

NEGOCIACIÓN COLECTIVA VERDE:

PRESENTE Y
FUTURO



UGT 

Financiado por:





**NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
VERDE:
PRESENTE Y FUTURO**

UGT 

Título

Negociación Colectiva Verde: Presente y Futuro

Autoras

© Henar Álvarez Cuesta

© Arian Feigl-Berger

Coordinación y revisión

Manuel Riera Díaz

Edita

Área de Acción Climática y Transición Ecológica Justa de UGT-CEC

@ClimambienteUGT

Diseña e imprime

Blanca Impresores SL

Depósito legal

M-32063-2023



7

01. Presentación

13

**02. Los peligros del cambio climático y
la necesidad de una transición ecológica y
energética en la Unión Europea y en España**

27

**03. Impacto de las leyes de cambio climático
en la negociación colectiva**

33

**04. Buenas prácticas a nivel mundial de
cláusulas verdes en convenios colectivos**

36

04.1. Estructuras participativas
de las personas trabajadoras

37

04.2. Movilidad sostenible

39

04.3. Compras y consumos sostenibles

40

04.4. Salarios verdes

41

04.5. Educación y formación

42

04.6. Derechos laborales ante la transición ecológica

44

04.7. Cláusulas generales

44

04.8. Transformación productiva

**05. Análisis y propuesta de cláusulas convencionales
en materia de protección del medioambiente
y lucha contra el cambio climático**

47

05.1. Cláusulas programáticas

51

05.2. Difusión y comunicación de las medidas de lucha
contra el cambio climático y protección del medio ambiente

53

05.3. Cláusulas vinculadas a la adaptación al
calentamiento global y a los fenómenos extremos

61

05.4. Gestión medioambiental en la empresa

63

05.5. Participación de las personas trabajadoras
en la protección del medioambiente

80

05.6. Formación en materia medioambiental

82

05.7. Régimen disciplinario: infracciones medioambientales

82

05.8. Medidas directas de mitigación del cambio climático

88

05.9. Planes de movilidad sostenible

92

05.10. Extensión de la política medioambiental
a subcontratistas y proveedores

93

05.11. Hacia una transición justa medioambiental
en los sectores productivos

97

06. Conclusiones

01

presentación





01

presentación

La emergencia climática y la crisis medioambiental es, sin duda, el principal reto al que se enfrenta la Humanidad. En marzo de este año se puso fin al Sexto Ciclo de Evaluación del IPCC (el Grupo Intergubernamental de Expertos de la ONU sobre el Cambio Climático) que arrancó en 2015. Los informes de este Sexto Ciclo de Evaluación han dejado en evidencia que se han perdido unos años valiosísimos para hacer frente al cambio climático. El ritmo y la escala de lo que se ha hecho hasta ahora, y los planes actuales, son insuficientes. Aun así, todavía hay tiempo para actuar. Siempre será mejor tarde que nunca. Cada rincón del planeta está ya bajo los efectos del calentamiento global, y el inmovilismo sólo hará incrementar la velocidad, intensidad y frecuencia de los fenómenos meteorológicos extremos.

Esta década es de vital importancia para el porvenir de los seres vivos y ecosistemas. Ahora es el momento de adoptar medidas ambiciosas en mitigación y adaptación al cambio climático, o será demasiado tarde. El cambio climático es una amenaza para el bienestar humano y la salud del planeta y la ventana de oportunidad para asegurarse

un futuro habitable y sostenible para todos se está cerrando rápidamente. Hemos perdido demasiado tiempo y no existe alternativa. No hay otro camino. La inacción no es una opción. Nos urge a actuar en aspectos como: la energía renovable a gran escala; la protección y restauración de ecosistemas terrestres y marinos; la agricultura familiar, ecológica y regenerativa para secuestrar carbono en los suelos; el aislamiento térmico de edificios; la electrificación de la industria, la calefacción y el transporte. Nuestra generación va a pasar a la historia. O por dejar arder nuestro único hogar o por protagonizar la mayor evolución social de la historia. Nunca un grupo humano tuvo tanta responsabilidad.

La descarbonización, la reducción rápida de las emisiones de gases de efecto invernadero es una prioridad absoluta para UGT. Para cumplir los objetivos del Acuerdo de París (limitar el incremento de la temperatura a un máximo de 1,5°C y siempre muy por debajo los 2° C respecto a la época pre-industrial), el mundo entero necesita reducir de manera nunca antes vista los gases de efecto invernadero (GEI) durante los próximos siete años.

La creciente frecuencia e intensidad de los fenómenos meteorológicos extremos nos recuerda la necesidad urgente de actuar. Ejemplos como la temperatura que vivimos en primavera y en octubre de este

año, la sequía persistente a la que nos enfrentamos que está poniendo en grave riesgo la producción agraria e incluso el abastecimiento para consumo humano en algunos territorios, o el incremento de los incendios forestales son indicadores de la nueva realidad climática.

La transición ecológica es una gran oportunidad para España de crear empleo verde y aumentar nuestra competitividad industrial e independencia energética. Para maximizar las oportunidades la formación es básica. Que la falta de formación no sea cuello de botella.

Las transiciones digitales y medioambientales son comparables en efecto a la revolución industrial del siglo XX. Todas las profesiones y organizaciones se ven o se verán afectadas en mayor o menor medida, lo que supone un gran reto para las personas trabajadoras y el futuro mercado de trabajo.

En el actual proceso de transición hacia una economía más sostenible, es imperativo que los trabajadores y las trabajadoras adquieran las capacidades necesarias para optimizar sus labores y comprender plenamente el impacto medioambiental de sus funciones. Tres retos se plantean principalmente al hablar de competencias formativas relacionadas con la transición ecológica: adaptar las competencias actuales a las necesi-

dades de los sectores en su proceso de descarbonización y adaptación a la nueva realidad climática, formar en competencias para todos los nuevos empleos verdes y sensibilizar para reducir la huella de carbono en el puesto de trabajo.

La formación ambiental, abarcando temas como el cambio climático, la economía circular y los principios de la Agenda 2030, es esencial para la representación de las personas trabajadoras. Necesitan contar con conocimientos suficientes que les habiliten para identificar desafíos y oportunidades en el proceso de transición, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas por la empresa y proponer alternativas viables para contribuir de manera constructiva a la ecologización de la empresa y la adaptación a la nueva realidad ambiental. Por eso requerirán una formación sólida y competencias específicas para desempeñar sus responsabilidades de manera efectiva y comprometida.

Para UGT es básica la participación de las personas trabajadoras en materia ambiental en las empresas. Y la mejor forma de hacerlo es a través de la negociación colectiva. Por ello, hemos elaborado esta guía sobre la negociación colectiva verde. Desgraciadamente todavía es una materia bastante desconocida, a la que no se le ha prestado la atención que se merece. A través

de esta guía queremos profundizar en el tema, conocer en qué situación estamos, recopilar buenas prácticas y proponer las líneas por la que se debería avanzar.

En definitiva, la descarbonización de la economía y la transición ecológica se va a dar sí o sí, básicamente porque no hay alternativa, no podemos seguir desarrollándonos como hasta ahora, a espaldas de la naturaleza y del planeta. Pero tiene que llevarse a cabo con justicia social y de forma justa, poniendo a las personas en el centro. Necesitamos el consenso de la sociedad y especialmente de los trabajadores y las trabajadoras. Es la única forma de alcanzar el éxito, si no, nos enfrentaremos a un aumento de las desigualdades, mayor número de personas vulnerables y un fuerte rechazo social, que puede, además, ser utilizado por los partidos de extrema derecha.

Para UGT la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático es un pilar fundamental. Seguiremos luchando incansablemente por la defensa de las personas trabajadoras en la tan necesaria y urgente acción climática y en una transición ecológica justa y ambiciosa.

Wifredo Miró

Coordinador del Área de
Acción Climática y Transición
Ecológica Justa de UGT



02

los peligros del cambio climático
y la necesidad de una transición
ecológica y energética en la
Unión Europea y en España





Los peligros del cambio climático y la necesidad de una transición ecológica y energética en la Unión Europea y en España

Los informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) llevan advirtiendo desde los años 90 del siglo pasado de la existencia de una emergencia climática y de sus consecuencias; a saber, informes realizados en 1990, 1995, 2001, 2007, 2014, y en 2022/2023.

El último informe del IPCC de evaluación (6º) publicado en 2023 afirma con rotundidad cómo las actividades humanas, principalmente a través de las emisiones de gases de efecto invernadero, han causado inequívocamente el calentamiento global, y dichas emisiones han seguido aumentando, derivadas del uso insostenible de la energía y de la contaminación atmosférica, del uso de la tierra, de los estilos de vida y de las pautas de consumo y producción en las distintas regiones. Se han producido transformaciones rápidas y generalizadas en la atmósfera, los océanos, la criosfera y la biosfera. En consecuencia, el cambio climático de origen humano ya está causando muchos fenómenos meteorológicos y climáticos extremos en todas las regiones del planeta y provocando pérdidas y daños relacionados para la naturaleza y las personas.

Sustenta sus conclusiones en el contenido de los informes de evaluación de los tres grupos de trabajo existentes: el primero evalúa la ciencia física del cambio climático; el segundo analiza la vulnerabilidad de los sistemas naturales y socioeconómicos, los posibles impactos (positivos y negativos) y las opciones de adaptación existentes; el tercero, en fin, se dedica a buscar vías de mitigación, es decir, métodos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y para eliminarlos de la atmósfera¹.

El Informe no es optimista y, aunque pone en valor los pasos dados, estima que no son suficientes. Afirma que, para cualquier nivel de calentamiento futuro, numerosos riesgos relacionados con el clima son superiores a los evaluados en el Informe anterior, y los impactos previstos a largo plazo son hasta varias veces superiores a los observados actualmente. Considera que los riesgos y los impactos adversos previstos, así como las pérdidas y los daños relacionados con el cambio climático, aumentan con cada incremento del calentamiento global, al tiempo que los riesgos climáticos y no climáticos interactuarán cada vez más, creando riesgos compuestos y en cascada más complejos y difíciles de gestionar².

01 IPCC: Global warming Of 1.50 C, 2019; The Ocean and Cryosphere in Changing Climate, 2019 y Climate Change and Land, 2020 y AR6 Climate Change 2021: The Physical Science Basis.

02 IPCC: Synthesis report of the IPCC sixth assessment report (AR6), 19 de marzo de 2023.

El Informe apuesta (y exige) una mitigación profunda, rápida y sostenida y una aplicación acelerada de las medidas de adaptación en esta década, que reduciría las pérdidas y los daños previstos para las personas y los ecosistemas y aportaría muchos beneficios colaterales, especialmente para la calidad del aire y la salud. Sin embargo, un retraso en las medidas de mitigación y adaptación aumentaría las pérdidas y los daños y reduciría la viabilidad³.

A la luz de sus conclusiones, resulta de extrema urgencia la adopción de medidas que eviten el empeoramiento de las condiciones climáticas mediante la búsqueda de vías de mitigación y métodos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, para lograr su eliminación de la atmósfera y, al tiempo, consensuar y seguir opciones de adaptación a las condiciones climáticas ya causadas⁴. La conclusión, no por catastrofista, deja de ser real, tal y como afirma el Comité Económico y Social Europeo, en un planeta degradado, no habrá vida, ni empleo, ni empresas⁵.

03 IPCC: Synthesis report of the IPCC sixth assessment report (AR6), 19 de marzo de 2023.

04 IPCC: «AR6 Climate Change 2021: The Physical Science Basis», 2021.

05 Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La economía sostenible que necesitamos» (2020/C 106/01).

Las estrategias expuestas van a acarrear transformaciones de mayor o menor calado en el conjunto de los sectores productivos y desde luego, en el mundo laboral. Por tal motivo, desde la perspectiva jurídico-laboral, la transición ecológica ha de ser justa, tal y como afirma la OIT, “que no deje a nadie atrás” y que asuma y defienda en su desarrollo el trabajo decente, la inclusión social, la erradicación de la pobreza⁶ y el respeto y defensa del medioambiente, es decir, un sistema productivo capaz de aunar ecología y empleo⁷.

La Unión Europea, a través del Pacto Verde europeo, asume estos postulados y diseña una nueva estrategia de crecimiento con el objetivo de transformar la Unión Europea en una “sociedad equitativa y próspera, con una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, en la que no habrá emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 y el crecimiento económico estará disociado del uso de los recursos”⁸. Sigue la línea con lo demandado por el Consejo Económico y Social Europeo,

06 OIT: «Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos», Ginebra (OIT), 2015, pág. 6.

07 OIT: «The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change», Ginebra (OIT), 2009, pág. 9.

08 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: El Pacto Verde Europeo, Bruselas, 11.12.2019 COM(2019) 640 final.

y en orden a asegurar una transición justa hacia una economía climáticamente neutra, capaz de crear puestos de trabajo de calidad en todos los territorios⁹.

El objetivo de la política industrial verde a nivel europeo consiste en desencadenar y facilitar los cambios estructurales que se requieren, tanto para responder a las condiciones o situaciones ambientales, como para desarrollar una economía verde y circular.

Por cuanto hace a la economía verde, la OIT considera que este concepto incluye (en una lista abierta) “empleos que ayudan a proteger los ecosistemas y la biodiversidad, a reducir el consumo de energía, materiales y agua a través de estrategias altamente eficaces, reducir la dependencia del carbono en la economía y minimizar o evitar por completo la producción de todas las formas de desechos o contaminación”¹⁰.

Por su parte, la denominada economía circular, destinada a lograr una transición en el modelo económico desde el aspecto lineal (extraer-fabricar-usar-tirar) a otro sostenible y que considera al residuo como recurso, es definida por la Ley 7/2022, de 8

09 Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La economía sostenible que necesitamos» (2020/C 106/01).

10 OIT: «Empleos verdes. Hechos y cifras», cit., pág. 2.

de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular (igual definición contiene la Propuesta del Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles), como “sistema económico en el que el valor de los productos, materiales y demás recursos de la economía dura el mayor tiempo posible, potenciando su uso eficiente en la producción y el consumo, reduciendo de este modo el impacto medioambiental de su uso, y reduciendo al mínimo los residuos y la liberación de sustancias peligrosas en todas las fases del ciclo de vida, en su caso mediante la aplicación de la jerarquía de residuos” (art. 2.k).

El Pacto Verde contiene diversas formas de llevar a cabo la lucha contra el cambio climático. Así, dentro de las actuaciones clave del Pacto verde se pueden encontrar nueve bloques (Actuaciones del Pacto Verde Europeo; Ambición climática; Estrategia industrial para una economía limpia y circular; Movilidad sostenible e inteligente; Ecologización de la política agrícola común/Estrategia «de la granja a la mesa»; Preservación y protección de la biodiversidad; Hacia una contaminación cero para un entorno sin sustancias tóxicas; Integración de la sostenibilidad en todas las políticas de la UE; La UE como líder mundial; o Colaboración en torno a un Pacto Europeo por el Clima) en los cuales se encuadran diferentes medidas

que engloban el aspecto normativo¹¹, la elaboración de estrategias¹²; iniciativas de estímulo, gestión, mejora o análisis; o la implantación de Planes de acción.

Como objetivos del Pacto y del Reglamento 2021/1119/UE, de 30 de junio, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) n.º 401/2009 y (UE) 2018/1999) y por cuanto aquí interesa, procede destacar los siguientes: de un lado, la industria ha de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de aquí a 2030 al 50%, como mínimo, y hacia el 55 % con respecto a los niveles de 1990 de manera responsable; de otro, da prioridad a la eficiencia energética

¹¹ Procede mencionar a este respecto la Directiva sobre el Régimen de Comercio de Derechos de Emisión, el Reglamento de reparto del esfuerzo, el Reglamento sobre el uso de la tierra, el cambio de uso de la tierra y la silvicultura, la Directiva relativa a la eficiencia energética, la Directiva sobre energías renovables y las normas de comportamiento en materia de emisiones de CO₂ para turismos y furgonetas; Directiva de transporte combinado; Directiva sobre la infraestructura para los combustibles alternativos y del Reglamento sobre las Redes Transeuropeas (transporte); Directrices sobre ayudas estatales en materia de protección del medio ambiente y energía.

¹² Entre otras, cabe citar las siguientes: nueva estrategia de la UE en materia de adaptación al cambio climático; estrategia para una integración sectorial inteligente; estrategia en materia de energía eólica marina estrategia industrial de la UE; estrategia de movilidad sostenible e inteligente; estrategia de la granja a la mesa; estrategia de la UE sobre biodiversidad para 2030; estrategia forestal de la UE; o, estrategia en el ámbito de las sustancias químicas con vistas a la sostenibilidad.

mediante el desarrollo de un sector eléctrico basado en gran medida en fuentes renovables, completado con un rápido proceso de eliminación del carbón y con la descarbonización de gas¹³. El objetivo establecido a nivel comunitario pasa por la reducción de las emisiones netas en al menos un 55% de aquí a 2030 con respecto a 1990 y convertirse en el primer continente climáticamente neutro de aquí a 2050. Para ello se establecen un conjunto de propuestas interconectadas que afectan a una amplia gama de ámbitos políticos y sectores económicos: clima, energía y combustibles, transporte, edificios, uso de la tierra y silvicultura¹⁴.

Si bien el plan de acción de la economía circular guiará la transición de todos los sectores, las actuaciones se centrarán en aquellos que hacen un uso intensivo de recursos, tales como el sector textil o los de la construcción, la electrónica y los plásticos. Más detalladamente, se dibujan las siguientes prioridades, que afectarán de forma transversal a las siguientes actividades productivas. En cada una de ellas se deberán poner en marcha los mecanismos que la adaptación y la lucha contra el cambio climático precisarán:

- **Industria.** La meta señalada pasa por lograr la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero de aquí a 2030 al 50%, como mínimo, y hacia el 55 % con respecto a los niveles de 1990 de manera responsable. Asimismo, uno de los objetivos esenciales del nuevo marco político será estimular el desarrollo de mercados pioneros de productos climáticamente neutros y circulares, tanto dentro como fuera de la UE. Esta nueva o renovada industria ha de ser sostenible, cualidad a aplicar tanto al proceso industrial como al producto, potenciando el uso eficiente de los recursos, la utilización optimizada de las materias primas y el adecuado tratamiento de los residuos.
- **Energía.** Debe darse prioridad a la eficiencia energética mediante el desarrollo de un sector eléctrico basado en gran medida en fuentes renovables, completado con un rápido proceso de eliminación del carbón y con la descarbonización de gas.

¹³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: El Pacto Verde Europeo, Bruselas, 11.12.2019 COM(2019) 640 final.

¹⁴ GUILLÉN NAVARRO, Nicolás Alejandro: "Claves básicas para entender el presente y futuro de la economía circular en la Unión Europea", cit., p. 281, citando a COMISIÓN EUROPEA: Comunicación sobre "Objetivo 55: cumplimiento del objetivo climático de la UE para 2030 en el camino hacia la neutralidad climática", 2021.

- **Tecnología.** La Unión Europea (y el resto del mundo) se enfrenta al doble desafío de la transformación verde y digital y si bien la interacción de ambas puede conllevar aspectos positivos: Europa debe aprovechar el potencial de la transformación digital en cuanto que factor clave para propiciar la consecución de los objetivos del Pacto Verde.

En este aspecto, para la Comisión, “la tecnología supone un aliado en su lucha contra la contaminación y por ello explorará medidas que garanticen que las tecnologías digitales, tales como la inteligencia artificial, las redes 5G, la computación en la nube y en el borde y la internet de las cosas, puedan acelerar y potenciar los efectos de las políticas para combatir el cambio climático y proteger el medio ambiente. La digitalización brinda además nuevas oportunidades para el control a distancia de la contaminación del aire y del agua, o para la monitorización y optimización del modo de utilización de la energía y los recursos naturales”. Para paliar las repercusiones negativas de su uso, prevé reforzar la transparencia sobre el impacto ambiental de los servicios de comunicaciones electrónicas, así como adoptar medidas más estrictas en el despliegue de redes nuevas y las ventajas de apoyar sistemas de recogida que incentiven la devolución de los dispositivos que no se quieran conservar, como teléfonos móviles, tabletas y cargadores.

- **Envases y plásticos.** La Comisión hará un seguimiento de la estrategia de los plásticos centrandó la atención, entre otras cosas, en la adopción de medidas contra los microplásticos añadidos intencionadamente y contra la liberación no intencionada de plásticos en ámbitos como la producción textil o la abrasión de neumáticos. Asimismo, elaborará una serie de requisitos para garantizar que todos los envases del mercado de la UE puedan reciclarse o reutilizarse de manera económicamente viable de aquí a 2030, establecerá un marco regulador para los plásticos biodegradables y los bioplásticos, y se comienza a adoptar medidas sobre los plásticos de un solo uso.
- **Reciclaje y reutilización.** El plan de acción de la economía circular pretende incluir medidas para animar a las empresas a que ofrezcan productos reutilizables, duraderos y reparables y para que los consumidores puedan elegirlos; al tiempo, prevé analizar la necesidad de establecer un “derecho a la reparación” capaz de coto a la obsolescencia programada de los dispositivos, sobre todo en el sector de la electrónica. En este sentido, el Parlamento europeo apoya una legislación destinada a

que los productos sean más duraderos, reparables, reutilizables y reciclables; pide que se presenten propuestas legislativas sobre el derecho a la reparación, la eliminación de la obsolescencia programada; y centra su atención en las baterías y dispositivos de carga comunes para equipos informáticos móviles.

- **Transporte sostenible.** El transporte representa la cuarta parte de las emisiones de gases de efecto invernadero de la Unión, y va en aumento. Para lograr la neutralidad climática, es necesaria una reducción del 90% de las emisiones procedentes del transporte (por carretera, por ferrocarril, aéreo y por vías navegables) de aquí a 2050.
- **Agricultura, ganadería y pesca.** El Parlamento Europeo “destaca la importancia de la agricultura europea y su potencial para contribuir a la acción por el clima, la economía circular y a la mejora de la biodiversidad y para promover el uso sostenible de materias primas renovables; [y] destaca que los agricultores de la Unión deben recibir las herramientas necesarias para luchar contra el cambio climático y adaptarse al mismo”. También el Consejo Económico y Social Europeo considera este sector como clave de bóveda (“la agricultura apoyada por la comunidad, las cadenas cortas de suministro, las redes alternativas de alimentación, los sistemas agrícolas locales, las ventas directas y las cooperativas de consumidores tienen el potencial de suministrar bienes públicos y proporcionar seguridad alimentaria, protección social y producción sostenible”), pero ambas instituciones apuestan por otro modelo lejano, parece, de la explotación intensiva industrial, forzando a un nuevo reajuste en el mundo rural.
- **Industria química.** Para garantizar un entorno sin sustancias tóxicas, la Comisión presentará una estrategia en el ámbito de las sustancias químicas con vistas a la sostenibilidad. Esta estrategia contribuirá tanto a mejorar la protección de los ciudadanos y el medio ambiente contra las sustancias químicas peligrosas como a impulsar la innovación para el desarrollo de alternativas seguras y sostenibles.

A nivel interno, en España se ha promulgado la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, que trata, de un lado, de avanzar en la lucha contra la crisis climática y, de otro, de anticiparse y “ofrecer respuestas solidarias e inclusivas a los colectivos más afectados por el cambio climático y la transformación de la economía” (Preámbulo).

El objeto de esta Ley, de conformidad con su art. 1, se articula en cuatro pilares: asegurar el cumplimiento de los objetivos del Acuerdo de París, firmado por España el 22 de abril de 2016; facilitar la descarbonización de la economía española; promover la adaptación a los impactos del cambio climático; y, por último, implantar un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente. Precisamente entre sus principios rectores recogidos en el art. 2, vuelve a aparecer el desarrollo sostenible, unido a la cohesión social y territorial, la protección de colectivos vulnerables y la igualdad entre mujeres y hombres.

La articulación de estos cuatro pilares se lleva a cabo a través del Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC), el cual ha de incorporar (art. 17.3):

- a. La identificación y evaluación de impactos previsibles y riesgos derivados del cambio climático para varios escenarios posibles.
- b. La evaluación de la vulnerabilidad de los sistemas naturales, de los territorios, de las poblaciones y de los sectores socioeconómicos. En esta evaluación es preciso fijar la atención y convertir en un aspecto central de la misma las consecuencias que los distintos escenarios supondrían para las actividades productivas y el empleo en los distintos territorios, con particular atención al sector agropecuario de cada zona.
- c. Un conjunto de objetivos estratégicos concretos, con indicadores asociados.
- d. Un conjunto de medidas de adaptación orientadas a reducir las vulnerabilidades detectadas.

Para el diseño de los objetivos y de las herramientas mencionadas es preciso contar con la participación y colaboración de “los distintos niveles de las administraciones públicas, las organizaciones sociales y la ciudadanía en su conjunto”, entre quienes cabe destacar el papel que han de asumir los sindicatos y las organizaciones empresariales a la hora de dibujar las concretas actuaciones a llevar a cabo en atención a los sectores y subsectores de actividad afectados y las características de los mismos, las cuales han de tener reflejo en la negociación colectiva de una manera u otra.

Más claramente aparece desarrollada la perspectiva sociolaboral en la Estrategia de Transición Justa, la cual constituye el “instrumento de ámbito estatal dirigido a 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” (art. 27). La Estrategia ha de identificar los colectivos, sectores, empresas y territorios potencialmente vulnerables al proceso de transición a una economía baja en emisiones de carbono; analizar las oportunidades de creación de actividad económica y empleo vinculadas a la transición energética y constituye el marco de elaboración de los convenios de Transición Justa.

La primera Estrategia, elaborada en 2020 y dirigida a la optimización de las oportunidades en actividad y empleo de la transición ecológica hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero¹⁵, propone varios objetivos estratégicos relacionados con la transición energética y su impacto en el trabajo, en determinados sectores productivos y en ciertos territorios:

- **OE1.** Facilitar el aprovechamiento de las oportunidades de empleo y mejora de la competitividad y cohesión social y territorial generados por la transición ecológica de la economía.
- **OE4.** Convertir la transición ecológica en un vector para frenar la despoblación, mediante el desarrollo de un modelo que tenga en cuenta las características propias de las zonas rurales y apuesta por su dinamización, en un marco sostenible e integrador
- **OE6.** Identificar, mediante la realización de planes sectoriales en los principales sectores económicos, los retos, oportunidades, amenazas y medidas necesarias para llevar a cabo su transformación, anticipándose a los posibles efectos negativos de algunas transformaciones relacionadas con la ecologización, tanto a nivel sectorial como concentradas sobre territorios concretos, para su acompañamiento.

¹⁵ https://www.transicionjusta.gob.es/destacados/common/Estrategia_Transicion_Justa-Def.PDF.

- **OE8.** Proponer políticas industriales, de investigación, desarrollo, innovación, digitalización, de promoción de actividad económica, de fomento de la inversión y la financiación requerida, políticas activas de empleo y formación profesional para el trabajo coordinado de la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y los agentes sociales con el objetivo de aprovechar la transición para lograr los mejores resultados de empleo y la mejora de la competitividad.
- **OE9.** Minimizar los impactos negativos en zonas vulnerables a través de Convenios de Transición Justa, apoyando técnica y financieramente su realización y con la participación de las diferentes administraciones, agentes y organizaciones sociales del territorio.
- **OE10.** Impulsar la elaboración de Convenios de Transición Justa para sectores estratégicos y colectivos afectados y apoyar su realización.

En el marco de esta Estrategia, se han de elaborar convenios de transición justa con el fin 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 (art. 28.1).

En cuanto a hace a participantes y contenido, se suscribirán entre el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, previo informe del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, y otras Administraciones Públicas, en particular, Entidades Locales de áreas geográficas vulnerables a la transición hacia una economía baja en carbono. Y contempla también la participación de empresas, organizaciones de los sectores empresariales, organizaciones sindicales, universidades, centros educativos, asociaciones y organizaciones ambientales no gubernamentales y demás entidades interesadas o afectadas. Respecto a su concreto contenido, los convenios de transición justa han de incluir (art. 28.3):

- a. Una evaluación del estado de vulnerabilidad del área geográfica o colectivo afectado. Cuando el resultado de la evaluación de la situación lleve al cierre de líneas de producción, actividades productivas, o servicios inadaptados se establecerá una línea de trabajo con las empresas afectadas por el cese de dichas actividades o procesos con objeto de que puedan desarrollar nuevas actividades en los mismos territorios y apoyar su diversificación.
- b. Compromisos de las partes participantes en el convenio, incluidas las empresas beneficiarias de medidas de apoyo para la transición.
- c. Medidas fiscales, de financiación, de apoyo a la I+D+i, de digitalización, de emprendimiento, de empleo, de protección social y actividades formativas para incentivar la adaptación de los trabajadores, supeditadas al cumplimiento de los objetivos establecidos en el convenio. Las previstas han de procurar aprovechar los recursos endógenos del territorio, ya sean económicos, sociales o ambientales, y atraerán inversiones exógenas, apostando prioritariamente por aquellos sectores que también presenten mejores resultados de sostenibilidad, tanto ambiental, como económica y social
- d. Un calendario para la adopción de las medidas, con objetivos medibles y mecanismos de seguimiento.
- e. Cuando se considere procedente, el acceso prioritario a una parte o a la totalidad de la capacidad de evacuación eléctrica, así como el derecho prioritario al uso y volumen de agua de aquellas concesiones que queden extinguidas tras el cierre de instalaciones de generación de energía eléctrica.

03

impacto de las leyes
de cambio climático
en la negociación colectiva





impacto de las leyes de cambio climático en la negociación colectiva

Las distintas normas mencionadas no contienen ninguna mención a los convenios colectivos, en tanto no cabe equiparar en ningún caso los convenios de transición justa a los acuerdos laborales ni en contenido, efectos, procedimiento negocial o sujetos negociadores.

El silencio legal resulta aún más destacable si se tiene en cuenta cómo los sectores afectados por la legislación europea y española vertebran el sistema económico español. Así, la agricultura, la ganadería, la pesca, la construcción, el transporte, la automoción, la logística, el sector energético, el transporte, la hostelería, el turismo o la industria química van a sufrir las consecuencias de las medidas adoptadas y de las condiciones climatológicas por venir.

No cabe duda que el convenio colectivo constituye el mecanismo idóneo para incorporar contenido vinculado a la transición ecológica y a la lucha contra la crisis climática, merced al amplio ámbito objetivo concedido por el art. 85 ET.

Así lo ha reconocido también el Comité Económico y Social Europeo, al destacar cómo la negociación colectiva constituye un útil determinante 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, con cláusulas que aborden el impacto de la actividad de las empresas en el medio ambiente; la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del medio ambiente y del cambio climático; o el impacto de la transformación ecológica en la actividad de una empresa por lo que respecta a la organización del trabajo, los cambios en los perfiles profesionales y las competencias de las personas trabajadoras¹⁶.

En este sentido, todos los niveles negociadores resultan propicios para la defensa del medio ambiente, si bien parece más adecuado estructurar la atribución de estos contenidos, de tal modo que a nivel supra-empresarial se marquen las líneas generales y se diseñen los instrumentos participativos y de mitigación para que a nivel de empresa se asuma la concreción de las cláusulas verdes.

Hay sectores y empresas pioneros en la regulación de este tipo de materias, y poco a poco comienzan a extenderse a sectores más tradicionales y «a priori» alejados de este tipo de contenido. Sin embargo, subsectores que supondrían una punta de lanza por su importancia y consecuencias en este ámbito, carecen de previsión alguna al respecto.

A este respecto, cabe advertir diferentes velocidades entre los convenios sectoriales de ámbito estatal o las grandes empresas, y los acuerdos de ámbito autonómico, provincial o de pequeñas empresas: los primeros llevan ya varios años incorporando este contenido mientras que los segundos apenas sí mencionan programáticamente la protección del medioambiente (salvo honrosas excepciones).

También cabe constatar cómo (y al igual que sucede con otros temas) los contenidos en su momento más avanzados se han extendido a otros convenios de distinto ámbito sectorial y/o territorial, pero al cabo, los propios acuerdos pioneros han quedado lastrados por sus propias previsiones que vuelven a reproducir en sus nuevos pactos sin seguir la propia línea diseñada.

¹⁶ Dictamen CESE: «Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro», 2023.

En las siguientes páginas se trata de examinar los contenidos medioambientales existentes en las cláusulas convencionales y proponer otros dotados de una mayor sistematicidad, concreción e implantación práctica con la finalidad de que los agentes negociales los incorporen en su negociación. El análisis ofrecido se realiza de forma ejemplificativa y desde luego abierta, en tanto caben otras posibilidades para alcanzar idénticos objetivos.

Las cláusulas «greenfriendly» examinadas y propuestas responden a las siguientes finalidades: bien a luchar contra el cambio climático (mitigación), bien a tratar de adaptar las condiciones laborales a las actuales y futuras condiciones climáticas (adaptación), y, en fin, a llevar a cabo una transición justa hacia los nuevos modelos productivos.

Las estrategias mencionadas frente al cambio climático constatado, esto es, la mitigación y la adaptación a los cambios que la crisis climática y la lucha frente a la misma ocasionan conllevan efectos en el ámbito socioeconómico y productivo. Así, la mitigación pretende frenar el proceso de cambio climático limitando o evitando las emisiones de gases de efecto invernadero y eliminando estos gases de la atmósfera mediante la limitación de las emisiones industriales de carbono, la reforestación que ayuda a la eliminación

del dióxido de carbono en la atmósfera o los cambios en el consumo individual destinados a reducir la propia huella de carbono.

La adaptación, por su parte, implica cambios que facilitan la adaptación al clima real o previsto en el futuro, moderando los efectos nocivos o aprovechando las oportunidades beneficiosas que se derivan de él. Estas medidas pueden ser reactivas, como respuesta a condiciones que ya han cambiado, o proactivas, en previsión de futuros impactos. Estas dos formas de acción climática son complementarias e igualmente vitales¹⁷ y suponen la necesidad de apostar por una transición justa en el conjunto de sectores productivos que evite o reduzca las consecuencias socioeconómicas negativas.

Con todo, la separación expuesta es artificial, pues la verdadera finalidad de cada previsión se tiende a difuminar en la práctica para servir al concepto omnicompreensivo de lucha contra el cambio climático y defensa del medioambiente.

¹⁷ ONU: «World social report 2020 inequality in a rapidly changing world», 2021, pág. 89.

04

buenas prácticas
a nivel mundial
de cláusulas verdes
en convenios colectivos





A

buenas prácticas a nivel mundial de cláusulas verdes en convenios colectivos

Aunque los convenios colectivos podrían desempeñar un papel protagonista en la promoción de una transición ecológica justa, las cláusulas medioambientales siguen siendo excepcionales, carecen del impulso necesario y son en su mayoría de carácter reactivo. No obstante, cada vez existen más y mejores cláusulas verdes en convenios colectivos de todo el mundo. Debido a que no existen suficientes recopilaciones de cláusulas verdes y escasean los recursos científicos, la selección de los ejemplos de buenas prácticas mencionados a continuación no puede ser exhaustiva y totalmente representativa.

En general, se pueden encontrar muchas más cláusulas centradas en la protección a las personas trabajadoras, que cláusulas que aportan de manera específica protección al medio ambiente. Como indica la ciencia, necesitamos hacer transiciones rápidas y globales para garantizar un mundo habitable para las personas. Esta ambición se debe trasladar a la negociación colectiva para proteger el bienestar y la integridad de las personas trabajadoras, porque no habrá empleo en un planeta muerto. Por esta razón, el siguiente texto se centra en las

cláusulas que contribuyen activamente a un lugar de trabajo más respetuoso con el medio ambiente y justo, ya que éstas pueden considerarse ejemplos realmente de progreso y de mejores prácticas.

En general, hay 3 categorías de cláusulas que se pueden identificar y que parecen tener un impacto cada vez mayor. En primer lugar, existe un gran grupo de cláusulas declarativas que sólo denuncian un interés compartido para proteger el medio ambiente pero no indican ninguna acción concreta al respecto. En segundo lugar,

hay cláusulas que crean estructuras participativas y de planificación, como comités, que sí dedican algunos recursos al tratamiento de las cuestiones medioambientales. Sin embargo, éstas no aseguran que se vayan a llevar a cabo medidas concretas. En tercer lugar, hay cláusulas donde sí se acuerdan acciones concretas y medibles.

A continuación, se enumera una recopilación de cláusulas que se pueden considerar como buenas prácticas, agrupadas según su ámbito de aplicación.

04.1.

Estructuras participativas de las personas trabajadoras

En el Reino Unido, los sindicatos negociaron que se establecieran representantes medioambientales que participasen en las estructuras de planificación y negociación ya existentes. Su función es la de promover iniciativas y prácticas sostenibles en los lugares de trabajo, así como formación medioambiental. En el ayuntamiento de Bristol, por ejemplo, existen 12 representantes medioambientales, que tienen un tiempo de dedicación de 2 días al mes y constituyen un Comité de Representantes Verdes. Gracias a su labor, el plan de trabajo desarrollado en el ayuntamiento incluyó iniciativas sobre residuos y reciclaje, sustitución de los dispensadores de agua embotellada por agua corriente filtrada, desarrollo de un sistema de gestión de residuos para eventos y establecimiento de un plan de conducción ecológica. Con un planteamiento similar el sindicato UNISON estableció una semana medioambiental, la reducción de papel en las reuniones y la instalación de una caldera de alta eficiencia en un hospital. Trabajando dentro de un comité específico, el sindicato Unite logró una reducción del 10% de huella de carbono y un crecimiento del 10-65% de la tasa de reciclaje con sus recomendaciones en el puerto de Flexistowe entre 2008-2012¹⁸.

¹⁸ Ania Zbyszewska y Marie Pillon, «Labour and Environmental Sustainability UK Report», Agreement – A Green Mentality for Collective Bargaining (ADAPT University Press, 2020), 33-35.

04.2.

Movilidad sostenible

En el ámbito de la movilidad al trabajo, existe una amplia gama de cláusulas verdes. Aquí cabe mencionar el plan de movilidad 2018-2021 logrado por múltiples sindicatos en el operador de telecomunicación Orange en Francia¹⁹. Este acuerdo responde a las exigencias de la necesaria transición de la movilidad desde muchos ángulos diferentes con múltiples medidas. Además de las iniciativas de información y concienciación sobre el uso de vehículos ecológicos de dos ruedas (es decir, cualquier vehículo de tracción humana o eléctrica con manillar, como bicicletas o patinetes eléctricos), la empresa ofrece múltiples incentivos económicos. Incluye una contribución del 50% a la compra de un vehículo propio ecológico, una contribución del 50% a una suscripción a un servicio de alquiler de bicicletas, el 50% de reembolso de un depósito de vehículos ecológicos en estaciones de transporte público y el reembolso del 50% de un abono de transporte público. Este último, sin embargo, se ve superado por un acuerdo de los Países Bajos que imparte un reembolso del 100% si la persona empleada se desplaza en transporte público²⁰. En la misma línea, la Alianza de Servicios Públicos en Canadá ha negociado un reembolso del 50% también para la familia²¹. Para que el transporte público sea una opción posible en los desplazamientos al trabajo, la Communications, Energy & Paperworkers Union de Canadá ha alcanzado el establecimiento de un comité que investiga si la ruta del sistema de transporte público pueda modificarse tras estudiar las necesidades de las personas empleadas²².

¹⁹ Orange SA et al., «ORANGE (Headquarters) - Agreement on the mobility plan», accedido 17 de agosto de 2023, <https://www.droits-salaries.com/380129866-orange/38012986646850-siege/T07518002975-accord-portant-sur-le-plan-de-mobilite-mobilites.shtml>.

²⁰ Mariam Kullmann, «Labour and Environmental Sustainability Dutch Report», Agreement – A Green Mentality for Collective Bargaining (ADAPT University Press, 2020), 50.

²¹ Public Service Alliance of Canada. Local Y023. Yukon Employees' Union y City of Whitehorse, Yukon, «Collective Agreement Article 19.09», 2017 de 2013, <http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/07/0738611a.pdf>.

²² Communications, Energy and Paper workers Union (CEP). Local 1119 y Howe Sound Pulp and Paper Ltd., «Collective Agreement. Letter of Understanding - Green Bus», 2012 de 2008, <http://www.bcbargaining.ca/content/1225/Howe%20Sound.pdf>.

Además, el acuerdo de Orange prevé un pago por kilometraje en bicicleta de 25ct/kilómetro con un máximo de 200€/año para personas empleadas que realicen la mayoría de sus desplazamientos casa-trabajo en su propia (E-) bicicleta. Sin embargo, la Unión Canadiense de Personas Empleadas Públicas logró la misma tarifa sin límite²³. A modo de ejemplo, una persona trabajadora que haga un trayecto de 15 kilómetros hasta su centro de trabajo tendrá unos beneficios de unos 150€ al mes. Asimismo, la Universidad de Toronto se ha visto obligada a reembolsar reparaciones razonables de las bicicletas por desgaste hasta el coste de un abono mensual del transporte público²⁴ y la International Association of Machinists and Aerospace Workers ha conseguido para la plantilla una subvención de \$125 mensuales si se desplazan sin coche, reduciendo el importe de \$15 para cada día que conduzcan²⁵. No obstante, el plan de movilidad de Orange incluye la dotación de infraestructuras necesarias, como duchas, aparcamiento de bicicletas y estaciones de carga (también para coches eléctricos). La empresa también acordó equipar progresivamente su flota con vehículos eléctricos o híbridos. Estos vehículos también se ofrecen a las personas empleadas para uso privado a cambio de una contribución económica para fomentar el «carsharing»²⁶ del coche. Para gestionar el carsharing y «carpooling»²⁷ en los desplazamientos al trabajo, la empresa proporcionó también unas plataformas digitales. Con el fin de facilitar el carpooling, no sólo se reservaron plazas de aparcamientos específicas, sino que también hubo una reorganización individual de los horarios de trabajo. Adicionalmente, la empresa se comprometió a ofrecer clases de conducción sostenible.

23 Canadian Union of Public Employees. Local 3942 y Ottawa Salus Corporation, «Collective Agreement. Article 23.04 (a): Expenses» (Ottawa, 2018 de 2014), [https://www.sdc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Residential%20Care%20Facilities/623-14115-18%20\(828-1525\).pdf](https://www.sdc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Residential%20Care%20Facilities/623-14115-18%20(828-1525).pdf).

24 Canadian Union of Public Employees. Local 1281 y University of Toronto Graduate Students Union, «Collective Agreement. Article 22.5 Transportation Allowance», 2022 de 2019, [https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Other%20Services/813-16562-22%20\(899-0088\).pdf](https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Other%20Services/813-16562-22%20(899-0088).pdf).

25 International Association of Machinists and Aerospace Workers. Lodge 1922 y Ecojustice Canada, «Collective Agreement. Article 22 Hybrid Work Arrangements», 2024 de 2021, [https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Scientific%20and%20Technical%20Services/541-4717-24%20\(866-0003\).pdf](https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Scientific%20and%20Technical%20Services/541-4717-24%20(866-0003).pdf).

26 El carsharing es un sistema para compartir vehículo.

27 El carpooling consiste en viajar varias personas en un mismo vehículo al mismo destino.

En cuanto de la reducción de los desplazamientos, la empresa estableció la infraestructura digital necesaria y facilitó el agrupamiento de reuniones que no puedan celebrarse en línea. De todas formas, la compañía sólo aceptó permitir el teletrabajo durante eventos meteorológicos extremos y no, como en muchos otros acuerdos, como medida para reducir los desplazamientos. En esta línea, cabe mencionar otra cláusula, lograda por múltiples sindicatos en una compañía francesa de servicios electrónicos, que permite a la plantilla trabajar en otro centro que esté más cerca de su domicilio²⁸. Y también un convenio neerlandés que prevé compensar los traslados de las personas trabajadoras que reduzcan la distancia oficina-domicilio en al menos un 60% si una persona empleada vive a más de 25 km del centro de trabajo²⁹.

Un aspecto importante del plan de Orange es que se creó un comité nacional bipartito para supervisar su aplicación en los distintos centros de trabajo. Este comité fue responsable de vigilar el uso de incentivos mencionados, hacer propuestas para un plan de comunicación, identificar posibles nuevas experiencias, medir la reducción del consumo de los combustibles fósiles, así como examinar las dificultades encontradas y encontrar soluciones.

04.3.

Compras y consumos sostenibles

La International Assosiation of Mechanists Canada ha negociado un comité bipartito que, entre otras responsabilidades, debe hacer todo lo posible por ofrecer productos sostenibles. Éstos deben ser de producción local, libres de pesticidas, éticamente responsables, de comercio justo y no modificados genéticamente³⁰. En la Canadian Pacific Railway han acordado el uso de las sustancias menos nocivas posibles para las personas trabajadoras y el medio ambiente. Además, si las sustancias nocivas no pueden sustituirse, deben tratarse según este orden de preferencia: (i) reutilización, (ii) reciclaje, (iii) eliminación de forma que se minimice el daño al medio ambiente (iv) almacenaje de

28 CFDT et al., «EDF - ELECTRICITE DE FRANCE (Siège) - ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA MOBILITE DURABLE DU GROUPE EDF», 2019, <https://www.droits-salaries.com/552081317-edf-electricite-de-france/55208131766522-siege/T07519016856-accord-collectif-relatif-a-la-mobilite-durable-du-groupe-edf-autres-teletravail.shtml>.

29 Kullmann, «Labour and Environmental Sustainability Dutch Report», 50.

30 International Association of Machinists. Local 1922 y Ecojustice Canada, «Collective Agreement. Article 20.02 Joint Occupational Health, Safety and Environment Committee and 20.03 Practices and Environment Concerns», 2012 de 2010, <http://www.sdc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Scientific%20and%20Technical%20Services/866-0003-12.pdf#search=ecojustice>.

forma respetuosa con el medio ambiente de acuerdo con normativas y directrices establecidas³¹. En otra empresa canadiense que suministra componentes para el sector autom3vil las partes acordaron que un tercio de todos los productos qu3micos existentes deb3an ser revisados al menos anualmente a trav3s del Comit3 Mixto de Salud y Seguridad para investigar el uso de alternativas m3s ecol3gicas. Tambi3n se acord3 que los nuevos productos qu3micos se examinar3an y se debatir3an antes o inmediatamente despu3s de su introducci3n³².

En el Reino Unido, el Sindicato de Servicios Comerciales negoci3 un plan conjunto de sostenibilidad medioambiental con el objetivo de reducir emisiones de gases del efecto invernadero y los residuos en un 25%, as3 como el consumo de agua³³. En Francia el acuerdo del Groupe Casino pretende implementar contratos de rendimiento energ3tico en las tiendas, crear canales de clasificaci3n para el reciclaje y la recuperaci3n de residuos y difundir una gu3a de pr3cticas ecol3gicas entre las personas trabajadoras como parte de una campa3a general de concienciaci3n de la plantilla³⁴.

04.4.

Salarios verdes

Mientras algunos convenios colectivos s3lo hacen hincapi3 en la responsabilidad de las personas trabajadoras de aplicar un comportamiento m3s sostenible, los sindicatos italianos negociaron premiar econ3micamente a las personas trabajadoras por tales h3bitos. Algunas de las medidas m3s destacadas son los aumentos salariales vinculados a eficiencia energ3tica y la conservaci3n denominados “salarios verdes”. As3 el aumento salarial puede vincularse al consumo de electricidad, papel y t3ner, metano o agua, o a la reducci3n de generaci3n de residuos.

³¹ CAW. Local 101 y Canadian Pacific Railway, «Collective Agreement #101. Article 44.14», 2014 de 2011, <http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/10/1010407a.pdf>.

³² Unifor. Local 27 y Cooper Standard Automotive Fluid Systems Division. Glencoe Plant, «Collective Agreement. Article 30 Safety and Health», 2024 de 2021, <https://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/11/1104409a.pdf>.

³³ Zbyszewska y Pillon, «Labour and Environmental Sustainability UK Report», 33-35.

³⁴ Alexis Bugada, «Labour and Environmental Sustainability French Report», Agreement – A Green Mentality for Collective Bargaining (ADAPT University Press, 2020), 70.

Existen otros convenios colectivos que incluyen el ahorro por prácticas medioambientalmente sostenibles en las primas por rendimiento. Por ejemplo, el convenio de la empresa productora de gafas Luxottica en 2015. En este caso, la bonificación por rendimiento consiste en un 80% relativo al ahorro gracias a la reducción del consumo de energía eléctrica, y un 20% en función de la reducción de uso de papel, el uso del transporte público, el número de personas trabajadoras que no utilizan el coche, así como la reducción del consumo indirecto de materiales como embalajes y herramientas.

Otros acuerdos de salarios verdes fijan objetivos específicos para reducir los costes de consumo energético, incluyen campañas de información para concienciar a las personas trabajadoras, o la implementación de sistemas automáticos de Gestión Inteligente de la Energía³⁵.

04.5.

Educación y formación

La formación ecológica suele ir dirigida a los miembros de los comités correspondientes. En el contexto de una empresa de paquetería canadiense, las partes acordaron impartir un curso medioambiental de una semana de duración a cada miembro del Comité Mixto de Salud, Seguridad y Medio ambiente³⁶.

Para proporcionar a toda la plantilla educación ambiental, algunos convenios colectivos contienen cláusulas que designan un fondo dedicado a actividades educativas de las que las cuestiones medioambientales constituyen una parte. En este sentido, cabe destacar el acuerdo alcanzado por United Steelworkers que negoció establecer un fondo de formación al que la empresa contribuyó y que ha crecido anualmente por hora trabajada y persona trabajadora. Por ejemplo, en 2017 se aportó \$0,09 por hora trabajada y persona trabajadora³⁷.

³⁵ Paolo Tomassetti, «Labour and Environmental Sustainability Italian Report», Labour and Environmental Sustainability Italian Report (ADAPT University Press, 2020), 56-60.

³⁶ CAW. Local 114 y Williams Moving and Storage, Alberta and British Columbia, «Collective Agreement. Article (G)13.07 Education and Training», 2018 de 2014, <http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/14/1426703a.pdf>.

³⁷ United Steelworkers. Local 1-2017 y Babine Forest Products, «Collective Agreement. Article XXVII», 2023 de 2018, https://www.bcbargaining.ca/content/3249/HamptonBabine_2018-2023CollectiveAgreement_SIGNED.pdf.

Eso supone \$14,4 al mes para una persona trabajadora a tiempo completo. Por otro lado, el acuerdo francés de Floristerías, Venta y Servicio de Mascotas, por ejemplo, dedica 16 horas laborales a la formación sobre prácticas respetuosas con el medio ambiente³⁸.

04.6.

Derechos laborales ante la transición ecológica

En Suecia, gracias a los Acuerdos de Transición al Empleo, se ha mejorado el derecho al reciclaje y a la recualificación en caso de cambio necesario de puesto, debido a las transiciones económicas y ecológicas, apoyándose la búsqueda de empleo y la formación³⁹. Por ejemplo, se facilitan cursos y formación subvencionada para personas trabajadoras mayores de 40 años que hayan sido despedidas.

Un acuerdo, negociado por la Canadian New Brunswick Union establece que, si una persona trabajadora tiene que recibir formación adicional, ésta tendrá lugar durante las horas laborales y sin reducción de salario. Adicionalmente, si una persona trabajadora, tras la formación recibida, sigue careciendo de la competencia necesaria, la empresa hará todo lo posible por encontrarle otro puesto en la institución. Del mismo modo, la empresa debe notificar al sindicato y a las personas trabajadoras con al menos 4 meses de antelación cuando esté considerando la introducción de un cambio que altere substancialmente las funciones de las personas trabajadoras⁴⁰. También existen convenios donde debe avisarse con un mínimo de antelación de 6 meses en caso de la reducción de plantilla⁴¹.

El sindicato Canadian Auto Workers (CAW) negoció una cláusula que dice que: **“Ningún empleado, con causa justificada, debe ser despedido, penalizado, coaccionado, intimidado o disciplinado por negarse a trabajar [...] cuando considere que sea inseguro [...] para el medio ambiente.”** Mientras tanto, la empresa tiene que asegurarse de que ninguna otra persona desempeñe el

38 Bugada, «Labour and Environmental Sustainability French Report», 69.

39 International Labour Organization, «Social Dialogue Report 2022 - Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery», ILO Flagship Report, 2022, 93.

40 New Brunswick of Public and Private Employees y Peter Corbyn, «Model Contract Language: Article 35: Just Transition», 2008, http://www.labor4sustainability.org/joinus/cool_comforts_1.pdf.

41 Unifor. Local 1400 y Canlin Energy Corporation. Wildcat Hills Gas Plant, Alberta, «Letter of Understanding regarding Employment Security», 2016 de 2016, http://work.alberta.ca/apps/cba/docs/2387-CBA2-2016_Redacted.pdf.

trabajo rechazado. Asimismo, ninguna otra persona trabajadora afectada por la negación o que apoye la decisión⁴² sufrirá ningún perjuicio⁴³.

Otro convenio negociado por la CAW establece que la compañía no sólo tiene que informar a todas las personas empleadas de su derecho a negarse a trabajar, sino que también debe colocar carteles en el centro de trabajo que avisen de este derecho⁴⁴.

En esta misma línea, el sindicato canadiense Unifor, logró que ninguna persona trabajadora pueda ser sancionada por denunciar condiciones nocivas para el medio ambiente si antes se lo ha notificado a la empresa⁴⁵.

Ante el aumento de fenómenos meteorológicos extremos, múltiples convenios incluyen medidas de protección. Un acuerdo incluye que cuando, en caso de emergencia, una persona trabajadora no pueda desplazarse al trabajo, no sufrirá ninguna pérdida de salario, ni otras prestaciones, ni se le exigirá que recupere el tiempo perdido⁴⁶. Además, en este caso, la empresa debe reembolsar los gastos de alojamiento y manutención que sean necesarios⁴⁷. Otro acuerdo establece que cuando una persona trabajadora deba trabajar en situación de emergencia, la empresa debe recompensar a la persona trabajadora con 2,5 veces su salario⁴⁸. Abordando el aumento de temperatura, hay ejemplos de empresas donde se ha instaurado un patrón de trabajo de 60 min. con una pausa intermedia de 15 min., cuando la temperatura supere los 33°C⁴⁹.

42 Unifor. Local 114 y Philips Ledalite Architectural Products, «Collective Agreement. Article 11.2.a and 11.2.b», 2017 de 2014.

43 Unifor. Local 5555 y McMaster University, Hamilton Ontario.

44 CAW Canada. Local 114 y G4S Cash Solutions (Canada), Nanaimo, B.C., «Collective Agreement. Article 26.04 Right to Refuse and 26.05 No Disciplinary Action», 2015 de 2012, <http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/12/1266406a.pdf>.

45 Unifor. Local 114 y Philips Ledalite Architectural Products, «Collective Agreement. Article 11.2.a and 11.2.b», 2017 de 2014.

46 Canadian Union of Public Employees. Various locals y Government of Newfoundland and Labrador. Treasury Board, «Collective Agreement. Article 10 - State of Emergency Due to Weather Conditions», 2020 de 2019, <http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/05/0537413a.pdf>.

47 United Steelworkers. Local 343-09 y Russel Metals Inc. Kingston Ontario, «Collective Agreement. Article 22.01 (a) General», 2022 de 2019, [https://www.sdc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Trade%20and%20Finance/416-19043-22%20\(625-0035\).pdf](https://www.sdc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Trade%20and%20Finance/416-19043-22%20(625-0035).pdf).

48 Canadian Union Of Public Employees. Local 1356 y York University. Toronto, «Collective Agreement. Article 25.12 Suspension of Operations Due to Weather or Emergencies», 2021 de 2018, [https://www.sdc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Education%20and%20Related%20Services/611-23613-21%20\(805-0039\).pdf](https://www.sdc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Education%20and%20Related%20Services/611-23613-21%20(805-0039).pdf).

49 Unifor. Local 1987 y Ventra Group Inc., Peterborough, Ontario, «Collective Agreement. Article 16.16 Hot-Weather Plan», 2017 de 2014, <http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/09/0976209a.pdf>.

04.7.

Cláusulas generales

Existen cláusulas que son más de carácter general. En los países bajos, por ejemplo, un productor principal de «molybdenum» acordó un bono trimestral de 125€ para cada persona trabajadora si no ocurrían incidentes medioambientales durante el periodo en el lugar de trabajo⁵⁰.

Un acuerdo australiano otorga a las personas trabajadoras hasta 15 horas al año para hacer trabajo voluntario apoyando la transición ecológica de sus comunidades⁵¹. También, la empresa neerlandesa TATA Steel acordó que todos sus subcontratistas debían cumplir con la normativa de seguridad y medio ambiente, así como los principios medioambientales de la empresa. Como consecuencia, el incumplimiento puede dar lugar a la rescisión del contrato⁵².

04.8.

Transformación productiva

La mayoría de las cláusulas verdes existentes no se centran en la transformación del proceso productivo, aunque en muchos casos sea la principal causa de deterioro medioambiental.

Existe un acuerdo del sector petrolero italiano que sí aborda la necesidad de cambio productivo. El acuerdo incluye desarrollar una tecnología de captura de carbono y pasar a nuevas formas de generación energética. Más específicamente, se compromete a aumentar su cuota de gas hasta el 85% de aquí en 2050 (sobre todo para producir hidrógeno “azul”), mejorar el proceso de refinado, hacer un mayor uso de los residuos sólidos urbanos y abandonar el uso de aceite de la palma de aquí a 2023⁵³. Aunque estos objetivos están lejos de ser suficientes para alcanzar el límite de aumento de la temperatura global en 1,5°C acordado internacionalmente, el convenio al menos aborda la producción como elemento clave y no sólo su marco.

50 Kullmann, «Labour and Environmental Sustainability Dutch Report», 49-50.

51 Australian Municipal, Administrative, Clerical and Services Union y Savings & Loans Credit Union, Australia, «Enterprise Agreement. Article 1.6.5. Corporate Social Responsibility», 2011 de 2008, <https://www.fwc.gov.au/documents/documents/agreements/wpa/CAUN085550259.pdf>.

52 Tata Steel, De Unie, y Vakmensen, «CAO uitgave 2022/2023 1 april 2022 tot en met 30 september 2023», 2022, 22, <https://www.fnv.nl/getmedia/0afbb9ee-d5ce-4d06-8a01-121cc8021e0e/147-tata-steel-cao-01-04-2022-tm-30-09-2023-v26052023.pdf?ext=.pdf&dt=20230804091155>.

53 International Labour Organization, «Social Dialogue Report 2022 - Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery», 93.

05

análisis y propuesta
de cláusulas convencionales
en materia de protección
del medioambiente y
lucha contra
el cambio climático





C

análisis y propuesta de cláusulas convencionales en materia de protección del medioambiente y lucha contra el cambio climático

05.1.

Cláusulas programáticas

Descendiendo al análisis convencional de las estrategias adaptativas frente al cambio climático, los acuerdos colectivos, «recitius», cuantos mencionan la protección del medio ambiente, suelen contener declaraciones más o menos programáticas⁵⁴.

⁵⁴ “Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad en que se encuentra incardinada, de la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad de la empresa. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la empresa, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de todos”, Art. 66 Convenio colectivo de la empresa indusla, SA (BO Principado de Asturias, núm. 70, 11 de abril de 2022).

Baste como ejemplos los siguientes:

- “Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:
 - * Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
 - * Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
 - * Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
 - * Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos⁵⁵.

- “Con el objetivo central de contribuir a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles y en consonancia con lo establecido por el pacto mundial de naciones unidas, los principios generales que deben guiar la actuación municipal en este ámbito son, entre otros⁵⁶:
 - * Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
 - * Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
 - * Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”.

- Algún convenio establece los principios a seguir en sus políticas medioambientales: “La empresa... desarrollará políticas medioambientales que protejan al medio ambiente y a los empleados a su servicio frente a estos riesgos. Estas políticas deberán estar basadas en los principios del desarrollo sostenible; de prevención; de sustitución (reemplazar sustancias peligrosas por otras menos contaminantes y procesos de

55 Art. 68 Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, 26/01/2023).

56 Art. 92 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

alta intensidad energética por otros más eficientes y limpios); de responsabilidad y corrección (recuperación ambiental por parte del causante); de coordinación y cooperación (entre gobiernos, administraciones, instituciones, empresas, departamentos, organizaciones sindicales, etc.); y cuantos otros sean necesarios⁵⁷.

- Las que pretenden unir protección medioambiental y prevención de riesgos laborales: “Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello la dirección de la empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación⁵⁸.”
- O el convenio que señala cómo “las innovaciones y progreso técnico de los productos, servicios y procedimientos deben ser compatibles con el medio ambiente⁵⁹.”

Más allá de una mención generalista, muchas veces ligada a la sostenibilidad⁶⁰, algún pacto se compromete a cumplir la legislación en la materia (como no podía ser de otro modo); y, para incorporar alguna otra medida, se remiten a la responsabilidad social de la empresa⁶¹ u otras técnicas de «softlaw» como los Códigos Éticos o de Conducta de Buen Gobierno⁶².

Si bien este tipo de cláusulas muestran interés, la traslación de contenidos medioambientales y frente al cambio climático a este tipo de instrumentos les restan capacidad de actuación y no integran el contenido normativo de un convenio colectivo, verdadera norma jurídica.

57 Art. 44 CONVENIO COLECTIVO DE PUERTO DEPORTIVO JOSÉ BANÚS BO Málaga 3 de mayo de 2022.

58 Art. 36 Convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza BO Zaragoza núm. 71, 29 de marzo de 2023.

59 Art. 32 convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos, S.A. (centro de trabajo oficinas centrales PLA-ZA y red comercial) (BO Zaragoza núm. 115, 24 de mayo de 2023); Art. 26 Convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España (BO Zaragoza núm. 282, 10 de diciembre de 2022).

60 Art. 42 II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, 09/02/2021).

61 Art. 63 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

62 Art. 29 Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (BOE núm. 219, 12/09/2022).

Otros ejemplos de cláusulas programáticas hacen referencia a instrumentos internacionales vinculados a la transición justa y a la lucha contra el cambio climático como los siguientes:

- Aquella que incorpora en su preámbulo los ODS y se compromete a llevar a cabo acciones para su cumplimiento, entre ellos, la lucha contra el cambio climático⁶³.
- Cuantas apuestan por la concienciación y sensibilización: “La empresa reconoce la protección del medio ambiente como uno de los ejes fundamentales en su actividad, garantizando el respeto al medio ambiente de los productos fabricados, el cumplimiento de la normativa ambiental vigente y la interrelación con el entorno social. Para el sostenimiento y progreso de este eje empresarial es necesaria la concienciación e implicación de todo el personal y la formación y sensibilizaron medioambiental de toda la organización”⁶⁴.
- Vinculando el medioambiente y la economía solidaria: “Asumiendo los postulados de la economía solidaria, procuramos no sólo un beneficio social, sino también medioambiental. Para ello se favorecerán las acciones, procesos, servicios y métodos de producción que favorezcan el medioambiente a corto y largo plazo”⁶⁵.
- En fin, mencionando explícitamente el calentamiento global y el Acuerdo de París: “El plan de desarrollo [...] a medio y largo plazo se basa en un planteamiento sostenible sustentado en pilares económicos, sociales y medioambientales. En consonancia con el Acuerdo de París sobre el cambio climático, reconocemos que el calentamiento global es un problema importante para el medio ambiente, la economía y toda la humanidad”⁶⁶.

Este tipo de cláusulas, pese a su escasa o nula eficacia práctica, puede contribuir a sensibilizar a las personas trabajadoras y difundir la cultura empresarial en este aspecto.

⁶³ Convenio colectivo de la empresa Tostaderos Sol de Alba, S.L. (BO Granada de 4 de enero de 2022).

⁶⁴ Art. 66 Convenio colectivo de Verallia Spain, (fábricas) (BOE núm. 296, 10 de diciembre de 2022).

⁶⁵ Art. 39 Convenio Colectivo Fundación Gaztelan (Boletín Oficial de Navarra número 255, de 20 de diciembre de 2022).

⁶⁶ Art. 39 convenio colectivo de la empresa Roquette Laisa España (BO Valencia, núm. 95, de 18 de mayo de 2023).

05.2.

Difusión y comunicación de las medidas de lucha contra el cambio climático y protección del medio ambiente

Como contenido intermedio entre lo programático y lo pragmático en la lucha contra el cambio climático y la protección del medioambiente, cabe situar aquellas previsiones heterogéneas vinculadas a la comunicación.

Así, las previsiones convencionales en esta materia oscilan entre la fijación de estándares para la comunicación de la calidad o la protección del medio ambiente y la difusión interna y sobre todo externa de los logros o acciones en este ámbito, en particular en aquellos sectores o empresas más contaminantes (acercándose peligrosamente a la calificación de «greenwashing »): se trata de demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos y con ello “mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos”⁶⁷.

También algunos pactos prevén la comunicación y difusión de las medidas internamente, para el conjunto de personas trabajadoras, con el fin de cumplir los objetivos medioambientales establecidos.

Así, cabe destacar las siguientes previsiones convencionales al respecto:

- Informar a los clientes del uso medioambiental adecuado de los productos⁶⁸.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los/as empleados/as⁶⁹.

⁶⁷ Art. 68 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE núm. 199, 20/08/2019).

⁶⁸ Art. 32 convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos, S.A. (centro de trabajo oficinas centrales PLA-ZA y red comercial) (BO Zaragoza núm. 115, 24 de mayo de 2023); Art. 26 Convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España (BO Zaragoza núm. 282, 10 de diciembre de 2022).

⁶⁹ Disposición adicional 7ª Convenio colectivo del Organismo Autónomo de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de València para los años 2022-2024 (BO Valencia, núm. 88, de 9 de mayo de 2023); disposición adicional 2ª Convenio colectivo de la empresa Sociedad Anónima Municipal Actuaciones Urbanas de València (AUMSA) (BO Valencia, núm. 101, de 26 de mayo de 2023).

- Retribuir las iniciativas que hayan sido consideradas como propuestas innovadoras y realistas que aplicándose, mejoren procedimientos de trabajo, mejoren la calidad del servicio/producto, mejoren la seguridad laboral o la protección del medioambiente, con el objetivo de favorecer la colaboración de los trabajadores en el desarrollo de la empresa y de premiar a aquellos que con sus iniciativas aporten valor añadido a la empresa⁷⁰.
- Desarrollar campañas de concienciación sobre el impacto de las acciones humanas y el desarrollo de buenos hábitos medioambientales⁷¹.
- Establecer canales de comunicación fluidos con autoridades, comunidad local, organizaciones sectoriales, proveedores y personas consumidoras, que garanticen la difusión de los impactos de la actividad y de los recursos y tecnologías destinados a minimizarlos⁷².
- Reforzar la sensibilidad ecológica de las personas consumidoras, fomentando en los clientes hábitos de vida sanos, saludables, respetuosos con el medio ambiente y solidarios, atendiendo al concepto de bienestar físico, psíquico y social⁷³.

Comunicación y difusión

Las partes firmantes se comprometen a:

- Desarrollar campañas de concienciación y buenos hábitos medioambientales dirigidas a las personas trabajadoras de la empresa.
- Desarrollar campañas de concienciación y buenos hábitos medioambientales vinculadas a la actividad productiva que se realice dirigidas a la sociedad.

⁷⁰ Art. 43 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Soc. Coop. Limitada (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022).

⁷¹ Art. 44 CONVENIO COLECTIVO DE PUERTO DEPORTIVO JOSÉ BANÚS BO Málaga 3 de mayo de 2022.

⁷² Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

⁷³ Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

05.3.

Cláusulas vinculadas a la adaptación al calentamiento global y a los fenómenos extremos

Uno de los contenidos de adaptación al cambio climático con mayor recorrido y desarrollo en la negociación colectiva son los riesgos laborales generados por el cambio en las condiciones climáticas.

Así, cada vez son más numerosas las consecuencias que acarrea de modo transversal la variación de temperaturas, clima, fenómenos meteorológicos y transformación de ecosistemas a todas las personas trabajadoras, y con especial incidencia en cuantos lo hacen al aire libre⁷⁴:

- Patologías respiratorias agudas y crónicas a causa del aumento de la contaminación atmosférica.
- Dermatitis, foto-alergia, foto-toxicidad, cáncer de piel, así como patologías oftalmológicas... por mayor exposición a rayos UV.
- Golpes de calor y otras manifestaciones dermatológicas producidas por la exposición a altas temperaturas.
- Patologías infecciosas derivadas del aumento de vectores y empeoramiento de la calidad del aire interior.
- Extensión de las zoonosis a otros territorios por el aumento de las temperaturas.

Entre todas las enumeradas, destaca, en atención a las condiciones climáticas de España, y el ritmo de calentamiento que se está midiendo, las altas temperaturas que constituyen uno de los principales riesgos laborales causados por el cambio climático. En este sentido, los convenios colectivos han de considerar los factores que inciden en el estrés térmico (carga neta de calor a la que los trabajadores están expuestos y que resulta de la contribución combinada de las condiciones ambientales del lugar donde trabajan, la actividad física que realizan y las características de la ropa que llevan): la temperatura del aire, la humedad relativa, la velocidad del aire, la radiación, la actividad metabólica y el tipo de ropa de trabajo que se utiliza⁷⁵.

⁷⁴ UGT: «Adaptación de los sectores productivos a los retos del cambio climático», 2020.

⁷⁵ Nota Técnica de Prevención 922/2011: Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos.

El estrés térmico puede dar lugar a accidentes (atrapamientos, golpes o caídas al mismo o distinto nivel derivadas de mareos o desvanecimientos, etc.) y de forma directa causar síncope por calor, deshidratación, agotamiento por calor, golpe de calor, pudiendo llegar al fallecimiento de la persona trabajadora.

A la luz de las consecuencias apuntadas, es imprescindible identificar los riesgos causados por la temperatura, evaluarlos y adoptar las medidas preventivas necesarias, siendo conveniente que en los convenios colectivos se incluyan cláusulas que adapten las soluciones a las concretas características de la actividad productiva en atención a los nuevos datos climatológicos.

Las normas ya han comenzado a avanzar medidas. Así, el RD-Ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas, reforma la normativa vinculada a las condiciones laborales y climáticas.

Su Disposición Final 1ª modifica el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. En primer lugar, elimina la regulación preexistente, prevista en el apartado 5 del anexo III que disponía, de manera totalmente indeterminada, que, “en la medida de lo posible”, la empresa debía tomar medidas para que los trabajadores pudieran protegerse de las inclemencias climáticas en los lugares de trabajo al aire libre y locales de trabajo que no pudieran quedar cerrados.

A continuación, introduce en el citado RD 486/1997 una nueva disposición adicional única, bajo la rúbrica “Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre”, que es de aplicación en todos los lugares de trabajos, incluidos los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte; las obras de construcción temporales o móviles; las industrias de extracción; los buques de pesca; y los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.

De acuerdo con el apartado 1, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas, cuando se desarrollen trabajos al aire libre, y también cuando por la actividad desarrollada, los lugares de trabajo no puedan quedar cerrados. Con todo, este precepto no especifica medidas a aplicar y habrá de ser, bien el convenio colectivo de aplicación, o bien la planificación preventiva a aplicar en la organización productiva la que las concrete.

En el apartado 2 se contemplan los parámetros en base a los cuales se adoptarán las medidas referenciadas, señalando al respecto que derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora, habida cuenta determinadas variables como la edad, la obesidad, el género o la medicación que tome influyen en el estrés térmico padecido.

Cuando las medidas adoptadas para garantizar la protección sean insuficientes (y en conexión con el art. 23 RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo) señala que habrá de incluirse la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante

las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora. Los convenios colectivos habrán de concretar esta previsión de nuevo, se insiste, en atención al sector, características de la actividad y organización del trabajo en la empresa.

Por último, contempla el apartado 3 el supuesto de la emisión por parte de la Agencia Estatal de Meteorología, o autonómicas, en su caso, de un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo. En estas situaciones, la norma prevé que, si las medidas preventivas anteriores no garantizan la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista. En este caso, en línea con la protección por evitación de la exposición al riesgo, ante esta situación de riesgo perfectamente objetivada, la norma exige un cambio de condiciones, que puede suponer la reducción o modificación de horas de trabajo o incluso la paralización de la actividad ante lluvias torrenciales u olas de calor, entre otros fenómenos adversos.

Los convenios colectivos han comenzado a incorporar en su articulado medidas destinadas a encontrar maneras saludables y productivas de vivir y trabajar en un ambiente más cálido y sometido a fenómenos climáticos extremos. Así, conviene apuntar las siguientes como mecanismos de adaptación al cambio climático y a sus consecuencias:

- Incorporan en los planes de formación conocimientos específicos frente al estrés térmico⁷⁶.
- Reorganizan la actividad productiva y la jornada⁷⁷, bien de forma inespecífica, sin entrar a articular un horario concreto, o bien fijando un período de descanso considerado tiempo de trabajo en los meses de más calor (“Los trabajadores que presten servicios... en régimen de jornada continua en turno de tarde, y durante los meses de junio, julio y agosto, podrán realizar dos descansos de 20 minutos con objeto de reducir los efectos del calor, siendo computable, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo”⁷⁸); o limitan la actividad al aire libre a partir de una determinada hora (“Se deberá planificar la realización de los [trabajos] en jornada de mañana y durante los meses de julio y agosto no se podrán realizar trabajos de intemperie a partir de las 15 horas y todo ello salvo las circunstancias de necesidad o fuerza mayor, respetando el horario habitual de entrada y salida de la empresa. En aquellos casos en que excepcionalmente se autoriza el trabajo a partir de la hora señalada, se preservará la salud y seguridad de los trabajadores adoptando las medidas preventivas necesarias”⁷⁹).
- Limitan la actividad exterior durante las olas de calor (“En olas de calor se deberá limitar la actividad exterior a las primeras horas de la mañana o a la realización en áreas de sombra y siempre, en caso de ola de calor, se deberán seguir las instrucciones remitidas por el Departamento de Prevención”⁸⁰); imponen jornada intensiva⁸¹; acuerdan su interrupción,

76 Anexo II IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, 12/01/2022).

77 Art. 33 Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (BOE núm. 13, 15/01/2022).

78 Art. 35 II Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA. (BOE núm. 171, 23/07/2023).

79 Art. 12 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA (2023-2025) (BO Córdoba núm. 62, 31/03/2023)

80 Art. 107 Convenio colectivo del Organismo Autónomo de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de València para los años 2022-2024 (BO Valencia núm. 88, 09/05/2023).

81 Art. 12 Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana 2022 a 2026 (BO Generalitat Valenciana núm. 9576 / 17/04/2023).

pero recuperando las horas perdidas (“La recuperación de las horas en el supuesto de que la duración acordada implique una reducción de la jornada efectiva de trabajo diaria, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes”⁸²); o amplían los períodos de descanso (“En caso de alerta naranja recogida por la AEMET por temperaturas extremas (frío/calor), o durante fenómenos atmosféricos adversos, se ampliarán los tiempos de descanso”⁸³).

- En caso de riesgo extremo, optan de nuevo por reorganizar el trabajo (“en los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores/as a la radiación solar, la empresa deberá organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor”⁸⁴); por restringir el trabajo en exteriores (“En caso de riesgo extremo por temperaturas elevadas (alerta roja), los trabajadores y trabajadoras deberán permanecer en las dependencias y almacenes realizando tareas de mantenimiento y conservación”⁸⁵); o reducir los períodos de exposición (“En los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores/as a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor”⁸⁶).

82 Art. 9 Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (2022-2026) BO Córdoba núm. 242, 21/12/2022.

83 Art. 43 Convenio colectivo de la empresa Z + M, UTE (BO Zaragoza núm. 223, 28/09/2022).

84 Art. 22 Convenio colectivo Mancomunidad de Caminos Zona Centro del Valle de los Pedroches y su personal laboral (BO Córdoba núm. 115, 20/06/2023).

85 Art. 107 Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana 2022 a 2026 (BO Generalitat Valenciana núm. 9576 / 17/04/2023).

86 Art. 35.2.d) Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (2022-2026) BO Córdoba núm. 242, 21/12/2022.

- Suministran equipos de protección individual que incluyen los relativos al daño solar y al calor⁸⁷.
- Prevén la redacción de un protocolo de aplicación en los períodos de mayor calor⁸⁸.
- Algunos convenios desarrollan a lo largo de su articulado el protocolo, y lo hacen en primer lugar fijando unas temperaturas de base para aplicarlo y los períodos de descanso a ellas vinculados⁸⁹.

Y establecen las siguientes **medidas preventivas** al respecto⁹⁰:

- * Verificar las condiciones ambientales de forma frecuente e informar a los trabajadores/as.
- * Proporcionar agua potable en las proximidades de los puestos de trabajo.
- * Habilitar locales con aire acondicionado para el descanso de los trabajadores/as.
- * Instalar ventiladores, equipos de climatización para disminuir la temperatura en caso de locales cerrados.
- * Aumentar la frecuencia de las pausas de recuperación.
- * Reducir las actividades físicas intensas al aire libre durante las horas más calurosas.
- * Evitar, en la medida en que sea posible, que se trabaje en el exterior, especialmente entre las 12 y las 17 horas.
- * Prestar especial atención a los trabajadores/as con problemas cardiovasculares en sus informes médicos.

⁸⁷ Art. 29 REVISIÓN DEL C. C. DE LA EMPRESA AQUA-PARK INTERNACIONAL, SOCIEDAD ANÓNIMA (BO Málaga 22/12/2022).

⁸⁸ Art. 8 Convenio Colectivo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., para el personal del centro de trabajo de COCENTAINA (BO Alicante, núm. 57, 22/03/2023).

⁸⁹ CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA MAGNA SEATING VIGO ASSEMBLY SAU, PARA O PERÍODO 2022-2024 (BO Pontevedra, núm. 2, 03/01/2023).

⁹⁰ CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA MAGNA SEATING VIGO ASSEMBLY SAU, PARA O PERÍODO 2022-2024 (BO Pontevedra, núm. 2, 03/01/2023).

Proporcionan información a las personas trabajadoras⁹¹ sobre los siguientes aspectos:

- * Informar sobre los riesgos de exposición al calor, efectos y las recomendaciones preventivas a tener en cuenta.
- * Informar sobre el reconocimiento de los primeros síntomas de afecciones por calor en ellos mismos y en compañeros y de las medidas a adoptar.
- * Informar sobre la importancia de beber agua para prevenir efectos del calor.

Determinan las **medidas de prevención** que las personas trabajadoras han de adoptar:

- * Beber regularmente agua fresca (10-12 °C) aunque no tengáis sed (un vaso cada 15-20 minutos). Es recomendable hacerlo inmediatamente antes de la exposición, mientras dura la exposición y continuar con una hidratación generosa al finalizar la jornada de trabajo.
- * Refrescarse a menudo.
- * Descansar en sitios frescos cuando tengáis mucho calor.
- * Siempre que sea posible, cuando llevéis a cabo trabajos en el exterior, hacedlo en zonas a la sombra.
- * Evitar comer mucho y las comidas grasientas; comer fruta, verduras; tomar sal con las comidas.
- * No tomar alcohol (cerveza, vino etc.) ni drogas. Evitar bebidas con cafeína (café, refrescos de cola, etc.) y también las bebidas muy azucaradas.
- * Ir bien descansados al trabajo. Ducharse y refrescarse al finalizar el trabajo.
- * Evitar conducir con síntomas de estrés térmico.
- * Procurar descansar lo suficiente, ya que con las altas temperaturas nocturnas es más difícil conciliar el sueño.

⁹¹ CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA MAGNA SEATING VIGO ASSEMBLY SAU, PARA O PERÍODO 2022-2024 (BO Pontevedra, núm. 2, 03/01/2023).

Fijan **medidas específicas para las mujeres embarazadas o en período de lactancia**⁹², habida cuenta el embarazo es un factor de disminución de la tolerancia al calor:

- * Adoptar las medidas preventivas propuestas por la empresa según la evaluación de riesgos.
- * Beber regularmente agua fresca (10-12 °C) aunque no tengáis sed (un vaso cada 15-20 minutos). Es recomendable hacerlo inmediatamente antes de la exposición, mientras dura la exposición y continuar con una hidratación generosa al finalizar la jornada de trabajo.
- * Reducir las actividades físicas intensas al aire libre durante las horas más calurosas. Evitad, en la medida en que sea posible, trabajar en el exterior, especialmente entre las 12 y las 17h.
- * Refrescaos a menudo.
- * Descansar en sitios frescos cuando se tenga mucho calor.

Y, por último, regula un protocolo de **primeros auxilios por estrés térmico**⁹³:

- * Dar la alerta a los servicios de emergencia, personal interno de primeros auxilios y en caso necesario solicitar ayuda externa (061)
- * Llevar a la víctima a un sitio fresco y bien aireado (personal de primeros auxilios y/o encargado)
- * Sacarle la ropa o desabrochársela.
- * Mojar a la víctima o ponerle ropa húmeda en la mayor parte de su cuerpo, incluyendo la cabeza y la nuca, para hacer bajar la temperatura corporal.
- * Si la víctima está consciente, hacerle beber agua fresca (no fría) a muy pequeñas cantidades.
- * Si la víctima esta inconsciente, quedarse a su lado y esperar al equipo de primeros auxilios. El socorrista la pondrá en posición lateral de seguridad.

⁹² CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA MAGNA SEATING VIGO ASSEMBLY SAU, PARA O PERÍODO 2022-2024 (BO Pontevedra, núm. 2, 03/01/2023).

⁹³ CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA MAGNA SEATING VIGO ASSEMBLY SAU, PARA O PERÍODO 2022-2024 (BO Pontevedra, núm. 2, 03/01/2023).

Cada empresa habrá de **adaptar estas cláusulas a su concreta actividad** productiva y lugares y centros de trabajo:

- * Proporcionar agua potable en las proximidades de los puestos de trabajo.
- * Habilitar puntos de descanso a las personas trabajadoras que realicen su actividad al aire libre.
- * Aumentar las pausas de recuperación en X minutos cada X horas.
- * Reducir las actividades físicas intensas al aire libre durante las horas más calurosas.
- * Evitar el trabajo en el exterior entre las 12 h. y las 17 h. los meses de julio y agosto.
- * Informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos de la exposición a temperaturas extremas.
- * Pactar un protocolo adaptado a las condiciones de trabajo.
- * Paralizar la actividad al aire libre en caso de alerta por fenómenos climáticos extremos.

05.4.

Gestión medioambiental en la empresa

El contenido medioambiental referido a la lucha contra el cambio climático aparece de forma preeminente en el espacio convencional dedicado a la prevención de los riesgos laborales, no en vano las medidas que se tomen en un aspecto, no cabe duda que van a incidir en el otro: el elemento contaminante o tóxico para las personas trabajadoras también lo es para la ciudadanía, y viceversa, y las medidas adoptadas al respecto en el ámbito productivo tienen como consecuencia un medio ambiente menos perjudicado, como también el principio preventivo de eliminación del riesgo conllevará implicaciones positivas para el medioambiente y así lo reconocen algunas cláusulas⁹⁴.

Por ello, numerosos convenios acuerdan implantar sistemas de gestión medioambiental como parte del sistema general de gestión que fije objetivos y metas, sea evaluable periódicamente y establezca responsabilidades⁹⁵.

⁹⁴ Art. 70 II Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa, SA (BOE núm. 56, 07/03/2017).

⁹⁵ Art. 44 CONVENIO COLECTIVO DE PUERTO DEPORTIVO JOSÉ BANÚS BO Málaga 3 de mayo de 2022; art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

Otros acuerdan evaluar el impacto medioambiental de cada nuevo producto o instalación para ofrecer soluciones más sostenibles a nuestros clientes⁹⁶. Para ello se identifican los impactos ambientales más significativos en cada área y negocio y se focalizan los esfuerzos en ellos, revisando anualmente el Plan de Gestión Medioambiental y adecuándolo para cumplir con el compromiso de mejora continua⁹⁷. Y más tímidamente, diseñan una política medioambiental dirigida a reducir el impacto medioambiental para impedir accidentes con daños en todo el ciclo productivo; tomar las medidas oportunas para impedir accidentes con daños medio ambientales o minimizar sus efectos; asegurar la gestión adecuada para una política medioambiental eficaz; y fomentar en cada uno de los miembros de la empresa el comportamiento respetuoso con el medio ambiente⁹⁸.

En el fondo, la gestión de los riesgos laborales y medioambientales van de la mano a efectos organizativos y los convenios reflejan esta sistematización operativa, al apostar por sistemas de Gestión Integral de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo⁹⁹.

Gestión medioambiental en la empresa

- La empresa se compromete a evaluar y prevenir los riesgos medioambientales en la empresa mediante un sistema de gestión integral.
- Se establecerá un sistema participado de gestión medioambiental y prevención de riesgos laborales.
- La empresa se compromete a realizar auditorías medioambientales e implantar el certificado de calidad ambiental XX.

96 Art. 39 convenio colectivo de la empresa Roquette Laisa España (BO Valencia, núm. 95, de 18 de mayo de 2023). Con parecidos términos, art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

97 Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

98 Art. 26 Convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España (BO Zaragoza núm. 282, 10 de diciembre de 2022).

99 Art. 39 III Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (BOE núm. 31, 05/02/2021).

05.5.

Participación de las personas trabajadoras en la protección del medioambiente

La legislación laboral ha abierto, tímidamente, el camino para incorporar la participación de las personas trabajadoras en la protección del medioambiente. Así, el art. 64.2.b)

ET reconoce el derecho de los representantes unitarios (y por extensión de los sindicales de conformidad con la LOLS) a ser informados sobre las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo.

Sin embargo, la redacción del precepto supone meramente un derecho de información pasiva situada en manos de la empresa y sin que señale el momento de comunicación de la información, por ejemplo, podría decidir hacerlo posteriormente a la adopción de la decisión y siempre y cuando tenga repercusión directa en el empleo. Este último requisito parece vincular las medidas medioambientales con la disminución del volumen de personas empleadas, bien a través de un despido objetivo o colectivo (lo cual supondría seguir los procedimientos previstos en los arts. 51 y 52 ET) o bien derivada de la no contratación.

A las restricciones examinadas, se suma otra importante limitación, genérica, pero con un amplio campo de actuación en este ámbito, de la excepción establecida en el art. 65.4 ET, por el que la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la

empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica. Por tanto, amparándose en el literal, el empleador podría negar a los representantes de los trabajadores determinada información relativa a determinados parámetros ambientales producidos por ella, quedando esta facultad reducida a un simple trámite burocrático.

En resumen, este derecho a la información quedaría vacío si no se avanza un paso más en la participación de los representantes en este ámbito, precisamente a través de la negociación colectiva que amplíe y llene de contenido el derecho con el fin de establecer nuevas lógicas de colaboración.

En segundo lugar, el art. 64.7 ET hace una llamada más o menos explícita a la negociación colectiva al encomendar al comité de empresa (y por extensión a todos los representantes de las personas trabajadoras): “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”, siempre supeditado este derecho a su reconocimiento por el convenio colectivo de aplicación.

Esta facultad podría traducirse en el fomento de la implantación de la gestión medioambiental en la empresa como fomento de la competitividad; la exigencia de auditorías medioambientales y aplicación de EMAS e ISO 14001; la participación de los trabajadores en los procesos de calidad industrial, y en la elaboración del mapa de riesgos ambientales integrado en el de riesgos laborales y consiguientes medidas dentro del plan de prevención de la empresa; la participación en la determinación del transporte a emplear (los denominados planes de movilidad); y la implicación en la transformación de la empresa en cuestión en una organización respetuosa con el medioambiente, esto es, verde.

En tercero, los arts. 36 y 39 LPRL en la remisión que realizan al art. 33 de la misma norma conceden a los delegados de prevención y al Comité de Seguridad y Salud un derecho de información paralelo al examinado, en tanto la protección del medioambiente está íntimamente vinculada a la debida protección al medioambiente de trabajo y a la obligada consideración de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

En fin, los representantes de las personas trabajadoras ejercen una función de control y denuncia de ilícitos medioambientales vinculada a su función de controladores de las normas laborales y de aquéllas con incidencia en la empresa, en particular respecto a las conectadas con la prevención de riesgos laborales. Incluso dicha tarea habría de ser ampliada en su campo de acción y desarrollada también por las personas trabajadoras. Se trataría de asegurar una capacidad de actuación como «whistleblower» de los daños que la actividad productiva pudiera causar no sólo a los trabajadores sino a la sociedad en su conjunto de conformidad con lo previsto por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Esta norma protege a aquellas personas que denuncien “acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave” (art. 2). De hecho, especifica en su art. 2.3 cómo “la protección prevista en esta ley para las personas trabajadoras que informen sobre infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, se entiende sin perjuicio de la establecida en su normativa específica”.

5.5.1. Elección de personas representantes: delegados de medioambiente y transición justa

El examen de los derechos de participación previstos en la legislación aplicable muestra grandes posibilidades de actuación y desarrollo de estas facultades por parte de la negociación colectiva, bien especificando las competencias mencionadas, mejorándolas o desarrollando nuevos niveles de participación específicos en la lucha contra el cambio climático y para llevar a cabo una transición justa.

Así, y avanzando desde un nivel de participación más restringido a uno más autónomo, cabría describir las siguientes posibilidades en presencia de los agentes sociales:

- En primer lugar, atribuir las competencias medioambientales y de lucha contra el cambio climático en la empresa a los representantes unitarios (y sindicales). Por ejemplo, algunos atribuyen estas competencias a los comités intercentros¹⁰⁰ con el fin de ofrecer una respuesta integral al conjunto de los centros de trabajo sobre una cuestión que tiene un encaje global. Con todo, esta asunción supone sobrecargar aún más sus obligaciones sin ampliación, en principio, de su crédito horario. No obstante, permitiría concretar el derecho de información antes mencionado.
- En segundo término, asumir estas facultades por la comisión paritaria del convenio como competencia de información atribuida a la comisión paritaria¹⁰¹.

¹⁰⁰ Art. 79 Convenio colectivo de Bimbo Donuts Iberia, SAU (BOE núm. 34, 08/02/2019).

¹⁰¹ Art. 4.bis Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, SL.

- En tercero, conferir estas funciones a los representantes específicos en materia preventiva, bien a los delegados de prevención¹⁰² (incluso dicha decisión ha sido adoptada en convenio supra-empresarial el delegado de prevención será delegado de medioambiente¹⁰³), bien a los comités de Seguridad y Salud¹⁰⁴. Así, algunos convenios han regulado de forma paritaria la Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente¹⁰⁵; otros prevén la creación de una comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio ambiente para el seguimiento de los acuerdos del convenio en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en el sector¹⁰⁶;
- En lugar de sumar ámbitos de actuación, parece una estrategia más innovadora y pragmática la atribución de dichas competencias a representantes específicos de las personas trabajadoras (delegados de medioambiente y transición ecológica), elegidos por y de entre los representantes unitarios o sindicales.

102 Art. 66 VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019). Art. 25 Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ercros, SA; Art. 42 X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45 22 de febrero de 2023); art. 83 IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE núm. 214, de 7 de septiembre de 2023).

103 Art. 55 Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén. Años 2022, 2023 y 2024 (BO Jaén núm. 232, 1 de diciembre de 2022).

104 Art. 57 Convenio colectivo de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE núm. 20, 23/01/2019). Se acuerda crear una comisión paritaria medioambiental (Comisión de Medio ambiente, que estará constituida por representantes de la empresa y de los/as trabajadores/as, en igual número, siendo de 3, representantes de la empresa y 3, representantes de los/as trabajadores/as. Dicha comisión se regirá por las normas y asumirá las funciones que, de común acuerdo, se determinen. En todo caso, la Comisión de medio ambiente se reunirá, al menos, semestralmente en los meses de marzo y octubre, Art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023).

105 Art. 53 Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 62, 11/03/2020).

106 Art. 53 V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 141, 11/06/2018).

- De igual modo, cabe defender la creación de organismos paritarios especializados. Tal es la vía adoptada por algunos pactos que han creado Comisiones o Comités de Medio Ambiente¹⁰⁷, Comisión de movilidad sostenible y medio ambiente¹⁰⁸, Comités de Sostenibilidad¹⁰⁹ o Comisión Permanente de Negociación para la negociación de aquellas medidas que se tengan que implantar en el futuro en materia de medio ambiente y movilidad sostenible¹¹⁰.
- En fin, algunas empresas que forman parte de un grupo con presencia en distintos territorios, han optado por designar delegados de medioambiente a nivel nacional y vinculados con cada una de las organizaciones productivas que integran el grupo¹¹¹. Otros acuerdos designan representantes a nivel de empresa, sectorial autonómico y sectorial estatal¹¹².

Cláusula tipo delegado/a de medioambiente y transición ecológica

- “En los centros de trabajo con más de X personas trabajadoras se elegirá un delegado/a de medioambiente y transición ecológica”.
- “En las empresas con más de X personas trabajadoras se elegirá a tres delegado/as de medioambiente y transición ecológica”.
- En empresas con distintos centros de trabajo: “Existirá una persona delegada de medioambiente y transición ecológica a nivel de empresa/a nivel autonómico/a nivel estatal”.
- En grupos de empresas: “Se designará una persona delegada de medioambiente y transición ecológica a nivel de grupo de empresas”.

107 Art. 27 VI Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 97, 24/04/2017); Art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023).

108 Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

109 Art. 55 VI Convenio colectivo del Grupo de empresas Generali España (BOE núm. 169, 17/07/2017).

110 Art. 38 Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

111 Cada uno de los sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del presente acuerdo, podrá designar un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, para las empresas del Grupo Repsol en España de acuerdo a lo siguiente: Repsol Química: 1 de ámbito nacional. Repsol Petróleo: 1 de ámbito nacional. Repsol, SA: 1 en el CTR (Móstoles) y 1 en el Campus de Méndez Álvaro (Madrid). Rlesa: 1 de ámbito nacional. Campsared: 1 de ámbito nacional. Repsol Butano: 1 de ámbito nacional. Ripsa: 1 para todas sus plataformas. Polidux: Sólo uno de los actuales Delegados de Prevención podrá asumir las competencias de Delegado de Medio Ambiente. Art. 42 X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45 22 de febrero de 2023).

112 Art. 9 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

Elección delegados de medioambiente y transición ecológica

- Los delegados de medioambiente y transición ecológica son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de protección del medioambiente y lucha contra el cambio climático.
- El delegado/a o delegados/as de medioambiente y transición ecológica serán elegidos por y de entre los representantes unitarios en el ámbito de dichos órganos de representación unitarios.
- El delegado/a de medioambiente y transición ecológica será elegido por las secciones sindicales que cuenten con delegado sindical por y de entre sus afiliados.
- La duración de su mandato está vinculada a la de su condición de representante de las personas trabajadoras.

Comité de medioambiente y transición ecológica

- “El Comité de medioambiente y transición ecológica es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de protección al medioambiente”.
- “Se constituirá un Comité de medioambiente y transición ecológica en todas las empresas que cuenten con 50 o más personas trabajadoras”.
- “El Comité de medioambiente y transición ecológica estará formado por los delegados de medioambiente, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de medioambiente, de la otra”.

5.5.2. Competencias de los representantes en materia de medioambiente y lucha contra el cambio climático

Las competencias más habituales atribuidas en materia de medioambiente bien a la representación legal o sindical de los trabajadores, a los órganos preventivos con competencias en la materia o específicos en materia de medioambiente son las referidas a información, consulta, participación y vigilancia.

- a. Respecto a la información, la empresa está obligada por determinados pactos a informar a los órganos mencionados.

En cuanto a su contenido, la mayoría oscila entre distintos conceptos imprecisos e indeterminados (“temas de medioambiente”, “cuestiones” o “políticas y medidas desarrolladas por la empresa en este ámbito”¹¹³).

De enunciarse esta competencia tan ampliamente, puede quedar vacía de contenido y subordinada a la calificación previa del empleador sobre su hipotético contenido medioambiental, su importancia y la propia extensión de la comunicación debida.

Por tales motivos, las cláusulas convencionales habrán de especificar, atendiendo a las peculiaridades del sector productivo de que se trate, el concreto contenido a facilitar, la periodicidad de su entrega y, quizá más importante, el momento de la misma, previa a la adopción de la decisión.

113

- a. De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- b. De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- c. De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- d. Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente. Art. 47 Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, 26/01/2023).

Como meras muestras, cabe mencionar aquellos preceptos convencionales que apuestan por su comunicación en un cierto período de tiempo (cada cuatro meses¹¹⁴; semestralmente¹¹⁵, una vez al año¹¹⁶, o tantas veces como sea necesario en ejecución de sus cometidos¹¹⁷) y especifican la materia.

- Sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental y sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías que pudieran derivar riesgo medioambiental¹¹⁸.
- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías¹¹⁹.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías¹²⁰.
- Se deberá de informar sobre el posible impacto en el medio ambiente de los cambios en la producción o en la tecnología de la empresa, o bien en la organización del trabajo¹²¹.
- De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento¹²².

114 Art. 10 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

115 Art. 72 convenio colectivo de trabajo de la empresa NAMMO PALENCIA, S.L. (BO Palencia, núm. 84, 14 de julio de 2023); Art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023); Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

116 Art. 27 convenio colectivo de la empresa Cítricos de Murcia, S.A (BO Murcia núm. 161, 14 de julio de 2023); Art. 86 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, 07/04/2023) y VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, 31/03/2023).

117 Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

118 Art. 72 convenio colectivo de trabajo de la empresa NAMMO PALENCIA, S.L. (BO Palencia, núm. 84, 14 de julio de 2023).

119 Art. 96 III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DO Generalitat Valenciana núm. 9442, de 5 de octubre 2022).

120 Art. 96 III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DO Generalitat Valenciana núm. 9442, de 5 de octubre 2022).

121 Art 67 Convenio Colectivo estatal de perfumerías y afines (BOE núm.199 de 20 de agosto de 2019); Art 72 Convenio Colectivo general de la Industria química; Art 66 II Convenio Colectivo del Grupo Aramón (BO Aragón núm. 131, 8 de julio de 2019); art 61 VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE núm. 38, 13/02/2019).

122 Art. 96 III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DO Generalitat Valenciana núm. 9442, de 5 de octubre 2022).

- Del desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente¹²³.
- De sus políticas en materia de medio ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño del grupo en los distintos vectores ambientales¹²⁴.
- En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la dirección informará al delegado de medio ambiente de su influencia en el medio ambiente y en la seguridad en general¹²⁵.

Incluso algún Acuerdo distribuye la periodicidad de la información¹²⁶; con carácter puntual cuando se produzca sobre autorización ambiental integrada o revisiones de la misma y resoluciones sobre ellas, información relevante sobre la relación con grupos de interés a nivel local y regional, novedades legislativas y nuevos proyectos a acometer por parte de las fábricas; con carácter mensual, información sobre los incidentes medioambientales ocurridos en fábrica; con carácter cuatrimestral, información sobre la situación de la valorización energética y material de residuos en cada fábrica, e información sobre el comportamiento medioambiental de cada fábrica (los datos de emisión, los informes periódicos de emisiones y los controles realizados dentro de la Autorización Ambiental Integrada, los datos de inmisión, las medidas de prevención de la contaminación y la comparación con los valores que marca la legislación).

123 Art. 96 III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DO Generalitat Valenciana núm. 9442, de 5 de octubre 2022).

124 Art. 27 convenio colectivo de la empresa Cítricos de Murcia, S.A (BO Murcia núm. 161, 14 de julio de 2023); Art. 86 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, 07/04/2023) y VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, 31/03/2023).

125 Art. 27 convenio colectivo de la empresa Cítricos de Murcia, S.A (BO Murcia núm. 161, 14 de julio de 2023); Art. 86 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, 07/04/2023) y VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, 31/03/2023).

126 Art. 11 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

Derechos de información de los delegados de medio ambiente

Tendrán derecho a recibir información al menos cuatrimestralmente y siempre que se produzca algún cambio o se considere necesario:

- Sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental y sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías que pudieran derivar riesgo medioambiental.
- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- Se deberá de informar sobre el posible impacto en el medio ambiente de los cambios en la producción o en la tecnología de la empresa, o bien en la organización del trabajo.
- De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- Del desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.
- De sus políticas en materia de medio ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño del grupo en los distintos vectores ambientales.
- En todo caso, la información recibida será clara, accesible y comprensible y previa a la consulta, en su caso.
- En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la dirección informará al delegado de medio ambiente de su influencia en el medio ambiente y en la seguridad en general.

- b. Consultas y propuestas. Una vez recibida la información (necesariamente con carácter previo) los órganos competentes tienen atribuida (en ciertos convenios) la emisión de informes o la posibilidad de ser consultados, bien para emitir las propuestas que en materia de medio ambiente se consideren oportunas¹²⁷, bien para proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental como el establecimiento de objetivos, metas y programas que controlen y mejoren las emisiones

¹²⁷ Art. 27 VI Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 97, 24/04/2017).

atmosféricas¹²⁸, los vertidos, la gestión de residuos y el uso de materias primas y recursos naturales¹²⁹, o bien para sugerir iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental¹³⁰.

Derecho a emitir informes y ser consultados

- Los delegados de medioambiente y transición ecológica serán consultados previamente a la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales detectados.
- Los delegados de medioambiente y transición ecológica emitirán informe previo sobre cuantas medidas se pretendan adoptar que tengan un impacto medioambiental.
- Los delegados de medioambiente y transición ecológica propondrán iniciativas destinadas a la mejora medioambiental.
- Los delegados de medioambiente serán consultados previamente a la adopción de cualquier decisión empresarial relacionada con estrategias de adaptación o mitigación frente al cambio climático.
- Los delegados de medioambiente y transición ecológica serán consultados previamente al establecimiento de objetivos, metas y programas que controlen y mejoren las emisiones atmosféricas, los vertidos, la gestión de residuos y el uso de materias primas y recursos naturales.
- Los delegados de medioambiente y transición ecológica serán consultados previamente a la adopción de mecanismos de mitigación y/o adaptación dirigidos a llevar a cabo una transición ecológica justa.
- Los delegados de medioambiente y transición ecológica tendrán derecho a consultar con asesores o expertos, las materias objeto de consulta, salvo que afecten a información sometida al deber de sigilo.

128 Art. 67 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018).

129 Art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023).

130 Art. 66 VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

c. Vigilancia

Dentro de las competencias atribuidas destaca aquella (traslación de la prevista para los representantes legales o sindicales) de vigilancia del cumplimiento de la normativa¹³¹ en sentido amplio, incluidas las cláusulas convencionales vinculadas al medioambiente¹³². También podrán controlar los factores medioambientales significativos de futuros productos, procesos y actividades¹³³; ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca¹³⁴; o vigilar la “adecuación a los puestos de trabajo y medios necesarios para que se creen puestos de trabajo seguros en materia medio ambiental, contaminación y manipulación de productos químicos y derivados”¹³⁵.

Vigilancia

- Los delegados de medioambiente y transición ecológica ejercerán una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia medioambiental y de lucha contra el cambio climático, incluidas las previstas en los convenios o acuerdos de aplicación a la empresa, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- Los delegados de medioambiente y transición ecológica controlarán los factores medioambientales significativos de futuros productos, procesos y actividades desarrollados en la empresa.
- Los delegados de medioambiente y transición ecológica ejercerán una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa/grupo/convenio establezca.
- Los delegados de medioambiente y transición ecológica vigilarán para que los puestos de trabajo sean seguros en materia medioambiental y que causen el menor daño posible al ecosistema.

131 Art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023).

132 Art. 67 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018).

133 Art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023).

134 Art. 27 convenio colectivo de la empresa Cítricos de Murcia, S.A (BO Murcia núm. 161, 14 de julio de 2023); Art. 47 Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, 26/01/2023).

135 Art. 55 Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén. Años 2022, 2023 y 2024 (BO Jaén núm. 232, 1 de diciembre de 2022).

De incorporar contenido medioambiental al convenio, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social estaría habilitada también para ejercer labores de vigilancia y control sobre el cumplimiento de las citadas cláusulas.

d. Colaboración y promoción

De conformidad con lo previsto en el art. 64.7.c) ET, los convenios pueden desarrollar mecanismos de cooperación y colaboración en materia medioambiental (y de lucha contra el cambio climático). Para ello los convenios recogen las siguientes facultades de cooperación con la empresa a la hora de:

- Establecer sistemas de colaboración con las personas trabajadoras para el cumplimiento de la normativa medioambiental¹³⁶;
- Diseñar herramientas para el desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa¹³⁷.
- Fomentar la reducción, la reutilización y el reciclaje de residuos¹³⁸.
- Fomentar actividades formativas, programas de mejoras medioambientales y canalizar aportaciones y participaciones de la plantilla¹³⁹.
- Colaborar con las empresas para la creación de espacios seguros para el medioambiente en los lugares de trabajo¹⁴⁰.
- Diseñar junto con la empresa planes medio ambientales en materia de seguridad y formación para el personal¹⁴¹.

136 Art. 67 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018); Art. 27 convenio colectivo de la empresa Cítricos de Murcia, S.A (BO Murcia núm. 161, 14 de julio de 2023); Art. 47 Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, 26/01/2023).

137 Art. 67 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018).

138 Art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023).

139 Art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023); Art. 47 Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, 26/01/2023); Art. 27 convenio colectivo de la empresa Cítricos de Murcia, S.A (BO Murcia núm. 161, 14 de julio de 2023); Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

140 Art. 55 Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén. Años 2022, 2023 y 2024 (BO Jaén núm. 232, 1 de diciembre de 2022).

141 Art. 55 Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia

- Colaborar con la empresa en la creación de planes para evaluar los riesgos medio ambientales que puedan afectar a la manipulación de sustancias contaminantes y emisión de materia nociva¹⁴².
- Promover la implantación de sistemas de gestión ambiental normalizados con participación del personal (EMAS o ISO 14000), con la finalidad de realizar una adecuada gestión de todos los aspectos, instando la realización de las auditorías pertinentes¹⁴³.
- Participar en la evaluación del desarrollo de los planes de gestión medioambientales¹⁴⁴.
- Cooperar con el fin de reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables; adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción; fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente; mejorar la utilización de los recursos hídricos; establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa¹⁴⁵.
- Velar para garantizar una contratación pública responsable en aras de una mejora de los requisitos y el seguimiento, eliminación del uso de productos peligrosos para la salud de las personas y el medio ambiente y sustitución por otros menos nocivos, adopción de buenas prácticas ambientales implantando medidas para la reducción y optimización de la calidad, el origen y el volumen de consumo de energía, agua, y otros consumibles como, por ejemplo, papel¹⁴⁶.
- Favorecer la implantación de mejores prácticas tanto nacionales como internacionales¹⁴⁷.

de Jaén. Años 2022, 2023 y 2024 (BO Jaén núm. 232, 1 de diciembre de 2022).

142 Art. 55 Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén. Años 2022, 2023 y 2024 (BO Jaén núm. 232, 1 de diciembre de 2022).

143 Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

144 Disposición adicional 5 Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023)

145 Disposición final 1ª Convenio Colectivo de la empresa ABB Powergrids Spain, S.A.U (BO País Vasco núm. 228, de 26 de noviembre de 2021).

146 Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

147 Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

Colaboración y cooperación

Los representantes unitarios y sindicales y específicamente los competentes en materia medioambiental, ejercerán facultades de colaboración con la empresa a la hora de:

- Establecer sistemas de colaboración con las personas trabajadoras para el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Diseñar las acciones formativas en materias relacionadas con la protección del medioambiente y la lucha contra el cambio climático en atención a las tareas, competencias y responsabilidades de cada grupo profesional.
- Fomentar la reducción, la reutilización y el reciclaje de residuos.
- Cooperar en fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente; mejorar la utilización de los recursos hídricos; reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables; o establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes.
- Fomentar programas de mejoras medioambientales y canalizar aportaciones e ideas de las personas trabajadoras para luchar contra el cambio climático.
- Colaborar con las empresas para la creación de espacios seguros para el medioambiente en los centros de trabajo.
- Cooperar en la implantación y evaluación de planes de gestión medioambientales auditados.
- Colaborar para llevar a cabo una transición ecológica justa.

- e. Transmisión de información. Los delegados de medioambiente han de transmitir, como representantes del personal, la información recibida (no sujeta a sigilo), al resto de personas trabajadoras.

Información a las personas trabajadoras

- Los delegados de medioambiente y transición ecológica habrán de informar a las personas trabajadoras de todos los temas y cuestiones, no sometidos al deber de sigilo, vinculados con la protección del medioambiente y la lucha contra el cambio climático que tengan relación con la actividad productiva desarrollada.

5.5.3. Garantías y facultades de los delegados de medioambiente

De forma paralela a la atribución de nuevas competencias, parece necesario incrementar las facultades y derechos que ostentan como representantes de las personas trabajadoras, en particular el crédito horario, pues las tareas específicas encomendadas suponen restar tiempo a las dedicadas a la representación general.

Por tanto, convendría aumentar este derecho¹⁴⁸, acordando un crédito horario adicional¹⁴⁹; o considerar el tiempo invertido en tales funciones como trabajo efectivo sin imputarlo al crédito. Algún acuerdo prohíbe acumular el crédito horario adicional en otros miembros, pero sí permite que las horas sean utilizadas en forma de bolsa anual por cada delegado o delegada, quien hará uso de las mismas justificadamente, en función de la necesidad para el ejercicio de sus funciones¹⁵⁰.

También habrán de extenderse, en el caso excepcionalísimo de que no formaran parte de los órganos de representación unitarios o sindicales de las personas trabajadoras, todas las garantías previstas para los representantes en el art. 68 ET, en particular aquellas que les blindan frente a eventuales represalias por parte de la empresa (garantía de indemnidad).

Resulta indispensable, además, contar con medios para llevar a cabo tales tareas de lucha contra el cambio climático y protección medioambiental¹⁵¹ y tener la suficiente formación específica¹⁵². Por tal motivo, la formación en materia medioambiental, no solo para quienes han de ejercer competencias en este sentido, sino para el conjunto de las personas que trabajan en la

148 Art. 66 VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

149 Disposición adicional 5 Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023); art. 12 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

150 Art. 12 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

151 Art. 13 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

152 Concede formación en materia de medioambiente a los delegados de prevención que suman esa competencia, art. 66 V VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

empresa, vinculado su contenido a la actividad que desarrollan y al sector que esta ocupe en la economía, supone una de las mejores vías para introducir el medioambiente transversalmente en el conjunto de la sociedad, como trabajadores y ciudadanos; y, a la par, resulta una medida que contribuye, sin duda, a la lucha contra el cambio climático, no en vano el conocimiento siempre es una de las principales armas.

En cualquier caso, están sometidos al deber de sigilo (art. 65.2 y 3 ET¹⁵³) y por ello deberán observar esta obligación de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y ningún tipo de documento entregado por la empresa a los delegados medioambientales podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. Este deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Garantías y facultades de los delegados de medioambiente

- En caso de no ser representantes unitarios o sindicales, se les reconocerán las garantías previstas en el art. 68 ET.
- De ser elegidos de entre los representantes unitarios o sindicales, el tiempo utilizado por los delegados medioambiente y transición ecológica para el desempeño de sus competencias considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del art. 68 ET. Y en todo caso será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones con el empresario en materia de protección al medioambiente o lucha contra el cambio climático.
- Los delegados de medioambiente y transición ecológica tienen garantía de indemnidad frente a cualquier acción adversa, acoso o represalia sufrida como resultado del ejercicio de sus competencias.
- La empresa proporcionará los medios, recursos y materiales necesarios para llevar a cabo tales tareas de lucha contra el cambio climático y protección medioambiental.

153 Art. 13 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

→ A los delegados de medioambiente y transición ecológica les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

05.6.

5.6. Formación en materia medioambiental

El espacio dedicado en los convenios a la formación se ha incrementado, vinculada a la actividad de la empresa o sector o a las consecuencias de la misma al medioambiente, pero es necesaria una apuesta más decidida para incorporar la formación medioambiental de forma transversal al contenido del convenio, tanto para las personas trabajadoras como para los representantes específicos en esta materia.

De un lado, es preciso incorporar formación medioambiental a todas las personas trabajadoras vinculada a la actividad productiva que desarrolla la empresa y a las tareas que desempeñan. En este sentido, algún pacto plantea el contenido medioambiental como una de las acciones formativas prioritarias para las personas trabajadoras¹⁵⁴ (se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales¹⁵⁵). Y algún otro contempla fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos¹⁵⁶. No obstante, falta todavía un impulso decidido en esta materia imprescindible para abordar la transición ecológica en el ámbito productivo.

De otro, quienes ejerzan las competencias examinadas han de contar con formación y actualización de conocimientos en materia medioambiental para poder desempeñar las funciones encomendadas. Algunos convenios ya recogen esta previsión, bien de forma indeterminada ("La empresa proporcionará

¹⁵⁴ Art. 117 VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

¹⁵⁵ Art. 96 III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DO Generalitat Valenciana núm. 9442, de 5 de octubre 2022).

¹⁵⁶ Disposición adicional 5 Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023).

a los Delegados de Prevención, la formación en materia medioambiental que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones con el objetivo de colaborar en la mejora de la acción medioambiental¹⁵⁷) o bien asignando un número de horas (el delegado de medio ambiente designado recibirá una formación de 20 horas en materia medio ambiental durante la vigencia del convenio¹⁵⁸; las horas destinadas a formación en materia de sostenibilidad no forman parte de este cómputo y constituyen un crédito horario retribuido diferenciado, con un máximo anual de 16 horas¹⁵⁹).

Formación medioambiental

- La empresa proporcionará a los delegados medioambientales la formación en materia medioambiental que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones consistente en x horas anuales.
- La formación proporcionada tendrá vinculación con el sector de actividad e incluirá, entre otras materias: gestión de residuos, eficiencia energética, economía circular, normas medioambientales de aplicación en la empresa.
- La formación en materia medioambiental será ofertada a todo el personal de la empresa.

157 Art. 72 convenio colectivo de trabajo de la empresa NAMMO PALENCIA, S.L, (BO Palencia, núm. 84, 14 de julio de 2023).

158 Art. 86 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, 07/04/2023) y VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, 31/03/2023); Art. 27 convenio colectivo de la empresa Cítricos de Murcia, S.A (BO Murcia núm. 161, 14 de julio de 2023).

159 Art. 12 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

05.7.

Régimen disciplinario: infracciones medioambientales

La incorporación de contenido vinculado con la lucha contra el cambio climático para mitigar sus efectos¹⁶⁰ aparece en el régimen disciplinario (infracciones medioambientales calificadas como faltas leves¹⁶¹, graves¹⁶², o muy graves) cometidas por las personas trabajadoras.

05.8.

Medidas directas de mitigación del cambio climático

Cabe constatar una creciente evidencia científica en torno a las grandes potencialidades y numerosos beneficios de una negociación colectiva verde en la promoción de la sostenibilidad ambiental, la descarbonización de la economía, la economía circular y la lucha contra el cambio climático, dada la importante contribución a la consecución de esos objetivos de aspectos propios de sus competencias, como la movilidad de las personas empleadas, las formas de organización del trabajo, la capacitación de las plantillas para facilitar los procesos de transición ecológica, la garantía de entornos seguros y saludables, las cuestiones de género, etc.¹⁶³.

La incorporación de contenido vinculado con la lucha contra el cambio climático para mitigar sus efectos aparece en previsiones destinadas al uso eficiente de recursos, al reciclaje y a la economía circular, a la reducción de consumo energético y de materias primas, a la apuesta por las renovables, a la disminución de los residuos o a la utilización de recursos menos contaminantes.

¹⁶⁰ Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

¹⁶¹ Art. 47 VII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 48, 25/02/2022).

¹⁶² Art. 141 V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, 17/06/2020).

¹⁶³ Dictamen CESE: «Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro», 2023; Declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos, de 30 de mayo de 2017, sobre el aprovechamiento del potencial de la economía verde para la creación de empleo; o la Recomendación Conjunta, de 7 de octubre de 2021, sobre la economía circular en el marco del diálogo social.

Varios convenios colectivos están comenzando a abordar este tipo de contenido, intentando aunar la estrategia de mitigación del cambio climático con las propias peculiaridades de su actividad productiva:

- En materia de reciclaje prevén fomentar políticas de recuperación y reciclaje que impida un vertido indiscriminado y suavice la presión sobre los bosques y el ecosistema¹⁶⁴; impulsar el reciclaje de equipos eléctricos y electrónicos¹⁶⁵; la recogida selectiva¹⁶⁶ y el fomento del reciclaje de los residuos generados¹⁶⁷.
- Economía circular: varios son los convenios que apuestan (de modo genérico) por la economía circular: para ello, prevén la recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados¹⁶⁸, con el objeto de facilitar el aprovechamiento de aquellos que sean potencialmente reciclables¹⁶⁹. O bien diseñan un proyecto Economía Circular con el objetivo de crear empleo y explorar nuevas formas de negocio vinculadas a la movilidad sostenible (vinculadas a su actividad productiva): retrofit de vehículos de ocasión, remanufacturación de baterías y segunda vida y reciclaje de coches¹⁷⁰.

164 Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

165 Art. 39 Convenio colectivo de Fundación Telefónica (BOE núm. 181 de 31 de julio de 2023).

166 Disposición adicional 7ª Convenio colectivo del Organismo Autónomo de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de València para los años 2022-2024 (BO Valencia, núm. 88, de 9 de mayo de 2023); disposición adicional 2ª Convenio colectivo de la empresa Sociedad Anónima Municipal Actuaciones Urbanas de València (AUMSA) (BO Valencia, núm. 101, de 26 de mayo de 2023).

167 Disposición adicional 5 Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023).

168 Art. 37 Convenio colectivo del grupo Bebidas Naturales (BOE núm. 187, 05/08/2022); art. 68 Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos (BOE núm. 213, 06/09/2021); art. 40 VIII Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, y Trípode, SA (BOE núm. 114, 13/05/2021).

169 Art. 27 VI Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 97, 24/04/2017).

170 Cláusula final 1ª XX Convenio colectivo de SEAT (BOE núm. 234, de 29 de septiembre de 2022).

- Uso eficiente y menor consumo energético¹⁷¹. Muchos apuestan por especificar la obligación de reducir el consumo de agua¹⁷², de papel y de otros bienes consumibles¹⁷³. Alguna cláusula menciona la posibilidad de avanzar en la reducción de los consumos energéticos al nivel de factorías mediante auditorías energéticas. Otros acuerdos, para mantener el objetivo de eficiencia máxima, implementan un sistema de gestión que asegurará la mejora continua de su desempeño energético y a tal efecto, establecen y revisan periódicamente objetivos y metas medibles de desempeño energético con el fin de reducir el consumo y los costes energéticos, asegurando la disponibilidad de información y de los recursos necesarios para alcanzarlos, y, al tiempo promueven la adquisición de productos y servicios eficientes energéticamente, implantando un Sistema de Gestión Energética que cumple con los requisitos de la norma UNE-EN ISO 50.001:2018¹⁷⁴.
- Materias primas o recursos menos contaminantes (reducción de la contaminación). Algunos pactos prevén la sustitución de aquellos materiales que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental¹⁷⁵; la introducción de todas aquellas medidas económicamente y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora

171 Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022); Disposición adicional 5 Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023); Art. 58 Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023); Disposición adicional 7ª Convenio colectivo del Organismo Autónomo de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de València para los años 2022-2024 (BO Valencia, núm. 88, de 9 de mayo de 2023); disposición adicional 2ª Convenio colectivo de la empresa Sociedad Anónima Municipal Actuaciones Urbanas de València (AUMSA) (BO Valencia, núm. 101, de 26 de mayo de 2023).

172 Art. 39 convenio colectivo de la empresa Roquette Laisa España (BO Valencia, núm. 95, de 18 de mayo de 2023).

173 Disposición adicional 5 Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023).

174 Art. 50 Convenio Colectivo de la empresa Siderúrgica Sevillana, S.A. (BO Sevilla núm. 50, de 3 de marzo de 2022). Vinculando cambio climático y cumplimiento de la norma ISO, convenio colectivo de la empresa Roquette Laisa España, BO Extremadura núm. 15 de 24 de enero de 2022).

175 Art. 37 Convenio colectivo del grupo Bebidas Naturales (BOE núm. 187, 05/08/2022); art. 68 Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos (BOE núm. 213, 06/09/2021); art. 40 VIII Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, y Trípode, SA (BOE núm. 114, 13/05/2021); Disposición adicional 5 Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023).

continua¹⁷⁶. En función de la actividad que desempeñe la concreta empresa o subsector, cabe encontrar otras medidas específicas vinculadas con el proceso productivo desarrollado; o prevén alguna medida concreta como “continuar con la implantación y desarrollo de procesos de pintado con pinturas en base agua, con el fin de reducir las emisiones de los compuestos orgánicos volátiles (COV’s)”¹⁷⁷.

- El fomento de la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente¹⁷⁸.
- El fomento de la utilización de energías renovables¹⁷⁹ y, vinculado a las emisiones de CO2 indirectas debido al consumo eléctrico de las instalaciones, se fomenta la utilización de fuentes renovables instalando placas fotovoltaicas¹⁸⁰. Por ejemplo, algunos hablan de fomentar la utilización de fuentes renovables instalando placas fotovoltaicas¹⁸¹.
- Reducción de la contaminación: Otros acuerdos incorporan en su sistema de clasificación profesional precisamente el grupo de técnico de medioambiente, entre cuyas funciones le adjudica la reducción de la huella de carbono¹⁸². O apuestan por reducir las emisiones de gases invernadero¹⁸³.

176 Art. 37 Convenio colectivo del grupo Bebidas Naturales (BOE núm. 187, 05/08/2022); art. 68 Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos (BOE núm. 213, 06/09/2021); art. 40 VIII Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, y Trípode, SA (BOE núm. 114, 13/05/2021).

177 Art. 30 Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (BOE núm. 13, 15/01/2022).

178 Disposición adicional 7ª Convenio colectivo del Organismo Autónomo de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de València para los años 2022-2024 (BO Valencia, núm. 88, de 9 de mayo de 2023); disposición adicional 2ª Convenio colectivo de la empresa Sociedad Anónima Municipal Actuaciones Urbanas de València (AUMSA) (BO Valencia, núm. 101, de 26 de mayo de 2023).

Vinculado con su actividad productiva, alguna cláusula prevé “evitar la pérdida de la biodiversidad y de la masa forestal, introduciendo prácticas de agricultura sostenible en los productos frescos y productos de madera procedente de bosques gestionados de manera sostenible”, Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

179 Disposición adicional 7ª Convenio colectivo del Organismo Autónomo de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de València para los años 2022-2024 (BO Valencia, núm. 88, de 9 de mayo de 2023); disposición adicional 2ª Convenio colectivo de la empresa Sociedad Anónima Municipal Actuaciones Urbanas de València (AUMSA) (BO Valencia, núm. 101, de 26 de mayo de 2023).

180 Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022); art. 58 VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 118, 18/05/2021).

181 Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

182 III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, SL (BOE núm. 168, 14/07/2022).

183 Art. 39 convenio colectivo de la empresa Roquette Laisa España (BO Valencia, núm. 95, de 18 de mayo de 2023).

- Sistemas de gestión medioambiental¹⁸⁴: algún convenio especifica cómo mantiene un sistema de identificación, evaluación y gestión de los efectos ambientales derivados de sus actividades siguiendo los requisitos de la norma UNE-EN ISO 14.001:2015 y promueve actividades encaminadas a la reducción de su impacto en el medio ambiente, promocionando el uso racional y eficiente de la energía, reduciendo los residuos, valorizando los mismos y desarrollando acuerdos de colaboración públicos y privados dirigidos a la protección ambiental¹⁸⁵. Otra cláusula propone la adhesión voluntaria al Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Ambientales (Reglamento EMAS)¹⁸⁶.

Otros dan los primeros pasos comprometiéndose a realizar estudios de impacto ambiental, informando de los resultados a los representantes especializados y de forma resumida a todo el personal, detallando que en el contenido constarán los problemas ambientales, consumos de energía, materias primas, política y objetivos ambientales de la empresa, así como determinar su relación o desviación con la política ambiental asumida por la organización productiva¹⁸⁷; por ejemplo, prevén establecer planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua¹⁸⁸.

- Financiación de proyectos encaminados al ahorro y sustitución con el objeto de mejorar la eficiencia energética en los procesos de producción; proyectos de combustible con menor relación carbono hidrógeno; proyectos de energías renovables; proyectos de aprovechamiento energético y material de residuos; proyectos de captura, usos y almacenamiento de dióxido de carbono; o proyectos de reducción de emisiones de combustión por uso de hidrógeno verde¹⁸⁹.

184 Disposición adicional 5 Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023).

185 Art. 50 Convenio Colectivo de la empresa Siderúrgica Sevillana, S.A. (BO Sevilla núm. 50, de 3 de marzo de 2022). Vinculando cambio climático y cumplimiento de la norma ISO, convenio colectivo de la empresa Roquette Laisa España, BO Extremadura núm. 15 de 24 de enero de 2022).

186 Art. 58 Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

187 Art. 33 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BOSTON NUTRACEUTICAL PRODUCTION SL (BO Valladolid núm. 167, de 31 de agosto de 2021).

188 Disposición adicional 5 Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023).

189 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

Sin embargo, es preciso constatar, en la mayor parte de los casos, la ausencia de disposiciones concretas y objetivos a alcanzar establecidos numéricamente. También, de forma llamativa, faltan mecanismos de evaluación y seguimiento (o bien existen, pero son imprecisos) que garanticen el cumplimiento de las previsiones más o menos establecidas.

En fin, tampoco, salvo error u omisión, aparece recogido algún sistema de registro de la huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono, salvo referencias indeterminadas dirigidas a apoyar “las acciones encaminadas a reducir la emisión de gases de efecto invernadero y a cumplir con el protocolo de Kyoto como contribución de [la empresa] en España a la preservación del medio ambiente a nivel global”¹⁹⁰.

Medidas de mitigación del cambio climático

El elenco de medidas de mitigación del cambio climático contenidas en los convenios colectivos han de adaptarse a la concreta actividad productiva a la cual se aplica el pacto, con el fin de hallar las directrices más eficientes y vinculadas con el impacto medioambiental que produce la empresa. Por tal motivo, no cabe detallar, sino mencionar las grandes áreas que se han de abordar:

- La empresa/sector se compromete a fomentar políticas de recuperación y reciclaje, instalando contenedores separados.
- La empresa/sector apuesta por la reducción en el consumo de energía, fijando en un x% el objetivo a cumplir anualmente.
- La empresa/sector acuerda reducir la contaminación en un x% anual.
- La empresa prevé la realización de un estudio de impacto ambiental y a continuación la elaboración de un plan de prevención y reducción de la contaminación.

¹⁹⁰ Art. 27 VI Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 97, 24/04/2017).

05.9.

Planes de movilidad sostenible

Entre las medidas de mitigación del cambio climático, conviene centrar la atención en los desplazamientos laborales, en tanto el transporte por carretera supone una fuente de emisiones contaminantes y es uno de los sectores en los que el Pacto Verde europeo (y. la normativa comunitaria) ha fijado su atención, no en vano la generalización de un modelo de transporte urbano basado fundamentalmente en la utilización del vehículo privado ha generado importantes inconvenientes entre los que cabe señalar la contaminación del aire y la saturación de las vías de comunicación¹⁹¹.

Por tales razones, aparece cada vez con mayor frecuencia en los convenios la obligación de implantar planes de movilidad empresarial o planes de movilidad sostenible que reduzcan las emisiones contaminantes y, al tiempo, los accidentes de trabajo «in itinere»¹⁹². Este contenido responde a las remisiones efectuadas en la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera, que en su art. 16.2.a) hace una llamada a la negociación colectiva para que considere la introducción de la movilidad sostenible dentro del contenido convencional. Por su parte, la Estrategia Española de Movilidad sostenible prevé fomentar el desarrollo de Planes de transporte de centros de trabajo en aquellos centros cuyas características de dimensión de la plantilla, actividad, procesos o ubicación así lo requieran, así como Planes Mancomunados cuando varias empresas compartan un mismo centro o edificio o bien desarrollen su actividad en un mismo polígono industrial o recinto asimilable. Incluso contempla el fomento de un coordinador de movilidad, responsable de la implementación del plan en aquellas empresas de más de 400 empleados; en ambos casos, siempre dentro del diálogo social al que la Ley 34/2007 hace referencia, esto es, la negociación colectiva.

También el V AENC señala que “para garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso de apliquen, tanto en beneficio de las empresas como de las personas trabajadoras, se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras”.

191 Art. 39.2 Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019); art. 39.2 Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019).

192 Art. 31 Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE núm. 108, 06/05/2022).

Las medidas que pueden incluir son diversas: servicio de autobuses o microbuses; la puesta a disposición de patinetes eléctricos o bicicletas por parte de las empresas; flexibilidad horaria o la reducción de desplazamientos de personas trabajadoras con jornada partida; suplidos del uso de transportes colectivos; renovación de flota de vehículos que asegure la eficiencia en el consumo de combustible y la menor emisión de gases: o teletrabajo¹⁹³.

Entre todas las enumeradas, los convenios colectivos han apostado por las siguientes:

- Constituir una Comisión de movilidad sostenible y medio ambiente¹⁹⁴ con competencias en promover la puesta en marcha de un Plan de Movilidad sostenible y segura, con el objetivo de fomentar el acceso a los puestos de trabajo mediante medios de transporte colectivos y no motorizados¹⁹⁵.
- Crear un grupo de trabajo (sin especificar si cuenta con representantes de las personas trabajadoras) con el fin de estudiar las posibles medidas a implantar en factoría desde el punto de la movilidad sostenible para las personas trabajadoras¹⁹⁶.
- Fomentar el uso de bicicleta facilitando la tarjeta del servicio municipal o el pago del gasto que se realice de manera individual en el horario de trabajo en ese mismo servicio¹⁹⁷.
- Limitar los desplazamientos no habituales por razones de trabajo se limitarán a los casos y personal estrictamente imprescindible, debiendo justificarse cuando el desplazamiento incluya más de una persona y, en todo caso, deberá optimizarse al máximo el espacio disponible en los medios de transporte habilitados¹⁹⁸.

193 UGT: «El papel de la movilidad sostenible y su impacto en la salud y en el trabajo», 2020.

194 Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018); Art. 36 Convenio colectivo de Ingeteam Indar Machines, S.A. (BO Gipúzkoa, núm. 133, de 10 de julio de 2023).

195 Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

196 Art. 70 Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Transporte, SA (centre de treball de Santa Perpètua de Mogoda), (BO Barcelona, de 29 de junio de 2022).

197 Art. 7 Convenio Colectivo de la empresa Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas, de Pamplona (BO Navarra, núm. 107, de 23 de mayo de 2023).

198 Art. 7 Convenio Colectivo de la empresa Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas, de Pamplona (BO Navarra, núm. 107, de 23 de mayo de 2023).

- Potenciar las videoconferencias y/o las nuevas tecnologías, con el fin de evitar desplazamientos que no sean estrictamente necesarios¹⁹⁹.
- Minimizar los vehículos particulares estableciendo alternativas para compartir vehículo y facilitar el uso de transporte público²⁰⁰.
- Aumentar el préstamo para la compra de un vehículo en 5.000 euros (llegando el total a 20.000) a devolver en cinco años, cuando esta adquisición de vehículo sea de vehículos eléctricos o híbridos, cumpliendo así con los principios de fomento de la movilidad sostenible²⁰¹.
- Priorizar la realización de los desplazamientos en medios propios de la empresa o en transporte público y, siempre que sea compatible con las condiciones de la actividad a desarrollar, se adoptarán medidas que contribuyan a la movilidad sostenible y a un menor gasto de dinero público²⁰².
- Abonar el precio del billete en transporte público, siempre que sea el medio de transporte habitual²⁰³.
- Proporcionar abonos en aparcamiento/os de importe similar al plus de transporte y facilitar una bicicleta para su traslado del mismo hasta su puesto de trabajo²⁰⁴.
- De forma indeterminada, en los desplazamientos entre centros por motivos de trabajo, apostar por la movilidad sostenible mediante la utilización del transporte público y en bicicleta, siempre y cuando no suponga un trastorno o pérdidas de tiempo innecesarias²⁰⁵.

199 Art. 7 Convenio Colectivo de la empresa Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas, de Pamplona (BO Navarra, núm. 107, de 23 de mayo de 2023).

200 Art. 36 Convenio colectivo de Ingeteam Indar Machines, S.A. (BO Gipúzkoa, núm. 133, de 10 de julio de 2023).

201 Art. 39.3 II Convenio colectivo del grupo Generali España (BOE núm. 277, de 18 de noviembre de 2022).

202 Art. 23 Convenio Colectivo de la Agencia Andaluza de Cooperación para el Desarrollo (BO Sevilla núm. 150, de 1 de julio de 2022); art. 61 convenio colectivo de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (BO Junta de Andalucía, núm. 42, 3 de marzo de 2016).

203 Art. 23 convenio colectivo de la empresa Fundiciones del Estanda (BO Gipuzkoa, núm. 213, de 6 de noviembre de 2020).

204 Art. 49 Convenio Colectivo de la empresa Dornier S.A (BO Navarra, núm. 259, de 27 de diciembre de 2022)

205 Disposición adicional 7ª Convenio colectivo del Organismo Autónomo de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de València para los años 2022-2024 (BO Valencia, núm. 88, de 9 de mayo de 2023); disposición adicional 2ª Convenio colectivo de la empresa Sociedad Anónima Municipal Actuaciones Urbanas de València (AUMSA) (BO Valencia, núm. 101, de 26 de mayo de 2023).

- Fomentar (de modo genérico y sin concretar cómo) el uso del transporte público y un uso compartido y responsable de los vehículos privados, incluyendo la posibilidad de promover medidas de carácter económico o de cualquier otra naturaleza²⁰⁶.
- Llevar a cabo iniciativas de transporte sostenible (como la implantación de políticas de renovación de flotas que aseguran la eficiencia en el consumo de combustible y la menor emisión de gases, etc.)²⁰⁷.

Como se ha visto, la mayoría de los acuerdos, pese a su incorporación en el clausulado, no hacen efectiva su articulación concreta en la empresa²⁰⁸.

Movilidad sostenible

Las medidas a incluir en un plan de movilidad sostenible han de estar coordinadas con la ubicación de los centros de trabajo, la red de transporte público y los horarios de trabajo a realizar. No obstante, cabe proponer las siguientes cláusulas, siempre y cuando su aplicación sea posible en virtud de los condicionantes mencionados:

- La empresa incentivará el uso del transporte público mediante la financiación del abono transporte.
- La empresa fomentará el uso de la bicicleta mediante la creación de un aparcamiento de bicicletas o pagando el kilometraje.
- La empresa instalará un punto de recarga para los automóviles eléctricos o híbridos.
- Se fomentarán las reuniones por videoconferencia evitando los desplazamientos y viajes innecesarios.
- Se considerará el teletrabajo como herramienta de sostenibilidad medioambiental que evita desplazamientos al centro de trabajo.
- La empresa financiará la compra de una bicicleta.
- La empresa implementará medidas para facilitar el carpooling/ carsharing.

206 Art. 39.2 Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019); art. 39.2 Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019).

207 Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

208 Como muestra, art. 58 VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 118, 18/05/2021).

05.10.

Extensión de la política medioambiental a subcontratistas y proveedores

Cuantos convenios muestran su sensibilidad con la defensa del medioambiente y su implicación (aunque sea indirecta) en la lucha contra el cambio climático, tratan de incorporar y extender tales previsiones a los subcontratistas y proveedores.

De este modo, algunos convenios refuerzan las mismas estableciendo controles²⁰⁹ y auditorías²¹⁰ que acrediten el cumplimiento; incorporan estándares medioambientales en los procesos de compra, con el objetivo de involucrar a los proveedores en la reducción de la huella ambiental de toda la cadena de valor y promover un comportamiento medioambiental responsable²¹¹; o requieren de los proveedores que cumplan la misma política medioambiental que aplica la empresa²¹².

Así, cabe apuntar como eje la cláusula siguiente: “con el fin de fomentar prácticas respetuosas actuando sobre la cadena de suministro, se realizan diagnósticos ambientales de sus proveedores y subcontratas de forma procedimentada y se somete a una parte de los mismos a programas específicos de control e inspección (Procedimiento de homologación de proveedores). De igual forma, se trabaja principalmente con empresas transportistas certificadas según la Norma ISO 14001 y se participa en programas de calificación ambiental de proveedores y contratas de acuerdo con la metodología e+5 trabaja en reforzar la sensibilidad ecológica de las personas consumidoras”²¹³.

En fin, alguna cláusula incorpora a las comunidades locales: “a escala local nuestras operaciones controlarán los riesgos medioambientales y lograrán mayores mejoras en el entorno doméstico, el bienestar de las comunidades y la biodiversidad”²¹⁴.

209 Art. 30 Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (BOE núm. 13, 15/01/2022).

210 Art. 59 Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE núm. 108, 06/05/2022).

211 Art. 39 Convenio colectivo de Fundación Telefónica (BOE núm. 181 de 31 de julio de 2023)

212 Art. 32 convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos, S.A. (centro de trabajo oficinas centrales PLA-ZA y red comercial) (BO Zaragoza núm. 115, 24 de mayo de 2023); Art. 26 Convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España (BO Zaragoza núm. 282, 10 de diciembre de 2022).

213 Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

214 Art. 39 convenio colectivo de la empresa Roquette Laisa España (BO Valencia, núm. 95, de 18 de mayo de 2023).

Extensión de la política medioambiental

- Las empresas proveedoras y prestadoras de servicios han de contar con una auditoría medioambiental.
- Las empresas proveedoras y prestadoras de servicios han de contar con una política medioambiental y de lucha contra el cambio climático.

05.11.

Hacia una transición justa medioambiental en los sectores productivos

Como último de los contenidos a abordar por la negociación colectiva vinculados a la lucha contra el cambio climático, se encuentra la denominada transición ecológica justa, la cual supone hacer frente a los desafíos que conlleva el cambio climático²¹⁵:

- la reestructuración económica, que tiene como consecuencia el desplazamiento de trabajadores y las posibles pérdidas de empleo, pero también la creación de otros empleos resultantes de la ecologización de las empresas y los lugares de trabajo;
- la necesidad de que las empresas, los lugares de trabajo y las comunidades se adapten al cambio climático para evitar la pérdida de recursos y medios de subsistencia, así como la migración involuntaria; y
- los efectos adversos que el aumento del precio de la energía y de los productos básicos tiene en los ingresos de los hogares pobres.

Y estas transformaciones han de ser justas y equitativas, las cuales “exigen integrar los objetivos climáticos con políticas sociales y económicas destinadas a reducir la vulnerabilidad, apoyar a los afectados por el cambio climático y crear empleos dignos”²¹⁶.

²¹⁵ OIT: «Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos», Ginebra (OIT), 2015.

²¹⁶ ONU: «World social report 2020 inequality in a rapidly changing world», 2021, págs. 88 y ss.

Para lograrlo es necesario garantizar, como pide el Parlamento Europeo, la “cohesión económica, social y territorial de las transiciones, prestando especial atención a las regiones más desfavorecidas, a las zonas afectadas por la transición industrial (principalmente las regiones mineras y las zonas dependientes de industrias con altas emisiones de carbono, como la producción de acero), a las zonas escasamente pobladas y a los territorios vulnerables desde el punto de vista medioambiental”²¹⁷.

Dada la envergadura y la urgencia de estos desafíos ambientales y en materia de empleo, es evidente que no se dispondrá ni de los recursos ni del tiempo necesarios para abordarlos por separado ni consecutivamente. Así, pues, hacerles frente de manera conjunta no es una opción, sino una necesidad, y gobernarlos de forma negociada y anticipada a nivel empresarial y sectorial resulta imprescindible.

Las potencialidades de la negociación colectiva en la consecución de una transición justa son evidentes. La participación de las personas trabajadoras en el diseño de esa nueva realidad puede facilitar que dichos tránsitos no se hagan en detrimento de los derechos laborales y no se olvide a nadie²¹⁸.

Desde el Comité Económico y Social Europeo se defiende que las cláusulas convencionales podrían cubrir, entre otras cosas²¹⁹:

- a. el impacto de la actividad de las empresas en el medio ambiente;
- b. la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del medio ambiente y del cambio climático;
- c. el impacto de la transformación ecológica en la actividad de una empresa por lo que respecta a la organización del trabajo, los cambios en los perfiles profesionales y las competencias de las personas trabajadoras;
- d. la supervisión interna de la aplicación de las condiciones anteriores.

217 Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2020, sobre el Pacto Verde Europeo (2019/2956(RSP)).

218 Dictamen del Comité Económico y Social Europeo: Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro, 2023.

219 Dictamen del Comité Económico y Social Europeo: Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro, 2023.

A nivel interno, en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado en 2023 se aborda de forma específica la transición ecológica, la descarbonización energética y la economía circular, en tanto pueden alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo, las tareas y competencias que desempeñan las personas trabajadoras. Reconoce que estos fenómenos harán que surjan nuevas ocupaciones, pero también que otras desaparezcan o se transformen.

El V AENC pretende que estas transiciones sean “afrentadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, para poder así sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores y plantear cuestiones esenciales”.

Propone “identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de los puestos de trabajo, organización de las transiciones entre empleos o mejoras en la organización del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo, resulta prioritario impulsar líneas de formación e información a las personas trabajadoras para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático”. A este respecto, se necesitarán competencias más específicas relacionadas con la economía verde, como el conocimiento de los materiales sostenibles, las capacidades para medir la “impresión de huella de carbono” y las habilidades de evaluación del impacto ambiental (flora y fauna).

De descender al análisis de las cláusulas negociadas, la mayoría (de los pocos que aluden a este tema) recoge formulaciones programáticas. Así, algún convenio, perteneciente al sector energético, avanza en la exposición de motivos el profundo cambio de negocio que la transición ecológica y energética supondrá para su actividad, si bien no traslada dicha previsión al articulado²²⁰. Otro, considera “fundamental garantizar que la transición ecológica hacia un modelo económico respetuoso con el medioambiente, en el marco de la acción climática, sea justa y responsable; y a que los nuevos empleos que surjan o

220 “El presente Convenio Colectivo se enmarca en un escenario complejo a nivel global, lleno de incertidumbre en el ámbito económico y social tras la reciente crisis económica, pero que a la vez plantea un nuevo horizonte en el que pueden desarrollarse nuevos retos y oportunidades de negocio y transformación, dentro de un sector convulso en el que se deben concentrar esfuerzos en impulsar energías más limpias, lo que implica un profundo cambio en el marco de negocio, teniendo Naturgy que jugar un trascendente papel en la transición ecológica en la que la Compañía se encuentra inmersa, con un número de competidores cada vez mayor”, III Convenio colectivo del grupo Naturgy (BOE núm. 47, 24/03/2023).

puedan surgir de este proceso -los denominados empleos verdes- respeten los derechos fundamentales laborales y el trabajo decente, garantizando el derecho a la protección de la salud en el trabajo, el diálogo social, la igualdad de condiciones y la seguridad social, entre otras cuestiones, siguiendo los principios inspiradores sobre todo ello, derivados de la Cumbre de acción climática y para una transición justa de la ONU celebrada en Nueva York (EEUU) en Septiembre 2019²²¹.

Medidas para la transición justa

- Con el fin de anticipar los impactos derivados de la transición ecológica, se constituye un Comité/Comisión/Observatorio de carácter paritario para examinar las consecuencias en el sector productivo, elaborar una estrategia de adaptación a las medidas de lucha contra el cambio climático en función del sector y actividad desarrollada y analizar y diseñar las necesidades de formación o recualificación asociadas a la transición justa.

²²¹ Disposición adicional 7ª convenio colectivo de la empresa Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares (CESPA, S. A.), Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Urbanos de Colmenar Viejo (BO Comunidad de Madrid, núm. 126, 28 de mayo de 2021).

06

conclusiones





06

conclusiones

En España, los convenios colectivos comienzan a asumir la necesidad de incorporar contenido medioambiental y de lucha contra el cambio climático, si bien, para lograr que constituya un contenido vertebral del convenio convendría regular un marco legal a tal efecto semejante al previsto para los planes de igualdad. De este modo, aquellas unidades productivas que contaran con un determinado número de personas trabajadoras, bajándose de forma progresiva desde las 250 personas trabajadoras hasta las 50, tendrían que conformar una comisión de medio ambiente integrada por delegados de medio ambiente y representantes de la empresa con competencias en tal sentido y con las debidas garantías.

En términos generales, a nivel global, cabe decir que, aunque las cláusulas existentes se quedan sobre todo en un carácter declaratorio y todavía existe una gran distancia entre las palabras y los hechos, ya podemos ver algunos ejemplos punteros, específicos y realmente innovadores que deben ser sólo el principio de un gran movimiento de transformación, que cambie las reglas del juego, liderado por personas

trabajadoras que luchan por sus derechos humanos frente a la emergencia medioambiental y climática.

No obstante, aún quedan muchas dificultades por superar. Las cuestiones ecológicas se abordan muy a menudo junto con la seguridad y la salud laboral, como un añadido a ese campo. Aunque la protección del medio ambiente está parcialmente vinculada, los contextos concretos de aplicación son cada vez más diferentes. De esta forma, además de limitar los recursos destinados a actuaciones medioambientales, se corre el riesgo de reducir el horizonte de actuación de las cuestiones ecológicas a únicamente las repercusiones medioambientales locales y directas, en vez de considerar también los problemas ecológicos urgentes en el contexto global, como el cambio climático y la pérdida de la biodiversidad.

Por otro lado, existen muchas cláusulas que proponen un cambio en el desempeño de las personas trabajadoras, para ahorrar energía, agua y otros recursos. Las cláusulas que exigen transformaciones a gran escala de la infraestructura o de la producción, como la renovación energéticamente eficiente de los edificios o la producción de vehículos para el transporte público en lugar de coches privados, que son responsabilidad de la empresa, son todavía muy escasas.

Aunque los cambios de hábitos de las personas trabajadoras claramente contribuyen a objetivos medioambientales y aumentan la concienciación, su impacto es infinitamente menor en la mayoría de los casos en comparación con el impacto de cambios de la infraestructura y la producción. Asimismo, el objetivo principal de la representación de las personas trabajadoras debería ser instar a la empresa a asumir su responsabilidad ambiental, en lugar de apelar únicamente a la responsabilidad individual de sus personas trabajadoras.

Sin embargo, parece que los sindicatos no siempre desempeñan el papel principal en la negociación colectiva a la hora de establecer las cláusulas verdes. Puede parecer una buena señal que también la empresa parezca comprender la necesidad urgente de actuación y que quieran incorporar cierta responsabilidad ecológica. No obstante, la aplicación y el diseño de medidas sostenibles no deben dejarse únicamente en manos de las empresas, ya que en los últimos años se ha visto que hay muchas prácticas de lavado verde o «greenwashing». El objetivo principal de los sindicatos debe ser proteger la naturaleza para asegurar la base natural de la vida humana y, por lo tanto, los derechos humanos de las personas trabajadoras.

Además, algunas metas medioambientales de las empresas se ven limitadas por la necesidad de aumentar sus beneficios dentro de la lógica del actual sistema económico mundial. En el ámbito de la eficiencia, los intereses de las personas trabajadoras y de las empresas pueden ir de la mano y contribuir a la idea del crecimiento verde²²². Sin embargo, el concepto de desacoplar el crecimiento económico del uso de recursos naturales, que no olvidemos que son limitados, no está produciéndose, lo que acabará generando conflictos cuando se pongan en riesgo los derechos fundamentales de las personas trabajadoras²²³.

El sistema económico y productivo actual no es sostenible, requiere de profundas transformaciones que debemos abordar para garantizar nuestro bienestar en el planeta. Aunque pueda parecer una tarea colosal, la incorporación cada vez de más cláusulas verdes eficaces en los convenios colectivos es un primer paso fundamental, que podemos y debemos empezar a dar hoy mismo.

222 Tomassetti, «Labour and Environmental Sustainability Italian Report», 30.

223 Timothée Parrique et al., «Decoupling debunked: Evidence and arguments against green growth as a sole strategy for sustainability» (European Environmental Bureau, 2019).





UGT

Financiado por:

