

INTEGRACIÓN DE LAS DIMENSIONES MEDIOAMBIENTAL Y

Destinados a converger

La empresa tiene la obligación de proteger el medio ambiente de trabajo, pero también el medio ambiente en general. Este artículo tiene por objeto el análisis de las respuestas ofrecidas por nuestro ordenamiento jurídico al problema de la seguridad laboral y medioambiental, teniendo presente que dichas cuestiones exigen un tratamiento conjunto y unitario que, a su vez, pueda ofrecer una visión actual y adecuada de los sistemas de gestión de riesgos y de la protección del medio ambiente como instrumento de optimización de la salud laboral.

Por **ROSA M. MORATO GARCÍA**, Profesora ayudante. Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social. Facultad de Derecho. Campus Miguel de Unamuno. Universidad de Salamanca. email: morato@usal.es

Desde la consideración previa de que la actividad productiva es de por sí peligrosa y que no todo riesgo que afecte a la seguridad y la salud podrá ser sorteado, cobra todo su sentido la centralidad absoluta de una preocupación real y omnipresente: la protección de los trabajadores en el entorno laboral y la incidencia de la actividad empresarial sobre el medio ambiente. De hecho, la gran mayoría de estas situaciones en las que la seguridad y salud laboral se ven seriamente amenazadas obedece a la interacción de factores de diversa índole que no se circunscriben exclusivamente al entorno inmediato y a las condiciones relativas al lugar concreto de trabajo. Son incuestionables las vinculaciones existentes entre el ordenamiento de la seguridad y de la salud en el trabajo y el medio ambiente *lato sensu*. Sobran razones, entonces, para que las normas en materia de prevención de riesgos laborales vengan a ocuparse también de dicho ámbito.

Carácter transversal de la política preventiva y la medioambiental

Como punto de partida del presente análisis, hay que poner de manifiesto la existencia de mutuas interferencias entre el medio ambiente externo, en la denominación tradicional, y el medio ambiente laboral o interno.

Primeramente, la superposición entre los riesgos laborales y los riesgos ambientales es perceptible en aquellos casos en los que la amenaza que eventualmente pueda cernirse sobre la seguridad y salud de los trabajadores no encuentre su origen en el proceso productivo desarrollado en la empresa, sino que sea, por el contrario, resultado de cualquier otra circunstancia ajena a las obligaciones que en relación con el entorno y organización del trabajo le atañe, siempre que, y éste es el elemento concluyente, se ponga de manifiesto en el desarrollo de la prestación de servicios de la que se ocupa el trabajador. Se está haciendo referencia a la existencia de ciertos fenómenos naturales de tipo

DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Cada vez se hace más necesario un tratamiento integral de los sistemas de gestión de riesgos y de la protección del medio ambiente.

LatinStock

hidrológico, meteorológico, geofísico o biológico que, pese a originarse en el exterior del centro de trabajo, se revelan en el interior de la empresa.

Asimismo, se debe hacer mención a aquellos otros supuestos en los que los trabajadores se ven sometidos a niveles de peligrosidad muy notables al tratarse de actividades desarrolladas al aire libre o con contacto directo e inmediato en el espacio natural (por ejemplo, retenes y bomberos, agricultores y obreros de la construcción afectados por condiciones climatológicas adversas). Los factores de riesgo de origen medioambiental a los que se ven expuestos estos colectivos difícilmente podrán sortearse por completo, bien por no existir medidas para ello con los conocimientos, los niveles de la técnica y prácticas actuales, o bien porque situar a estos trabajadores al margen de los mismos desnaturalizaría profundamente la labor para la que han sido contratados. Este riesgo irremediable, y en cierta medida permitido, deberá ser, no obstante, identificado, evaluado y sometido a los mecanismos de control oportunos para que, al menos en la medida que sea posible, venga reducido a su mínima expresión.

Mientras que, en sentido inverso, la empresa actúa como generadora de riesgos desde el interior hacia el exterior. Los materiales y procedimientos empleados por la empresa (piénsese en el manejo laboral de sustancias peligrosas como explosivos, sustancias inflamables, corrosivas, sensibilizantes, carcinógenas o mutagénicas), así como los fallos en los sistemas de protección del medio ambiente interno, o de fábrica, pueden ser origen de potenciales efectos nocivos para la integridad o salud de los trabajadores e, igualmente, de la población en general cuando los efectos del sistema de producción sobrepasan la esfera empresarial y llegan a acarrear importantes daños en el medio natural (contaminación del aire, el agua

Resulta, así pues, del todo esencial que el Derecho del Trabajo y el Derecho Ambiental se complementen y enriquezcan recíprocamente

y el suelo, acumulación de residuos o pérdida de la biodiversidad). Sirvan de ejemplo los graves efectos sobre el medio extralaboral que por razón de su actividad pueden llegar a producir las industrias dedicadas al tratamiento y manejo de residuos, a la depuración de aguas, las centrales nucleares, las industrias químicas, así como las actividades que emplean productos químicos como la industria del metal, del automóvil, de la limpieza, farmacéutica, de la construcción, textil, agricultura, etc.

Lo dicho, a los efectos que aquí nos interesan, pone de relieve que la actividad empresarial es agente causante de muchos de los factores que inciden en la seguridad y salud laboral, pero también en el medio ambiente. De modo que debe ser, además y muy especialmente, parte esencial de la solución. Frente a la ya desfasada idea de que el desarrollo económico estable y permanente es un objetivo enfrentado al propósito de la conservación y mantenimiento de los recursos naturales, será imprescindible sentar las bases de una actividad productiva apoyada en los postulados del «desarrollo sostenible» (1).

Y es que la promoción y mejora del medio ambiente-naturaleza no sólo comporta un evidente reflejo positivo en las condiciones de vida de los ciudadanos y, particularmente, en las condiciones laborales del personal productivo, sino que igualmente trae consigo importantes beneficios para el tejido empresarial medidos en términos de eficiencia y rentabilidad. En primer lugar, por una cuestión de pura lógica (la producción empresarial se nutre de los recursos naturales y el agotamiento de los mismos pone en os-

tensible peligro no sólo el crecimiento económico, sino la propia subsistencia). En segundo orden, porque las políticas empresariales sensibles a las preocupaciones medioambientales mejoran la imagen de la organización empresarial en cuestión y le comportan ventajas competitivas respecto de otras empresas (2).

La consecuencia de todo ello no puede ser otra que la de considerar artificioso el establecimiento de una rígida separación entre los mencionados planos –interno y externo– y denotar la necesidad de un tratamiento integral de los sistemas de gestión de riesgos y de la protección del medio ambiente (3).

Sustento normativo para una gestión integral del riesgo

Las diferencias existentes en la legislación medioambiental entre los distintos Estados miembros de la Unión Europea y, a su vez, las divergencias que se dejan entrever en relación, entre otras materias, al reconocimiento de derechos a los representantes de los trabajadores para potenciar su implicación en las decisio-

(1) Esta idea ya estaba contenida en los principios de la Declaración de Río (1992) y de forma prácticamente coetánea, en el «V Programa Comunitario de política y actuación en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible», aprobado por la Comisión Europea el 18 de marzo de 1992 y ratificado por el Parlamento Europeo y el Consejo de Ministros a finales de 1992.

(2) Jordano Fraga, J. *La protección del derecho a un medio ambiente adecuado*. Bosch, Barcelona, 1995, p. 147.

(3) Rivas Vallejo, M^a P. «La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales». *Tribuna Social*, 1999 (103), p. 11, y Rodríguez-Piñero, M. «Medio ambiente y relaciones de trabajo». *Temas Laborales*, 1999 (50), pp. 12-13. También en Martín Hernández, M^a L. y Sastre Ibarreche, R. «Un nuevo espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente». *Revista de Derecho Social*, 2001 (16), pp. 60, 73-76.



Los incendios tienen asociados riesgos laborales y medioambientales.

Latinstock

nes que conciernen a la prevención de riesgos y la incidencia en el medio ambiente en general, afectan negativamente al compromiso ecológico de las empresas. Con todo, no puede dejar de señalarse que el art. 3.3 del Tratado de la Unión Europea (en versión consolidada,

DOCE C 115, 9 de mayo de 2008), anuncia que es misión de la Unión impulsar «el desarrollo sostenible de Europa» basado en un «crecimiento económico equilibrado» y «en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente». Y que entre los principios in-

formadores que han de inspirar la acción de la Unión, el art. 21. f habla de «contribuir a elaborar medidas internacionales de protección y mejora de la calidad del medio ambiente y de la gestión sostenible de los recursos naturales mundiales».

Asimismo, apela el art. 6 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (versión consolidada, DOCE C321E, 29 de diciembre de 2006) a la exigencia de que la protección del medio ambiente se integre en la definición y realización del conjunto de políticas y acciones de la Comunidad, mientras que el art. 191.1 y 2 del Tratado de Funcionamiento de la UE establece entre las metas y objetivos que se fija la Unión en este ámbito «la conservación, la protección y la mejora de la calidad del medio ambiente; la protección de la salud de las personas; la utilización prudente y racional de los recursos naturales y el fomento de medidas a escala internacional destinadas a hacer frente a los problemas regionales o mundiales del medio ambiente y en particular a luchar contra el cambio climático».

Por su parte, redirigiendo nuestra mirada hacia el ordenamiento jurídico español, no cabe duda de las importantes conexiones entabladas entre el art. 45.1 de nuestra Constitución (precepto inspirado genéricamente en los pronunciamientos de la Conferencia de Estocolmo) y las cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales que aquí ocupan. Resulta, así pues, del todo esen-

Es preciso, en definitiva, la adopción de políticas públicas que puedan proporcionar el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas

Una actitud proactiva de la empresa es fundamental para la implementación real y efectiva de mejoras ambientales y para la consecución del ansiado objetivo del desarrollo sostenible

cial que el Derecho del Trabajo y el Derecho Ambiental se complementen y enriquezcan recíprocamente. Son, sin embargo, más bien escasas las referencias al medio ambiente externo que encontramos en las principales normas legales laborales. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, de aquí en adelante), norma a través de la cual se atribuye un régimen jurídico completo al derecho del trabajador a disfrutar de una protección eficaz en materia de seguridad e higiene (art. 14.1), parece ceñir su preocupación al riesgo laboral de forma exclusiva y a la obligación empresarial de garantizar la existencia de condiciones de trabajo seguras en medida suficiente para mantener incólume la persona del trabajador en el ejercicio de su actividad profesional. Aunque en consonancia con lo hasta aquí expuesto, lo cierto es que no cabe una postura interpretativa rígida que atienda únicamente a la dimensión interna e ignore toda suerte de tratamiento conjunto de realidades que prosiguen distintos recorridos (el riesgo puramente laboral y el riesgo ecológico) pero que son susceptibles de desencadenar al fin graves problemas en la salud del trabajador en cuanto agente productor, pero también, y especialmente, en cuanto ciudadano y consumidor.

Muy al contrario, mención expresa merece la competencia que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los representantes unitarios en el art. 64.2 tras la modificación introducida por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre (BOE de 17 de noviembre). A fin de adaptarse a las previsiones contenidas en la Directiva 2002/14/CE, del Parlamento Europeo y

del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, la ley española regula el derecho del comité de empresa a ser informado con periodicidad trimestral, no sólo sobre la evolución general del sector económico en que se inserta la empresa, sino también, de modo más concreto y novedoso, sobre la situación económi-

ca de la misma «y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo» (letra b).

Además, un detenido análisis de las normas reglamentarias sobre prevención permite comprobar la convergencia de un interés, también, por el medio natural. Algunas de estas normas sí contemplan abiertamente entre sus objetivos la evitación de consecuencias notablemente perjudiciales para el medio ambiente, comenzando, así, a tomar cuerpo la superación de la fractura abierta entre la seguridad laboral y la ambiental (4).



Colectivos como el de los agricultores están expuestos a factores de riesgo medioambiental.

Latinstock

Es preciso, en definitiva, la adopción de políticas públicas que puedan proporcionar el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas. A los poderes públicos les compete, precisamente, promover distintas iniciativas de inversión e incentivos para que la prevención, corrección y control del impacto ambiental de la actividad industrial sea verdaderamente factible (en clara alusión, entre otras medidas, a los programas de ahorro y eficiencia energética, de depuración de aguas, implantación de tecnologías menos contaminantes o promoción de sistemas de transporte más ecológico) (5).

Pero lo cierto es que una concepción ambientalista amplia de la prevención de riesgos no sólo implica a los poderes públicos, pues exige también una responsabilidad compartida de los distintos agentes sociales y colectivos en todos los órdenes y ámbitos de actuación, de los propios trabajadores y ciudadanos en general, siendo vital, además, la participación institucional de sindicatos y organizaciones ecologistas en apoyo de las políticas preventivas. Abundando en esta idea, y puesto que la actividad productiva tiene una incidencia clara en el grado de degradación am-

(4) En orden cronológico, abundan en una provechosa superposición de los riesgos el RD 1254/1999, 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas; RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (art. 1.4); RD 665/1997, de 12 de mayo, riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos (art. 5.4); RD 374/2001, de 6 de abril, riesgos relacionados en los agentes químicos durante el trabajo (art. 2.5); RD 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes (Título V) o el RD 396/2006, de 31 de marzo, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto (art. 6, b).

(5) Sastre Ibarreche, R. «Empleo y desarrollo del Protocolo de Kioto: los derechos de implicación de los trabajadores». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2009 (19), p. 7.

Corresponsabilidad y participación

- VI Programa de Acción de la Comunidad Europea en materia de medio ambiente «Medio ambiente 2010: el futuro está en nuestras manos» [COM (2001) 31 final].
- Recomendación de la Comisión, de 7 de septiembre de 2001, por la que se permite que las organizaciones se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS):
«La participación en toda la tarea medioambiental es una ocasión y una oportunidad de trabajar de manera más eficaz y es la condición previa de su éxito» (Anexo II).
- «Libro verde sobre la adaptación al cambio climático en Europa: opciones de actuación para la UE» [Bruselas, 29 de junio de 2007 COM (2007) 354 final]:
«Las empresas van a tener que adaptarse a condiciones cambiantes, por ejemplo, integrando las necesidades de adaptación al cambio climático en sus planes empresariales». Se explica así que en el mentado documento se contenga como uno de los cuatro pilares de la acción europea para promover la implicación de la sociedad, las empresas y el sector público europeos «en la preparación de estrategias de adaptación coordinadas y globales».

biental del entorno, al tejido empresarial se le reclama la adopción de mecanismos y actuaciones que puedan paliar el considerable retraso que, particularmente en el caso español, se advierte en lo que a la articulación y canalización de las consideraciones medioambientales en el marco de las relaciones laborales se refiere.

Por todo ello, es ineludible que la política de prevención de riesgos de las empresas se proyecte también al entorno natural. Se trata, en definitiva, de lograr conciliar la satisfacción de los propósitos empresariales relativos a la rentabilidad y competitividad sin que la dirección de la política empresarial hacia la consecución de los mismos ponga en peligro el desarrollo sostenible que pretende la gestión medioambiental.

Gestión medioambiental en los centros de trabajo

El empresario es el principal obligado a proporcionar unas condiciones de trabajo saludables que garanticen la integridad psicofísica y la salud de los tra-

bajadores, aseveración que nos lleva a detenernos en analizar las medidas que deberán ser aplicadas por la dirección empresarial a fin de evitar y prevenir toda clase de riesgos (ya sean profesionales o bien se generen en el exterior del centro de trabajo). Una actitud proactiva de la empresa es fundamental para la implementación real y efectiva de mejoras ambientales y para la consecución del ansiado objetivo del desarrollo sostenible. Pero ello únicamente se puede lograr dando la máxima prioridad al principio de la prevención del riesgo (laboral y medioambiental), de modo que quede definitivamente instalada una evolución de la cultura empresarial que se encamine no sólo a procurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, sino también a emplear todos los medios disponibles para garantizar la conservación y protección del medio extralaboral a través de una adecuada gestión ambiental del proceso productivo. Por todo ello es preciso:

- Que la identificación y evaluación de los riesgos abarque también los ries-

gos medioambientales que provoca la empresa. Desde esta perspectiva, son fundamentales las evaluaciones de impacto a través de las cuales se aborden los problemas que amenazan la salubridad del ambiente externo y las condiciones laborales, las relaciones y vínculos causales entre ambas y los agentes afectados con la estrategia productiva de la empresa.

- Una vez detectados los riesgos susceptibles de ocasionar un daño en el entorno natural, es indispensable planificar un conjunto coherente e integral de medidas de acción preventiva acorde a tales riesgos ecológicos (como pudieran ser, entre otras, la puesta en marcha de un plan de reutilización y reciclaje de residuos y de un plan de utilización sostenible de los recursos).
- Buscar y definir alternativas posibles para optimizar el comportamiento medioambiental de la empresa (por ejemplo, adoptando el compromiso de reemplazar las tecnologías y sistemas de producción contaminantes por otros de producción limpia o, igualmente, sustituyendo los sistemas de transporte al centro de trabajo habituales por otros más ecológicos) y adoptar compromisos firmes para erradicar las prácticas empresariales que provocan un impacto ambiental negativo.
- Empezar una acción de seguimiento permanente sobre la evolución de los riesgos laborales, así como sobre la efectividad de las medidas de protección del medio ambiente, el cual continuamente se vea actualizado teniendo presentes las circunstancias

cambiantes que incidan sobre los factores de riesgo y los avances tecnológicos con capacidad para minorarlos o evitarlos. Cobra vital importancia, en esta dirección, la realización de auditorías medioambientales en las que puedan participar el comité y las secciones sindicales en las distintas fases de su realización.

- La asignación de los recursos materiales y humanos que sean necesarios para llevar a cabo la gestión de los riesgos medioambientales.
- Resulta sustancial, finalmente, la participación de los trabajadores y sus representantes en la actividad medioambiental de la empresa.

Puede decirse, por tanto, que en este ámbito, como en tantos otros, no son suficientes los simples propósitos o las buenas intenciones. De la empresa se exige el cumplimiento de los requerimientos que la normativa medioambiental contempla, así como la voluntad de llegar a acuerdos globales e integrales con los agentes sociales en lo que a la protección del medio natural se refiere. De igual modo, esencial es el firme compromiso, por parte de los trabajadores, de sus representantes y de las organizaciones sindicales, de colaborar y participar en el terreno de la gestión medioambiental. Si bien, como podrá imaginarse, para ello es primordial que el personal de la empresa cuente con una solvente preparación y amplios conocimientos medioambientales relacionados, principalmente, con el tipo de actividad que se lleva a cabo en la empresa, así como con las sustancias y material empleado en la producción.

Cauces de participación para mejorar la acción medioambiental y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores

Entre las actuaciones instrumentales que, sin lugar a dudas, tienen un papel crucial de cara a la eficacia de la protección de riesgos laborales y en el campo de la gestión medioambiental, se debe hacer mención a los distintos mecanismos participativos de los trabajadores a través de los órganos de representación en los centros de trabajo, si bien es cierto que la puesta en marcha efectiva de dicha participación no está exenta de toda problemática a pesar de la relevante incidencia que ha tenido en los últimos años. Huelga señalar que resulta del todo imprescindible que la negociación colectiva avance en la regulación de tales contenidos y que dichas actuaciones se intensifiquen y amplíen su radio de acción para hacer factible la satisfacción de los siguientes objetivos: la reducción ostensible de la siniestralidad laboral; la promoción y mejora de las condiciones de trabajo de modo que puedan soslayarse aquellas que causan un perjuicio para la vida, integridad y salud de los trabajadores y, conjuntamente, la salvaguarda del medio ambiente extralaboral.

Ante la falta de un marco legal que explicita el contenido del derecho de los trabajadores a participar en la gestión medioambiental, a lo largo de estos años ha sido la negociación colectiva la que ha desempeñado una inestimable labor para atribuir, más allá de los mínimos establecidos en la legislación laboral, competencias en este terreno. Los logros son todavía reducidos. Con todo, no cabe pasar por alto la significativa tarea que se está llevando a cabo a través de acuerdos sectoriales y convenios colectivos para resquebrajar las barreras que pudieran alzarse entre el derecho social en general y el derecho ambiental. Poco

Esencial es el firme compromiso, por parte de los trabajadores, de sus representantes y de las organizaciones sindicales, de colaborar y participar en el terreno de la gestión medioambiental



Cada vez son más los representantes en materia de prevención de riesgos laborales que ven ampliadas sus funciones con competencias de medio ambiente.

Latinstock

a poco va aumentando el número de convenios, de sector o de empresa, que otorgan un tratamiento sistemático al tema del medio ambiente y recogen cierta regulación transversal dotando, bien a los representantes unitarios o sindicales, bien a los delegados de prevención o de

medio ambiente, de un elenco de competencias en relación a estas cuestiones.

Y es que, sabedores de que el principio de participación en las actividades y políticas preventivas es el principal garante de la efectividad de la actividad preventiva e impulsor de mayores nive-

les de protección de la seguridad y salud en el trabajo, cada vez son más numerosas las normas pactadas que, acogiendo a la posibilidad que brinda la norma, amplían las funciones y competencias de los representantes específicos en materia de prevención de riesgos laborales al otorgarles también competencias en medio ambiente (6).

Otras veces, en cambio, se apuesta por la creación de una nueva figura de participación *ad hoc* en el seno de la empresa a través de la cual se encauce la preocupación medioambiental en el mundo de las relaciones laborales. Opción permitida por el art. 35.4 LPRL pero desligada –y ésta constituiría la principal objeción– de la perspectiva prevencionista (frente a los riesgos profesionales), elevando así barreras a la integración de los dos ámbitos. Como ejemplo paradigmático, el art. 67 XVC.C. Industria química (BOE 29 agosto 2007), donde se concede a los representantes de los trabajadores la posibilidad de designar un Delegado de medio ambiente dotado de funciones y competencias específicas en el campo medioambiental (7). A partir de aquí, son varios los convenios, en éste pero también en sectores diversos, que también han apostado por dicha creación convencional en los que, habitualmente, se prevé la puesta en marcha de una Comisión paritaria de prevención de riesgos laborales y medio ambiente (8). Entre sus competencias, la de ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la norma

(6) Entre otros, art. 30 C.C. Tejas y ladrillos (BOE 15 agosto 2007); art. 72 IV C.C. Cemento (BOE 18 octubre 2007); art. 106 III C.C. Madera (BOE 7 diciembre 2007), art. 55 C.C. Yeso, cal y escayolas (BOE 19 febrero 2009) y Anexo II del III C.C. Corcho (BOE 7 febrero 2008).

(7) C.C. Industrias transformadoras de plásticos (BO Valencia 19 julio 2007) y el C.C. Agencias distribuidoras oficiales de butano (BO Cantabria 3 agosto 2007).

(8) Es el supuesto del C.C. Oficinas y despachos (DO. Comunidad Valenciana 8 junio 2001) y C.C. Limpieza de edificios y locales (BO. Valencia 18 noviembre 2008).

tiva medioambiental; fiscalizar, con vistas a su optimización, el uso de materias primas, recursos naturales y energía; difundir entre los trabajadores información en materia de medio ambiente y, finalmente, ser consultados por la dirección de la empresa.

Sobra decir que la negociación colectiva es un valioso instrumento para llegar a acuerdos en esta dirección que refuercen el carácter mínimo de la legislación preventiva y perfilen las líneas maestras de la formación específica en medio ambiente. De hecho, entre los objetivos y criterios unitarios para la negociación colectiva en 2001 (UGT y CCOO), ya figuraba el propósito de que los convenios sectoriales estatales establecieran, dentro de la oferta formativa, un mínimo de horas para cursos sobre medio ambiente. Con todo, la atención dedicada a este tema continúa siendo insuficiente y, aunque existen algunas excepciones en las cuales se centra el presente estudio, aún hoy son pocos los convenios que se hacen eco del acuerdo alcanzado entonces y reconocen el derecho a recibir información sobre el comportamiento ambiental de la empresa y a la formación en dichas materias. Pionera fue la industria ocupada en ciertas actividades enormemente contaminantes, sectores clave y estratégicos, al introducir en la política empresarial una novedosa e interesante concepción de la cultura ambiental como algo no ajeno a la empresa y que debe ser objeto de protección junto a la seguridad y salud de los miembros de la plantilla. Ahora bien, la correcta dirección emprendida en los últimos años no obsta para que se deba destacar que no siempre las previsiones normativas responden a un compromiso firme de mejora continuada del comportamiento ambiental de la empresa y de defensa de dichos valores. Ejemplos hay, sin duda, de convenios que se limitan a una mera plasmación formal y retórica de los objetivos que sobre esta materia se pretenden aco-

meter sin que pongan en marcha de forma efectiva tales fines (9).

Lo que aquí interesa comentar, en síntesis, es que al margen de las particularidades que puedan observarse en los propios contenidos normativos de cada uno de los convenios estudiados, lo relevante es sin duda que asistimos a un cambio de pautas negociadoras a través de las cuales se abriga una progresiva incorporación del medio ambiente a la temática preventiva de los convenios colectivos (importante es en este sentido la previsión del art. 64.7, c ET). Con ello, sin lugar a dudas, se avivará el ritmo del avance y del cambio cultural que la significación de las materias tratadas demanda.

Riesgo grave e inminente proveniente del entorno natural

Procede en este momento realizar una serie de consideraciones en torno a una de las variadas perspectivas que admite el tratamiento de la protección del medio ambiente –en sentido lato– y los derechos de los trabajadores. Concretamente, sobre el impacto seriamente perjudicial que el conjunto de condiciones presentes en el espacio natural pudiera tener sobre la seguridad y salud en el tra-

(9) Con mayor detenimiento, sobre estas cuestiones, el estudio de Sastre Ibarreche, R. «La progresiva aceptación del medio ambiente como objeto del convenio colectivo». *Tribuna Social*, 2005 (175), p. 17.



Aún son pocos los convenios que reconocen el derecho a recibir información sobre el comportamiento ambiental de la empresa.

Latinstock

bajo, el cumplimiento de las obligaciones empresariales del art. 21.1 LPRL y el ejercicio al efecto de la prerrogativa jurídica prevista en el 21.2 LPRL. Siendo consistentes, se sobreentiende, que detrás de dicho riesgo estará, en no pocas ocasiones, la acción del hombre y, mayoritariamente, la del tejido industrial. Y es que es éste un camino de ida y vuelta en el que la acción de la empresa, de una u otra forma, deteriora y contamina el suelo, el aire, ríos y mares, la flora y fauna silvestre, tanto en su funcionamiento ordinario (debido al consumo energético y de agua, emisiones, residuos, o la liberación de sustancias tóxicas provenientes del proceso productivo) como en el clandestino (a través de vertidos ilegales a los medios acuáticos naturales, por ejemplo), factores que inducen al amenazante cambio climático que trastoca profundamente los ciclos térmicos, climatológicos y está en el origen de muchos de los fenómenos violentos que se suceden últimamente, los cuales constituyen un riesgo para la seguridad de todos, también de los trabajadores.

Como premisa, es necesario advertir que en situaciones de riesgo grave e inminente (art. 4.4 LPRL) el empresario está obligado a cumplir con una serie de medidas de planificación y ejecución:

- Proveer un sistema efectivo, fluido y transparente de comunicación entre los trabajadores y las diferentes estructuras de mando, a fin de neutralizar posibles situaciones de peligro.
- Tan pronto como sea posible, dar a conocer la presencia de un riesgo de tales características a todos los trabajadores afectados e informar sobre qué

Previsiones medioambientales en los convenios colectivos

Información	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Art. 30 IV CC. Tejas y ladrillos (BOE 15 agosto 2007). ■ Art. 72 IV CC. Cemento (BOE 18 octubre 2007). ■ Art. 106 III CC. Madera (BOE 7 diciembre 2007). ■ II Anexo del III CC. Corcho (BOE 7 febrero 2008). 	Acuerdan la creación de «programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales».
Formación	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Arts. 36 y 37 II CC. Cable de fibra óptica (BOE 23 septiembre 2004). 	Se proyecta la realización y difusión a los trabajadores de un «manual de buenas prácticas ambientales», el derecho a recibir formación en materia de medio ambiente «tanto en aspectos genéricos de sensibilización, como en temas específicos de carácter técnico y normativo» y la inclusión de la misma en los planes formativos de la empresa (formación que tendrá lugar «en la misma empresa y dentro del horario de trabajo»).
<ul style="list-style-type: none"> ■ Art. 44 CC. Oficinas y despachos (DO C. Valenciana 8 junio 2001). ■ Art. 67 XV CC. Industria química (BOE 29 agosto 2007). ■ Art. 29 CC. Regantes (BO Castellón 1 enero 2008). ■ Art. 29 CC. Alimentación (BO Navarra 4 abril 2008). 	Se prevé que los aspectos medioambientales se integren en los programas de formación, los cuales se dirigirán tanto a los delegados de medio ambiente como a los delegados de prevención y demás trabajadores.

medidas se han tomado y deberán tomarse en estos casos. Se precisa, por tanto, la elaboración de planes de emergencia con protocolos de actuación para gestionar tales situaciones a través de medidas de diverso alcance.

- Dar instrucciones para que el trabaja-

dor que no pueda contactar con un superior jerárquico adopte las medidas que resulten pertinentes en caso de riesgo grave e inminente.

- Posibilitar la interrupción de las actividades productivas cuando se trate de un riesgo «grave, inminente e inevitable» y permitir dicha suspensión mientras el peligro persista. A salvo, claro está, de la reanudación de actividades cuando venga exigida por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

Asistimos a un cambio de pautas negociadoras a través de las cuales se abriga una progresiva incorporación del medio ambiente a la temática preventiva de los convenios colectivos

Dicho esto, la cuestión que se nos plantea aquí pasa por esclarecer si el trabajador está autorizado a interrumpir la prestación de servicios si advierte la existencia de un riesgo grave e inminente que amenaza su vida o su integridad y que tenga por origen las condiciones medioambientales que rodean al desarrollo de los trabajos. La respuesta debe ser necesariamente afirmativa. La normativa de seguridad y salud en el trabajo se construye, propiamente, con objeto de proteger al trabajador frente a los «riesgos laborales» que le pueden acechar precisamente por el desarrollo de su labor productiva en la empresa. Y cierto es, también, que la LPRL rehúye toda mención a la condición del empresario como deudor de seguridad medioambiental.

Ahora bien, conviene anotar de inmediato que una percepción cismática entre el sistema preventivo laboral y el ambiental resulta del todo inapropiada. Los factores medioambientales son uno más de todo aquello que rodea al trabajador. Es por esto que hace falta una política preventivista más abierta y flexible que posibilite que el trato de los problemas de la seguridad y salud laboral se complemente con las cuestiones relativas a la seguridad medioambiental, quedando así integrados valores ecológicos en el sistema regulador de la seguridad e higiene en el trabajo. Es del todo adecuado defender, por tanto, una visión unitaria del riesgo cuya concurrencia autorice al empleado a interrumpir de forma unilateral el servicio pactado cuando, en el curso de su jornada laboral, se percata de la existencia de un riesgo de consecuencias graves y de probable manifes-

El trabajador está autorizado a interrumpir la prestación de servicios si advierte la existencia de un riesgo grave e inminente que amenaza su vida o su integridad

Definiciones (art. 4.2º y 4º LPRL)

■ Riesgo laboral	Posibilidad de que algún trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
■ Riesgo grave e inminente	Aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

tación inmediata. Y ello al margen de su origen, pues el acento se debe poner, en todo caso, en la seguridad del trabajador. Asimismo, una vez que el operario ha tomado la iniciativa y decidido la suspensión de los trabajos, éste tiene derecho a desoír las directrices que desde la cadena de mando traten de lograr la reanudación de los mismos cuando aún persiste un riesgo de tales características.

A modo de síntesis: propuestas

Para el óptimo aprovechamiento de las estrategias en prevención de riesgos que se adopten y deban adoptarse en las empresas como premisa para lograr una efectiva protección de la salud y del entorno natural, se requiere:

- Promover una mayor sensibilización en torno a los riesgos ambientales y sus consecuencias sobre la seguridad y salud de los ciudadanos en general y los trabajadores en particular. Existe una correlación clara entre las condiciones de salud, seguridad e higiene en el trabajo y la protección medioambiental, pues cuanto más se abunde en ésta, mayores mejoras se operarán en las condiciones laborales de los trabajadores. Es preciso, por tanto, adoptar compromisos serios que deriven en la asunción de posturas socialmente responsables respecto de la

eficiencia de las políticas de prevención de riesgos (laborales y ecológicos) y promover una conciencia preventiva entre los propios trabajadores que permita la asunción de nuevos hábitos de trabajo y de consumo menos contaminantes (muy especialmente en el terreno de la movilidad).

- Establecer un hábito de diálogo y debate entre colectivos públicos y privados que desarrollan investigaciones relacionadas con la mejora de las condiciones de trabajo y salud medioambiental. La divulgación social de actitudes preventivas permitirá optimizar el proceso de detección de los nuevos peligros que dimanan de la rápida evolución del mundo del trabajo y de los avances tecnológicos aplicados a la producción, minimizando así sus repercusiones.
- En el marco de la empresa, es necesaria la difusión de información acerca de los cambiantes problemas de carácter medioambiental y poner la misma al alcance de los trabajadores y no sólo de sus representantes. Positivo resulta, también, el intercambio de conocimientos y experiencias entre las distintas empresas del sector para lograr una mayor interiorización de las buenas prácticas en materia de prevención y medio ambiente.
- Apostar por una formación ecológica como parte integrante de la formación obligatoria a cargo de la empresa e incorporar el aprendizaje sobre estas cuestiones a lo largo de las distintas fases del sistema educativo.



Se debe promover el empleo de sistemas de movilidad sostenible en los desplazamientos al trabajo.

Latinstock

■ Fomentar el diálogo social y la negociación colectiva como herramienta para ampliar los derechos sobre prevención de riesgos sin descuidar las exigencias específicas del medio ambiente-naturaleza. Una de las vías de consecución de tal propósito es, sin lugar a dudas, la introducción de cláusulas en los convenios colectivos que abran espacios de implicación de los trabajadores en las actividades y políticas preventivas. El avance en el tratamiento material del desarrollo sostenible en el convenio pasa necesariamente por otorgar competencias de consulta a los representantes de los trabajadores sobre la implantación y

funcionamiento de los sistemas de gestión medioambiental, así como por reconocer competencias de propuesta favoreciendo la prevención de riesgos laborales y ambientales a través del aprovechamiento de los conocimientos técnicos de todas las partes implicadas.

■ Promoción de sistemas de movilidad sostenible dirigidos a lograr un cambio modal de los desplazamientos al trabajo a través del empleo de medios de transporte de bajo impacto. Habrá que primar, como se podrá intuir, el transporte ferroviario frente al efectuado por carretera y poner en marcha sistemas de conexión con los cen-

tros de trabajo que ofrezcan alternativas atractivas y seguras a la extendida utilización del vehículo privado. Entre las propuestas sindicales más significativas hay que citar la apuesta seria por el transporte público (lo cual exige una inversión en infraestructuras, mejora de las rutas y los horarios), la mejora de los accesos peatonales, el empleo de la bicicleta (debiendo habilitarse una red eficiente de carriles-bici e instalar aparcamientos en las empresas así como en la red de estaciones e intercambiadores de cercanías) y el uso colectivo de los vehículos privados.

■ Como mecanismo esencial de vigilancia y control, efectuar auditorías medioambientales en las que puedan intervenir los representantes legales de los trabajadores y las secciones sindicales, así como crear comisiones de seguimiento sobre la política preventiva de la empresa y las cuestiones medioambientales. ♦

PARA SABER MÁS

- [1] Jordano Fraga, J. La protección del derecho a un medio ambiente adecuado, Bosch, Barcelona, 1995.
- [2] Rivas Vallejo, P. «La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales». Tribuna Social, 1999 (103), pp. 9-27.
- [3] Rodríguez-Piñero, M. «Medio ambiente y relaciones de trabajo». Temas Laborales, 1999 (50), pp. 7-17.
- [4] Martín Hernández, M^o. L., y Sastre Ibarreche, R. «Un nuevo espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente». Revista de Derecho Social, 2001 (16), pp. 59-92.
- [5] Sastre Ibarreche, R. «Empleo y desarrollo del Protocolo de Kioto: los derechos de implicación de los trabajadores». Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2009 (19), pp. 1-37.
- [6] Sastre Ibarreche, R. «La progresiva aceptación del medio ambiente como objeto del convenio colectivo». Tribuna Social, 2005 (175), pp. 11-21.