboración de este informe se deberá solicitar medios a la empresa para realizar y difundir la valoración sindical entre los trabajadores y las trabajadoras. El objetivo final ha de ser potenciar y facilitar el diálogo con la empresa y con otros agentes sociales interesados.

No obstante, no podemos olvidar que la meta a alcanzar debe ser la especialización en este terreno, con el reconocimiento de la figura del Delegado/a de Medio Ambiente con competencias en los aspectos relacionados con la transición justa.





El marco para la participación sindical en el ámbito de la transición justa

Para conseguir una transición justa en las empresas, es necesario que los trabajadores y las trabajadoras participen y colaboren activamente en la gestión y en la mejora ambiental. Tanto el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores como la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, dan competencias tanto a la representación de los trabajadores y trabajadoras como a los delegados y delegadas de prevención respecto a materias ambientales relacionadas con la actividad de la empresa.

En este sentido, hay que destacar el papel que puede desempeñar el Comité de Empresa según los derechos y competencias otorgados en el Estatuto de Trabajadores:

Art. 64.2 “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”.

Art. 64.7 “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”.

A partir de ello, se debe ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación y el cumplimiento de la normativa ambiental, colaborando con la dirección de la empresa y promoviendo la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de la gestión y el cumplimiento de la normativa ambiental. Para lograrlo, al igual que con los temas de prevención de riesgos laborales, es importante que esta participación quede reflejada en la Negociación Colectiva.



La acción sindical debe ir acompañada de la denuncia pública y ante los organismos públicos: los ayuntamientos, los organismos ambientales de las comunidades autónomas, las Confederaciones Hidrográficas, el SEPRONA, la inspección de trabajo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las fiscalías de medio ambiente tienen competencias específicas.

NECESIDADES Y OBSTÁCULOS PARA LA ACCIÓN DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS

- El factor principal que limita el compromiso de los delegados y delegadas es la falta de tiempo para dedicarse a temas de medio ambiente y transición justa. Es necesario aumentar el crédito horario para poder ejercer sus funciones con eficiencia y eficacia.
- Un segundo factor no menos importante que el anterior, es la falta de formación e información que hace que no puedan implicarse en el tema tanto como les gustaría. Es necesario generar cursos específicos en este sentido.
- Aún hoy en día existe una importante falta de cultura ambiental en el ámbito laboral lo cual supone que las cuestiones ambientales se vean como un tema menor. Esto supone un obstáculo para la acción y compromiso de los delegados y delegadas en este ámbito, dado que se priorizan otras cuestiones. Se debería trabajar buscando los aspectos sinérgicos de implicación ambiental y de transición justa con la seguridad y salud de los trabajadores a fin de favorecer la acción conjunta.
- Aún hoy en día, los delegados y delegadas se sienten cohibidos y deslegitimados a la hora de denunciar en pro del medio ambiente. Muchos trabajadores y trabajadoras consideran que esta forma de actuar puede poner en riesgo la viabilidad económica de la empresa y, por tanto, sus puestos de trabajo.

Transición justa, Diálogo Social y Negociación Colectiva

Los sindicatos pueden desempeñar un papel vital protegiendo el empleo y la calidad de los puestos de trabajo al reclamar una transformación industrial sostenible, organizando a las personas trabajadoras en nuevos puestos de trabajo decentes que surjan de la aplicación de políticas e inversiones ambientalmente sostenibles y luchando por la adopción de medidas de transición justa que garanticen que nadie quede atrás. (CSI, 2015)

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

Los convenios colectivos deberían tener cláusulas específicas sobre transición justa, es decir, incluir cláusulas que conduzcan a la modernización de los procesos y la organización empresarial de acuerdo a las actuales demandas políticas y del mercado. El contenido mínimo ha de establecer la elaboración conjunta de políticas de actuación en materia de transición justa y su seguimiento; el derecho de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes al acceso a información y formación y proporcionar cobertura legal firme a la participación activa en la gestión de la transición justa en la empresa, garantizando las funciones, garantías, derechos y deberes de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. **Más allá de estos aspectos básicos, se deberán incluir cláusulas en materia de economía circular, biodiversidad, cambio climático y medio ambiente en general.**

Al igual que existe una Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regula el marco de actuación de los agentes sociales en dicha materia, es deseable que se elabore e implante una ley relativa a la intervención de los agentes sociales en materia de medio ambiente y transición justa. Ante la falta de legislación, los instrumentos voluntarios implantados por las empresas tanto en gestión ambiental, como en RSE, ofrecen un marco de actuación que se puede completar y mejorar mediante la negociación colectiva, desarrollando la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes.





La participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras debe de realizarse en el nivel de Comité de Empresa, a través de un Comité de Medio Ambiente. Esto requiere el reconocimiento de la transición justa, el cambio climático y la ecologización del sistema productivo como una materia más de la negociación colectiva y, por tanto, objeto con entidad propia dentro del diálogo social.

UGT apoya la transformación hacia un sistema productivo circular e hipocarbónico, consciente de que es la única forma posible de desarrollo, pero también consecuente con un escenario que transformará el mercado de trabajo y en el que, por tanto, la acción sindical es esencial para garantizar que se produzca una transición justa para las personas trabajadoras. Esta propuesta se puede resumir en:

- A nivel general a acción sindical deberá ir dirigida participar activamente en el desarrollo de nuevos sectores estratégicos emergentes y nuevos yacimientos de empleos verdes, vigilar las nuevas inversiones para la reconversión de sectores y la creación de nuevas competencias y crear espacios de diálogo social para garantizar la justicia social y que nadie quede excluido en esta transición.
- Proponer objetivos y medidas concretas de mejora ambiental a través de la negociación colectiva, para que la protección del medio ambiente forme parte de la gestión integral de las empresas, conjugada con la sostenibilidad de los puestos de trabajo existentes.
- Instaurar la elaboración de planes de evaluación de los riesgos ambientales en los centros de trabajo.
- Potenciar la figura del delegado y delegada de medio ambiente formándole y dotándole de derechos y competencias a través de la negociación colectiva, y exigir el desarrollo de una normativa que regule esta figura de representación sindical.
- Favorecer la participación de las personas trabajadoras en los sistemas de gestión ambiental (ISO 14001 o EMAS).
- Facilitar el acceso a la información ambiental de la empresa a la representación de las personas trabajadoras.
- Facilitar formación y competencias en materia de medio ambiente al personal de la empresa y a sus representantes sindicales, contemplando la posibilidad de la creación de un Comité de Medio Ambiente para promover las acciones conjuntas y la máxima participación.
- Fomentar planes de ahorro y eficiencia energética y de uso de materias primas y agua en las empresas, así como planes de movilidad sostenible de los trabajadores y las trabajadoras.
- Promover la gestión de los residuos como una gestión de recursos, siguiendo el enfoque de la economía circular, que persigue la incorporación reiterada de los materiales que contienen los residuos en los procesos productivos, mediante la adopción de medidas que fomenten la preparación para la reutilización y el reciclaje de residuos.

Criterios de negociación colectiva en materia de transición justa

Los sindicatos tienen un papel vital que desempeñar en la transición hacia una economía verde, circular y digital, para que se produzca mediante una transición justa que garantice la calidad de los puestos de trabajo y la protección del empleo, evitando que nadie se quede atrás.

El compromiso ambiental de las personas trabajadoras, sus representantes y de las organizaciones sindicales ha de expresarse como acción sindical en la empresa. Esto implica principalmente a todo lo relativo a la negociación colectiva.

En los años noventa, UGT estableció el marco de referencia a partir del cual actuaría en relación con la dimensión ambiental. Los criterios generales de negociación colectiva en materia de medio ambiente que UGT adquirió fueron los siguientes:

- La necesidad de incluir cláusulas específicas de medio ambiente en todos los convenios estatales de ámbito sectorial, cuyo contenido mínimo establezca derechos a información de la representación sindical sobre el comportamiento ambiental de la empresa, y la formación de los trabajadores y las trabajadoras en materia de medio ambiente tanto en aspectos genéricos de sensibilización como en temas de carácter técnico y normativo.
- Cuando el número de personas trabajadoras de la empresa y el estado de las relaciones laborales lo aconseje, se constituirá un Comité de Medio Ambiente que defina y planifique la gestión medioambiental de la empresa, integrada por Delegado/as de Medio Ambiente en igual número de representación por ambas partes. Estos Delegado/as poseerán las mismas garantías en el ejercicio de sus obligaciones que los Delegado/as de personal y miembros de comités de empresa.

Estos criterios, postulados hace más de 20 años, hoy en día son más vigentes que nunca y se han constituido como uno de los pilares básicos del nuevo contrato social.

La negociación colectiva puede desarrollar un importante papel no sólo como instrumento de protección ambiental. Debe ampliar su alcance a cuestiones de transición ecológica para discutir el impacto en el empleo y en los salarios del proceso. También los impactos en los requerimientos de capacidades y en la seguridad y salud en el trabajo, anticipándose a las necesidades futuras.

Aumentar la movilización sindical y reforzar sus capacidades en relación con el proceso de transición a una economía hipocarbónica requiere acciones a nivel sectorial y de empresa. Se debe tener el objetivo de trazar la evolución futura de las necesidades de competencias y promover el aprendizaje profesional permanente, especialmente en los sectores más afectados, como la construcción, el transporte, la automoción, la energía, la industria manufacturera, la agricultura, el turismo, etc.



Además, deberá garantizar mecanismos de información y consulta, así como de supervisión de las políticas de formación de la empresa y presionar para que en cumplimiento de la Ley de información no financiera de las empresas (Ley 11/2018, de 28 de diciembre) los informes recojan, además de la realidad del comportamiento ambiental, los esfuerzos realizados por la empresa para formar e informar a los trabajadores y las trabajadoras.

Sin embargo, numerosos estudios sobre negociación colectiva concluyen que la participación de la temática ambiental en los convenios es todavía baja. Es necesario aumentar la participación de las personas trabajadoras mediante procedimiento reglado, desarrollando la figura del Delegado/a de Medio Ambiente.

A continuación, se describen los criterios mínimos en materia de transición justa que deberían tener en cuenta los representantes de los trabajadores y trabajadoras para la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas relacionadas con los nuevos retos globales a los que se enfrenta el sistema productivo para no dejar a nadie atrás, a la vez que se mantiene la calidad y seguridad de los empleos.

- Una cláusula específica cuyo contenido mínimo establezca derechos a información de los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre el comportamiento de la empresa en mitigación y adaptación al cambio climático, y la formación de las personas trabajadoras en la materia, tanto en aspectos genéricos de sensibilización como en temas más específicos de carácter técnico y normativo.
- En aquellas empresas de sector que hayan adquirido certificación ambiental de acuerdo a la normativa ISO 14001 y/o EMAS, se negociarán unas cláusulas ambientales que garanticen la participación de los representantes sindicales en el Comité de Medio Ambiente que se constituye al amparo del Sistema de Gestión Ambiental.
- Aquellas empresas que tengan implantado RSE, constituirá un Comité de Medio Ambiente integrado por la representación de las personas trabajadoras y representantes de la empresa en igual número.

Comité de Medio Ambiente

En las empresas de más de 50 trabajadores se deberán constituir Comités de Medio Ambiente, de carácter paritario, para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de medio ambiente y ODS. En su ausencia, los Comités de Seguridad y Salud deberán asumir estas competencias. El Comité de Medio Ambiente deberá desempeñar las siguientes funciones:



- Participar en la identificación y evaluación de riesgos ambientales, con especial atención en los riesgos e impactos asociados al cambio climático.
- Promover la mejora del comportamiento ambiental de la empresa y colaborar en la aplicación de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático.
- Definir la política de la empresa en materia de transición justa.
- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de planes de acción en materia de transición justa que incluya los objetivos definidos en los ODS.
- Participar en la implantación y funcionamiento de las medidas adoptadas para la sostenibilidad ambiental de la empresa y su adaptación al cambio climático.
- Participar en la implantación de herramientas dirigidas a mejorar la gestión climática de la empresa y de cumplimiento de los ODS.
- Recibir información periódica y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental y en relación con los ODS de la empresa y en especial con el cambio climático, la economía circular y el cumplimiento de los derechos humanos, laborales y de igualdad.
- Ser consultados de forma previa ante cualquier decisión o cambio en la empresa que pueda repercutir sobre la política climática y de transición justa.
- Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de la empresa, especialmente en materia de resiliencia climática y Agenda 2030.

Si no fuera posible el reconocimiento de este órgano paritario, en su defecto se debería proponer dotar al Comité de Seguridad y Salud de competencias en materia de medio ambiente y transición justa.



PROPUESTA DE DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES EN MATERIA DE TRANSICIÓN JUSTA

- La participación de los trabajadores y trabajadoras en los aspectos relativos a la transición justa en la empresa se desarrollará, sin perjuicio de otros modos de participación, a través de los representantes del personal elegidos por ellos.
- A tal fin, se designará por y entre dichos representantes del personal a la persona/s que asumirá las funciones en las cuestiones relacionadas con la gestión de la transición justa y ecologización de la empresa:
 - En las empresas de 6 a 30 trabajadores asumirá estas funciones el propio delegado de personal.
 - En las empresas de entre 31 y 49 trabajadores asumirá estas funciones un delegado de personal elegido por y entre los representantes del personal.
 - En las empresas de entre 50 y 499 trabajadores se designará a un Delegado de Medio Ambiente elegido por y entre los miembros del Comité de Empresa que desarrollará sus funciones en materia de transición justa y ecologización de la empresa.
 - En las empresas de más de 500 trabajadores habrá dos Delegados de Medio Ambiente elegidos por y entre los miembros del Comité de Empresa que desarrollarán sus funciones en materia de transición justa y ecologización de la empresa.
- En ausencia de designación de los Delegados de Medio Ambiente, asumirán estas competencias los Delegados de Prevención.

Requerimientos relativos a la información en transición justa

Una participación consciente y efectiva debe ser una participación informada y ello requiere que los trabajadores y trabajadoras y sus representantes tengan acceso a la información sobre los aspectos ambientales significativos, los riesgos para el medio ambiente derivados de la actividad de la empresa y las actuaciones desarrolladas para el cumplimiento de los ODS (consultar el Monográfico de UGT: **“El papel de los ODS en la Transición Justa y la ecologización del sistema productivo”**). También requiere contar con una formación adecuada que capacite a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes para comprender, evaluar y utilizar adecuadamente la información a la que accedan, favoreciendo con ello la generación de propuestas de mejora basadas en su experiencia y en su conocimiento cotidiano de su centro de trabajo.

Para aquellas empresas que tengan implantada la norma ISO-UNE-EN 14001, el sistema debe contar con procedimientos destinados a mantener la comunicación interna entre todos los estamentos de la empresa y la comunicación externa con las partes interesadas. La comunicación interna entre todos los estamentos de la

empresa debe garantizar la comunicación fluida con la plantilla y con la representación de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, aquellas que tengan implantado EMAS además están obligadas a publicar anualmente una declaración ambiental pormenorizada y puesta a disposición del público y al establecimiento de un diálogo abierto con el público y con las partes interesadas.

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

Del mismo modo, cuando aplique, los representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán tener información temprana de las Memorias de Información No Financiera de manera que les permita participar activamente en la edición de los contenidos finales antes de que se publique.

La información referida a la evolución del comportamiento ambiental de la empresa, cumplimiento de su política ambiental, consecución de objetivos y metas para la mejora, etc. debe estar sistematizada y ser comparable, acompañada de indicadores cuando fuera posible, de manera que permita valorar adecuadamente tal evolución.





INFORMACIÓN AMBIENTAL RELEVANTE DE LAS EMPRESAS

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

Requerimientos relativos a la formación

Como parte del proceso de transición, algunos trabajadores y trabajadoras necesitarán capacitarse y mejorar sus habilidades para mejorar la productividad en sus trabajos o mejorar sus habilidades. La empresa deberá proporcionar servicios de formación continua y adecuada a los trabajadores y trabajadoras para que puedan capacitarse y mejorar sus habilidades.

La representación sindical deberá exigir a la empresa que proporcione los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación en transición justa contribuye a devolver a cada trabajador o trabajadora una visión de conjunto del proceso productivo en el que presta sus servicios profesionales, muchas veces desempeñados desde la rutina y sin una visión holística de su propio trabajo y de su impacto en el medio.

Es fundamental garantizar la formación adecuada de todos los trabajadores y trabajadoras en relación con el impacto ambiental de su puesto de trabajo. Para ello, es necesario ajustar la formación al tipo de trabajo que realizan.

La formación ambiental, especialmente en materia de cambio climático, economía circular y la relativa a la Agenda 2030 resulta esencial para los representantes de los trabajadores y trabajadoras, a fin de proporcionarles la capacitación suficiente para poder detectar los problemas y oportunidades que proporciona la transición justa.

Gracias a esta formación podrán adquirir los conocimientos suficientes para poder formular preguntas y propuestas para una ecologización de la empresa y una adaptación a la nueva realidad climática y de uso eficiente de los materiales. Además, esta formación le debe permitir evaluar la eficacia de los planes y medidas implantados por la empresa y plantear las alternativas.

Algunas de las cuestiones básicas que ha de proponer el representante sindical en este sentido son:

- Proponer campañas de sensibilización y formación básica para toda la plantilla.
- Incluir cursos de sensibilización y formación ambiental y de transición justa en los planes anuales de formación.
- Elaborar planes de formación profesional específicos en los puestos de trabajo vinculados con los impactos ambientales o con riesgos más significativos derivados de la actividad de la empresa con especial referencia al cambio climático y la economía circular.
- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones de la empresa en materia de transición justa, cambio climático, economía circular y medio ambiente en general.
- En muchos casos, la persona designada como delegado de prevención, o quién asuma estas competencias de transición justa, deberá acreditar la formación y competencia necesarias para desarrollar su función de forma adecuada, por lo que deberá ser formado y capacitado para poder desarrollar sus funciones con la debida diligencia.





La participación sindical a través de los instrumentos voluntarios implementados en las empresas

Tal como se ha apuntado anteriormente, la intervención sindical en las cuestiones de transición justa se puede desarrollar a través de diferentes vías. En primer lugar, el Estatuto de los Trabajadores en sus art 64.2 b y art 64.7 c reconoce a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras una serie de competencias donde la componente ambiental está contemplada y, por tanto, ofrece una entrada clara a los aspectos de transición justa. En particular, establece un reconocimiento explícito de la participación de los trabajadores y trabajadoras en numerosos aspectos de la gestión de la empresa, en base a los derechos reconocidos en materia de información, formación, participación y consulta. Como la gestión ambiental y la transición justa son partes de la gestión global de la empresa, numerosos aspectos de la misma son objeto del ejercicio de estos derechos.

Por otro lado, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo normativo, reconoce competencias a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral que permiten, en muchas ocasiones, actuar sobre temas ambientales y de transición justa. En muchas ocasiones se puede observar que ante la falta de regulación específica de la participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en materia ambiental y de transición justa, el desempeño de estas funciones ha sido asumido por los Delegados y Delegadas de Prevención y los Comités de Salud Laboral. Pero, como ya se ha hecho referencia a lo largo del documento, esta práctica en muchas ocasiones ha producido una ineficaz labor en materia ambiental como consecuencia fundamentalmente de la ausencia de formación específica por parte de las empresas y de tiempo que pueden dedicarle los Delegados de Prevención.



Las herramientas voluntarias como los Sistemas de Gestión Ambiental implantados en las empresas, establecen requisitos que están relacionados con las competencias y facultades de participación y consulta de los trabajadores y trabajadoras. Así, en aquellas empresas que han implantado Sistemas de Gestión Ambiental normalizados (EMAS y UNE-EN ISO 14001), los trabajadores y trabajadoras y sus representantes podrán participar en los asuntos ambientales y de transición justa a través de los Comités, aprovechando que su participación figura en todas ellas como requisito para su implementación y funcionamiento, tanto si hablamos de normas voluntarias de medio ambiente como de RSE.

Pero la principal vía para articular la participación de los trabajadores y las trabajadoras en asuntos de medio ambiente y transición justa es a través de la negociación de cláusulas en los convenios colectivos.

La participación en el Reglamento EMAS

La participación de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes legales está reconocida explícitamente como un requisito del sistema de gestión.

Las Directrices relativas a la implicación de los trabajadores y trabajadoras en el contexto del EMAS se basan en los documentos siguientes: apartado 2 del artículo 1 del Reglamento (CE) nº 1221/2009: “El objetivo de EMAS, como instrumento importante del Plan de acción sobre consumo y producción sostenibles y una política industrial sostenible, consiste en promover mejoras continuas del comportamiento medioambiental de las organizaciones mediante el establecimiento y la aplicación por su parte de sistemas de gestión medioambiental, la evaluación sistemática, objetiva y periódica del funcionamiento de tales sistemas, la difusión de información sobre comportamiento medioambiental, el diálogo abierto con el público y otras partes interesadas, y la implicación activa del personal en las organizaciones, así como una formación adecuada”.

Anexo I del Reglamento (CE) nº 1221/2009: Análisis medioambiental, en lo referente a la indicación de los aspectos medioambientales, en relación con la participación de los trabajadores, establece que a la hora de considerar los puntos para evaluar el carácter significativo de un aspecto medioambiental la organización ha de tener en cuenta la importancia para las partes interesadas y los trabajadores de la organización.

Anexo II del Reglamento (CE) nº 1221/2009: Requisitos del Sistema de Gestión Medioambiental y aspectos adicionales que deben tratar las organizaciones que aplican EMAS, que establece lo siguiente:



A.4.2. Competencia, formación y toma de conciencia:

- «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.

A este apartado común con la Norma ISO 14001 el reglamento EMAS incluye el siguiente aspecto adicional:

B.4. Implicación de los trabajadores:

1. La organización debería reconocer que la participación activa de los trabajadores es una fuerza impulsora y una condición previa para las mejoras medioambientales permanentes y con éxito, y un recurso clave en la mejora del comportamiento medioambiental, así como el método correcto para asentar con éxito en la organización el sistema de gestión y auditoría medioambientales.
2. La expresión «implicación de los trabajadores» comprende tanto la participación de los distintos empleados y de sus representantes como la información facilitada a los mismos. Debería darse, por tanto, un programa de participación de los trabajadores a todos los niveles. La organización debería reconocer que el compromiso, el interés y el apoyo activo por parte de los directivos es una condición previa para el éxito de esos procesos. A este respecto hay que hacer hincapié en la necesidad de información recíproca entre los directivos y los empleados.

En este sentido apunta también el reglamento que además de los requisitos marcados por la ISO 14001, “los trabajadores deben participar en el proceso destinado a la mejora continua del comportamiento medioambiental de la organización mediante:

- a. la evaluación medioambiental inicial y el análisis de la situación actual y la recogida y comprobación de la información;
- b. el establecimiento y la aplicación de un sistema de gestión y auditoría medioambientales que mejore el comportamiento medioambiental;
- c. los Comités de Medio Ambiente para obtener información y garantizar la participación del responsable de medio ambiente/representante de la dirección, los trabajadores y sus representantes;
- d. grupos de trabajo conjuntos en relación con el programa de acción medioambiental y la auditoría medioambiental;
- e. la elaboración de la declaración medioambiental”.

Además, expone la necesidad de implementar formas de participación eficaces: “A estos efectos convendría utilizar formas apropiadas de participación, como por ejemplo el sistema de libro de sugerencias o trabajos en grupo o Comités de Medio Ambiente sobre proyectos. Las organizaciones deben tomar nota de las directrices de la Comisión sobre las mejores prácticas en este ámbito. Cuando así lo soliciten, deben participar también los representantes del personal”.

Es importante añadir que el Reglamento (UE) 2018/2026, publicado el 20 de diciembre de 2018, y en vigor desde el 9 de enero de 2019, actualiza los requisitos para la presentación de informes ambientales. Fomenta la accesibilidad a la información contenida en la declaración ambiental, animando a las organizaciones a que esté disponible en formato electrónico y accesible en la web de la empresa. Y en lo que respecta a los aspectos ambientales, obliga a las empresas a incluir información resumida sobre el método utilizado para determinar la importancia o significancia de los aspectos e impactos ambientales. También exige que la empresa explique las acciones llevadas a cabo para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales relacionados con el medio ambiente debiendo incluir una declaración explícita de la conformidad con dichos requisitos.

Por otra parte, permite que las organizaciones puedan incluir en la declaración ambiental “información objetiva adicional” como, por ejemplo, la conformidad de desempeño con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU o el Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact), etiquetado ecológico o compromisos adquiridos por la pertenencia a asociaciones u otros grupos de interés.





La participación en el Sistemas de Gestión Ambiental ISO 14.001

Como en el Reglamento EMAS, la otra gran certificación de sistemas de gestión ambiental, que incluye dentro de sus requisitos de obligado cumplimiento, es la ISO 14001. En este caso, los derechos y competencias de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes provienen de la aplicación de los requisitos exigidos por la norma y su interpretación según el marco de relaciones laborales.

La implantación y funcionamiento de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) requiere de la implicación y participación de los trabajadores y trabajadoras para garantizar la eficacia del mismo. Tanto las labores de planificación como la propia operatividad del sistema sólo se realizarán y desarrollarán de la manera más eficaz si se cuenta con la experiencia y el conocimiento de aquellos que cotidianamente están vinculados al proceso productivo o a la prestación del servicio. Los trabajadores y trabajadoras son, en definitiva, los que deberán ejecutar una parte importante de las pautas y actuaciones planificadas en el sistema.

En primer lugar, los trabajadores y trabajadoras deberán tener el conocimiento de la política ambiental de la empresa, así como de los objetivos, procesos, procedimientos y actuaciones necesarias para llevarla a cabo y adquirir el compromiso activo para alcanzar los objetivos ambientales marcados por la empresa.

Aunque la Norma ISO 14001 presenta un punto negativo que debe ser criticado, ya que concede un limitado papel a la participación de los trabajadores y las trabajadoras y no incluye referencia a la actividad o responsabilidad de sus representantes. Establece únicamente como requisito que las personas que realicen el trabajo bajo el control de la organización deben tomar conciencia de:

- La política ambiental.
- Los aspectos ambientales significativos y los impactos ambientales reales o potenciales relacionados, asociados con su trabajo.
- Su contribución a la eficacia del sistema de gestión ambiental, incluidos los beneficios de una mejora del desempeño ambiental.
- Las implicaciones de no satisfacer los requisitos del sistema de gestión ambiental, incluido el incumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos de la organización.

Esto implica que toda la plantilla debe conocer la política ambiental de la empresa y recibir algún tipo de información sobre el Sistema de Gestión Ambiental y su funcionamiento (charlas de sensibilización, información de indicadores de comportamiento ambiental, etc.). Estas labores de sensibilización se tienen que repetir de manera periódica, y no deben ceñirse exclusivamente

al momento en el que se implanta el SGA. En este particular, todos aquellos trabajadores y trabajadoras que estén vinculados con los aspectos ambientales significativos deberían recibir una formación específica.



Por eso es importante incidir en que, aunque no lo recoja la Norma en sí, las empresas que cuenten con Sistemas de Gestión Ambiental certificados ISO 14001 o EMAS deben incorporar el derecho de que como mínimo la representación de las personas trabajadoras sea informada, específicamente, con respecto a:

- La formulación de las políticas ambientales de la empresa.
- La evaluación ambiental inicial y los resultados de las auditorías ambientales.
- La determinación de los aspectos ambientales significativos. Deberá tener en cuenta la opinión de las partes interesadas. Asimismo, en la identificación de aspectos ambientales los trabajadores y trabajadoras deberían realizar una evaluación propia de riesgos ambientales y hacer hincapié en la consideración del cambio climático en la determinación final de aspectos ambientales.
- Los objetivos ambientales y metas establecidos dentro del Sistema de Gestión Ambiental deben ser coherentes con la política ambiental de la empresa y con sus aspectos ambientales significativos. La representación sindical debe acordar con la dirección de la empresa las incorporaciones de aquellas actuaciones consideradas necesarias, pero no incluidas o asumidas por la misma, en particular las relacionadas con el impacto del cambio climático y las políticas de adaptación al mismo. Normalmente pueden aparecer diferencias sobre: las prioridades de las actuaciones en función de la importancia o gravedad de los riesgos, la selección de tecnologías en función del coste y las relaciones con la salud laboral y el empleo.



- El diseño e implementación de los planes de formación y capacitación. Es importante que, dentro de las obligaciones de sensibilización y formación, se contemplen especialmente las necesidades relacionadas con el cambio climático y la conservación de la biodiversidad.

El Sistema de Gestión Ambiental debe contar con procedimientos destinados a mantener la comunicación interna entre todos los estamentos de la empresa y la comunicación externa con las partes interesadas. La comunicación interna debe garantizar la comunicación fluida con la plantilla y con la representación de los trabajadores y trabajadoras (Comité de Empresa, delegados, secciones sindicales...).

Por otro lado, el requisito del control operacional obliga a planificar las operaciones y actividades de la empresa con impactos ambientales significativos, estableciendo y documentando procedimientos que indiquen las acciones a tomar cuando aparecen desviaciones.

En relación a las auditorías del SGA, la empresa debe planificar, establecer, implementar y mantener programas de auditoría, teniendo en cuenta la importancia ambiental de las operaciones implicadas y los resultados de las auditorías previas. La representación sindical deberá tener acceso a los resultados de las mismas y realizar una valoración autónoma de los resultados. Los auditores que verifiquen la correcta aplicación de la norma ISO 14001 o del Reglamento EMAS deben evidenciar que la participación de los trabajadores y trabajadoras es real. Para poder considerar que esta participación es real, los representantes de los trabajadores y trabajadoras deben asegurarse que la auditoría recoge la existencia de al menos la realización de las siguientes actividades: actas las reuniones con los sindicatos, comités de empresa en materia de medio ambiente, planes de formación y capacitación, libro u hojas de sugerencias, existencia de Comités de Medio Ambiente o similar, existencia de grupos de trabajo ambientales, registros de comunicación interna y externa con evidencias de reciprocidad.

La participación en la RSE

El papel de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en el funcionamiento de la RSE es fundamental. Algunas de las pautas de colaboración y participación que se pueden desarrollar en este ámbito suponen desde la inclusión de cláusulas de RSE a través de la negociación colectiva y/o acuerdos voluntarios, hasta la constitución de espacios específicos de interlocución, en la misma línea que hemos visto para EMAS e ISO 14001.

Pero además de estos aspectos básicos, en el ámbito de la RSE hay que tener en cuenta la relación de las partes interesadas de la empresa. Es esencial cubrir las necesidades de información necesarias para conocer la cadena de valor de

la empresa y el impacto de su responsabilidad en la misma. Para ello, es importante que la representación de los trabajadores y trabajadoras conozca a las partes interesadas de la empresa y las opiniones y reivindicaciones de las mismas. Por otro lado, se debe participar y colaborar en la elaboración de los borradores de memorias o informes de sostenibilidad y las memorias de información no financiera.

En definitiva, es importante vigilar y demandar que la RSE de la empresa no sea una mera campaña de marketing o de “greenwashing”, una práctica que tristemente es bastante frecuente.



Aspectos claves para la intervención sindical en los centros de trabajo

Una primera acción sencilla pero muy importante que puede desarrollarse, debe ir dirigida a implicar a los trabajadores y trabajadoras. Para ello se deberá desarrollar un programa de sensibilización e información específica sobre un uso eficiente de los recursos y la distribución de manuales de buenas prácticas ambientales en materia de consumo de agua, energía y materiales y garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras los reciben. No será necesario crear manuales propios, se podrá utilizar los ya generados por organizaciones sindicales, empresariales, gubernamentales u ONGs, aunque es recomendable adecuarlos a la realidad del centro de trabajo.



La negociación colectiva ha de ser la principal herramienta para impulsar la adopción de prácticas sostenibles dentro de una empresa, a través de convenios colectivos que incluyan disposiciones ecológicas. Mediante la negociación colectiva se puede generar consenso sobre las medidas específicas que deben tomar las empresas para promover la transición justa y favorecer el empleo.

Para más información ver el documento de UGT Monográfico “El Diálogo Social y la Negociación Colectiva en el nuevo escenario de la transición ecológica justa”.



A continuación, se exponen algunos de los aspectos clave sobre los que se deberán actuar los representantes de los trabajadores y las trabajadoras en materia de medio ambiente y transición justa:

Emisiones contaminantes y cambio climático

Para poder actuar en la empresa lo primero es conocer. Sin embargo, las emisiones de contaminantes atmosféricos son aspectos muy olvidados por las empresas en sus informes de gestión. Es importante conocer el grado de emisiones de las empresas (tanto de fuentes fijas como móviles) por pequeño que este pueda ser, ya que la contaminación del aire es considerada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como uno de los elementos prioritarios que inciden en la salud de las poblaciones a nivel mundial. Además de su impacto en la mortalidad, la contaminación atmosférica se asocia con la aparición o agravamiento de enfermedades como el asma, reacciones alérgicas, bronquitis e infecciones respiratorias. Estas enfermedades han experimentado un notable aumento en los últimos años. La OMS revela, asimismo, que la contaminación atmosférica derivada de las fuentes de combustión está asociada a una amplia serie de efectos

agudos y crónicos en la salud que dependen del contaminante. La contaminación por partículas (que por su pequeño tamaño pueden ser inhaladas y llegar a los pulmones) está relacionada de manera sistemática e independiente con los efectos más graves de la contaminación, en particular con el cáncer de pulmón y otras causas de mortalidad cardiovasculares y respiratorias. Otros contaminantes como el ozono también se asocian a graves efectos para la salud y contribuyen a la carga de morbilidad atribuible a la contaminación atmosférica.

En materia de cambio climático, el uso de herramientas como la Huella de Carbono es de gran valor dado que con su cálculo se identifican las fuentes principales de emisión de gases de efecto invernadero (directas y/o indirectas) y se cuantifica el nivel de emisiones. Este conocimiento nos ayuda a determinar los puntos fundamentales de un Plan de Reducción de la Huella de Carbono.



Pero además de actuar en la reducción de las emisiones de CO₂ (medidas de mitigación), la empresa deberá tomar medidas que le ayuden a adaptarse a la nueva realidad climática. El proceso de análisis de riesgos y priorización de medidas de adaptación al cambio climático puede ser un proceso aislado en las actividades de la organización, pero se debe integrar en los sistemas de gestión existentes en la empresa (ISO 9001, ISO 14001, EMAS, ...). La adaptación busca dar respuesta a los impactos producidos por el cambio climático por lo que puede considerarse como un pilar de la mejora continua que se contempla en todos los sistemas de gestión. Para que la adaptación al cambio climático sea eficaz, requiere una gestión de riesgos sólida y la mejora de la capacidad de reacción de la empresa. Es deseable que la integración de la adaptación al cambio climático se realice cuando se implementa por primera vez el Sistema de Gestión Ambiental y si no, durante la revisión del sistema.



Sin intención de ser exhaustivos en su descripción, a continuación se enuncian algunas de las medidas básicas que se deben tomar en una empresa para reducir las emisiones de CO₂:

- Medidas básicas para reducir la huella de carbono en el alcance 1:
 - Renovación del parque móvil a lo largo de varios años. Los coches podrán ser eléctricos ya que parece que son para desplazamientos cortos y las furgonetas híbridas.
 - Renovación de la caldera de calefacción por otra que mejorará su consumo.
 - Renovar cerramientos y aislar eficientemente la oficina con el fin de conseguir al menos un de ahorro en calefacción.
- Medidas básicas para reducir la huella de carbono en el alcance 2:
 - Eliminar luminarias innecesarias
 - Renovar luminarias
 - Instalar sistemas de control de tiempo
 - Instalar sistemas de control de luz natural
 - Control de iluminación por zonas (zonificación)
 - Instalar controladores lógicos programables
 - Contratar electricidad con garantía de origen renovable.
- Medidas básicas para reducir la huella de carbono en el alcance 3:
 - Implantar un plan de movilidad sostenible en la empresa.
 - Promocionar el carpooling
 - Pagar el abono transporte.
 - Desarrollar campañas de sensibilización.
 - Crear aparcamientos para bicicletas.
 - Desarrollar procedimientos de Compra Pública Ecológica
 - Reducir el consumo de agua.
 - Incentivar las reuniones telemáticas.
 - Desarrollar campañas de lucha contra el desperdicio alimentario.

Para más información ver el documento de UGT [Monográfico “Adaptación de los sectores productivos a los retos climáticos”](#).



Ahorro y eficiencia energética

Al igual que se apuntó con la huella de carbono, es necesario recoger toda la información, analizarla y clasificarla para determinar las medidas de ahorro y las inversiones necesarias para su ejecución, así como la viabilidad y rentabilidad. Existen herramientas para facilitar la identificación de medidas a implantar en la empresa para lograr una reducción del consumo energético. Una de las medidas que mejor puede ayudar en este sentido es la implantación de un Sistema de Gestión Energética. Con la implantación de este sistema, se definirán los procedimientos y actividades que deben realizarse con el objetivo de optimizar el uso y consumo de energía. Incorpora, de forma generalizada, elementos de medición y control, así como sistemas de análisis de las variables de los procesos productivos.

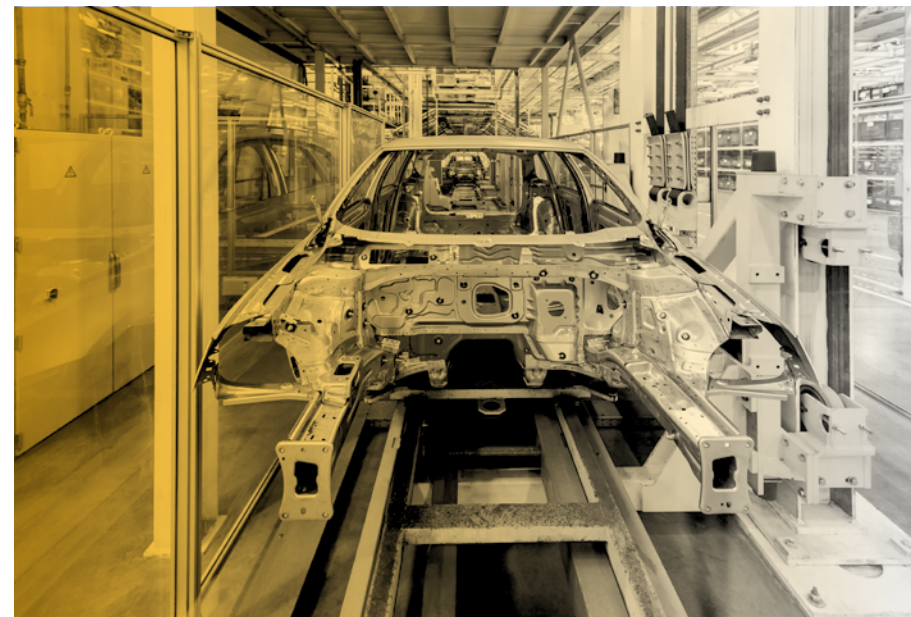
Pero la actuación sobre la eficiencia energética no solo ha de plantearse sobre la implantación de medidas tecnológicas, también se debe de actuar sobre la organización y el trabajador y trabajadoras. Por ejemplo mediante la programación de las labores más intensivas en consumo de energía para que se realicen distribuidas en la jornada, en lugar de realizarse al mismo tiempo y así evitar puntas de consumo o ajustar la iluminación exterior teniendo en cuenta el ciclo natural día-noche. Además, es importante potenciar los servicios de mantenimiento actuando tanto en labores sencillas como la limpieza de luminarias, como en la acción temprana para la identificación de fugas, equipos estropeados, rodamientos en mal estado, etc. que afecten al consumo energía y subsanarlo lo antes posible. En este sentido también hay que incidir en el seguimiento y medición de forma periódica de las actividades y operaciones que pueden tener un impacto significativo sobre la eficiencia energética y proponer alternativas.



Sin intención de ser exhaustivos en su descripción, a continuación se enuncian algunas de las medidas básicas que se deben tomar en una empresa para reducir el consumo de energía:

- Climatización adecuada de espacios. Establecer una temperatura de confort térmico que evite el gasto superfluo de calor en invierno y de frío en verano. En los edificios de las Administraciones Públicas se estableció que la temperatura de refrigeración no debe ser inferior a 26°C y la temperatura de calefacción en invierno no debe superar los 21°C. La variación de 1° C de temperatura genera un ahorro entre el 6-10% del consumo.
- Apagar todos los equipos que no se estén utilizando: ordenadores, luces, fotocopiadoras, estufas, etc.
- Asegurarse de que están cerradas puertas y ventanas si están funcionando los sistemas de climatización.
- No cubrir los elementos de climatización, ya que reduce la efectividad de los mismos.
- Hacer un uso moderado de los ascensores, ya que originan un consumo de energía eléctrica y unos gastos de mantenimiento y de reparación importantes.
- Revisar los hábitos que suponen consumos indirectos de energía. La reducción de forma genérica de materia prima y recursos: agua, papel, plásticos u otros materiales conlleva grandes ahorros energéticos en origen.
- Promover la formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la gestión eficiente de la energía en sus centros de trabajo y en sus ámbitos de actuación individuales.
- Recoger y analizar los datos actuales de consumo para proponer las medidas oportunas a fin de reducir el consumo energético.
- Analizar el coste económico de dichas medidas y mostrar la evolución de los resultados respecto al consumo o hábitos iniciales.
- Explorar las posibilidades de incorporar energías renovables directamente, mediante instalaciones de autoconsumo o a través de la contratación de un suministro 100% de energía renovable.
- Elaborar y desarrollar planes de movilidad sostenible en el centro de trabajo.
- Colaborar y ejercer de interlocutor con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en relación a las cuestiones anteriores y cualesquiera que estén relacionadas con el uso y gestión de la energía en la empresa o centros de trabajo.

Para más información ver el documento de UGT [Monográfico “El desarrollo industrial y energético sostenible”](#).



Movilidad sostenible

La movilidad sostenible es un área que podemos calificar como relevante para la empresa y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) dado el impacto que tiene sobre los desplazamientos de empleados, clientes y proveedores. Pero la movilidad sostenible en la empresa va más allá de la RSE y el medio ambiente. A través de la movilidad sostenible, la empresa ha de implantar medidas que garanticen el derecho a una movilidad universal, sostenible y segura de los trabajadores y trabajadoras.

La movilidad sostenible empresarial ha de planificarse dando la prioridad a los sistemas de transporte público y colectivo y demás sistemas de transporte de bajo impacto, como los desplazamientos a pie o en bicicleta. Ha de atender a las necesidades de movilidad de las personas y de los flujos de mercancías en condiciones de capacidad, calidad, seguridad y sostenibilidad adecuadas, sin olvidar atender adecuadamente a las condiciones de movilidad de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y fomentar la seguridad viaria y la reducción de la accidentalidad. Para ello se han de establecer mecanismos de coordinación inter e intra empresarial y promover sistemas innovadores que favorezcan un uso más racional del vehículo motorizado privado, como el coche multiusuario (carsharing) o el coche compartido (carpooling).



A través de la movilidad sostenible también se introducen de forma progresiva los medios informáticos y las nuevas tecnologías en la gestión de la movilidad. El objetivo es garantizar una movilidad racional, ordenada y adecuada a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras. Incluyendo las acciones sobre aparcamientos y el transporte de mercancías se impulsa el uso eficiente de los recursos energéticos, la reducción de emisiones de GEI y de contaminantes atmosféricos que impactan negativamente sobre la salud de las personas, los ecosistemas y la biodiversidad.

Por tanto, desde una visión holística del concepto, habrá de entenderse como una estrategia o un conjunto de estrategias y acciones para la gestión racional de los desplazamientos, y, en consecuencia, de la exposición al riesgo de accidente de tráfico y los impactos ambientales y sociales tanto de trabajadores y trabajadoras como de proveedores y visitas.

OBJETIVOS DE UN PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

Pueden resumirse básicamente en tres, conseguir que los desplazamientos del personal de la empresa sean: sostenibles, seguros y saludables:

1. Sostenibles con el fin de obtener una sensible reducción de los niveles de contaminación ambiental, además de buscar la máxima eficacia y eficiencia de los desplazamientos empresariales.
2. Seguros con el fin de obtener una sensible reducción de los accidentes de trabajo, tanto en los desplazamientos en itinere como en misión.
3. Saludables con el fin de lograr desplazamientos lo menos estresantes posible.

Para más información ver el documento de UGT Monográfico “El papel de la movilidad sostenible”.



Uso eficiente de los recursos hídricos

El objetivo que se debe alcanzar es contar con un Plan de Gestión y Ahorro de Agua que permita analizar en conjunto el sistema de producción, e identificar las medidas necesarias a implantar. Como en el caso del ahorro y la eficiencia energética se puede incidir en los factores tecnológicos, organizativos y humanos.

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

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

Economía Circular y gestión de residuos

Una vez adquiridos los conocimientos técnicos y legales necesarios, se deberá promover en la empresa la elaboración de informes de seguimiento del cumplimiento legal y la difusión de los resultados a todos los trabajadores y trabajadoras.

Se deberá exigir el desarrollo de planes de minimización de residuos, recogida selectiva y reciclaje en todas las áreas de la empresa en función de la naturaleza de los residuos producidos y que la empresa informe de forma transparente sobre la evolución de estos planes.

También se habrá de revisar que aquellos productos y residuos de especial peligrosidad estén correctamente etiquetados y existan procedimientos específicos para su manipulación, almacenamiento, gestión y depósito. Además, realizar propuestas de sustitución de sustancias peligrosas y dañinas para el medio ambiente por otras más inocuas.

Por último, se podrá reclamar el desarrollo de pautas de ecodiseño tan sencillas como promover el mínimo embalaje posible y que en los envases y embalajes utilizados sean de materiales reciclados o reciclables. Y la adopción de mejores técnicas disponibles en la cadena de producción a fin de minimizar el uso de materiales, los vertidos y las emisiones atmosféricas.



Para más información ver el documento de UGT **Monográfico “La economía circular”**.



Compras verdes y socialmente responsables

La integración de aspectos ambientales, sociales y éticos en los procesos y decisiones de compras y contrataciones de servicios y suministros en las empresas, es una importante herramienta para el logro de los objetivos de las políticas de transición justa, del cambio climático, de la utilización de recursos y la producción y consumo sostenibles, así como para la consecución de los ODS.

El área de compras es una de las que definen el comportamiento ambiental de la empresa, ya que en función de sus adquisiciones se producen unos impactos u otros sobre el entorno. Es imprescindible que la compra de materias primas y la contratación de servicios sea lo más sostenible y racional posible para que la empresa desarrolle un sistema productivo circular y mantenga un compromiso positivo con el cumplimiento de los ODS. Se recomienda solicitar el desarrollo de criterios de circularidad en las compras de la empresa (como mínimo que los productos adquiridos dispongan de ecoetiqueta), incluyendo protocolos de evaluación de la idoneidad ambiental de los proveedores.

ASPECTOS BÁSICOS DE LA COMPRA VERDE

1. Reducir las materias primas: Un objetivo prioritario de la compra verde debe ser reducir al máximo posible la incorporación de materias primas vírgenes al proceso productivo
2. Reducir tóxicos: Otro objetivo ha de ser reducir la cantidad de sustancias tóxicas de difícil neutralización. Utilizar productos limpiadores y desengrasantes que no utilicen componentes tóxicos puede ser una buena forma de empezar a actuar en este ámbito.
3. Reducir el transporte: Una política de adquisiciones concienciada puede reducir notablemente la cantidad de transporte que está asociado a su logística y cadena de suministro. Comprar productos locales reduce las emisiones de CO2 asociadas a los productos.
4. Considerar la cadena de suministro verde en su integridad: Además de examinar los atributos ambientales de los productos que se compran, también se debe considerar las prácticas sostenibles de los proveedores. Ha de tenerse en cuenta no solo las características ambientales del producto que ofrece el proveedor si no toda su actividad, pues también repercute, aunque sea indirectamente, en la huella ecológica de la empresa.

Para más información ver el documento de UGT **Monográfico “Compra y contratación sostenible”**.





Anexos

Anexo I: Documentos claves de información en materia ambiental y de transición justa

Hay una serie de documentos o informes generados por las empresas que deberían ser objeto de solicitud por parte de la representación sindical. A través de estos informes se puede acceder a información relevante de la empresa en medio ambiente y transición justa.

- **Políticas de la empresa**

Las políticas plasman el compromiso de la empresa en materia de medio ambiente, cambio climático, economía circular, biodiversidad, RSE, etc. Son documentos públicos que han de estar a disposición de todos los trabajadores y sus representantes. Es útil en la medida que debería incluir algunos de los aspectos más importantes en materia de transición justa como es la mitigación y adaptación al cambio climático.





• Autorizaciones ambientales

En función del potencial contaminante de una actividad o instalación, la empresa se somete a un procedimiento de autorización, que concluirá con el otorgamiento de un permiso o licencia (autorización ambiental integrada, licencia ambiental, declaración responsable, etc.) donde se establecen las condiciones y obligaciones ambientales que debe cumplir para poder iniciar su actividad. Es importante conocer el régimen de autorización al que está sometida la empresa y solicitar el condicionado ambiental que la Administración le ha impuesto. En este condicionado estarán recogidas las obligaciones ambientales que la empresa debe cumplir.

• Informes de sostenibilidad

El 28 de diciembre de 2018, se aprobó la denominada Ley de información no financiera y diversidad, que por primera vez obliga a las empresas o entidades de interés público con balance total de 20 M€ (o 40 M€ en volumen neto de negocio), con más de 500 empleados, o con matriz en un país de la Unión Europea, a realizar un informe especial sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal.

La Ley considera esencial para la gestión de la transición hacia una economía mundial sostenible combinar la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección del medio ambiente por lo que una mayor información no financiera por parte de las empresas es considerado un factor esencial y, por tanto, las empresas han de ofrecer información, al menos, en lo referente a cuestiones ambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.



En cumplimiento de la Ley, las empresas están obligadas a informar sobre el uso sostenible de los recursos que emplean en el desarrollo de sus actividades. Esto incluye el consumo de agua, materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso. Además, se debe indicar cuál es su consumo directo e indirecto de energía, las medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables de la empresa. Uno de los apartados más especialmente requeridos es el relativo a cambio climático, especialmente los elementos relevantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, así como sus objetivos de reducción y las medidas implementadas para la adaptación a las consecuencias del cambio climático en el entorno.

Es importante señalar la puntualización que se realiza con respecto a la implantación de EMAS, indicándose que para las organizaciones que hayan obtenido el registro EMAS, se considerará válida y suficiente, para cumplir con el apartado del informe dedicado a información ambiental, la información contenida en la declaración ambiental validada por un verificador acreditado en la medida que EMAS cubra la totalidad de la actividad de la empresa y no solo a algunos centros.

• Declaración Ambiental

Aquellas empresas que tienen implantado un sistema de gestión ambiental modelo EMAS, deben publicar de manera periódica su Declaración Ambiental. Es una información completa que se ofrece al público y a otras partes interesadas sobre una organización que ha de incluir:

1. Una descripción clara e inequívoca del registro de la organización en EMAS y un resumen de sus actividades, productos y servicios y de su relación con organizaciones afines, en su caso.
2. La política ambiental y una breve descripción del sistema de gestión ambiental de la organización.
3. Una descripción de todos los aspectos ambientales directos e indirectos significativos que tengan como consecuencia un impacto ambiental significativo de la organización, y una explicación de la naturaleza de este impacto en relación con dichos aspectos.
4. Una descripción de los objetivos y metas ambientales en relación con los aspectos e impactos ambientales significativos.
5. Un resumen de la información disponible sobre el comportamiento de la organización respecto de sus objetivos y metas ambientales en relación con su impacto ambiental significativo.
6. Deben comunicarse los indicadores básicos y otros indicadores existentes de comportamiento ambiental que sean pertinentes.
7. Una referencia a los requisitos legales aplicables en materia de medio ambiente.
8. Otros factores relativos al comportamiento ambiental.



• Informes de auditorías ambientales

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

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

Anexo II: Definición de la figura Delegado/a de Medio Ambiente

La importancia actual de los temas ambientales en general y del desarrollo de una economía hipocarbónica y circular en particular y sus implicaciones, hacen de la variable ambiental un tema con identidad propia y que debe trabajarse específicamente ya que demanda, entre otras cosas, que los representantes y Delegado/as tengan conocimientos específicos en la materia. Por eso, hoy más que nunca es necesario el desarrollo de la figura del Delegado/a de Medio Ambiente en los centros de trabajo, con crédito horario que le permita dedicarse de manera específica a abordar la problemática ambiental de la empresa en general y al desarrollo hipocarbónico y circular en particular.



La constitución de esta estructura participativa supondrá que el Delegado/a de Medio Ambiente canalizará las propuestas y demandas de los trabajadores y trabajadoras y garantizará la mejora de las condiciones laborales, al mismo tiempo que fomentará la participación activa de los trabajadores y trabajadoras en la protección del medio ambiente. Por tanto, deberá tener completo acceso a la información y

documentación ambiental de la empresa, ser consultada regular y periódicamente, participar en el diseño de los programas de formación ambiental y contribuir a elaborar, implantar y evaluar los planes de acción ambiental. El Delegado/a de Medio Ambiente es una reclamación prioritaria de la UGT.

El Delegado/a de Medio Ambiente se define como el “representante de los trabajadores y trabajadoras encargado de participar y colaborar directamente en la gestión ambiental de la empresa con funciones específicas en materia de prevención de los riesgos ambientales”.

Las competencias básicas de los Delegado/as de Medio Ambiente deberán facultarles para desarrollar 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 ambiental.
- Participar junto con la dirección de la empresa en la adecuada gestión ambiental de la empresa, siendo miembro del Comité de Medio Ambiente que se cree cuando se implante un Sistema de Gestión Ambiental o cuando se incluya en los convenios colectivos a través de la negociación colectiva.
- 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 y trabajadoras 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.).

Por último, es de vital importancia que los Delegados/as de Medio Ambiente reciban la formación básica sobre medio ambiente. Por ello, es necesaria la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas específicas de formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos. Esta formación deberá ser homologada y garantizada, al igual que ya lo es para los Delegados de Prevención.



Bibliografía

- Comisión Europea. Dirección General de Medio Ambiente, 2001. Directrices relativas a la implicación de los trabajadores en el contexto del EMAS.
- Comisión Europea, 2003. Recomendación de la comisión de 10 de julio de 2003 sobre las orientaciones para la aplicación del Reglamento (CE) nº 761/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se permite que las organizaciones se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS) en lo que respecta a la selección y el uso de indicadores del comportamiento medioambiental.
- Comisión Europea, 2009. Reglamento (ce) nº 1221/2009 del parlamento europeo y del consejo de 25 de noviembre de 2009 EMAS III.
- Comisión Europea, 2018 Reglamento (UE) 2017/1505 de 28 de agosto de 2017 que modifica los anexos I, II y III del Reglamento (CE) nº 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).
- Comisión Europea, 2017 Decisión (UE) 2017/2285 de la Comisión, de 6 de diciembre de 2017, por la que se modifica la Guía del usuario en la que figuran los pasos necesarios para participar en el EMAS con arreglo al Reglamento (CE) n.º 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).
- Comisión Europea, 2018 Reglamento (UE) 2018/2026 de 19 de diciembre de 2018 que modifica el anexo IV del Reglamento (CE) nº 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).
- Confederación Sindical Internacional (CSI), 2012. Resolución sindical sobre Trabajo y Medio Ambiente. 2º Asamblea Sindical sobre el Trabajo y el Medio Ambiente, en Río de Janeiro, Brasil, del 11 al 13 de junio de 2012.
- Confederación Sindical Internacional (CSI), 2012. Sindicatos x el Clima: Firmar reclamando justicia climática. No habrá empleos en un planeta muerto. El cambio climático es una cuestión sindical.
- Confederación Sindical Internacional (CSI). Guía sindical sobre las directrices para la elaboración de memorias de Sostenibilidad de la iniciativa GRI.



- European Trade Union Confederation, 2020. Una guía para los sindicatos. Involucrar a los sindicatos en la acción climática para crear una transición justa.
- European Trade Union Confederation, 2016. Guía informativa de la CES sobre la Responsabilidad Social de las Empresas.
- ETUC, 2020 A new EU adaptation to climate change strategy for the world of work. Resolution adopted at the Executive Committee Meeting of 28-29 October 2020.
- ETUC, 2021. Resolution on “Fit for 55” package. Adopted at the virtual Executive Committee meeting of 22-23 March 2021.
- Fundación Biodiversidad y Fondo Social Europeo, 2005 Percepciones ambientales de los trabajadores.
- Fundación Biodiversidad y Fondo Social Europeo, 2006. La participación de los trabajadores y sus representantes en la protección del medio ambiente en el centro de trabajo.
- Fondo Social Europeo, 2016. Proyecto SCORE. Guía para la Participación de Los trabajadores y sus representantes legales en las políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
- Just Transition Centre, 2018, Just transition: a business guide. From the just transition centre and the b team.
- Observatorio de Salud y medio ambiente de Andalucía. (OSMAN), 2011. Guía OSMAN de Participación Ambiental.
- Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de Los trabajadores.
- Seguridad y Medio Ambiente, nº 114, 2009. Integración de las dimensiones medioambiental y de prevención de riesgos laborales.
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad, Enero 2021. Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.
- UGT, 2001. Guía de buenas prácticas ambientales.
- UGT, 2013. Similitudes entre la participación de los trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales y medio ambiente.



Proyecto
**Participación Sindical en
la Transición Ecológica
de los Centros de Trabajo
(PARSITECT)**

Financiado por



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
CUARTA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA
Y EL RETO DEMOGRÁFICO

