



GUÍA PARA LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL EN LA EMPRESA.

Para trabajadores y sus representantes.



Edita: UGT-Aragón. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente.

Colabora: Departamento de Medio Ambiente de la Diputación General de Aragón. Convenio Marco de Colaboración 2002.

Contenidos: M. Mar Fernández Lorente. Dpto. Medio Ambiente. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Aragón.

Depósito Legal: Z-3355-2002

PRESENTACIÓN

En las Resoluciones del III Congreso Regional de nuestra organización sindical, se recoge lo siguiente: *“Para la Unión General de Trabajadores de Aragón es prioritario realizar actuaciones que, siguiendo las líneas que marcan las políticas europeas a través del VI Programa comunitario de acción en materia de medio ambiente denominado “Medio ambiente 2010: el futuro está en nuestras manos”, vayan más allá de exigir única y exclusivamente el cumplimiento normativo y tengan como objetivo diseñar una estrategia basada en diferentes instrumentos y medidas para influir en la toma de decisiones de las empresas, de las administraciones, de los consumidores y de los ciudadanos en general.”*

En esta línea se consideró prioritario crear la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente para abordar las estrategias de futuro, y por ello nos planteamos los siguientes objetivos:

- Mejorar el cumplimiento de la legislación, exigiendo a las Administraciones competentes, la aplicación de la misma, incrementando las inspecciones medioambientales y la lucha contra los delitos ecológicos.
- Fomentar la consecución de los objetivos del Protocolo de Kioto, con el fin de reducir el consumo de combustibles fósiles, favorecer el ahorro energético y el uso racional del transporte y promocionar las energías renovables.
- Apoyar aquellas medidas que se diseñen desde las Administraciones para fomentar el desarrollo sostenible de los bosques, su mantenimiento y conservación, sin perder el referente del ser humano como elemento básico para conseguir este desarrollo.
- Impulsar medidas de minimización de residuos, recuperación y reciclaje de los mismos, a través de estrategias de prevención de la producción de residuos.
- Promover junto con la Administración regional, otras organizaciones sindicales y empresariales, la aplicación de la normativa relativa a la Prevención y Control Integrados de la Contaminación (Ley 16/2002) a través de la incorporación de las Mejores Técnicas Disponibles (MTD´s), desarrollando actividades formativas, que en nuestro caso irán destinadas a los representantes de los trabajadores.
- Favorecer la colaboración sindical con el fin de garantizar el respeto del derecho a un medio ambiente de calidad y el derecho a la salud, derechos

fundamentales. Para ello, potenciaremos la reivindicación de una ley relativa a la intervención de los agentes sociales y de la Administración en materia de medio ambiente.

-Incrementar y reforzar el medio ambiente dentro de la Negociación Colectiva, como herramienta sindical para la mejora de la condiciones de trabajo.

-Promocionar herramientas de gestión para un desarrollo sostenible, los SGMA (Sistemas de Gestión Medioambiental) como instrumentos de integración de las consideraciones medioambientales en la gestión de la empresa.

-Promocionar la figura del futuro Delegado de Medio Ambiente, lo que centrará parte del trabajo que realicemos en la Negociación Colectiva en materia medioambiental, en la participación en la gestión empresarial en dichos temas, así como en la promoción del diálogo social con la administración competente y los agentes económicos implicados.

-Promover y apoyar aquellas medidas que sean necesarias para seguir luchando por un modelo hidráulico racional y justo para Aragón.

El hecho de realizar un documento como el que se presenta a continuación, es un paso más para avanzar en la consecución de nuestros objetivos, en aras a trabajar por un desarrollo sostenible, que nos posibilite mantener nuestros puestos de trabajo en un entorno saludable y con futuro.

Además, el plantear esta Guía sobre gestión medioambiental en las empresas, dirigida a trabajadores y sus representantes, nos va a posibilitar que se vaya perfilando la figura del Delegado de Medio Ambiente, elemento básico de participación y consulta en las empresas, para la mejora de nuestras condiciones de trabajo.

Con todo esto, esperamos que ésta sea una herramienta útil y se convierta en un documento básico de consulta para fomentar la integración y puesta en valor de los trabajadores en la gestión medioambiental de las empresas.

Tomás Iglesias Monge.
Secretario de Salud Laboral
y Medio Ambiente UGT-Aragón.

ÍNDICE

	Página
0.-Introducción	7
1.-Participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa	8
1.1.-Información y formación del Delegado de Medio Ambiente	9
1.2.-El Delegado de Medio Ambiente y su acción sindical	10
1.3.-Cobertura legal de los Comités de empresa	11
1.4.-La Negociación Colectiva	13
2.-Impactos más importantes de la actividades económicas sobre el medio ambiente	17
3.-Obligaciones de las empresas con el medio ambiente y que los delegados deben conocer	36
3.1.-Prevención de accidentes graves	36
3.2.-Gestión de residuos	38
3.3.-Control de vertidos	40
3.4.-Control de emisiones a la atmósfera	42
3.5.-Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación	45
4.-Los Sistemas de Gestión Medioambiental (SGMA): ISO 14001 y EMAS	46
5.-Evaluación de nuestra empresa	48
6.-Legislación medioambiental que la empresa debe cumplir y que nosotros debemos conocer	66
7.-Glosario de términos de medio ambiente	80
8.-Modelos de cartas que podemos necesitar	90
8.1.-Petición de información a la Administración	90
8.2.-Solicitud de inspección a un Ayuntamiento	91
8.3.-Denuncia ante el Dpto. de Medio Ambiente de la DGA	92
9.-Direcciones de páginas web de medio ambiente	93
10.-Direcciones de interés	95
11.-Bibliografía medioambiental	98



0.-INTRODUCCIÓN

En el contexto sindical, sólo los compañeros convencidos, sensibilizados y concienciados por las temáticas medioambientales podrán desempeñar un papel adecuado al respecto.

Evidentemente, esta concienciación puede ser fruto tanto de la sensibilización personal de cada uno, como del desarrollo de actuaciones de información y formación que lleven a cabo los diferentes organismos de UGT.

El trabajo comenzará por plasmar en el convenio colectivo el compromiso de la empresa para una actuación ambiental responsable y, de manera paralela, realizar una actuación cotidiana en el plano sindical en la que el medio ambiente sea un tema más a tratar.

En este punto empieza a aparecer cierta responsabilidad para los delegados de UGT. Nuestra función como interlocutores de los trabajadores “hacia arriba y hacia abajo” es suficiente motivo como para que nos preocupemos por tener la información precisa para atender sus interrogantes, así como para hacerles partícipes de este cambio cultural que supone el incluir el respeto al medio ambiente en cada una de las decisiones que se tomen en el ámbito político, económico, social e individual. Así pues, **los Delegados deben estar abiertos para informar de lo que pasa y motivar para el cambio de comportamientos.**

Por otro lado, debemos ser conscientes de que **la Gestión Medioambiental, constituye una herramienta imprescindible para que las empresas alcancen un óptimo desarrollo económico**, garantizando un bienestar socioeconómico, que asegura a su vez unos puestos de trabajo que de otro modo se verían irremediablemente condenados a desaparecer. Si bien, **es tarea nuestra hacer entender a la patronal que nuestra participación es indispensable para que los Sistemas de Gestión Medioambiental funcionen adecuadamente**, ya que así pueden contar con nuestra experiencia en cada puesto de trabajo, colaborando y trabajando conjuntamente en todos los procesos de implantación y funcionamiento de los SGMA.

**LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL DE LAS EMPRESAS
DEPENDE DE LOS TRABAJADORES, HAZ QUE NO SEAN SÓLO
PAPELES Y BUROCRACIA.
¡ EXIGE TU PARTICIPACIÓN! ES TU DERECHO.**



1.-PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL DE LA EMPRESA

En la actualidad, ya somos muchos los que creemos que **el medio ambiente es una de las claves para el futuro de las empresas**, y de aquí que la relación entre el medio ambiente y el empleo se esté empezando a desarrollar dentro de la **cultura de la excelencia, de la calidad y de hacer bien las cosas**.

Cada vez conocemos más empresas que incorporan a su política general aspectos como la calidad, la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente. El definir una **política medioambiental en la empresa** conduce a un **doble beneficio** final. Por un lado, al analizar de forma sistemática todas las variables del proceso productivo o del servicio prestado, **se detectan puntos de ineficiencia**: allí donde se gasta más de lo necesario para obtener el mismo resultado. Y por otro lado, va creciendo en importancia el hecho de **obtener una certificación de buen comportamiento medioambiental**.

Desde esta perspectiva, la incorporación del medio ambiente a la gestión cotidiana no hace sino **fortalecer la situación de la empresa** y, por extensión, de **los puestos de trabajo**.

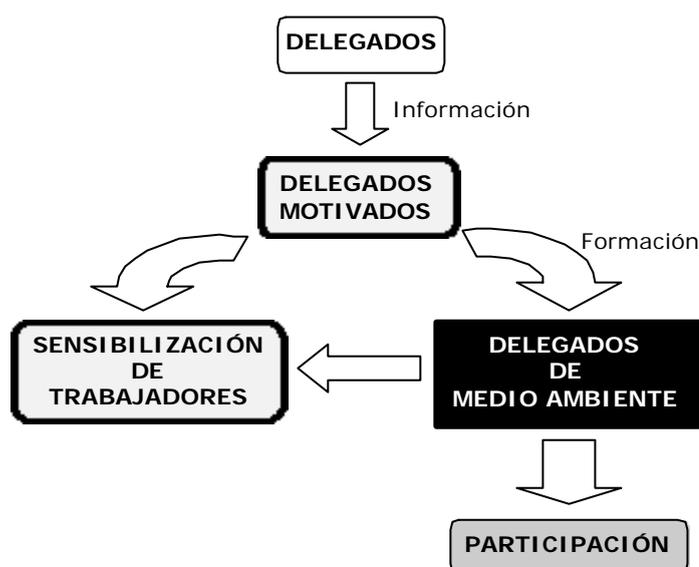
Todo esto será posible **si los trabajadores participamos en la gestión medioambiental de la empresa**. Pero lo que ocurre en realidad, es que en la mayoría de las ocasiones no se nos da participación, bien porque no se reconoce a nuestros representantes como válidos interlocutores en los aspectos medioambientales, o bien, porque nos falta el conocimiento suficiente sobre cómo articular esa participación.

A pesar de esto, no debemos abandonar. **Tenemos que ser conscientes de que el medio ambiente también es una tarea de nuestra competencia**, porque cada vez más nuestros compañeros nos solicitan, a los delegados de personal o de prevención, información sobre: cómo va la empresa, qué es eso de la ISO 14001, por qué tenemos que separar los residuos, qué hay que echar en cada contenedor, por qué se está haciendo una auditoria medioambiental, para qué sirve la charla que nos han dado sobre medio ambiente, y un largo etcétera de cuestiones que como representantes de los trabajadores tenemos que darles respuesta.

1.1.-INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DEL DELEGADO DE MEDIO AMBIENTE

El Delegado debe recibir la **información básica** para poder concienciarse y convertirse así en elemento multiplicador y también recibir una **información más específica y sectorializada** que permita poder participar en la acción medioambiental cotidiana en cuanto a la negociación con la empresa se refiere.

Un **Delegado** que esté **concienciado** se podrá convertir en el motor para difundir nuevas propuestas y otras formas de trabajar. Por su parte, un **delegado formado** en materia de medio ambiente será responsable de discutir con la empresa todos aquellos puntos que interesan al trabajador, para conseguir puestos de trabajo de calidad y con futuro.



Algunos de los temas sobre los que deben tener conocimiento los delegados para estar en condiciones de iniciar su participación en las negociaciones:

- **Problemática ambiental general.**
- **Repercusiones ambientales de las actividades de la empresa, en cuanto a:**
 - **La adquisición de materias primas, productos o servicios.**
 - **Su funcionamiento normal.**
 - **Posibles malos funcionamientos.**

- Características de los productos y servicios que ofrece.
- Situación del medio ambiente en el territorio donde se encuentra la empresa.
- Legislación ambiental aplicable en su caso.
- Nuevas tecnologías y estrategias para reducir la generación de residuos.
- Opciones para mejorar el rendimiento energético.
- Características de los instrumentos de certificación y posibilidades de ser utilizados por la empresa.
- Ayudas públicas para inversiones medioambientales.

1.2.-EL DELEGADO DE MEDIO AMBIENTE Y SU ACCIÓN SINDICAL



La importancia actual de los temas medioambientales y la magnitud de los problemas al respecto, hace que éste sea un tema que deba trabajarse específicamente. De aquí el planteamiento de la figura del **Delegado de Medio Ambiente**.

Esta figura no se recoge hoy por hoy en la normativa. De hecho, **la preocupación de los Delegados en materia ambiental no tiene por el momento una cobertura legal firme**. Sólo en el caso de que las empresas participen en el Sistema Comunitario de Ecogestión –**EMAS**– cabe una participación reglada de los representantes de los trabajadores.

El **Delegado de Medio Ambiente** es **más una función que una persona**. Se trata de dotar de contenido ambiental a la acción sindical, bien sea del único Delegado de Personal, de un miembro del Comité de Empresa que compagina otros temas, del Delegado de Prevención o de un delegado que se dedique en exclusiva a tales menesteres.

La posibilidad de elegir a un compañero como **Delegado de Medio Ambiente** es una cuestión de **carácter estratégico**. Así, en las pequeñas empresas, donde tengamos poca representación sindical o donde, por cualquier motivo, no pueda tratarse este tema con exclusividad por parte de un compañero (que incluso a veces no tendría por qué ser delegado de personal o miembro de comité de empresa) sería conveniente que los Delegados de Prevención

asumieran estas competencias, pues sus conocimientos y concienciación de algunos problemas de **medio ambiente y de salud laboral** así lo aconsejan.

Si, por el contrario, nuestra Sección Sindical o el Comité de Empresa consideran el tema lo suficientemente importante y hay compañeros con disponibilidad horaria y vocacional será más eficaz que éstos se dediquen a la temática ambiental, la cual, de por sí, tiene suficientes elementos de complejidad.

Las **tareas básicas** de los Delegados de Medio Ambiente deben centrarse en los siguientes aspectos:

- **Control del cumplimiento de toda la legislación en materia de medio ambiente.**
- **Seguimiento, con vistas a su reducción, de los consumos de materias primas, recursos naturales y energía.**
- **Seguimiento con el objetivo de minimizar los impactos medioambientales de los procesos y los productos.**
- **Fomento de la industria de la recuperación y el reciclaje.**
- **Difusión entre los trabajadores de información en materia de medio ambiente.**
- **Cualquier otro que contemple el convenio o aquellos acuerdos específicos (participación en las estructuras de consulta, en la gestión ambiental, etc.).**



1.3.-COBERTURA LEGAL DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

Hemos comentado anteriormente que no existe una cobertura legal específica para que los Comités de Empresa tengan como competencia la protección del medio ambiente. **El artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, por el que se definen las competencias de los representantes de los trabajadores, no hace mención directa a la temática ambiental.

Sin embargo, la generalidad de alguno de sus puntos podría permitir que nos acogiéramos a ellos. Es el caso del **apartado h)** que establece:

“derecho a conocer trimestralmente, al menos, (...) los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen”.



Desde otro punto de vista, también sería posible acogerse al **apartado m)** que establece la competencia de...

“colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad”.

Nuestro argumento es...

...que para mantener la productividad debe mantenerse “obviamente” la empresa y, para ello, es imprescindible cumplir la legislación medioambiental.

También es posible una argumentación...

...que se base en las posibilidades de reducción de costes al hacer una práctica empresarial que relacione los consumos energéticos y de materias primas.

Por esta Ley, la empresa está obligada, entre otros, a ...

“consultar con los trabajadores la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, 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”.

Una manera de justificar que los Delegados de Prevención tengan derecho a recibir información y ser consultados, es...

...argumentar que los aspectos medioambientales están íntimamente relacionados con la salud. La preocupación por la salud debe extenderse al ambiente externo de la empresa puesto que un mal comportamiento ambiental de la empresa puede amenazar la salud de los trabajadores fuera de la jornada laboral.

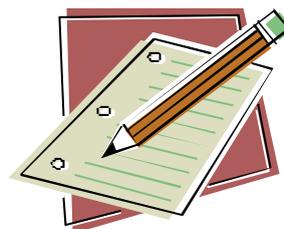
Pero además, de igual manera que existen derechos reconocidos que los delegados no ejercemos (siempre desde la perspectiva de hacer lo más fluidas posibles las relaciones laborales) podemos solicitar que el medio ambiente se incorpore como nuevo tema a las reuniones entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Por lógica y por tradición, el gran campo para conseguir mejoras en las relaciones laborales se encuentran en la negociación colectiva. A ella nos vamos a referir.

1.4.-LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los convenios colectivos son el instrumento por excelencia para la acción sindical, para la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores.

En muchos temas no debemos esperar a que exista reglamentación para poder regularlos en el ámbito de las relaciones laborales. De hecho, parte del compromiso solidario de nuestro sindicato estriba en este punto, en superar lo que está presente en las diferentes normativas y en ir más allá.



Estamos llegando al punto en que es necesario que las relaciones laborales contemplen el comportamiento ambiental de cada empresa y del conjunto de los sectores y que pongan los medios para mejorarlo de manera continua.

La introducción de la temática ambiental en la negociación colectiva tiene muchos matices, pues va a depender de variados factores: tipo de convenio, sector económico afectado, convencimiento de nuestros negociadores, sensibilidad de la parte empresarial, etc.

Ya existen experiencias de convenios que incorporan cláusulas ambientales. Todas ellas son muy recientes. Desde UGT-Aragón hemos planteado una serie de recomendaciones, de carácter orientativo, que nos pueden permitir debatir las cuestiones de la temática ambiental para la **Negociación Colectiva**.

Creación de un Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Las actuaciones que se realicen en materia de medio ambiente serán competencia de un Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente o en su defecto de los Comités de Seguridad (en adelante CSS), pero si estos no existieran sus funciones serán asumidas por los Delegados de Prevención (en adelante DP).

El ejercicio de dichas competencias por parte de los DP en medio ambiente necesitará de un crédito horario adicional para poder desempeñar eficazmente sus funciones.

El Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente:

***-se creará cuando el número de trabajadores sea el adecuado,
-será una estructura de consulta y participación,
-estará formado por los representantes de los trabajadores y en mismo número los representantes de la empresa
-los representantes de los trabajadores que participen en el Comité serán los mismos DP pero tendrán unas tareas básicas adicionales que no difieren mucho de las que tiene como DP:***

***-control del cumplimiento de la legislación medioambiental,
-difusión entre los trabajadores de la información que exista de dichos temas,
-fomentar entre los trabajadores buenas prácticas,
-participar en la gestión medioambiental de la empresa.***

Al Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente se le asignan unas funciones adicionales en lo que al tema de gestión medioambiental se refiere, como son:

**-definir la política medioambiental de la empresa,
-aprobar el plan de gestión medioambiental,
-recibir información periódicamente sobre los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de la empresa,
-ser consultados previamente a la toma de decisiones que puedan repercutir en dicho comportamiento,
-observar el cumplimiento de las pautas medioambientales de la empresa por parte de los trabajadores,
-fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa.**

Otras consideraciones de interés para el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente...

... se reunirá cada 3 meses, como mínimo, y siempre que sea necesario dentro del tiempo de la jornada laboral.

... de cada reunión se dejará constancia por escrito del estado actual y del seguimiento de los problemas tratados.

Cuando el CSSMA no pueda formarse las competencias que se le atribuyen pasarán a formar parte de las competencias del CSS y/o en su defecto de los DP.

Tanto se constituya o no el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, no olvidar los aspectos más importantes que como representantes de los trabajadores deben contemplarse...

- **Libre acceso de los representantes de los trabajadores a la información medioambiental de la empresa. Así como información a todos los trabajadores ante cualquier actividad peligrosa o que genere residuos tóxicos y peligrosos.**
- **Adopción de la normativa medioambiental existente.**

- **Incorporación de la gestión medioambiental en los centros de trabajo.**
- **Incorporación de políticas medioambientales en los centros de trabajo.**
- **Realización de programas de formación medioambiental dirigidos a trabajadores.**

