

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS AGENTES SOCIALES COMO NUEVOS ALIADOS EN LA PROTECCIÓN AMBIENTAL: ESPECIAL REFERENCIA AL SECTOR QUÍMICO*

MAROUANE LAABBAS-EL-GUENNOUNI**

Investigador Pre-doctoral. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat Rovira i Virgili

EXTRACTO

Palabras clave: Medio ambiente, negociación colectiva verde, cláusulas ambientales, eco-sindicalismo, sector químico

En los últimos años la preocupación por los aspectos ambientales ha aumentado socialmente. El medio ambiente se ha venido definiendo como una entidad única e interconectada con los demás sistemas (económico, social, etc.). En este sentido, la preocupación ambiental también se ha materializado en las relaciones laborales pues el medio ambiente interno y externo de la empresa están interconectados y requieren ser atendidos de forma conjunta. En este sentido, el presente estudio se propone analizar hasta qué punto el Derecho del Trabajo puede dar respuesta a los retos ambientales en los centros de trabajo e identificar qué rol juegan al respecto el diálogo social y la negociación colectiva en sectores con implicación ambiental como es el caso del sector químico.

ABSTRACT

Keywords: *Environment, green collective bargaining, environmental clauses, eco-unionism, chemical sector*

In recent years, awareness of environmental concerns has increased socially. The environment has been defined as a single entity interconnected with all systems (economic, social, etc.). In this respect, environmental concern has also materialised in labour relations and at the industrial level, as the internal and external environment of the company are interconnected and need to be addressed jointly. In this sense, this study aims to analyse to what extent labour law can respond to environmental challenges in the workplace and to identify the role of social dialogue and collective bargaining in sectors with environmental implications such as the chemical sector.

* El presente trabajo se enmarca en el proyecto de investigación PID2021-124045NB-C33, “La transición a la economía respetuosa con el medio ambiente y consciente del cambio climático desde la perspectiva del Derecho del Trabajo individual y del empleo”; IP: Dra. Eva López Terrada, acreditada a catedrática; financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y FEDER: Una forma de hacer Europa. Mi más sincero agradecimiento a la Dra. Esther Guerrero Vizuette por sus amables comentarios al presente trabajo.

** Miembro del Instituto Universitario de Investigación en Sostenibilidad, Cambio Climático y Transición Energética, del Centro de Estudios de Derecho Ambiental de Tarragona y del grupo de investigación Territorio, Ciudadanía i Sostenibilidad, reconocido como grupo de investigación consolidado por la Generalitat de Catalunya. Contratado con el apoyo del *Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya* y el Fondo Social Europeo. Investigador *Fulbright* en la Colorado State University y Rutgers University. ORCID: 0000-0003-4045-1589.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LAS IMPLICACIONES AMBIENTALES EN LA REGULACIÓN LABORAL
 - 2.1. La perspectiva ambiental en la regulación laboral internacional y europea
 - 2.2. La protección ambiental en el Derecho del Trabajo español
3. LOS ACTORES SOCIALES INVOLUCRADOS EN LA PROTECCIÓN AMBIENTAL
4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN AMBIENTAL
5. BREVE REFERENCIA A LAS CLÁUSULAS AMBIENTALES VINCULADAS A LA ACTIVIDAD QUÍMICA
6. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

Los artículos 35 y 45 de la Constitución española se refieren al derecho al trabajo y al derecho que toda persona tiene a disfrutar de un medio ambiente adecuado, respectivamente. Si bien es cierto que figuran en capítulos distintos, no es baladí recordar que la carta magna los posiciona en el mismo título “de los derechos y deberes fundamentales”. De la lectura de ambos preceptos se desprende la posible vinculación entre la protección del medio ambiente y la protección del trabajo, es decir, la protección ambiental en el entorno laboral. Por ello, parece lógico pensar que ningún trabajo puede realizarse sin un entorno adecuado¹, a la vez que un entorno ambiental adecuado no será posible sin involucrar a todos los agentes que se encuentran en el mercado de trabajo, esto es, las personas trabajadoras, sus representantes y los sindicatos, entre otros².

En este sentido no debemos olvidar que el medio ambiente es un concepto que no implica límites físicos, sino que atiende a una abstracción multinivel e interdisciplinar que requiere la participación de toda la sociedad. Sin embargo, cuando se hace referencia al medio ambiente, en raras ocasiones – aunque cada vez más – se piensa en el centro de trabajo. Por ello, creemos firmemente que las personas trabajadoras, sus representantes y la acción sindical juegan un rol crucial en el cuidado del medio ambiente de trabajo, y por ende, en el medio ambiente general.

Desde esta premisa, cabe preguntarse hasta qué punto estos actores están en condiciones de participar en la protección ambiental y qué preceptos legales lo hacen posible. En este sentido, destacan herramientas como los convenios colectivos, que en el Derecho Laboral español representan una de las fuentes jurídicas del Derecho del Trabajo. A este respecto, a partir de la negociación colectiva se hace posible la

¹ Chacartegui Jávega, C., *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental: un compromiso social y ecológico*, Bomarzo, Albacete, 2018, pp. 19-20.

² Zbyszewska, A., “Regulating work with people and nature in mind: feminist reflections”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 40/1/2018, pp. 9-10.

incorporación de cláusulas medioambientales con el fin de abordar la protección del medio ambiente en la empresa. Estas cláusulas, como veremos más adelante, pueden materializarse en beneficios o instrumentos de control de las personas trabajadoras y sus representantes en relación con el cuidado del medio ambiente en la empresa.

Por todo ello, el objetivo de este estudio es analizar cómo se puede incorporar la cuestión ambiental en el Derecho del Trabajo. Con este fin, se procederá, en primer término, a la identificación del marco jurídico que vincula protección medioambiental y empresa. En segundo lugar, se analizará la participación de los sindicatos, con el objetivo de determinar cómo intervienen en la mejora de las condiciones laborales desde la perspectiva ambiental. Finalmente, con el objetivo de mostrar el desarrollo del contenido de carácter ambiental en los convenios colectivos, se estudiarán algunas cláusulas ambientales convencionales aplicables en el sector químico, dado que se trata de un sector que se encuentra estrechamente relacionado con la degradación ambiental y fue uno de los primeros en atender a la protección ambiental en la empresa.

2. LAS IMPLICACIONES AMBIENTALES EN LA REGULACIÓN LABORAL

2.2. La perspectiva ambiental en la regulación laboral internacional y europea

Ya en 1867 MARX compartía la idea de que la producción capitalista se basaba en socavar al mismo tiempo dos fuentes originales de riqueza, la tierra y el hombre, lo que puede traducirse en que la producción tiene su origen en dos recursos, los naturales y los humanos³. Sin embargo, la materia laboral y ambiental a nivel jurídico se ha regulado normalmente de forma separada.

No es hasta 1977 cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promulga el Convenio 148 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debido a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo. Dicha norma atiende por primera vez a la conexión entre la protección de las personas trabajadoras y del medio natural, pero desde una perspectiva meramente de higiene y salud en el trabajo y no desde la vertiente del medio ambiente en la empresa⁴. Esto segundo ocurre con el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente, el cual ahora

³ Marx, K., *El capital*, Tomo II, Ediciones 62, Barcelona, 1867, pp. 151-152.

⁴ Escribano Gutiérrez, J., “La protección del medioambiente y el derecho del trabajo”, *Jueces para la Democracia*, 98/2020, pp. 73-74.

sí, trasciende el espacio físico de la empresa y pretende la protección ambiental⁵. En efecto, es esta la norma que cambia de paradigma hacia un enfoque global de la prevención y constituye, según RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER “un marco de referencia necesario para las políticas y los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo”⁶. A ambas normas de carácter general cabe añadir otros convenios destinados a la protección de riesgos concretos en sectores con implicaciones ambientales como el Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción (1988), el Convenio 176 sobre seguridad y salud en las minas (1995) o el Convenio 170 sobre los productos químicos (1999).

A partir de entonces la OIT ha destacado por querer incorporar la perspectiva ambiental en el trabajo. Así se hace en diversas iniciativas que a pesar de no ser vinculantes requieren ser destacadas pues son guías para los Estados que quieran hacer suyos los compromisos ambientales. A este respecto, destacan el Programa de Empleos Verdes y el Programa de Trabajo Decente⁷. El primero de ellos persigue “la creación de empleos verdes, contribuyendo de esta manera a la preservación y reestructuración del medio ambiente, el desarrollo social y económico asegurando [la] cohesión social y la creación de empleo”⁸. Este objetivo pretende alcanzarse a partir de la puesta en marcha de siete servicios distintos: (a) la creación de conocimiento a partir de estudios a diferentes niveles sobre los vínculos entre los aspectos laborales y ambientales, (b) la promoción internacional a partir de la presencia de la OIT en escenarios de debate como fue la Conferencia sobre el Cambio Climático de París, (c) el desarrollo de capacidades facilitando la posibilidad de adquirir conocimientos y capacidades relacionadas con la promoción de los empleos verdes, (d) el diagnóstico y establecimiento de prioridades en relación con sectores con mayor potencial, (e) la puesta en marcha de proyectos piloto, (f) el asesoramiento en políticas de creación de empleos verdes nacionales y sectoriales, y, (g) el intercambio de conocimientos con el fin de identificar buenas prácticas⁹. El segundo programa, por su parte, también aspira a vincular la protección ambiental y laboral basándose en la idea de que un medio ambiente adecuado es uno de los componentes básicos de un trabajo decente. De este modo, al potenciar el trabajo decente, necesariamente se promociona la protección del medio ambiente dentro y fuera del trabajo.

⁵ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “Medio ambiente y relaciones de trabajo”, *Temas Laborales*, 50/1999, p.8.

⁶ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “Promover la Seguridad y la salud en el medio ambiente de Trabajo”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1/2009, pp. 135-136.

⁷ *Vid.* La iniciativa en: <https://dev-climateactionforjobs.pantheonsite.io/es/la-iniciativa/>

⁸ Organización Internacional del Trabajo, *El programa Empleos Verdes de la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016, pp. 5-6.

⁹ *Vid.* Los diferentes servicios del programa en el siguiente enlace web: https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_344728/lang--es/index.htm

Ahora bien, cabe preguntarse qué lugar ocupa para la OIT la atención a la protección ambiental en el marco del diálogo social. En este sentido, destacan las “Directrices de política para una transición hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos”, las cuales identificaron el diálogo social como uno de sus principios rectores debiendo “formar parte integrante del marco institucional para la formulación y la aplicación de políticas en todos los niveles”. A su vez, se establece que son “los interlocutores sociales quienes deberían propiciar [...] la incorporación de disposiciones ambientales específicas a través de la negociación colectiva y de los convenios colectivos a todos los niveles, según convenga, como forma concreta de facilitar la cooperación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de alentarlas a respetar las regulaciones ambientales”¹⁰. En definitiva, se identifica la negociación colectiva como uno de los instrumentos de diálogo social más adecuados para la atención a la protección del medio ambiente.

No obstante, si bien es cierto que los convenios colectivos resultan ser un instrumento valioso en lo referente a la protección ambiental en el trabajo, es la propia OIT la que, en su informe sobre el diálogo social del pasado 2022, incide en que la realidad dista de tener un sistema de negociación colectiva que atienda a la protección ambiental de forma sistemática pues los convenios colectivos que incluyen cláusulas ambientales son más bien escasos¹¹.

Finalmente, cabe destacar el Informe 111 de la OIT sobre la Promoción de la Justicia Social del pasado junio en el cual se indica que la transición ambiental (entre otras transiciones) forma parte de una de las cuatro dimensiones para la consecución de la justicia social. Es decir, vincula la transición ambiental en el trabajo con la idea de justicia social, la cual, a su vez, “se basa en el valor intrínseco de la dignidad humana”¹². Ahora bien, también se indica en este mismo Informe que es el “diálogo social inclusivo y eficaz [el que] proporciona la capacidad institucional para definir vías de desarrollo inclusivo con oportunidades equitativas para todos, asegurar transiciones justas y hacer frente a los retos futuros”¹³. En definitiva, el Informe viene a afirmar que la negociación colectiva, como componente del diálogo social, es el cauce adecuado no solo para atender a la transición ambiental sino también a los retos de futuro que dicha transición conlleva y que están relacionados con muchos otros derechos.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, Directrices de política para una transición hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015, pp. 6-10.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, Informe sobre el Diálogo Social de 2022, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022, pp. 96-97. Los convenios con dichas cláusulas ambientales no alcanzan ni la cuarta parte.

¹² Organización Internacional del Trabajo, Informe 111 de la OIT sobre la Promoción de la Justicia Social, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2023, pp. 9-11

¹³ *Ibidem*, pp. 20-21.

En segundo lugar, es preciso destacar la actividad de la Unión Europea (UE), en la medida que ha sido la institución que ha abogado por el “desarrollo sostenible” haciendo suyo el concepto que en su día, las Naciones Unidas definieron como el “desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social”¹⁴. Este concepto implica que el trabajo sea más consciente en sentido ambiental, y para ello, se incorpora la sostenibilidad como un objetivo de la UE, lo que a su vez se traduce en un mayor nivel de protección (art. 11 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea)¹⁵.

Centrándonos en el “medio ambiente de trabajo”, se modificaron los tratados constitutivos de la UE y se incorporó el concepto de medio ambiente de trabajo con el artículo 118.A del Acta Única Europea. Con este ejercicio la normativa de la UE se alineaba con el sentido del Convenio 155 de la OIT¹⁶. Además, la “Directiva 89/391 del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo” culminó la inclusión de la perspectiva ambiental estableciendo un mayor rol para las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo y una mayor atención al medio ambiente de trabajo. Esto lo consigue, en primer término, abandonando la figura del empresario/a como responsable de la seguridad y salud en el trabajo y, en segundo lugar, incorporando mecanismos concretos de protección ambiental de las personas trabajadoras¹⁷.

Ahora bien, las implicaciones ambientales en la empresa no se limitan a la seguridad y salud en el trabajo, sino que van más allá. En este sentido, son varias las normas que, de una u otra forma, prestan atención a la relación entre el medio ambiente y el entorno laboral. De este modo, destacan diversos textos jurídicos:

- Reglamento (CE) 1221/2009, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales, el cual

¹⁴ Asamblea General de las Naciones Unidas, Informe de la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y el Desarrollo Sostenible (A/42/427). Oficina de las Naciones Unidas, Nueva York, 1987, pp. 55-56.

¹⁵ Unión Europea. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. (DOUE, n. 83, de 30-03-2010, pp. 47-199).

¹⁶ Rodríguez-Piñero Royo, M., “Trabajo y medio ambiente”, *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, 2/1995, pp. 104-107.

¹⁷ Pérez Amorós, F., “Derecho del trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias”, *Revista Gaceta Laboral*, 16/1/2010, pp. 102-103. *Vid.* Arts. arts. 6.2.g y 6.3.c de la Directiva. Sin embargo, se repite la tónica de protección de riesgos concretos mediante normas de la UE destinadas a situaciones específicas, las cuales, no atienden a una perspectiva ambiental integral como es el caso de la Directiva 80/117/CEE sobre protección frente a riesgos físicos, químicos y biológicos o los arts. 54 y 55 de la CECA sobre la protección ambiental en minas y acerías.

prevé mecanismos de gestión y cumplimiento de la normativa ambiental en la empresa (EMAS).

- Directiva 2014/24/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, en la que se prevé que los EEMM deben tomar “las medidas pertinentes para garantizar que, en la ejecución de contratos públicos, los operadores económicos cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el Derecho de la Unión” (art. 18.2 Directiva 2014/24/UE).
- Directiva UE/2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informan sobre infracciones del Derecho de la Unión, la cual dota a las personas trabajadoras de protección en caso de denunciar el incumplimiento de la empresa de la norma ambiental (art. 2.1.a.v Directiva UE/2019/1937).
- La Propuesta de Directiva sobre debida diligencia empresarial en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937 que pretende la protección de los derechos tanto laborales como ambientales desde una óptica global e implicando a todos los componentes de las cadenas globales de valor (art. 1 de la Propuesta).

En esta misma línea, el protagonismo de la UE en la materia da un importante paso con el Pacto Verde Europeo (PVE) y las diferentes herramientas que de él se despliegan. Este PVE viene de la mano del Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de junio de 2021 por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática («Legislación europea sobre el clima»). Esta nueva política pretende cambiar el sentir de la producción a nivel general pero también, centrándose en algunos sectores con una mayor implicación en la degradación ambiental hacia una forma de producir más sostenible sin desatender la idea de crecimiento¹⁸, que, a su vez, debe ser necesariamente responsable¹⁹. En este sentido, como bien indica ESCRIBANO GUTIÉRREZ, algo realmente importante de este documento es que “se advierte de la necesidad de que no se desatienda este [refiriéndose al empleo] y se realicen transiciones respetuosas con los derechos de los trabajadores”²⁰, todo ello con el fin de no abandonar a las

¹⁸ Cabe decir que se trata de un aspecto conflictivo pues diversos autores no identifican el crecimiento como parte de la sostenibilidad. *Vid.* Herrero, Y., “Vivir y trabajar en un mundo justo y sostenible”, en VV.AA., *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida* (L. Mora Cabello de Alba y J. Escribano Gutiérrez Coords.), Bomarzo, Albacete, 2015, pp. 55-70.

¹⁹ Álvarez Cuesta, H., “Transición justa y lucha contra el cambio climático en el Pacto Verde Europeo en el proyecto de Ley de cambio climático en España”, *IusLabor*, 2/2020, pp. 80-81.

²⁰ Escribano Gutiérrez, J., “Diálogo social y nuevo pacto verde: la libertad de empresa como límite”, *Revista de Derecho Social*, 98/2022, pp. 201-202.

personas trabajadoras que son las que sufren, en mayor medida, las consecuencias de la degradación ambiental²¹.

Es con este objetivo – no dejar a nadie atrás – que el PVE incluye un grupo de mecanismos “orientados a desarrollar políticas de empleo” en el marco de la transición justa²². Estos mecanismos son, por una parte, el Mecanismo de Transición Justa²³, y, por otra, el Fondo de Transición Justa²⁴. El primero está destinado a atender a aquellas regiones en las que las políticas de transición verde van a suponer un mayor reto dado el alto nivel de des-carbonización requerido. El segundo instrumento crea un fondo para apoyar a aquellas personas que se hayan visto afectadas por las políticas de transición verde, concretamente, pretende apoyar las políticas destinadas a la mejora y adquisición de habilidades, el soporte a las personas demandantes de empleo y su inclusión activa en las políticas llevadas a cabo en el marco de este fondo²⁵. Finalmente, también a nivel europeo destaca el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia²⁶, con el que se pretende la mejora de la economía y la cohesión social y territorial de la UE a partir de la promoción tanto de la transición verde como de la creación de empleo de alta calidad al mismo tiempo²⁷.

No obstante, si bien es cierto que los esfuerzos para atender al vínculo entre protección ambiental y entorno laboral son considerables, no puede pasarse por alto la carencia de protagonismo de los actores sociales en estas últimas herramientas de la UE; máxime cuando, como se ha afirmado anteriormente, el diálogo social es una de las herramientas más adecuadas para atender al reto que supone una transición verde en el mercado de trabajo. A este respecto, el Comité Económico y Social Europeo (CESE), publicó el pasado 31 de mayo de 2023 su informe sobre Negociación Colectiva Verde en el que “asume que las empresas y las personas trabajadoras deben disponer de canales adecuados de participación en los esfuerzos

²¹ Chacartegui Jávega, C., “Sostenibilidad y Trabajo decente. El papel de los agentes sociales”, *Documentación Laboral*, 128/1/2023, pp. 53-54.

²² Canalda Criado, S., “The right to work and the greening of employment policies”, en AA.VV., *Labour Law and Ecology* (C. Chacartegui Jávega, Ed.), Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022, pp. 80-81.

²³ *Vid.* https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism_es

²⁴ Unión Europea. Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo de Transición Justa (DOUE, n. 231, de 30-06-2021, pp. 1-20)

²⁵ Canalda Criado, S., “The right to work and...”, *Op. Cit.*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022, pp. 81-82.

²⁶ Unión Europea. Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021 por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (DOUE, n. 57, de 18-02-2021, pp. 17-75).

²⁷ Canalda Criado, S., “The right to work and...”, *Op. Cit.*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022, pp. 80-81.

para apoyar la protección del medio ambiente y luchar contra el cambio climático. Al tiempo que respetar el papel de los sistemas nacionales de relaciones laborales y la autonomía de los interlocutores sociales, el CESE considera que las cuestiones relacionadas con la transición ecológica podrían constituir un punto más central de la negociación colectiva en los niveles adecuados. Considera que una vía adecuada para ello es promover las negociaciones colectivas verdes en todos los niveles”. A su vez, destaca que la negociación colectiva constituye un instrumento útil “que puede ayudar a las empresas y a las personas trabajadoras a hacer frente a los retos de la crisis climática, incluidos los costes derivados para las empresas”²⁸. De esta forma, se observa el papel real que deben jugar los actores sociales no solo como herramienta de mejora de las condiciones laborales y ambientales sino como aliados a la hora de atender a la competitividad de la empresa en tiempos de crisis climática.

2.3. La protección ambiental en el Derecho del Trabajo español

La Constitución española recoge el vínculo entre el medio ambiente laboral y la protección de las personas trabajadoras. Concretamente, el art. 45.1 establece que “todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo”. Este mandato constitucional de ninguna manera se puede entender que excluya el ámbito laboral; es más, no se nos ocurre más desarrollo personal que el adquirido en un puesto de trabajo y, por ende, entendemos que toda actividad realizada en el centro de trabajo debe gozar de un medio ambiente adecuado. Por ello, queda claro que la norma que traza la dirección del ordenamiento jurídico estatal permite la práctica de un Derecho Ambiental-Laboral, máxime cuando el art. 35 CE reconoce el derecho y el deber al trabajo de los españoles.

Centrándonos en la normativa laboral, la cuestión que se nos plantea es saber dónde reside el fundamento jurídico que da paso a este nuevo paradigma del Derecho del Trabajo. Para dar respuesta a esta pregunta resulta primordial acudir al Estatuto de los Trabajadores (ET), el cual contiene varias referencias a la defensa del medio ambiente. A este respecto destaca el art. 64.2.b ET el cual establece que “el comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente: 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

²⁸ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Negociación Colectiva Verde. *Id.* <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/green-collective-bargaining>. Dictamen que, además, fue solicitado por el Gobierno Español a propuesta del sindicato UGT-España.

de producción”²⁹. De este primer precepto se entiende que el medio ambiente goza de una importancia que debe ser reflejada en el derecho a la información del que es titular el comité de empresa.

Sin embargo, de la redacción de este texto surgen diferentes cuestiones a considerar: la primera de ellas, es la posibilidad de que una repercusión ambiental sea indirecta. A este respecto, discernir entre repercusión directa o indirecta es indiferente pues debería bastar con la existencia de una repercusión ambiental en la empresa para que la representación laboral pudiera acceder a la información ambiental. A pesar de ello, actualmente, si se trata de una consecuencia indirecta, dicho acceso a la información puede negarse. El segundo aspecto criticable es la discrecionalidad que goza la parte empresarial pues es quien determina si la repercusión es de carácter directo o no³⁰. Lo que, en nuestra opinión, desvirtúa el derecho de acceso a la información que ostenta el comité de empresa.

Por otra parte, en relación con la participación, destaca el art. 64.7.c ET, el cual establece que el comité de empresa tendrá derecho a “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”. Aquí es donde aparece un segundo límite mediante el cual el comité de empresa solo podrá participar de la política ambiental si se ha establecido por convenio, lo que quiere decir que, solo los comités de empresa a los que en virtud de la autonomía colectiva se les confiera dicha potestad, podrán participar en la sostenibilidad ambiental de la empresa.

En tercer lugar, esta participación de las personas trabajadoras puede cobrar otro sentido. Haciendo referencia al impacto ambiental externo y las posibles consecuencias que la actividad empresarial pueda causar a la sociedad, el art. 45 CE posibilita que la persona trabajadora pueda desobedecer las directrices del empleador/a ante una orden que pueda afectar negativamente el medio ambiente. Ahora bien, esto se configura como un derecho que ostenta todo ciudadano y no va asociado a la condición de persona trabajadora, por lo que todos pueden accionarlo. Esta figura es la conocida como “Ciudadano Medioambiental”, pero para que se lleve a cabo una correcta fiscalización de las obligaciones ambientales sería necesario que se establecieran facultades sobre el control y el cumplimiento

29 España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, n. 255, 24-10-2015, pp. 100224-100308).

30 Garí Ramos, M., “La participación de los trabajadores y las trabajadoras en las cuestiones ambientales de sus empresas”, en AA.VV., *Aspectos Medioambientales de las Relaciones Laborales: participación, salud laboral y empleo* (P. Rivas Vallejo, Dir. y M. D. García Valverde, Coord.), Ed. Laborum, Murcia, 2013, pp. 114-115.

de las normas ambientales, así como definir mayores garantías para las personas trabajadoras frente al poder empresarial en estos casos³¹.

Finalmente, al igual que sucede en el ámbito internacional y europeo, la protección ambiental en España se ha materializado sobre todo en el perímetro de la seguridad y la salud en el trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 33.1.A³² también proporciona un marco legal a la participación de trabajadores/as mediante el establecimiento de la obligación empresarial de “consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo”. Aquí sí, no cabe limitación alguna, puesto que la ley obliga a facilitar dicha información por parte de la empresa en lo que pudiese afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras derivado del impacto ambiental en el trabajo³³. En otras palabras, se trata de una norma que establece las condiciones mínimas que se deben dar en la prevención de riesgos laborales conectándolas con el medio ambiente³⁴. Sin embargo, en el mismo sentido que apuntaba MONEREO PÉREZ, la protección ambiental de esta norma se limita a la salud y seguridad de la persona trabajadora y al medio ambiente interno de la empresa sin atender a las consecuencias ambientales externas. Así pues, estamos ante una fragmentación difícilmente explicable, pues las implicaciones ambientales internas y externas a la empresa en pocas ocasiones muestran esta dualidad inconexa³⁵.

En definitiva, podemos concluir con la idea de que el orden normativo español sienta las bases para una participación de las personas trabajadoras en las políticas ambientales en el trabajo, particularmente en relación con el acceso a la información y la colaboración en mejoras ambientales. Sin embargo, existen algunas limitaciones que deberían desaparecer con el claro objetivo de alcanzar la protección ambiental y laboral en el seno de la empresa y de la sociedad respectivamente siendo preciso adoptar “restricciones” a la libertad de empresa,

³¹ Escribano Gutiérrez, J., “Derechos de los Trabajadores ante las Ordenes Empresariales Medioambientalmente Injustas”, *Revista de Derecho Social*, 78/2017, pp. 57-58.

³² España. Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE, n. 269, 10-11-1995, pp. 32590-32611).

³³ Además, cabe mencionar que la protección ambiental en la rama social apareció de la mano de la seguridad y salud en el trabajo.

³⁴ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “Medio ambiente y...”, *Op. Cit.*, TL 50/1999, pp. 15-16.

³⁵ Monereo Pérez, J. L., “Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1/2009, pp. 507-508.

pues a la hora de utilizar las diversas herramientas del Derecho del Trabajo con el cometido de proteger el medio natural, es la superioridad de las empresas frente a la clase obrera la que entorpece dicha protección³⁶. Además, cabe decir que los vínculos entre medio ambiente y trabajo trascienden a la sociedad superando la frontera de la seguridad y la salud en el trabajo.

Esta doble problemática puede observarse en la reciente Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático y Transición Ecológica (LCCTE) en la que se prevé la participación descafeinada, por no decir nula, de los sindicatos y representantes de las personas trabajadoras en el objeto de la norma, que no es otro que el de “promover la adaptación a los impactos del cambio climático y la implantación de un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente y contribuya a la reducción de las desigualdades”³⁷, es decir, un objeto que implica directamente a las personas trabajadoras y que pretende ir más allá incidiendo en la lucha contra el cambio climático a la vez que promociona el trabajo. Sin embargo, en su desarrollo sigue ignorándose a los actores sociales en el marco de los instrumentos destinados a paliar los efectos del cambio climático: la estrategia de transición justa y los convenios de transición justa.

El primero persigue “la optimización de las oportunidades en la actividad y el empleo de la transición hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero y a la identificación y adopción de medidas que garanticen un tratamiento equitativo y solidario a las personas trabajadoras y territorios en dicha transición”. Además, esta estrategia tiene un importante alcance en la materia que aquí interesa pues su contenido comprende: “(a) La identificación de colectivos, sectores, empresas y territorios potencialmente vulnerables al proceso de transición a una economía baja en emisiones de carbono, (b) El análisis de las oportunidades de creación de actividad económica y empleo vinculadas a la transición energética, (c) Políticas industriales, agrarias y forestales, de investigación y desarrollo, de innovación, de promoción de actividad económica y de empleo y formación ocupacional para la transición justa e (d) instrumentos para el seguimiento del mercado de trabajo en el marco de la transición energética mediante la participación de los agentes sociales, así como en las mesas de diálogo social” (art. 27.2 LCCTE). Todo ello lleva a afirmar la indiscutible vinculación que presenta dicha estrategia con las relaciones laborales y el futuro incierto de las personas trabajadoras en momentos de transición. No obstante, cuando se pretende materializar la participación de estas personas trabajadoras a través de sus representantes, el articulado se limita a afirmar que dicha estrategia se aprobará por el Gobierno en periodos de 5 años a través de Acuerdo de Consejo de Ministros,

³⁶ Baylos Grau, A., “Trabajo y ambiente: la necesidad del límite”, *Lavoro e Diritto*, 36/2/2022, pp. 255-256.

³⁷ Art. 1, España. Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático y Transición Ecológica. (BOE, n. 121, de 21-05-2021, pp. 62009-62052).

a propuesta de varios ministerios y “con la participación de las Comunidades Autónomas y a los agentes sociales” (art. 27.1 LCCTE).

En segundo lugar, los convenios de transición justa (CTJ) los cuales tienen el objetivo “de fomentar la actividad económica y su modernización, así como la empleabilidad de trabajadores vulnerables y colectivos en riesgo de exclusión en la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono, en particular, en casos de cierre o reconversión de instalaciones”. No obstante, algo parecido a lo anterior sucede cuando es momento de fomentar la participación de los actores sociales pues se prevé que los CTJ “en los que las Comunidades Autónomas participarán de acuerdo con el ámbito de sus competencias, se suscribirán entre el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico [...] y otras Administraciones Públicas, en particular, Entidades Locales de áreas geográficas vulnerables a la transición hacia una economía baja en carbono”. En este sentido, los sindicatos no tienen ninguna fuerza vinculante a la hora de negociar dichos CTJ más allá de una posible intervención, disponiéndose que se “fomentará la participación de empresas, organizaciones de los sectores empresariales y organizaciones sindicales”³⁸, es decir, que sigue sin saberse hasta qué punto se materializa dicha participación o qué fuerza decisoria tienen los sindicatos. A ello, cabe añadir la gran ambigüedad de dichos instrumentos pues “parece faltar precisión en cuanto al horizonte a alcanzar en esa transición justa, los plazos para su negociación y adopción en cada territorio en concreto para que el convenio de transición justa no se convierta en un remedio ofrecido una vez ya se ha producido el daño laboral”³⁹.

Ambas situaciones apoyan lo ya señalado por ESCRIBANO GUTIÉRREZ en relación con “la falta de creación de instrumentos eficaces de los sujetos afectados” pues no se prevé un rol decisorio de los agentes sociales y mucho menos de la representación de las personas trabajadoras⁴⁰. Idea que se refuerza cuando se consultan los CTJ que existen hasta el momento – un total de quince⁴¹ –, pues ningún sindicato ha sido parte firmante de los mismos – como ya se ha señalado, los sindicatos no son parte negociadora de los mismos – pero, además, en los procesos de participación, el número de sindicatos en tanto que “agente participante” dista mucho en representatividad del total de empresas y asociaciones

³⁸ Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, *Estrategia de Transición Justa*, MTERD, Madrid, 2019, pp. 45-46.

³⁹ Álvarez Cuesta, H., “La lucha contra la crisis climática en la Ley de Cambio Climático en España: ¿una verdadera apuesta por una transición justa?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10/1/22, pp. 329-330.

⁴⁰ Escribano Gutiérrez, J., “Diálogo social y nuevo pacto verde: la...”, *Op. Cit.*, RDS, 98/2022, pp. 202-203.

⁴¹ Concretamente involucrando a 197 municipios en regiones de 8 Comunidades Autónomas: Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Castilla y León con el País Vasco, Galicia y las Islas Baleares. *Vid.* https://www.transicionjusta.gob.es/es-es/Paginas/Convenios_transicion_justa/Convenios.aspx

empresariales participantes en las conversaciones; siendo en ocasiones – los sindicatos – los participantes con menor representación, siendo superados incluso por los particulares (véase la siguiente tabla).

AGENTES PARTICIPANTES	Bierzo-Laciana	Montaña Central	As Pontes	Meirama	Aragón	Valle del Nalón	Sur-occidente	Guardo Velilla
Adm. Autonómica o General del Estado	16	10	3	4	5	1	1	13
Ayuntamientos y Entes Regionales	36	12	4	5	28	6	8	16
Empresas y Asoc. Empresariales	64	31	36	24	40	25	20	18
Grupos de desarrollo local, Fundaciones, Asoc. y Org. de I+D	33	11	8	7	7	9	10	14
Particulares	9	0	1	0	1	1	1	9
Sindicatos	3	2	3	6	7	5	2	1
Otros	0	3	1	0	3	0	0	0

Tabla 1: N.º. de agentes participantes (por categoría) en algunos de los CTJ firmados. Fuente: elaboración propia.

3. LOSACTORESSOCIALESINVOLUCRADOSENLA PROTECCIÓN AMBIENTAL

Es lógico pensar que los poderes públicos deben ser los primeros en establecer un régimen jurídico en el que se pueda, sobre la base del Derecho Laboral, fomentar la participación en los aspectos medioambientales de la empresa⁴². Este objetivo puede alcanzarse ya sea mediante el aumento de las facultades de los representantes o bien a partir de la creación de figuras que versen sobre el cuidado ambiental en la empresa (como es el caso del delegado ambiental). No obstante, y en su defecto, resulta primordial analizar el papel de las organizaciones sindicales y empresariales a la hora de establecer mecanismos en este sentido.

Haciendo referencia a los sindicatos, cabe decir que juegan un importante rol a la hora de fortalecer la participación en materia ambiental como también de

⁴² Poschen, P., *Decent Work, Green Jobs and the Sustainable Economy: Solutions for Climate Change and Sustainable Development*, Greenleaf Publishing Limited, Sheffield, 2015, pp. 28-29.

defender los derechos ambientales a nivel laboral⁴³. Esta afirmación no era tan clara hace un tiempo, pues la materia ambiental distaba de la laboral. Es más, la defensa del medio natural se concebía, por parte de estos actores, como un límite al progreso de los intereses de las personas trabajadoras⁴⁴, idea que aún está presente en algunos círculos⁴⁵. Fue en los años 50 cuando se produjo la primera manifestación a favor del cuidado ambiental por parte de sindicatos australianos del sector de la construcción⁴⁶. A partir de entonces la implicación ambiental de los mismos ha ido en aumento tanto a nivel internacional como nacional⁴⁷ hasta llegar al punto de que estos son los actores que más esfuerzos dedican a la conexión entre trabajo y medio ambiente⁴⁸. Tanto es así, que, a nivel internacional, la Confederación Sindical Internacional (CSI) estableció en sus propios estatutos el objetivo de garantizar la protección ambiental del trabajo⁴⁹. A su vez, a nivel nacional, UGT⁵⁰ y CCOO⁵¹ (entre otros) contienen premisas al respecto en sus estatutos.

Sin embargo, al margen de que los propios sindicatos asuman compromisos en *pro* del cuidado ambiental, una función que estos deben ejercer es la de *lobby* contra los poderes públicos. Esto tiene su origen en la doble finalidad que tienen atribuida según lo establecido en el art. 7 CE de defender y promover mejoras de los intereses de las personas trabajadoras⁵². En efecto, dicha finalidad otorgada a

⁴³ Escribano Gutiérrez, J., “Trabajo y Medio Ambiente: perspectivas jurídico laborales”, en VV.AA., *La ecología del trabajo... Op. Cit.*, Bomarzo, Albacete, 2015, pp. 136-137.

⁴⁴ García-Muñoz Alhambra, M. A., “Derecho del trabajo y ecología: repensar el trabajo para un cambio de modelo productivo y de civilización que tenga en cuenta la dimensión medioambiental”, en VV.AA., *La ecología del trabajo... Op. Cit.*, Bomarzo, Albacete, 2015, pp. 47-48.

⁴⁵ Ejemplo de ello es la limitación del derecho de huelga en industrias con implicaciones ambientales con el objetivo de prevenir desastres ambientales. En este sentido se pronuncia Bugada, A., “L’influence du droit de l’environnement sur le droit du travail”, *Semaine Sociale Lamy*, 1232/2005, pp. 11-13.

⁴⁶ Rivas Vallejo, P., “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *Tribuna Social*, 103/1999, pp. 17-18.

⁴⁷ Garí Ramos, M., “Naturaleza, Trabajo y Sindicalismo”, en VV.AA., *La ecología del trabajo... Op. Cit.*, Bomarzo, Albacete, 2015, pp. 177-179.

⁴⁸ Tomassetti, P., “Conversione ecologica degli ambienti di lavoro, sindacato e salari”, *Diritto delle relazioni Industriali*, 25/2/2015, pp. 365-366.

⁴⁹ Disponibles en: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_constitution_2019_es.pdf

⁵⁰ El art. 7.2.h de sus estatutos establece la tarea de “Velar por la utilización racional de todos los recursos naturales con el fin de mejorar la calidad de vida y defender y restaurar el medio ambiente”. Disponible en: <https://www.ugt.es/estatutos-confederales-43-congreso-confederal-de-ugt>

⁵¹ El art. 1.H de sus estatutos establece las orientaciones de las actividades sindicales en relación con “La protección del medio ambiente, la consecución de un modelo de desarrollo sostenible y la soberanía y seguridad alimentaria”. Disponible en: <https://www.ccoo.es/58f7e0e162eb9e89f66d40a25eed2cf3000001.pdf>

⁵² Martínez Abascal, V. A. y Herrero Martín, J. B., *Sistema de Derecho del Trabajo*, Publicacions URV, Tarragona, 2015, pp. 637-638.

los sindicatos debe ayudar a la promoción de normas afines a una mayor y mejor participación de las personas trabajadoras en materia ambiental en el entorno laboral.

Esta potestad ha sido utilizada por los sindicatos españoles mediante acciones llevadas a cabo a iniciativa propia y su cada vez más activa participación en conversaciones a nivel sectorial y estatal en ámbitos en los que, *a priori*, la presencia sindical no es tan clara. En este sentido destacan las diversas acciones llevadas a cabo por los departamentos de dichos sindicatos especializados en la materia – el Área de Acción Climática y Transición Ecológica Justa de la UGT y la Secretaría de Medioambiente, Igualdad y Movimientos Sociales de CCOO (entre otros sindicatos) – los cuales tienen como objetivo promocionar las relaciones entre medio natural y sectores industriales con importantes implicaciones en el mismo. En cuanto a estas acciones podrían destacarse, a título meramente ejemplificativo:

- La elaboración de guías para representantes con funciones en la protección ambiental⁵³.
- El impulso de UGT de la “mesa de diálogo para un acuerdo estratégico por la energía”.
- La colaboración de los sindicatos con el Ministerio de Transición Justa y Reto Demográfico en la creación de “Herramientas Laborales para la Transición Justa (HELP-TJ)” destinadas a la mejora de la formación de representantes y personas trabajadoras en la materia.
- La promoción del debate sobre la protección ambiental en el entorno laboral a nivel estatal, sectorial a la vez que regional a partir de Congresos Confederales de los diferentes sindicatos españoles o la organización de actividades regionales de concienciación.
- El control de políticas estatales que no alcanzan los compromisos ambientales adquiridos⁵⁴.
- El diálogo activo con organizaciones ecologistas y en debates internacionales siendo destacables los diferentes actos organizados por diversos sindicatos y organizaciones como CONAMA o ECOEMBES y la presencia de diversos sindicatos en las Conferencias de las Partes del Convenio Marco de las Naciones Unidas contra el Cambio Climático⁵⁵.

⁵³ Véase la Guía Básica de Intervención Ambiental para Delegados/as o las publicaciones del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO

⁵⁴ Véase la crítica a la “insuficiente” Estrategia Española de Economía Circular 2030 por parte de los sindicatos mayoritarios españoles

⁵⁵ Toda esta información puede encontrarse en los portales de medio ambiente de cada uno de los sindicatos referenciados. Para más información *Vid.* https://www.ccoo.es/Salud_y_Sostenibilidad/Actualidad y <https://www.ugt.es/ugt-en-verde-0>.

También en relación con esta finalidad de carácter socio-político de los sindicatos pero desde un punto de vista más institucionalizado, puede destacarse el art. 9 del Real Decreto 2355/2004 por el que se regulan la estructura y funciones del Consejo Asesor de Medio Ambiente, que establece un importante papel a los sindicatos y a la patronal en el análisis de “los avances en la elaboración y puesta en práctica de la Estrategia española de desarrollo sostenible”⁵⁶, siendo estos quienes trazarán el camino hacia la sostenibilidad en diversos sectores⁵⁷.

Aparecen, además, nuevas formas de representación con un marcado acento ambiental como es el caso del “eco-sindicalismo”, concepto nacido de un esfuerzo conjunto entre las organizaciones sindicales y ecologistas y centrado en la lucha en favor de los derechos laborales y la defensa de los ecosistemas, ríos, bosques, atmósfera, etc. Esto no supone que las funciones clásicas de los sindicatos decaigan, más bien lo contrario, pues la CSI ya estableció como suya la lucha en favor de los derechos laborales implicando a su vez, la defensa del medio natural⁵⁸.

Sin embargo, aun estableciéndose estas funciones, su implementación por nuestros sindicatos ha sido históricamente escasa, al estar inmersos en una crisis tanto económica, por la precariedad de la economía española, como estructural a causa de la disminución de la afiliación traduciendo en una pérdida de la fuerza sindical⁵⁹. Consecuentemente, es lógico afirmar que la presión de los sindicatos como lobby en materia medioambiental, se verá afectada del mismo modo que lo han sido todas aquellas luchas laborales mantenidas por los sindicatos durante los últimos años frente a la precariedad laboral. A esto, cabe añadir que la última reforma laboral de 2021, no incluía ningún precepto de corte ambiental lo que denota la falta de implicación de los actores en la inclusión de esta materia en la normativa laboral.

Es ante esta realidad en la que las fuerzas sindicales deben utilizar sus potestades e intentar ir más allá en relación con la protección ambiental en el entorno laboral. Esto quiere decir, no proteger el medio natural solamente en la esfera de la seguridad y salud en el trabajo – lo que en realidad sería proteger la seguridad y

⁵⁶ España. Real Decreto 2355/2004, de 23 de diciembre, sobre la Estructura y Funciones del Consejo Asesor de Medio Ambiente. (BOE, n. 12, 14-01-2005, pp. 1527-1529).

⁵⁷ Aspecto que confronta con la limitada presencia de dichos actores en la negociación de los CTJ.

⁵⁸ Álvarez Cuesta, H., “El papel de los sindicatos en la promoción del empleo verde”, en VV.AA., *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo V* (L. Mella Méndez, Dir. y N. Maggi-Germain, Coord.), Peter Lang, Bern, 2017, pp. 279-280.

⁵⁹ Barranco, O. y Molina, O., “Sindicalismo y crisis económica: amenazas, retos y oportunidades”, *Revista Interdisciplinària sobre la Cultura de la Ciutat*, n. 2/2014, pp. 177-179. A este respecto, cabrá identificar el protagonismo de los sindicatos después de la última reforma laboral de 2021, que aparentemente, puede suponer aspectos positivos, aunque el engranaje normativo sobre la materia no se resume solamente al Derecho Laboral, sino que, al ser un ámbito marcadamente interdisciplinar, otras normas como la LCCTE juegan un rol importante.

salud de las personas – sino posicionar a los sindicatos como verdaderos agentes de cambio a partir de la promoción de las herramientas que ya tienen a su alcance desde una óptica “verde”. Según la OIT, para llegar a tal objetivo sería necesario que las organizaciones sindicales respondieran a diversos comportamientos⁶⁰:

- “Ser proactivos y definir estrategias de transición justa para el futuro”. Esto se debe a que los compromisos adquiridos por los estados van a suponer a medio y largo plazo la afectación de diversos puestos de trabajo y ello conlleva la necesaria protección de las personas trabajadoras que resultarán afectadas, a poder ser, de una forma proactiva, es decir, previniendo la afectación y preparando a las personas trabajadoras con más probabilidad de vivir las consecuencias de la des-carbonización y las políticas contra el cambio climático.
- “Implicarse a todos los niveles”. Esto quiere decir utilizar el diálogo social como herramienta para enfrentar las consecuencias de la transición verde. Se trata de participar en la toma de decisiones con gobiernos y organizaciones ecologistas, aprovechando las herramientas del Derecho Laboral con el objetivo de establecer mecanismos de protección a todos los niveles (empresa, sectorial y estatal).
- “Establecer coaliciones”. Esto es, estar preparados en aquellos casos en los que las políticas tanto empresariales como gubernamentales vayan en detrimento de la protección de las personas trabajadoras y sea necesario poner en marcha acciones de protesta y movilización para así cambiar el rumbo de dichas políticas unilaterales⁶¹.
- “Gestionar transiciones del mercado laboral”. Seguir llevando a cabo la tarea de investigación y transferencia en relación con medidas que guíen a los sectores más afectados a superar y afrontar las posibles consecuencias de las políticas de transición verde a partir de buenas prácticas y políticas sindicales. Ahora bien, será necesario el compromiso de los poderes públicos y las empresas en la implementación de las mismas.
- “Desarrollar enfoques innovadores de cara al futuro”. Es decir, no solamente centrarse en la protección antes, durante y después de la vida laboral (por ejemplo, la protección de la salud o las medidas de reestructuración⁶²) sino ir

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos: Reseña de políticas OIT-ACTRAV*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, pp. 14-15.

⁶¹ *Vid.* Escribano Gutiérrez, J., “Conflicto laboral y conflicto medioambiental: posibles confluencias”, *Documentación Laboral*, 128/1/2023, pp. 35-49.

⁶² Sobre la reestructuración de empresas y transición justa *Vid.* Canalda Criado, S., “Transición socialmente justa y procesos de reestructuración empresarial en clave verde”, *Documentación Laboral*, 128/1/2023, pp. 103-124.

más allá y pretender la mejora del medio natural con medidas de lucha contra el cambio climático y la contaminación.

Además de las organizaciones sindicales, debe destacarse también el rol de las organizaciones empresariales, a las que en virtud del art. 7 CE, se las dota de un cuadro normativo equiparable al de los sindicatos, al señalar que “las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”⁶³.

La diferencia entre unos y otras reside en que, por una parte, los sindicatos ven como una posible mejora de la competitividad de la empresa el abordar la materia medioambiental, mientras que, por otra, las empresas – en mayor medida las PYMES – lo perciben como una limitación a su crecimiento económico. Esta tendencia, en el caso de la mediana empresa, se debe a los métodos de gestión y el coste a corto plazo que supone la mejora ambiental en relación con las ganancias que ésta percibe. Pero en realidad no se tienen en cuenta las posibles mejoras de la competitividad que se pueden llegar a generar gracias a la inversión empresarial en materia ambiental⁶⁴. Dicho en otras palabras, cada vez más las mejoras ambientales se conciben como beneficiosas para las personas trabajadoras, y por ello, los sindicatos pretenden fomentarlas. En la misma línea debería posicionarse también la patronal puesto que las mejoras ambientales a largo plazo son positivas para la competitividad de las empresas además de coadyuvar al cumplimiento de las obligaciones ambientales a las que estas deben atender.

Ahora bien, este sentimiento no parece estar presente en el día a día de las empresas. Un claro ejemplo de ello es la falta de compromiso con la protección ambiental en el momento de elegir las herramientas de gestión ambiental. Esto se debe a que muchas de las empresas europeas acaban optando por el Sistema de Gestión Ambiental UNE-ISO 14001:2015 de las Naciones Unidas⁶⁵ con obligaciones ambientales más ambiguas que el Sistema Comunitario EMAS⁶⁶.

⁶³ Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978, (BOE, n. 311, 29-12-1978, pp. 29313-29424).

⁶⁴ Cerda Urritia, A., *Empresa, Competitividad y Ambiente*, Escuela de Ciencias Económicas, Talca, 2005, pp. 3-4.

⁶⁵ Organización Internacional de Estandarización. Disponible en: <https://www.iso.org/fr/standard/60857.html>.

⁶⁶ Goñi Sein, J. L., “Protección legal e instrumentos de tutela del medio ambiente natural y laboral”, *CISS. Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, 231/2010, pp. 21-22.

4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN AMBIENTAL

Llegados a este punto cabe analizar cuál podría ser el instrumento adecuado para incorporar la protección ambiental a nivel laboral. El cauce perfecto para realizarlo sería, como ya se ha argumentado, la negociación colectiva, mediante la cual pueden crearse normas de obligado cumplimiento tanto para la empresa como para las personas trabajadoras. Es más, esta herramienta deviene “un instrumento valioso y útil para alcanzar acuerdos entre las partes sociales en orden a la mejora de la gestión medioambiental en la empresa”⁶⁷.

El art. 37.1 CE señala que, “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. De esta redacción constitucional pueden extraerse diferentes elementos que configuran la negociación colectiva. El primero de ellos, es el elemento constitutivo por ser un derecho reconocido constitucionalmente. El segundo es el subjetivo, por el que la titularidad de la negociación reside en los representantes tanto de trabajadores/as como de empresarios/as, seguido del elemento objetivo que engloba dos caracteres, por una parte, el carácter laboral de la negociación colectiva, dejando fuera la participación que pudieran tener los estamentos públicos, y por otra, el amplio contenido de dicha negociación, incluyéndose toda materia laboral que afecte a personas empleadoras y trabajadoras. Finalmente, se encuentra el elemento aplicativo, el cual dota de eficacia normativa y fuerza vinculante a los convenios colectivos⁶⁸ emanados de las negociaciones. De aquí que resaltemos esta figura en la materia que nos ocupa.

En consecuencia, el convenio colectivo acaba siendo una herramienta mediante la cual se puede regular toda materia que afecte tanto a personas trabajadoras como a empresas, y así se establece en el art. 85 ET el cual dispone que “dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”. Así pues, los aspectos ambientales entrarían en dicho ámbito⁶⁹ puesto que es indiscutible, en nuestra opinión, su carácter de condición de empleo al tratarse de una cuestión que afecta al ámbito de las relaciones de personas trabajadoras con la empresa y sus representantes.

⁶⁷ Rivas Vallejo, P., “La protección del medio ambiente en...”, *Op. Cit.*, TS, 103/1999, pp. 21-22.

⁶⁸ Martínez Abascal, V. A. y Herrero Martín, J. B., *Sistema...*, *Op. Cit.*, Publicacions URV, Tarragona, 2015, pp. 760-761.

⁶⁹ Fernández Avilés, J. A., “Gestión Medioambiental y Negociación Colectiva: Potencialidades y Límites”, en AA.VV., *Aspectos Medioambientales...*, *Op. Cit.*, Ed. Laborum, Murcia, 2013, pp. 128-129.

Es aquí donde identificamos la negociación colectiva como el instrumento perfecto para incorporar la protección ambiental en la empresa, salvando la escasa atención normativa, dado que los directamente implicados en los procesos productivos son quienes mejor conocen las medidas que cabrían aplicar en cada situación. Desde esta perspectiva y considerando el medio ambiente como parte de la negociación colectiva, el único límite al contenido medioambiental de los convenios colectivos será el que la ley pueda establecer⁷⁰.

La negociación colectiva deviene así en una herramienta principal en relación con la protección ambiental a nivel laboral pues el diálogo social es imprescindible en la consecución de este objetivo⁷¹. En este sentido, los representantes de las personas trabajadoras podrían negociar con los representantes empresariales las condiciones laborales de carácter ambiental (aspectos que, sin duda, afectan a ambos e incluso a terceros no relacionados con ellos). Por otra parte, las negociaciones llevadas a cabo por los agentes sociales se materializarán en acuerdos, los cuales pueden contener preceptos ambientales de obligado cumplimiento; aspecto que no presenta problema alguno en relación con el contenido del convenio pues las condiciones ambientales en el trabajo son a su vez condiciones laborales⁷².

En definitiva, los convenios colectivos, como bien afirma BARRIOS BAUDOR “constituyen una de las fuentes más ricas, inagotables y dinámicas del Derecho del Trabajo. El estudio de sus contenidos permite descender desde la abstracción y generalidad de la construcción legal a un terreno mucho más cercano a la realidad cotidiana que es, en definitiva, donde está llamado a operar la totalidad del ordenamiento jurídico”⁷³. Sin embargo, es preciso que esta herramienta sea el complemento de una norma de rango legal que incorpore la perspectiva ambiental. En este sentido destacamos la propuesta de MONEREO PÉREZ acerca de la necesidad de una norma integral que prevea la situación ambiental en la empresa sin limitarse al medio ambiente interno y previendo las consecuencias ambientales externas de la actividad empresarial⁷⁴.

⁷⁰ Garrigues Jiménez, A., “La negociación colectiva en materia medioambiental: Amenazas y Fortalezas”, en AA.VV., *Aspectos Medioambientales...*, Op. Cit., Ed. Laborum, Murcia, 2013, pp. 158-159.

⁷¹ Chacartegui Jávega, C., “Workers’ participation and green governance”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, n. 40/1/2018, pp. 97-98.

⁷² Vid. Chacartegui Jávega, C., *Negociación colectiva y sostenibilidad...* Op. Cit., Bomarzo, Albacete, 2018, pp. 1-107 y Escribano Gutiérrez, J., *Labour and Environmental Sustainability: Comparative Report*, ADAPT University Press, Bergamo, 2020, pp. 1-56.

⁷³ Barrios Baudor, G., “La negociación colectiva en materia medioambiental: resultados, capacidades y posibilidades”, en AA.VV., *Aspectos Medioambientales...*, Op. Cit., Ed. Laborum, Murcia, 2013, pp. 289-290.

⁷⁴ Monereo Pérez, J. L., “Medio ambiente de trabajo y...”, Op. Cit., RL, 1/2009, pp. 527-533.

No obstante, si bien es cierto que a partir de la negociación colectiva se pueden llegar a entendimientos entre las partes que pueden mejorar las condiciones laborales incluyendo los aspectos ambientales, la realidad es que la prioridad ambiental no destaca, siendo los aspectos clásicos de la negociación colectiva – salarios, tiempo de trabajo, permisos, vacaciones... – los que están presentes en las mesas de negociación y no las preocupaciones ambientales. Esta aseveración se lleva a cabo para observar la triste realidad en la que se encuentra la sostenibilidad ambiental en el marco de la negociación colectiva en comparación con otras materias que históricamente sí han sido parte del contenido de los convenios colectivos.

Esta realidad va a sufrir un cambio a corto plazo pues las preocupaciones ambientales van en aumento y el contenido de los convenios colectivos será cada vez más verde. Sin embargo, actualmente las herramientas del Derecho del Trabajo, y más concretamente, la negociación colectiva, no está obteniendo todo el rédito que podría tener⁷⁵. Cabe decir en todo caso, que esta falta de atención a la protección ambiental está a su vez condicionada por el modelo sindical en el que nos encontremos. A este respecto, son dos los aspectos a destacar. En primer lugar, los modelos sindicales centralizados que presentan una equiparación de poderes entre las partes tienen una mayor probabilidad de que la aplicación del contenido – ambiental – del convenio se lleve de forma satisfactoria a diferencia de aquellos en los que la parte empresarial presenta una mayor fuerza de negociación evitando la inclusión de cláusulas ambientales. En segundo lugar, en los sistemas – como el español – en los que el contenido del convenio es aplicable a la totalidad de personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del convenio tendrá una aplicación más generalizada que en aquellos modelos en los que el contenido del convenio solo sea de aplicación a las sindicadas⁷⁶; lo que a su vez supondrá una importante limitación en la protección del medio natural pues las cláusulas ambientales no serán de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras cuando en realidad todas ellas viven en un mismo medio natural.

Finalmente, otro de los retos que debe afrontar la negociación colectiva en relación con la protección ambiental, es el relativo a su alcance. No solo debe atenderse a la protección de la salud ambiental en el trabajo, sino que la negociación colectiva debe marcarse objetivos más ambiciosos y tratar de mejorar la situación del aire, los suelos, la biodiversidad, la lucha contra el cambio climático⁷⁷ entre

⁷⁵ Chacartegui Jávega, C., “Sostenibilidad y Trabajo Decente: el papel de los agentes sociales”, *Documentación Laboral*, 128/1/2023, pp. 59-60.

⁷⁶ Escribano Gutiérrez, J., *Labour and...*, Op. Cit., ADAPT University Press, Bergamo, 2020, pp. 18-19.

⁷⁷ *Vid.* en lo referente al cambio climático: Martín-Pozuelo López, A., “Las personas trabajadoras como actrices en la lucha contra el cambio climático: propuesta de impulso normativo con mirada comparada al derecho francés”, *Lex Social: Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 13/1/2023, pp. 1-43; Álvarez Cuesta, H., “Climate Change and Workers’ representation”, en

otros muchos retos ambientales. Ya existen ejemplos en los que se han incorporado cláusulas en convenios colectivos con el fin de ir más allá y luchar contra la degradación ambiental y promocionar una economía circular todo identificando que dichas cláusulas suponen no solo la mejora del medio natural sino también la promoción de las condiciones laborales y el bienestar de las personas trabajadoras. A título de ejemplo, este sería el caso de la “remuneración sostenible” a partir de bonos ecológicos⁷⁸.

5. BREVE REFERENCIA A LAS CLÁUSULAS AMBIENTALES VINCULADAS A LA ACTIVIDAD QUÍMICA

Hasta hace relativamente poco en los convenios colectivos rara vez se hacía referencia al cuidado del medio ambiente. No obstante, cada vez va cobrando más importancia la materia medioambiental a nivel laboral⁷⁹ en diversos sectores como el cementero⁸⁰, la construcción⁸¹, el transporte⁸² o el químico. Esto se debe a una mayor sensibilización ambiental tanto en el plano social como en el jurídico. Sin embargo, aunque la negociación colectiva avanza todavía estamos lejos de considerar la materia ambiental como uno de sus contenidos esenciales⁸³.

La doctrina al analizar las diferentes manifestaciones ambientales en los convenios colectivos las clasifica en diferentes grupos de cláusulas según su temática: declaraciones generales no obligatorias (declaraciones de intenciones/

AA.VV., *Labour Law and...*, *Op. Cit.*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022, pp. 157-175. Miñarro Yanini, M., “La proyección de la emergencia climática y la transición ecológica en el ámbito laboral”, *Documentación Laboral*, 128/1/2023, pp. 70-80.

⁷⁸ Bruus, S. y Huybrechts, S., “sustainability through collective labour agreements”, en AA.VV., *Labour Law and...*, *Op. Cit.*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022, pp. 190-193. Aunque ello genere dudas acerca de si sería una percepción salarial o extrasalarial a tenor de lo establecido por la STS de 14 de septiembre de 2021 como bien indica en Chacartegui Jávega, C., “Sostenibilidad y Trabajo Decente...”, *Op. Cit.*, DL 128/1/2023, pp. 62-63.

⁷⁹ Sastre Ibarreche, R., “Cláusulas medioambientales y prevención de riesgos en la negociación colectiva”, en AA.VV. *Estudios sobre negociación y convenios colectivos* (M. Álvarez de la Rosa, M. C. Palomeque López, M. Isabel Ramos Quintana y J. Saavedra Acevedo, Coord.), Centro de Estudios Ramón Aceres, Madrid, 2003, p. 425.

⁸⁰ Álvarez Cuesta, H., “La sostenibilidad ambiental y social en el sector cementero”, *Revista general de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 48/2018, pp. 428-430.

⁸¹ Rodríguez Escanciano, S. “Empleo y urbanismo sostenible”, *Revista Jurídica de Castilla-León*, 39/2016, p. 7.

⁸² Martínez Barroso, M. R., “Una tímida, pero creciente apuesta de la negociación colectiva por los planes de movilidad sostenible”, en AA.VV., *Los Nuevos escenarios y Nuevos contenidos de la negociación colectiva. Informes y estudios relaciones laborales* (J. J. Fernández Domínguez, Dir.), Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020, pp. 707-711.

⁸³ Falguera Baró, M. A., “La Negociación Colectiva en materia Medioambiental”, en AA.VV., *Aspectos Medioambientales...*, *Op. Cit.*, Ed. Laborum, Murcia, 2013, pp. 140-141.

programáticas), regulación del derecho a la información en materia ambiental, medios de participación a través del establecimiento de instrumentos o figuras de representación, creación de cláusulas de gestión de residuos y regulación de planes formativos en la materia⁸⁴, permisos retribuidos para quienes desarrollen una labor de cuidado del medio natural o incentivos que fomenten la participación de los empleados en relación al funcionamiento de la actividad empresarial y la ecología⁸⁵.

Para ver hasta qué punto se está atendiendo al medio ambiente en el trabajo y si este está siendo observado desde una óptica interdisciplinar y sin fronteras entre medio ambiente interno y externo a la empresa, el presente apartado pretende mostrar el avance de los convenios colectivos en la materia en los últimos años. Para ello, se ha decidido acotar el estudio bajo dos criterios, uno cronológico y otro material. El primero hace referencia a todos aquellos convenios acordados a partir del 2021 y que a día de hoy siguen en vigor. El segundo se refiere a los convenios tanto de empresa como sectoriales que tienen vinculación con la industria química en cuanto que resulta ser una de las industrias con mayor incidencia en el medio natural⁸⁶.

De los convenios colectivos estudiados se han podido extraer diversas tipologías de cláusulas ambientales siguiendo, en la medida de lo posible, la clasificación señalada anteriormente por la doctrina y que pueden identificarse resaltadas a continuación.

En primer lugar, destacan las cláusulas sobre medios de participación a través del establecimiento de instrumentos o figuras de representación, que, a su vez, hemos dividido en dos categorías para su mejor comprensión: (a) los órganos colegiados, es decir, formados por representantes de las personas trabajadoras y de la empresa que actúan o bien a nivel sectorial o a nivel empresarial y (b) la representación legal de las personas trabajadoras.

En la primera categoría se observan dos órganos con funciones en materia ambiental que actúan a nivel sectorial. Se trata de:

- Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente regulado en el art. 70.11 Convenio Química, el cual juega el rol de la más

⁸⁴ Ídem. pp. 143-144.

⁸⁵ Álvarez Cuesta, H., “El papel de los sindicatos en...”, *Op. Cit.*, RGDITSS, 48/2018, pp. 291-292.

⁸⁶ Concretamente, se han analizado las cláusulas ambientales de nueve convenios colectivos, entre los cuales se el Convenio colectivo general de la industria química de aplicación en todas aquellas empresas que realicen una actividad química, siendo a su vez la norma de carácter mínimo para el sector: Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de julio de 2021, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química. (BOE, n. 171, de 19-07-2021, pp. 86274-86412); (Convenio Química).

alta representación en materia ambiental en el sector, siendo “*grosso modo*” el encargado de abordar las prioridades ambientales que se identifican en esta industria. A nivel ambiental este comité ostenta funciones concretas como la de “velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente” y, además, sus miembros podrán ser asistidos por personas con formación en la materia. Esto último es destacable pues la especificidad de la materia ambiental en la empresa requiere de una formación especializada. Otras tareas a destacar de este comité, aun no siendo de carácter ambiental son las de “recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas de la industria química [...] mantener reuniones periódicas, de carácter semestral o periodicidad que pueda acordarse, levantándose acta del contenido de las mismas [y] emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo en la industria química, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública” (art. 70.11.1 Convenio Química), lo cual es de gran importancia pues se establece un mecanismo de comunicación con el exterior de la empresa, que en cuanto a aspectos ambientales se refiere, es fundamental.

- El segundo órgano a destacar, aunque con un papel más residual en la materia es la Comisión Mixta como “órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del Convenio” (art. 95 Convenio Química), aunque sus competencias se resumen en: (a) “ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente” (art. 99.8.3 Convenio Química) y (b) “constituir un Registro de Delegados de Medio Ambiente” (art. 99.12 Convenio Química); aspecto que permite conocer y mantener informada a la red de delegados ambientales de las empresas del sector.

También en el ámbito de los convenios de empresa encontramos previsiones referidas a la constitución de órganos colegiados. Estos normalmente llevan el nombre de Comité o Comisión de Seguridad, Salud y Medioambiente y tienen como objeto “velar por el cumplimiento de la norma” ambiental, “recibir información por escrito sobre la situación del Medioambiente” y “ser informado y participar, a petición de una de las partes, en las investigaciones de accidentes considerados graves y muy graves que ocurran en los centros de trabajo, así como en las investigaciones de accidentes o incidentes medioambientales graves o muy graves que se produzcan en los centros de trabajo y que afecten tanto a las instalaciones de la empresa, como al exterior de las mismas” (art. 25.E Convenio Ercros)⁸⁷. También son órganos que normalmente participan “en la elaboración, puesta en

⁸⁷ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de octubre de 2022, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ercros, SA. (BOE. n. 261, de 31-10-2022, pp. 148458-

práctica y evaluación de los planes de formación [...] y elaborar de propuestas alternativas o complementarias” al respecto. Además, están facultados para “emitir informes sobre aspectos ambientales de la empresa”. Cabe destacar que dicho órgano representa un gran avance en la materia pues se elimina la frontera – en la mayoría de los casos, ficticia – entre medio ambiente interno y externo a la empresa (art. 47 Convenio Fertiberia)⁸⁸, pues las facultades de dicho comité son conocer sobre las consecuencias negativas al medio natural con origen en el centro de trabajo.

Finalmente, en relación con la representación legal de las personas trabajadoras – esto es la segunda categoría –, destacan los Delegados de Medio Ambiente. El art. 72 Convenio Química establece que “cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un delegado de Medio Ambiente de entre los delegados de Prevención” reconociéndole una serie de funciones⁸⁹ que hacen posible una representación integral y completamente enfocada a la protección del medio ambiente, además

148503); (Convenio Ercros). En estas investigaciones también participan los Delegados Ambientales.

⁸⁸ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de enero de 2023, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fertiberia, SA. (BOE. n. 22, de 26-01-23, pp. 11159-11245), (Convenio Fertiberia). Cabe decir que esta vinculación entre medio ambiente interno y externo se repite en el art. 71 Convenio Química en el que se vincula la salud humana con el medio ambiente y el sector químico y el art. 24 Convenio Ercros el cual se refiere al equilibrio de los sistemas naturales y la responsabilidad que presenta el sector químico.

⁸⁹ Dichas funciones, presentes en varios de los convenios analizados, son: “Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo, Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental, Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca, Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental, Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores, Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental, Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa”, “Acompañar a los técnicos (incluidos la ITSS y la Inspección ambiental) en las auditorías internas y externas”, arts. 25 Convenio Ercros y 57.A.2.a Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de mayo de 2023, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Repsol Química (BOE. n. 40, de 16-02-2023, pp. 23972-24068) (Convenio Repsol Química). Destaca también el tiempo de trabajo efectivo de los Delegados de Prevención en reuniones sobre medio ambiente (art.25.a Convenio Ercros). Aunque existen trabas a estas funciones *Vid.* art. 68 Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de enero de 2023, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines. (BOE. n. 22, de 26-01-2023, pp. 11246-11326), (Convenio Perfumería) sobre el delegado ambiental sin crédito horario.

de incluir aspectos como la formación en materia ambiental, la participación en la dirección de la empresa, la facultad de proponer medidas con el objetivo de reducir riesgos ambientales o incluso, la facultad de “acompañar a los técnicos en las auditorías internas y externas” – incluidos la ITSS y la Inspección ambiental – (art. 57.A.2.a Convenio Repsol Química). En definitiva, es un instrumento muy válido para la consecución de los objetivos ambientales y no de forma aislada, sino que muestra una finalidad integradora. En definitiva, se configura como una figura representativa que puede hacer valer los derechos ambientales de las personas trabajadoras, para lo que es preciso de un alto conocimiento de la materia⁹⁰. No obstante, hay que destacar que la tarea de representación en esta materia es de gran importancia a la vez que, de gran tecnicidad, aspectos que requieren una gran implicación por parte de esta representación en el desarrollo de sus funciones. En este sentido, el anterior convenio aplicable a la industria química establecía que el número de delegados de medio ambiente ascendía a dos a escoger entre los delegados de prevención, mientras que en la redacción actual todas las tareas relacionadas con la protección ambiental en el trabajo recaen en uno solo⁹¹. Es inevitable la crítica a este retroceso en materia ambiental dentro del sector químico pues dado que se trata de un convenio de mínimos, los demás convenios colectivos se limitarán a reducir el número de delegados ambientales salvo que el número acordado en ellos sea mayor.

En segundo lugar, cabe destacar que dentro de estas cláusulas de creación de órganos con competencia en materia ambiental se pueden observar mecanismos sobre la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras cuando existe un riesgo ambiental y sobre la participación en relación con la formación ambiental en la empresa. Esto mismo se repite en aquellos convenios que presentan un capítulo dedicado al Medio Ambiente⁹², en los cuales se hace referencia a las potestades de diversos órganos en los que se establece la participación de las personas trabajadoras en la materia. Esto se lleva a cabo de dos formas mayoritariamente. En primer lugar, mediante cláusulas que comprenden derechos de información, consulta y participación de las personas trabajadoras a partir de los órganos de representación o incluso, de personas trabajadoras o agentes externos

⁹⁰ Gutiérrez Pérez, M., “El delegado de Medio Ambiente”, *Documentación Laboral*, 90/2010, pp. 135-136.

⁹¹ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de julio de 2018, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo general de la industria química (BOE, n. 191, de 08-08-2018, pp. 80030-80159). *Derogado*.

⁹² Presente en gran parte de convenios analizados. *Vid.* art. 62 Convenio Repsol Química, art. 47 Convenio Fertilizantes, art. 71 Convenio Química y art. 68 Convenio Perfumería, art. 42 Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 2023, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo para el grupo Maxam. (BOE, n. 77, de 31-03-2023, pp. 47321-47382), (Convenio Maxam), art. 54 Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de mayo de 2023, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades. (BOE, n. 123, de 24-05-2023, pp. 71317-71382), (Convenio Repsol Lubricantes).

con nociones y experiencia avanzadas en la temática⁹³. En segundo lugar, a partir de cláusulas de formación en la materia ambiental, las cuales destacan por su alto nivel de tecnicidad y complejidad que en algunos casos se hacen extensivas a los delegados de prevención y, en menor medida, a las personas trabajadoras⁹⁴.

Es en estos capítulos, además, se inscriben un cuarto tipo de cláusulas ambientales en forma de declaraciones programáticas estableciendo el medio ambiente como un elemento crucial en aquellas empresas que lleven a cabo una actividad en el sector químico. Un ejemplo de ello son los preceptos sobre el valor superior del medio ambiente y el deber de las personas trabajadoras de observar las medidas ambientales en la empresa⁹⁵. No obstante, la carencia de fuerza vinculante de dichas cláusulas no significa que no sean importantes pues son las que posteriormente dan paso a un quinto tipo de cláusulas ambientales sobre mecanismos voluntarios de protección ambiental en la empresa. En este sentido, el art. 73 Convenio Química establece la importancia de los compromisos voluntarios en relación con el “crecimiento económico, la protección ambiental y la equidad social”. A este respecto, el texto de dicho convenio obliga a las empresas participantes en estos programas a atender al principio de transparencia y a considerar la totalidad de la cadena de valor; aspecto que está íntimamente relacionado con el medio ambiente pues normalmente las consecuencias negativas del medio natural las sufren aquellas sociedades que no son beneficiarias del rédito económico de las empresas pero contienen los recursos naturales utilizadas por las mismas (esto es, el conocido como *sur global*). Es por todo ello que el art. 74 Convenio Química se marca como objetivo “promover [...] la adhesión de las empresas [del sector] al Programa internacional de la Industria Química «*Responsible Care*» y a la consecución de los objetivos pretendidos con esta iniciativa voluntaria, pública y activa de las empresas químicas” que no son otros que la “seguridad, la protección de la salud y del medio ambiente”. Además, esta medida va acompañada de la intención a nivel sectorial de alcanzar un “desarrollo competitivo y sostenible en la industria química para 2030” incluyendo la

⁹³ *Vid.* Arts. 67.1.2 Convenio Maxam, 49.1 Convenio Repsol Lubricantes y 58 ap. 4º Convenio Repsol Química; los cuales establecen mecanismos de consulta no solo a las personas competentes en materia de PRL y medio ambiente sino también a las personas trabajadoras en lo referente al impacto en factores ambientales de los cambios en la planificación, organización y nuevas tecnologías implementadas por la empresa.

⁹⁴ *Vid.* Art. 26 Convenio Ercros y art. 43.b Convenio Maxam o incluso, una formación específica en casos en los que la implicación ambiental en algunos centros de trabajo sea mayor (Anexo II Convenio Maxam) y el art. 72 Convenio Química, aunque en muchos de ellos se establezcan 20 horas de formación para los delegados ambientales, lo que resulta insuficiente pues el conocimiento requerido para la tarea no puede adquirirse en dicho tiempo. Aspecto que debe sumarse a la carencia de formación en materia ambiental a la totalidad de la empresa.

⁹⁵ *Vid.* Art. 9.5 Convenio Repsol Química y arts. 9 y 42 Convenio Maxam. Aunque destaca el retraso de la mejora de condiciones laborales por los costes de los retos ambientales de la empresa (antecedente 3.b Convenio Ercros).

descarbonización y la economía circular⁹⁶. Todo ello supone superar la cultura que rodea los esquemas empresariales tradicionales, dando a entender que, en el futuro, solo aquellas empresas que aborden el trabajo decente (incluyendo el aspecto ambiental) tendrán más probabilidades de obtener resultados satisfactorios.

Hasta el momento, ha podido observarse que ambiente y prevención de riesgos laborales son materias cercanas. En este sentido, cobra importancia un sexto tipo de cláusulas ambientales referentes a la planificación de la prevención de riesgos laborales y ambientales⁹⁷. Ejemplo de ello son los límites máximos de algunos contaminantes y agentes químicos a los que las personas trabajadoras pueden estar expuestas⁹⁸. En este mismo sentido, también destacan herramientas concretas de algunos convenios colectivos como los planes anuales de actividades preventivas en el centro de trabajo, que tendrá en cuenta la evaluación ambiental del lugar de trabajo, los estudios de higiene sobre condiciones ambientales en el marco del Programa de Higiene Industrial de la empresa (arts. ^{36 y 39} Convenio Maxam), el registro periódico de los riesgos ambientales en los puestos de trabajo y su tratamiento en la planificación (art. 48 Convenio Repsol Lubricantes)⁹⁹ o aquellas herramientas que atienden al medio ambiente mediante la elaboración de manuales de autoprotección para indicar las actuaciones requeridas en caso de poner en peligro el medio ambiente de trabajo (art. 67.1 Convenio Perfumería)¹⁰⁰.

Cabe señalar también las cláusulas sobre el acceso y la promoción en la empresa. En varios convenios se ha podido identificar que en las pruebas tanto de selección como de promoción se premia el conocimiento y la experiencia en materia ambiental (anexo 1 Convenio Nippon)¹⁰¹. Además, también se han podido

⁹⁶ Chacartegui Jávega, C., “Sostenibilidad y Trabajo Decente...”, *Op. Cit.*, DL 128/1/2023, pp. 61-62.

⁹⁷ *Vid.* Art. 70.1 *in fine* Convenio Química, art. 62 Convenio Repsol Química, art. 42 Convenio Maxam. Todos ellos identifican el medio ambiente como uno de los principios de la política de prevención de riesgos laborales tanto a nivel empresarial como a nivel sectorial.

⁹⁸ *Vid.* Art. 35 Convenio Maxam y art. 70.1.1 Convenio Química. Dicho precepto va acompañado normalmente de medidas en caso de que los límites sean alcanzados: registro de personas trabajadoras que puedan ser afectadas, medidas para evitar la exposición, dotación de equipos de protección individual mientras la exposición exista y control de los límites en la evaluación y control de riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

⁹⁹ *Vid.* También art. 55.2 Convenio Repsol Química estableciendo que “En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales con la frecuencia y metodología que establezca el Plan de Prevención con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo”.

¹⁰⁰ Aunque este precepto solo atienda a personas trabajadoras y medio ambiente interno.

¹⁰¹ Grupos 3 y 4 Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de agosto de 2022, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nippon Gases España (BOE, n. 207, de 29-08-2022, pp. 120989-121039), (Convenio Nippon), art. 19.g Convenio Perfumería y art. 22.III.c Convenio Química. Destaca la discreción de la empresa en la selección de la Jefatura en Medio Ambiente (art. 19.1 Convenio Química).

observar cláusulas que establecen categorías profesionales encargadas del respeto de los aspectos ambientales en la empresa¹⁰². Ambos aspectos son beneficiosos a la hora de incitar el interés por el cuidado del medio ambiente en la empresa.

Finalmente, el último tipo de cláusulas a destacar son los incentivos que fomentan la participación de los empleados con relación al funcionamiento de la actividad empresarial y la ecología, destinados a premiar aquellas personas trabajadoras que lleven a cabo tareas que ayuden a alcanzar alguno de los objetivos empresariales como es el caso de la protección ambiental¹⁰³. De esta manera, se pretende que cada trabajador/a participe de forma indirecta en favor del medio natural. Decimos que lo hacen de forma indirecta puesto que el único objetivo de la persona trabajadora no es el de mejorar el medio ambiente, sino que va asociado al de un aumento salarial que, sin duda, y en nuestra opinión, va a revertir de forma positiva tanto en los resultados empresariales como en la protección del medio natural. Ahora bien, esto se contrapone a la aminoración de la retribución como consecuencia de la política de lucha contra el absentismo puesto que se faculta a la empresa a suprimir los pluses de asistencia al trabajo, aunque dichas faltas al trabajo tengan su origen en un medio ambiente de trabajo inadecuado (art. 58.1 Convenio Productos Químicos)¹⁰⁴.

En definitiva, se observa que las cláusulas ambientales de los convenios colectivos estudiados pretenden la protección ambiental. Ahora bien, destaca que gran parte de estas cláusulas se relacionan con un contenido concreto referente a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, aunque sea cierto que se vaya avanzando – lentamente – en la promoción de la situación ambiental. Lo que queda claro en este apartado es que se requiere de un mayor protagonismo de cláusulas ambientales con objetivos más ambiciosos que promuevan la mejora de la situación ambiental y la conexión entre el ambiente interno y externo en la empresa¹⁰⁵. De ahí que se considere necesario la sistematización de esta práctica en la norma laboral ya sea a partir de la autonomía colectiva – esto es incluyendo la perspectiva ambiental en los convenios colectivos – o de una norma “integral de

¹⁰² Anexo III.6.2 Convenio Repsol Química y art. 10.1.b.B Convenio Fertiberia.

¹⁰³ *Vid.* Art. 34 Convenio Química.

¹⁰⁴ *Vid.* Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de septiembre de 2021, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería y perfumería (BOE. n. 231, de 27-09-2021, pp. 118394-118452), (Convenio Productos Químicos). También arts. 51 Convenio Perfumería, 36 Convenio Química, 30 Convenio Fertiberia. No obstante, se prevé que en casos en los que el absentismo tenga origen en un ambiente de trabajo no adecuado se aplicarán medidas contra la problemática.

¹⁰⁵ Destaca la escasez de cláusulas ambientales en el Convenio Nippon y el Convenio Productos Químicos.

coordinación y tutela preventiva y reparadora de daños ambientales” como en su momento propuso MONEREO PÉREZ¹⁰⁶.

6. CONCLUSIONES

Apostar por la mejora del medio ambiente en las relaciones laborales no implica que se deban abandonar otras reivindicaciones laborales como las mejoras salariales o la mejor formación, entre otras. Más bien todo lo contrario, pues apostar por lo ambiental va unido a la idea de un trabajo en mejores condiciones; en otras palabras, resulta cuestionable un desarrollo adecuado del trabajo sin atender al cuidado ambiental en la empresa¹⁰⁷.

A este respecto, la normativa laboral se va acercando cada vez más a la posibilidad de incorporar la perspectiva ambiental como mecanismo para atender a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Un objetivo no exento de críticas pues las fronteras entre la salud de las personas trabajadoras y la sociedad no están tan claras, ya que en ocasiones se ha tenido que limitar un Derecho Laboral con el objetivo de evitar riesgos ambientales. Resulta necesario un texto legal que regule de forma integral las implicaciones ambientales existentes en los centros de trabajo, las cuales pueden afectar no solo a las personas trabajadoras sino a la sociedad en general.

A falta de esta regulación expresa destaca la tarea que se está realizando por parte de los actores sociales al incorporar la perspectiva ambiental en el entorno laboral. La implicación de estos se debe a que lo han entendido como un aspecto esencial de las relaciones laborales que juega un importante rol, sobre todo, en la prevención de riesgos laborales. Esta tarea la han llevado a cabo de dos formas. En primer término, a partir de un gran número de acciones dirigidas a sensibilizar a la sociedad mediante documentos no vinculantes. En segundo lugar, mediante la incorporación paulatina en la negociación colectiva de cláusulas ambientales según lo observado en el sector químico. Ahora bien, resulta necesario una hoja de ruta que ordene la participación de las personas trabajadoras con el objetivo de que puedan inferir en este proceso, lo cual puede recogerse en el texto normativo integral al que hacíamos referencia anteriormente.

Ahora bien, si bien es cierto que estas cláusulas están en aumento, cabe recordar que aún no están sistematizadas en la mayoría de los convenios colectivos, al estar presentes principalmente en aquellos sectores que inciden de forma significativa en la degradación ambiental como es el caso de la industria química. Por otro lado, el contenido de dichas cláusulas hace referencia en gran parte, a la protección

¹⁰⁶Monereo Pérez, J. L., “Medio ambiente de trabajo y...”, *Op. Cit.*, RL, 1/2009, pp. 527-532.

¹⁰⁷Despax, M., *Droit du Travail et Droit de l’Environnement. Droit et économie de l’environnement*, *Revue Juridique de l’Environnement*, 1/1994, pp. 51-52.

de las personas trabajadoras y no a la protección del medio natural. Es por este motivo que los actores sociales deben apostar por una cultura de la autonomía colectiva que vaya incluyendo estas cláusulas y así atender a la importancia de las implicaciones ambientales en el trabajo, además de darle a la materia ambiental el protagonismo que merita en el Derecho del Trabajo. Pero, además, también resulta necesario que el objeto de protección del Derecho Laboral sea mayor incluyendo en el mismo la protección del medio ambiente de trabajo externo a la empresa, cuando este pueda estar afectado por la actividad de la misma. En definitiva, tanto sindicatos como asociaciones empresariales deben intentar apostar cada vez más por una negociación colectiva verde en la línea del informe estudiado del Comité Económico y Social con el objetivo no solo de mejorar sus resultados sino de proteger el medio natural y a las personas trabajadoras.