



cambio climático y mundo laboral



ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES, ACTITUDES Y OPINIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS REPRESENTANTES LEGALES ANTE EL CAMBIO CLIMÁTICO



Herramientas para la intervención sindical

Con apoyo de:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
CUARTA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA
Y EL RETO DEMOGRÁFICO



Fundación Biodiversidad



COMISIÓN
OBRA
DE ESPAÑA



oecc
Oficina Española de Cambio Climático

ÍNDICE

Análisis de las percepciones, actitudes y opiniones de las personas trabajadoras y sus representantes legales ante el cambio climático	3
PRESENTACIÓN.....	4
I. PERFIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS	5
II. PERCEPCIONES ANTE EL CAMBIO CLIMÁTICO	11
III. LA ACCIÓN CLIMÁTICA Y LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS CLIMÁTICOS EN TU EMPRESA	18
IV. ACTITUDES PERSONALES/COLECTIVAS PARA EL CAMBIO.....	28
V. FUNCIONES, COMPETENCIAS, ACTIVIDAD DE LOS/AS REPRESENTANTES SINDICALES EN LA EMPRESA.....	32
RESUMEN DE LAS PRINCIPALES CONCLUSIONES.....	34
Herramientas para la intervención y participación de las personas trabajadoras y sus representantes en la adaptación al cambio climático en la empresa y la administración pública	37
1. INTRODUCCIÓN.....	38
2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS PARA LA PARTICIPACIÓN EN MEDIO AMBIENTE EN LA EMPRESA Y CENTROS DE TRABAJO	39
2.1. Propuesta de modificación del estatuto de los trabajadores.....	44
2.2. Cláusulas para la protección de la salud laboral ante el cambio climático.....	45
3. LOS SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL NORMALIZADOS	45
3.1. Participación sindical en los sistemas de gestión ambiental certificados según ISO 14.001	47
3.2. Las personas trabajadoras y sus representantes como "parte interesada" en los sistemas de gestión ambiental.....	48
4. EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	52
5. EL PAPEL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS COMPRAS VERDES Y SOCIALMENTE RESPONSABLES	55
6. FORMACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO EN LA EMPRESA.....	56
7. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LOS PLANES DE ACCIÓN ANTE EL ESTRÉS TÉRMICO POR CONDICIONES AMBIENTALES.....	59
8. LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO	61

**ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES,
ACTITUDES Y OPINIONES
DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS
REPRESENTANTES LEGALES
ANTE EL CAMBIO CLIMÁTICO**

PRESENTACIÓN

El impacto del cambio climático conllevará procesos de transformación, reconversión y adaptación en todos los sectores productivos, que serán más intensos en aquellos más expuestos a sus efectos. Y tanto los impactos derivados de la crisis climática como los derivados de las políticas para moderar esos daños y beneficiarse de las nuevas oportunidades asociadas, tendrán efectos en el empleo. Basta con imaginar en cómo la adaptación a escenarios de menores recursos hídricos disponibles obligará a reducir drásticamente los consumos de agua y a ajustar la demanda de gran parte de las actividades económicas, como el turismo o la agricultura industrial de regadío. O cómo la mayor frecuencia e intensidad en la aparición de fenómenos meteorológicos extremos exigirá un replanteamiento de la ordenación urbanística y territorial de nuestras poblaciones. O cómo trabajar en un mundo más caliente requerirá nuevas medidas para mitigar el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el empeoramiento de las condiciones de trabajo en la próxima década.

Para abordar una transición ecológica profunda, rápida y eficaz, es imprescindible que la defensa de la transición justa y el empleo decente alcance no sólo la esfera de las políticas de mitigación de la crisis climática sino también las medidas de respuesta en el campo de la adaptación.

Conocer cuáles son las percepciones, actitudes y opiniones de las personas trabajadoras y sus representantes legales ante el cambio climático es un paso previo imprescindible para orientar el diseño de las estrategias y acciones de mitigación y adaptación más adecuadas, así para como una mejor comprensión y aplicación más eficaz de las mismas.

Los resultados de este diagnóstico socio-laboral pueden resultar útiles a administraciones públicas, empresas y organizaciones sindicales para animarles a realizar una evaluación temprana de los impactos y vulnerabilidades ante el cambio climático, planificar su respuesta a los nuevos escenarios climáticos y detectar las necesidades de sensibilización, información y formación de las personas trabajadoras en estos procesos de adaptación climática y transición ecosocial.

A continuación, se presentan los resultados de la explotación del cuestionario "*Cambio Climático y Mundo Laboral*", que fue distribuido por medios digitales a principios de este año 2020 y cumplimentado de forma telemática.

Se cerró la participación a este cuestionario en la primera semana de marzo, antes de que estallara la pandemia sanitaria por el coronavirus.

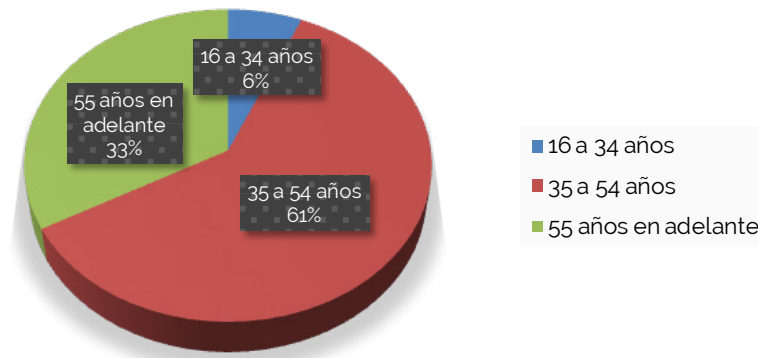
Han participado 4.530 personas respondiendo a la totalidad de las preguntas.

I. PERFIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

Este bloque trata de caracterizar el perfil de las personas que han contestado la encuesta: edad, género, nivel de formación e ingresos, categorías profesionales, sector al que pertenece, etc.

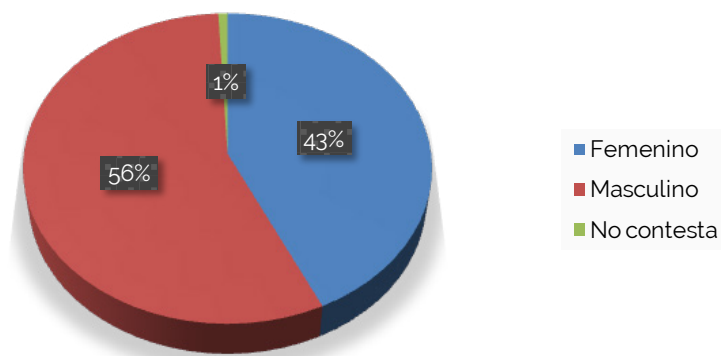
Edad

Sólo un 6% de las personas encuestadas eran jóvenes (<35 años). La mayoría se encontraban entre los 35-54 años (61%), y un tercio por encima de los 55 años.



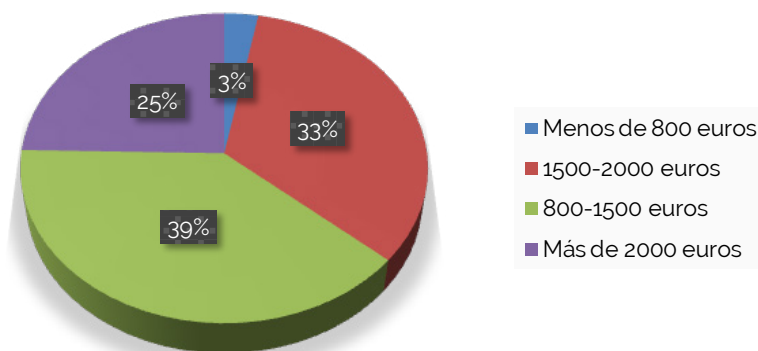
Género

Un 43% de las personas que contestaron eran mujeres y un 56% hombres.



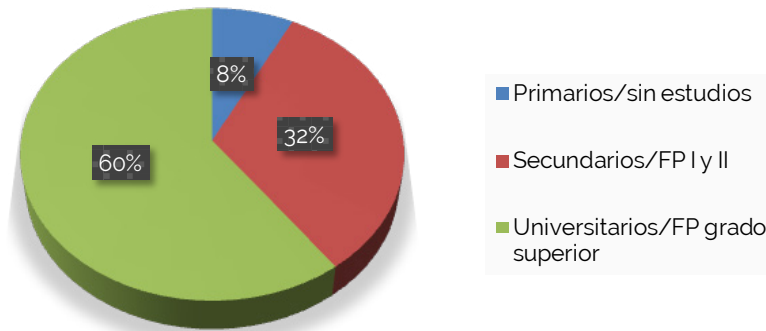
Salario neto mensual

La mayor parte de las personas encuestadas (39%) tienen un salario neto mensual entre 800-1.500 euros, un 33% entre 1.500-2.000 euros y un 25% más de 2.000 euros.



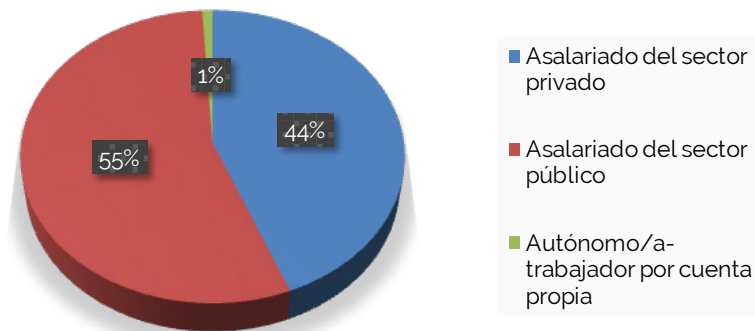
Nivel de estudios

Una mayoría dispone de estudios superiores universitarios o de formación profesional de grado superior (60%), un 32% cuenta con estudios secundarios o de formación profesional I, y un 8% tiene una educación básica o no tiene estudios.



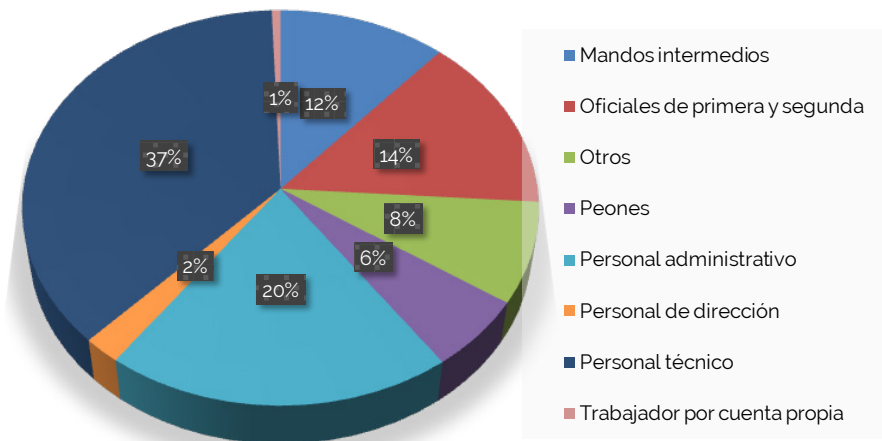
Situación laboral

Un 55% son asalariados del sector público y un 44% asalariados del sector privado. El perfil del trabajador autónomo o por cuenta propia no tiene prácticamente peso.



Categoría profesional

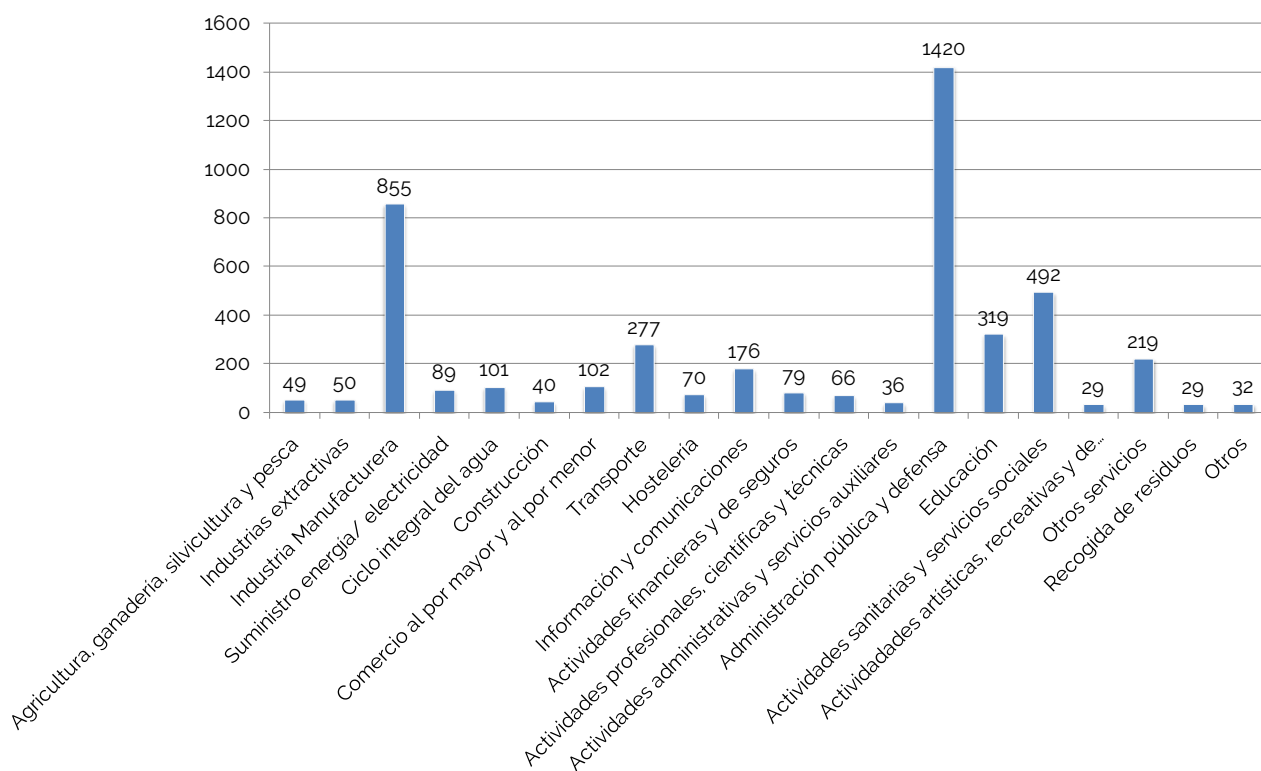
Las personas encuestadas responden a una amplia distribución de categorías profesionales, destacando la representación de la categoría agrupada en personal técnico (37%), seguido del perfil de personal administrativo (20%), los oficiales de primera y segunda (14%) y los mandos intermedios (12%).



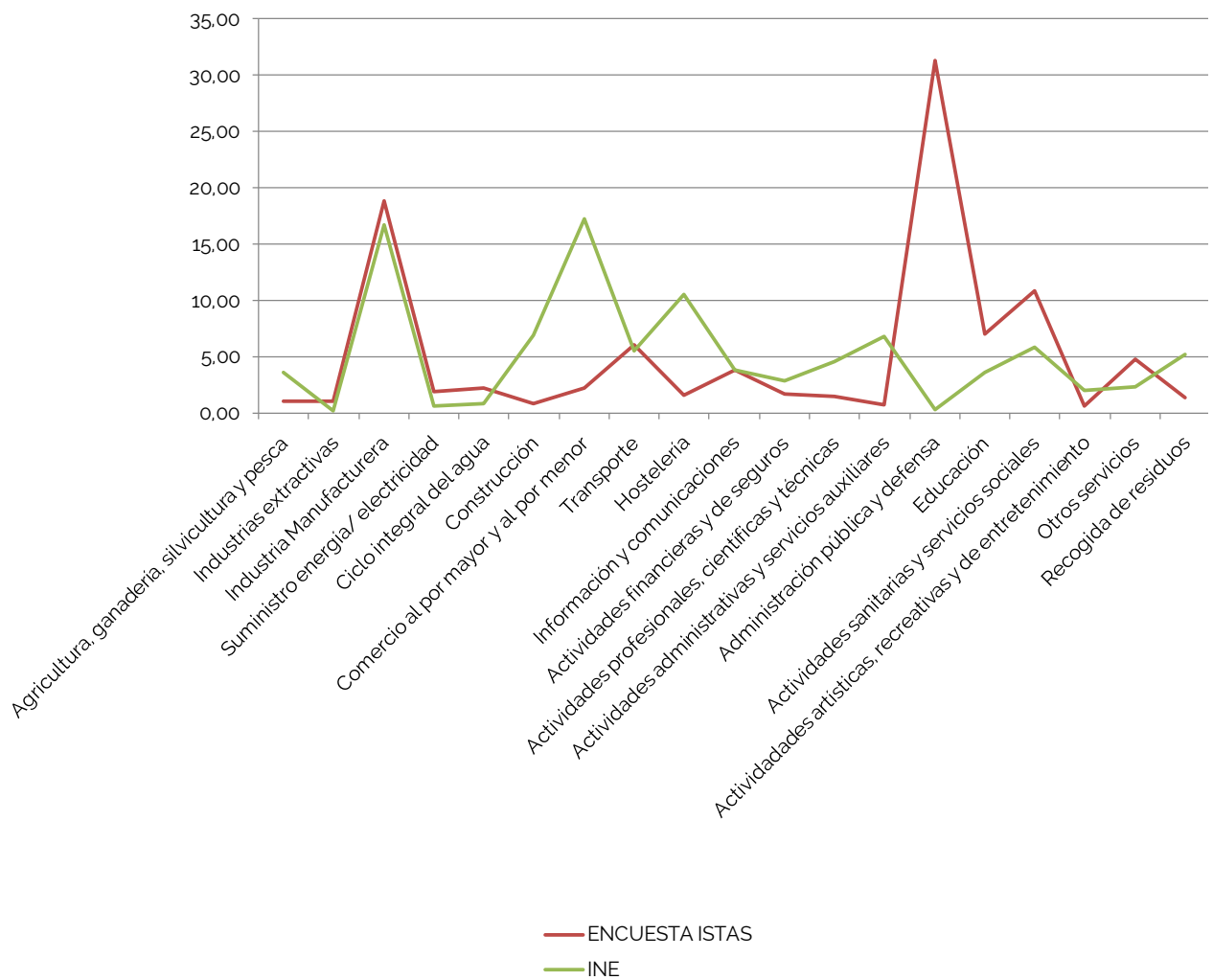
Sector

A continuación se representa la distribución de los sectores económicos a los que pertenecen las personas trabajadoras que han contestado la encuesta. Como se puede comprobar se ha logrado una participación de todos los sectores identificados en los principales epígrafes de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). Cabe destacar la elevada participación de personas trabajadoras del sector de las Administraciones Públicas, y la menor representación de sectores como la hostelería y el comercio respecto al peso que tienen en el empleo global con datos de 2019. Estos dos hechos se podrían explicar por la involuntaria no neutralidad de los canales de acceso y difusión y por la diferente representación sindical en cada una de estas actividades. Es evidente que el sector del comercio se encuentra muy atomizado y presenta poca sindicalización, por tanto, es probable que con la encuesta no hayamos llegado con el mismo alcance que a otros perfiles de personas trabajadoras.

Distribución por sectores representados

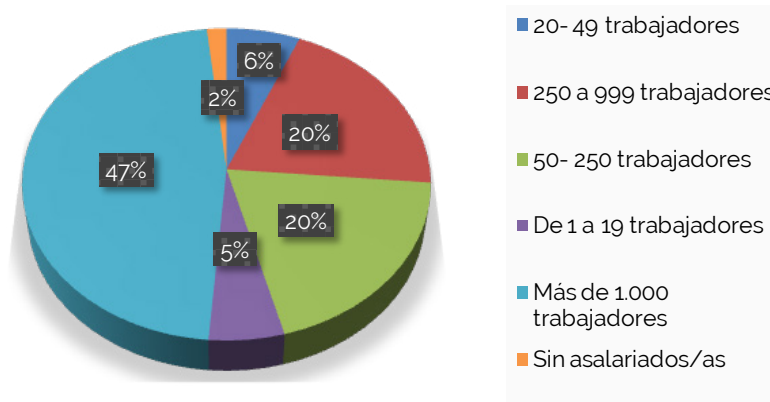


Distribución sectorial Muestra ISTAS vs. Representación según INE 2019



Tamaño de la empresa/organización

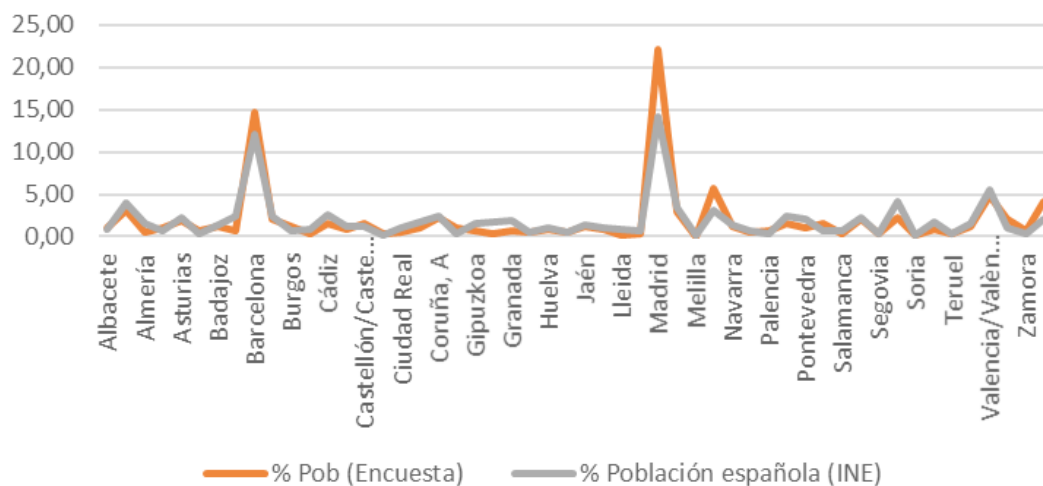
Las personas encuestadas pertenecen en su mayoría a empresas u organizaciones que ocupan a más de mil trabajadores (47%), un 20% a empresas que emplean de 250 a 1.000 personas y un 20% a organizaciones de entre 50-250 personas empleadas.



Distribución de la población encuestada según la provincia de su centro de trabajo

Aunque existe una elevada respuesta procedente de las principales ciudades como Madrid y Barcelona, la encuesta cuenta con una participación de gran diversidad territorial. Se ha hecho el ejercicio de cruzar la distribución geográfica de las personas que han contestado la encuesta con la distribución poblacional real en esas mismas provincias.

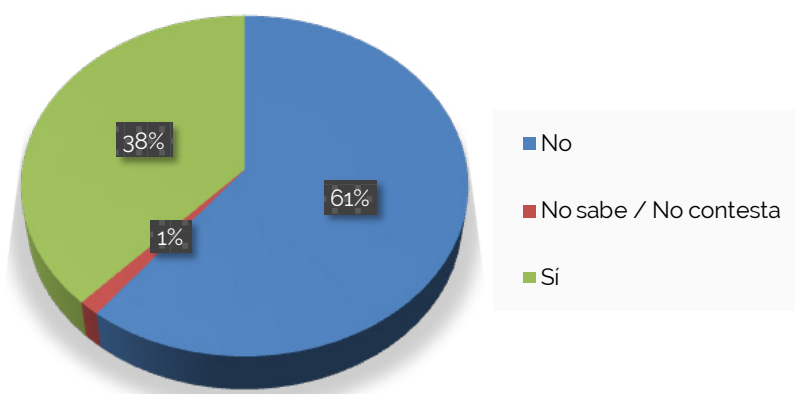
Distribución de población encuestada por provincias (comparada con INE)



Responsabilidad sindical

¿Tienes alguna responsabilidad sindical? En caso afirmativo, ¿cuál?

Un 61% de las personas encuestadas no desempeñan una responsabilidad sindical, mientras que un 38% sí la desarrollan. De entre los responsables sindicales, destaca la representación de *Delegado/a de Personal/Comité de empresa* (835), *Delegado/a de Prevención* (416), *Delegado/a do Sindical* (397), *Sección Sindical* (266), *Responsable en Federación* (195), *Delegado/a de Junta de Personal* (192). Es importante señalar que los representantes legales de las personas trabajadoras pueden ejercer varias responsabilidades sindicales.



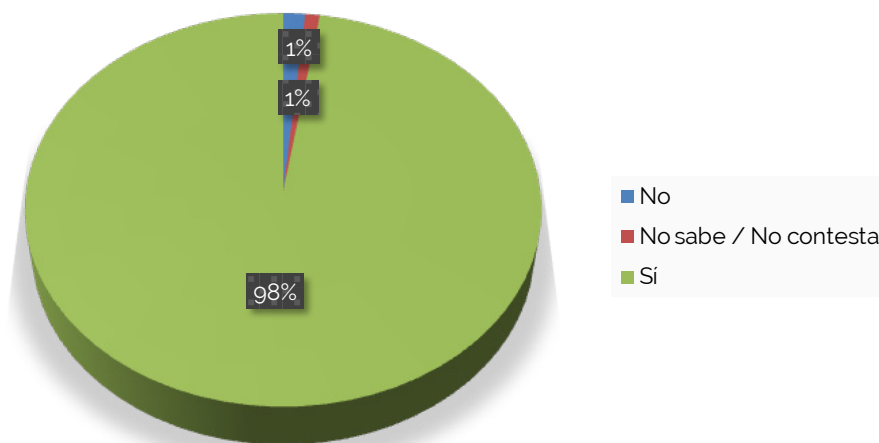
TIPO DE RESPONSABILIDAD/ES SINDICAL/ES	Frecuencia
Delegado/a de Personal/Comité de empresa	835
Delegado/a de Junta de Personal	192
Delegado/a Sindical	397
Delegado/a de Prevención	416
Delegado/a de Medio Ambiente	23
Sección Sindical	266
Responsable sindical: Territorio	147
Responsable sindical: Federación	195
Responsable Sindical: Otros	119

II. PERCEPCIONES ANTE EL CAMBIO CLIMÁTICO

Este bloque está relacionado con el reconocimiento de la realidad del cambio climático, relevancia y potencial de amenaza percibido por la población trabajadora.

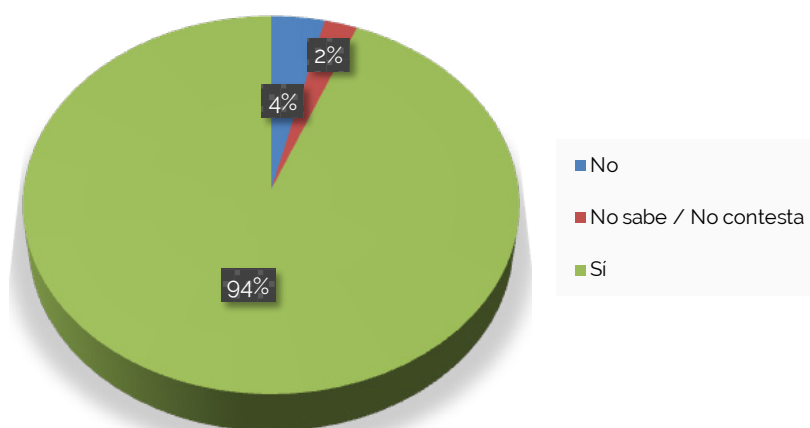
1. ¿Estás de acuerdo con la afirmación de que “el cambio climático ya está ocurriendo”?

Una abrumadora mayoría de las personas trabajadoras reconocen que el cambio climático ya está ocurriendo (98%), frente al 1% que lo niega, y un 1% que no se significa.



2. ¿Estás de acuerdo con la afirmación de que “la causa principal del cambio climático es la actividad humana”?

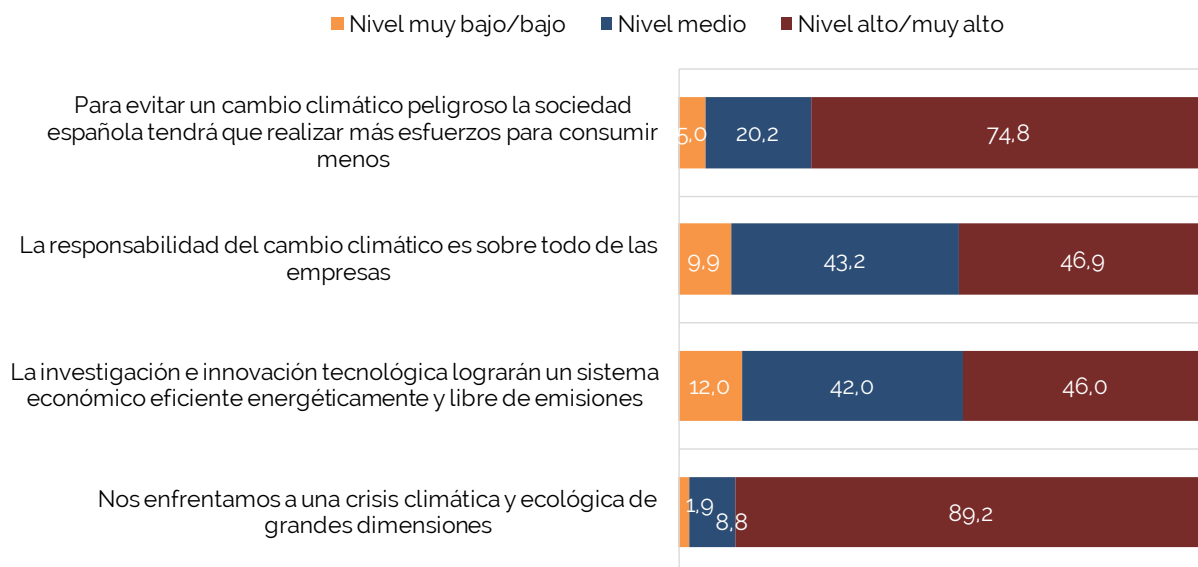
Del mismo modo, la práctica totalidad considera que la causa principal del cambio climático es la actividad humana.



3. ¿Cuál es tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

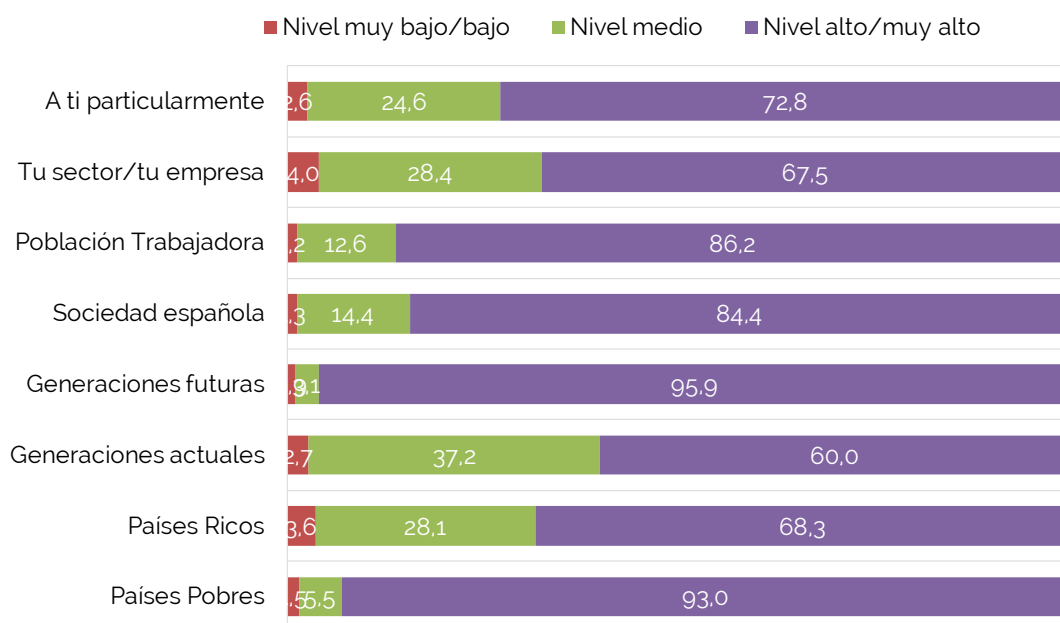
Un 89,2% de las personas trabajadoras muestra un elevado nivel de acuerdo (muy/bastante de acuerdo) con que nos enfrentamos a una crisis climática y ecológica de grandes dimensiones. Un 75% indica un nivel de acuerdo alto o muy alto con la afirmación "Para evitar un cambio climático peligroso la sociedad española tendrá que realizar más esfuerzos para consumir menos".

Algo más bajo es el nivel de acuerdo con las afirmaciones "La investigación e innovación tecnológica lograrán un sistema económico eficiente energéticamente y libre de emisiones" y "La responsabilidad del cambio climático es sobre todo de las empresas".



4. ¿Cómo crees que puede afectar el cambio climático a los siguientes "grupos"?

Los resultados de la encuesta coinciden a grandes rasgos con otros análisis demoscópicos sobre la percepción del cambio climático de la sociedad española. La población trabajadora percibe una amenaza mayor de la crisis climática para los países pobres frente a los ricos, para las generaciones futuras frente a las pobres y se reconoce como colectivo como un grupo vulnerable ante el cambio climático, pues el 86,2% identifica un nivel alto o muy alto de impactos climáticos sobre las personas trabajadoras.

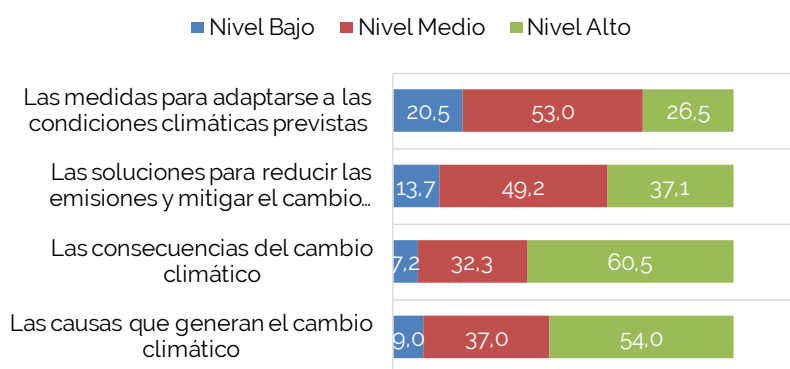


5. ¿Te sientes informado/a en general sobre los diferentes aspectos del cambio climático?

Las personas trabajadoras se sienten algo más informadas en general sobre las consecuencias del cambio climático que sobre las causas del mismo, de acuerdo a los resultados obtenidos.

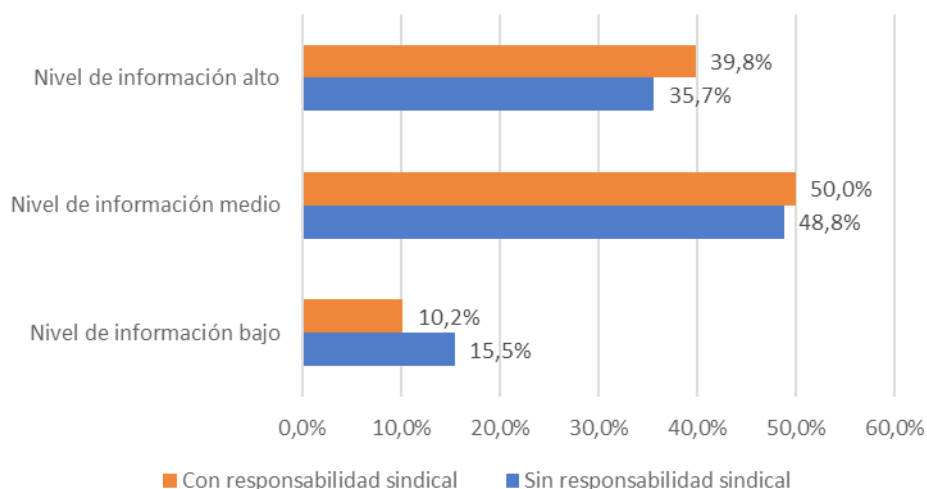
Y curiosamente consideran que tienen más información sobre las soluciones para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en comparación a las medidas de adaptación necesarias para hacer frente a los escenarios climáticos previstos.

Es importante aclarar que estos resultados son sobre el nivel de información con el que cuentan en general en la sociedad, pues posteriormente se les pregunta cómo de informados se sienten en el ámbito de su empresa u organización.

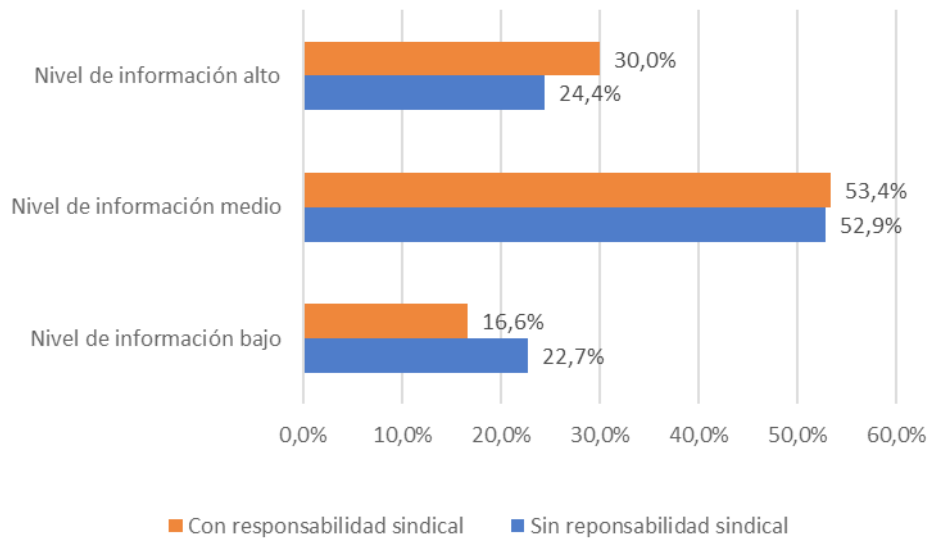


Un análisis atendiendo a la responsabilidad sindical de las personas encuestadas, nos señala que la población trabajadora en general tiene una percepción más negativa sobre la información que reciben de las medidas de mitigación y de adaptación al cambio climático que la que tienen las personas con responsabilidad sindical. Por el contrario, no hay prácticamente diferencias en la percepción de la información recibida sobre las causas y consecuencias entre las personas que ejercen y no ejercen una responsabilidad sindical.

Información sobre las soluciones para reducir las emisiones y mitigar el cambio climático



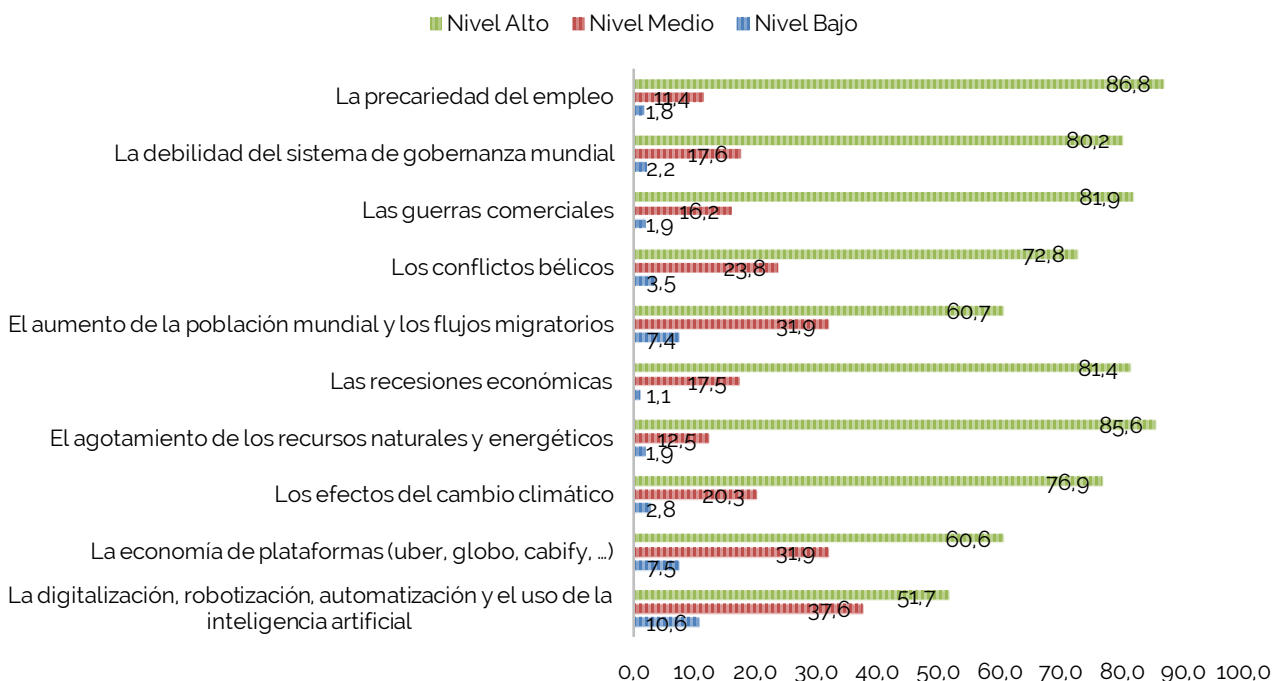
Información sobre las medidas para adaptarse a las condiciones climáticas previstas



6. Valora las siguientes amenazas para el mundo del trabajo

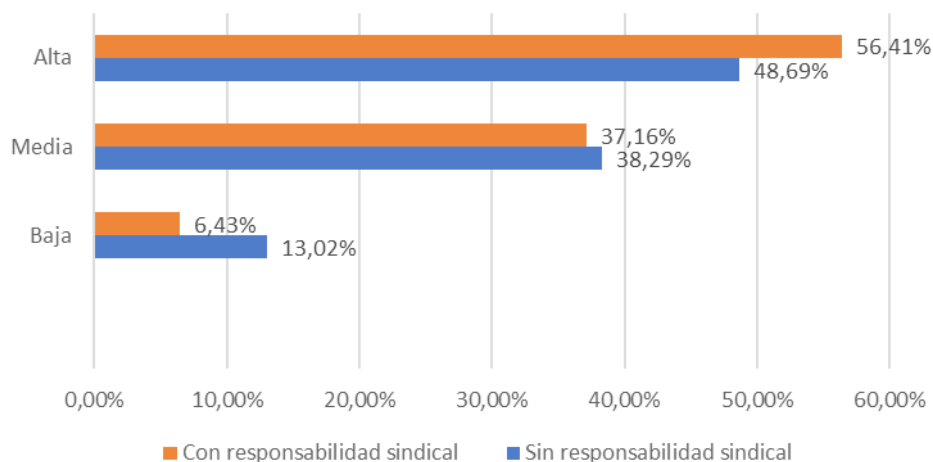
En general se observa una percepción de amenaza muy alta para la mayor parte de sucesos, destacando en primer lugar la precariedad estructural del empleo, el agotamiento de los recursos naturales y energéticos, las guerras comerciales y las recesiones económicas.

Las personas trabajadoras observan un nivel de amenaza alto o muy alto en relación a las cuestiones ambientales (cambio climático o agotamientos de recursos naturales) equiparable a otros factores de riesgo para el trabajo.

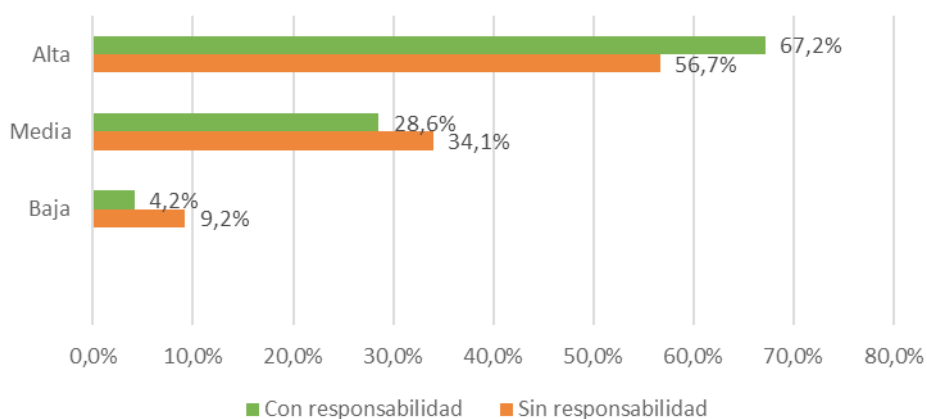


En general, no se aprecian diferencias significativas entre las respuestas proporcionadas por las personas que desempeñan una responsabilidad sindical y las que no la tienen, excepto para el caso de la percepción de la amenaza respecto a la digitalización y la economía de plataformas. Se interpreta que las personas con mayor responsabilidad pueden disponer de más acceso a la información, y por tanto, mayor conocimiento sobre esta amenaza. A continuación, se observan los valores de esta ponderación diferenciada (de entre 8-10 puntos para el nivel alto de amenaza):

Digitalización

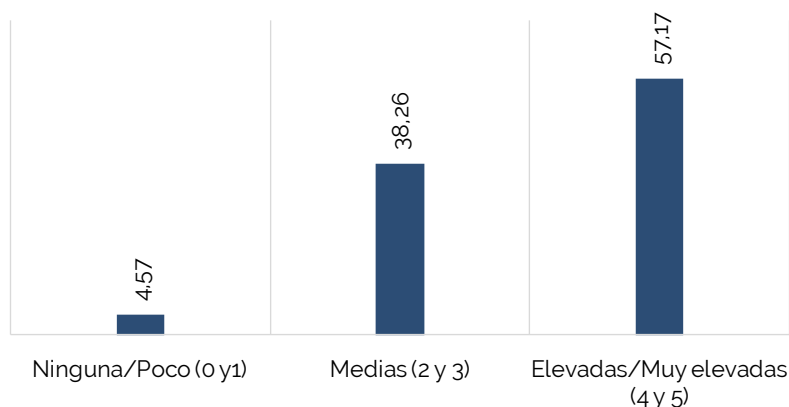
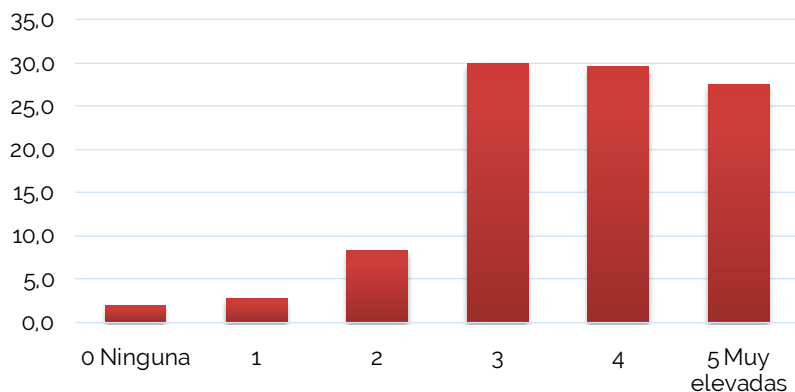


Opinión sobre la amenaza de las plataformas para el empleo



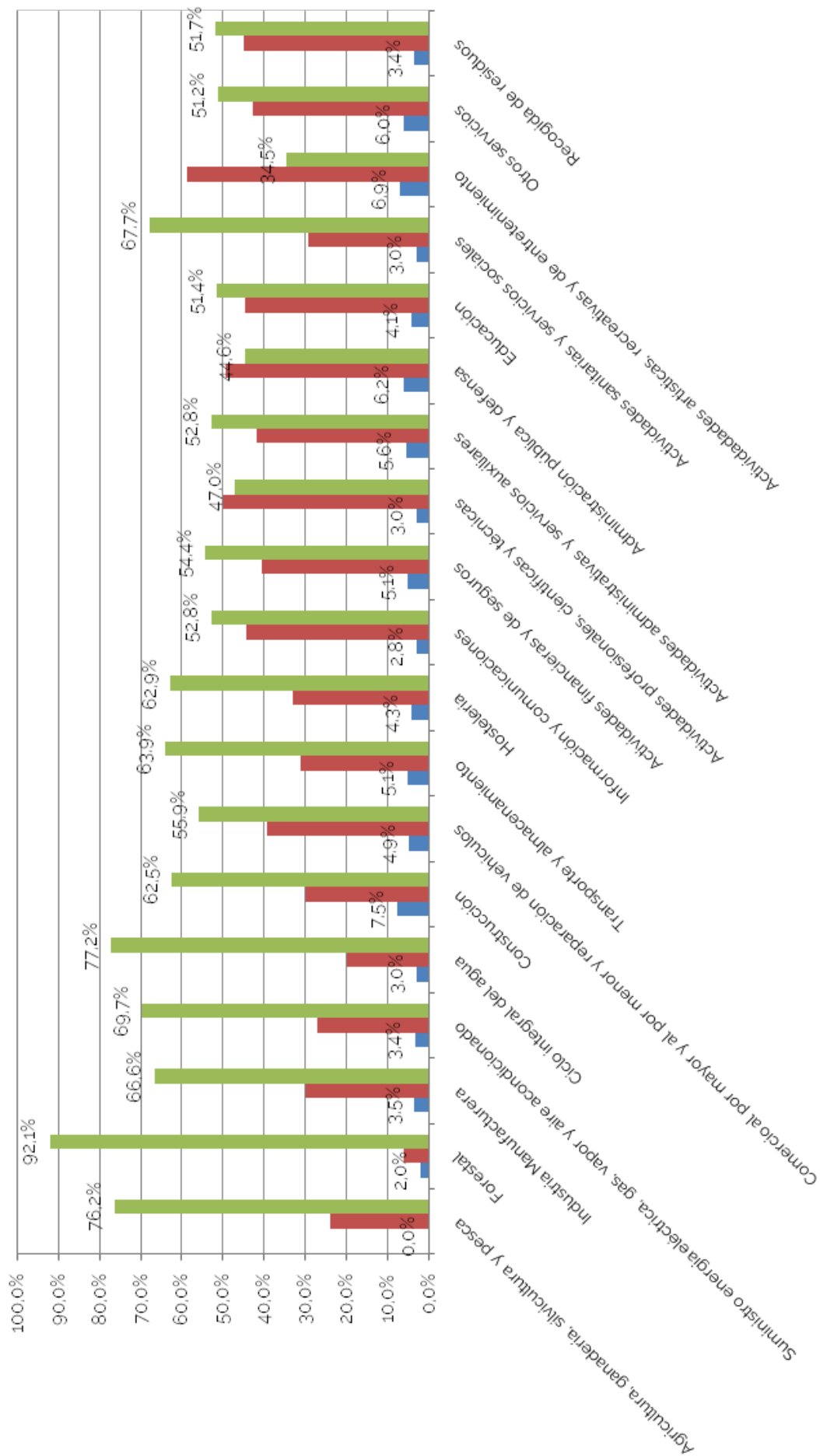
7. ¿Cómo valorarías las repercusiones negativas del cambio climático en tu sector (de 0 a 5)?

En general, la población trabajadora percibe como graves las repercusiones del cambio climático. Así, un 57% valora que las repercusiones negativas del cambio climático serán elevadas o muy elevadas (valores 4-5), un 38% las califica con valores moderados (2 y 3), mientras que un 4% entre poco o nada negativas para su sector (0 y 1).



El análisis por sectores señala que las personas trabajadoras del sector primario valoran más alto las repercusiones negativas del cambio climático respecto a otros. Las consideran elevadas o muy elevadas el 92,2% del sector forestal, el 77,2% del sector del agua y 76,2% del sector agropecuario, silvicultura y pesca, el único sector en el que no se valoran de bajas por ningún encuestado/a. También los sectores industriales (70% en energía y 66% en la industria manufacturera) y las actividades sanitarias (67,7%) otorgan puntuaciones altas. Solo hay 3 categorías en las que la representación de las valoraciones medias (2 y 3) superan al volumen de percepciones más negativas (4 y 5): actividades profesionales, científicas, técnicas; administración pública y actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.

Valoración de las repercusiones negativas del cambio climático por sectores, según sus propios/as trabajadores/as



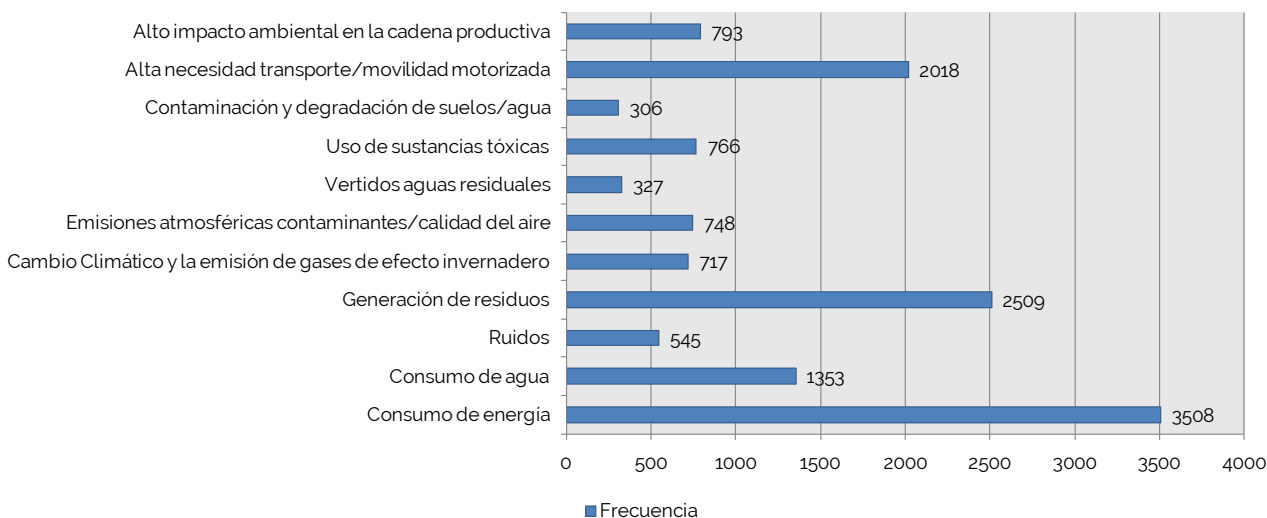
III. LA ACCIÓN CLIMÁTICA Y LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS CLIMÁTICOS EN TU EMPRESA

Perfil ambiental de la empresa (empresa, administración pública o entidad en la que trabajes).

8. En tu opinión cuáles son los 3 impactos ambientales más grave que se deriva del normal funcionamiento de tu empresa:

La emisión de gases de efecto invernadero y el cambio climático aparecen como el séptimo impacto ambiental más grave derivado del normal funcionamiento de la empresa u organización en la que trabajan. No obstante, paradójicamente las personas trabajadoras señalan el consumo de energía como el impacto más grave de su empresa, seguido de la generación de residuos, la movilidad motorizada y el consumo de agua, en cuarto lugar.

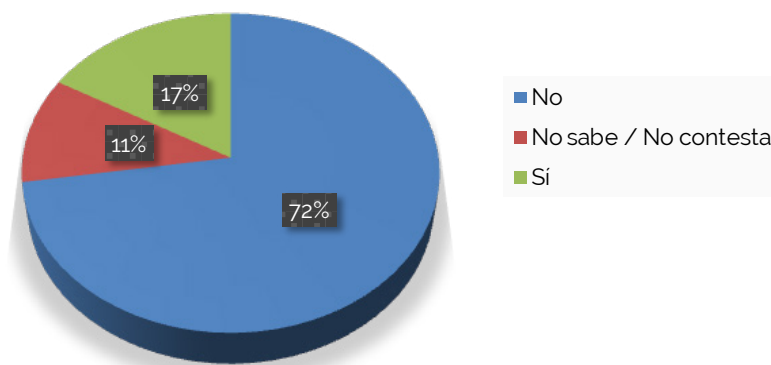
Puesto	Impacto ambiental	Frecuencia (votos)
1º	Consumo de energía	3508
2º	Generación de residuos	2509
3º	Alta necesidad transporte/movilidad motorizada	2018
4º	Consumo de agua	1353
7º	Cambio Climático y la emisión de gases de efecto invernadero	717



9. Tu empresa te ha informado sobre cómo contribuye a causar el cambio climático (por ejemplo: sus emisiones de CO₂ a la atmósfera).

El 72% de las personas trabajadoras opina que su empresa no les ha informado de cómo contribuye a causar el cambio climático, por ejemplo, comunicando sus emisiones de gases de efecto invernadero a la atmósfera. Por el contrario, un 17% afirma que su empresa les ha informado sobre esta cuestión.

Los resultados no indican que haya diferencias de respuesta en función de si se desempeña o no responsabilidad sindical.

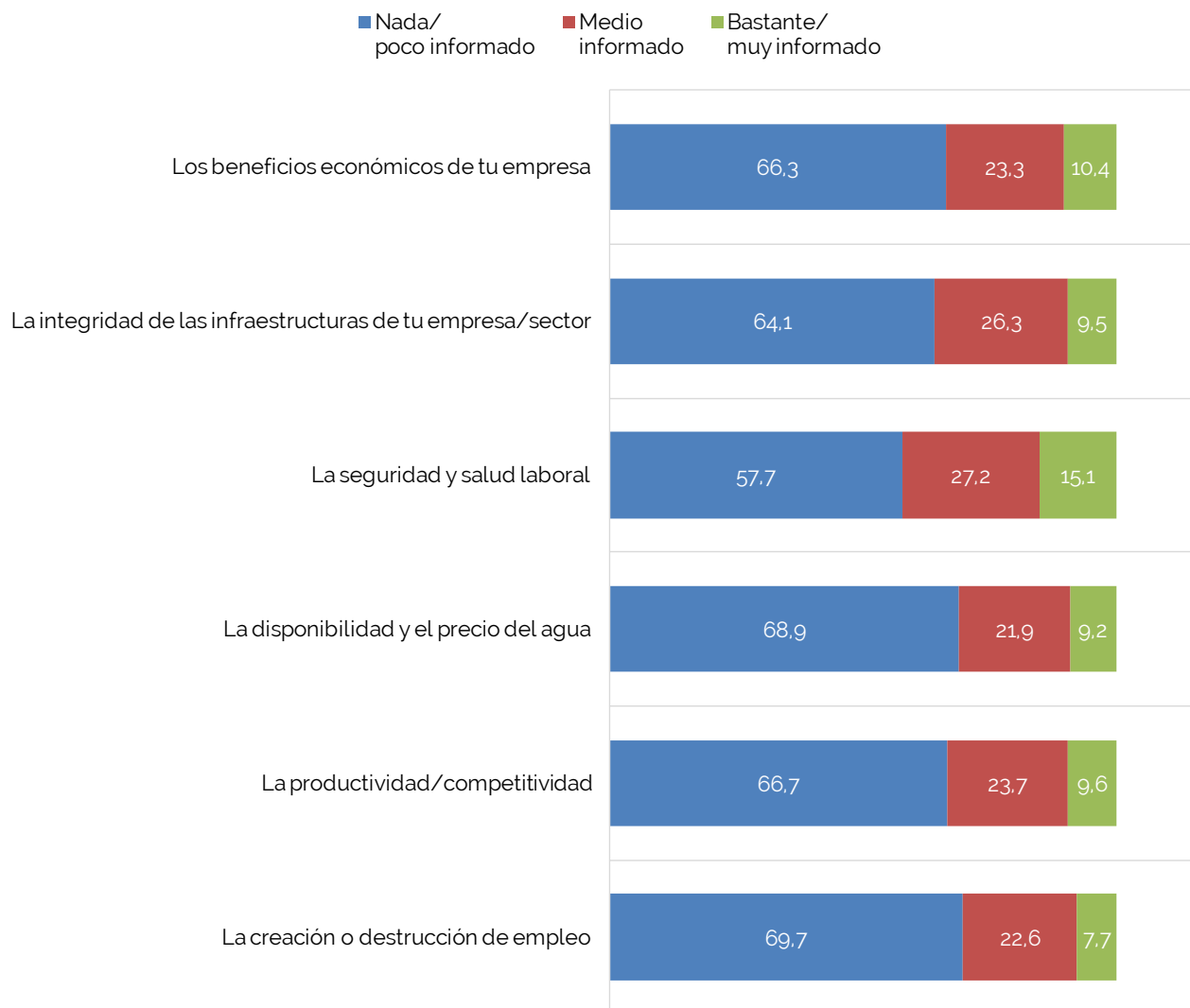


Respuestas por sectores

El análisis de respuestas por sectores, señala que los sectores donde más se informa sobre las causas del cambio climático, son los sectores de Energía (49,4%, la única actividad en la que hay más personas que han contestado "Sí" que "No"), Información y Comunicaciones (26,7%), Industria Manufacturera (24,6%) y Transporte (23,8%), con resultados por encima de la media total (17%). Los sectores donde se percibe un nivel de información por debajo de la media son: Actividades Sanitarias y Servicios Sociales (85,4%), Forestales (83%), Recogida de Residuos (79,3%), Administraciones Públicas (79%), Actividades profesionales científicas y técnicas (78,8%), Actividades Administrativas (77,8%).

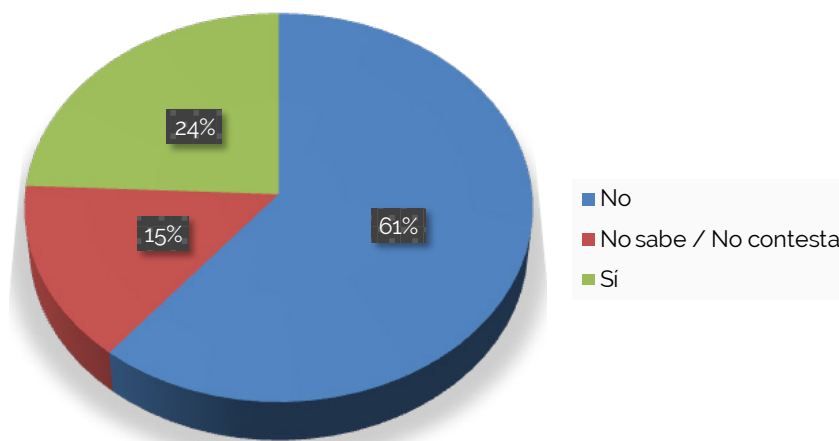
10. ¿Estás informado/a sobre cómo va a afectar el cambio climático a tu empresa en lo que se refiere a...?

Los resultados arrojan un nivel de información muy bajo sobre los efectos del cambio climático en la empresa. La mayor parte de las personas trabajadoras se sienten poco o nada informados a acerca de cómo afectará el cambio climático a cuestiones como el empleo, la disponibilidad de agua, la productividad de la empresa, los beneficios económicos, la integridad de las infraestructuras o la seguridad y salud laboral. La peor puntuación la recibe la información relativa a los impactos en el empleo, muy seguida de los impactos en la disponibilidad del agua; la mejor puntuación la reciben los aspectos de la seguridad y salud laboral.

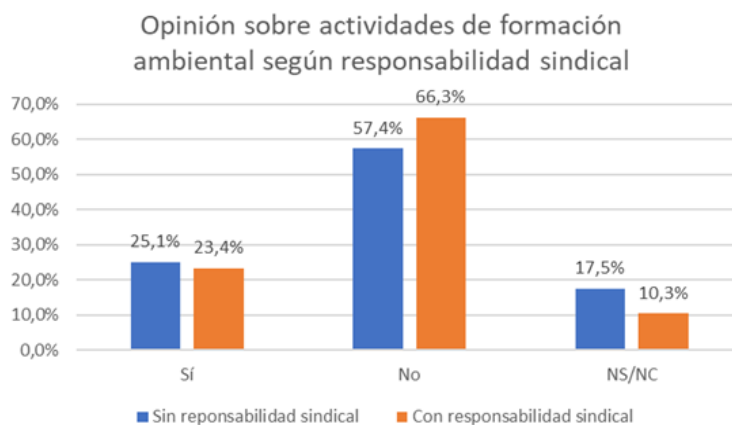


11. ¿La empresa ofrece o desarrolla actividades de formación y educación ambiental para sus trabajadores/as?

El 61% de las personas trabajadoras indica que su empresa no ofrece o desarrolla actividades de formación y educación ambiental para sus plantillas. En otras palabras, según las personas trabajadoras apenas 1 de cada 4 empresas desarrollan acciones formativas o de sensibilización ambiental para sus plantillas.



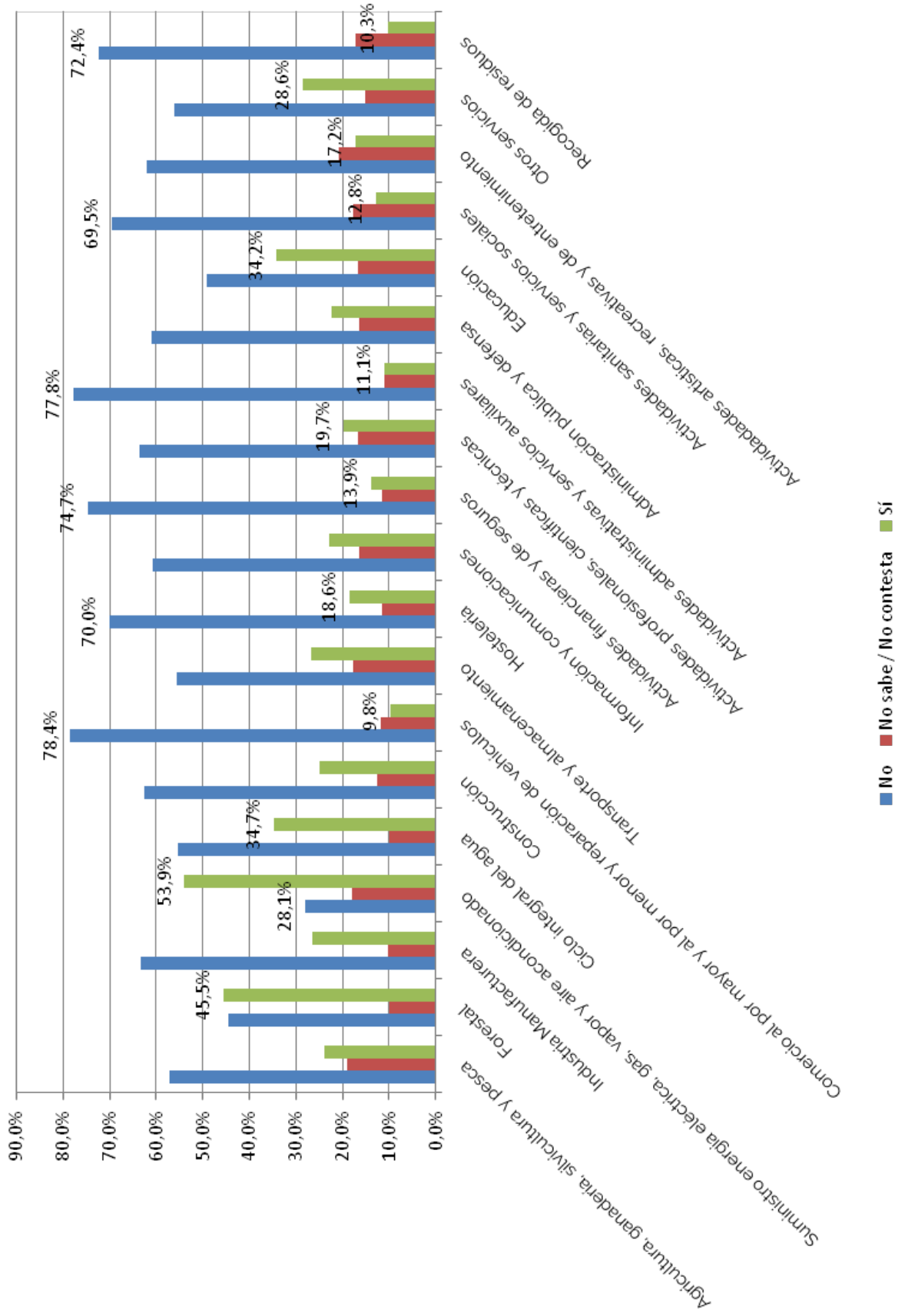
En opinión de las personas que desempeñan una responsabilidad sindical, existe una percepción aún mayor sobre que las empresas no desarrollan actividades de formación y educación ambiental para sus plantillas; un 63,3% de los representantes sindicales frente al 57,4% de las personas trabajadoras que no desempeñan ninguna responsabilidad sindical.



Respuestas por sectores

En el análisis de las respuestas por los sectores representados, se observa cómo las personas trabajadoras de los sectores de Comercio, Actividades Administrativas, Actividades financieras y de seguros, Recogida de residuos, Hostelería, Actividades Sanitarias y Servicios Sociales perciben que reciben menos formación ambiental que la media total. En los siguientes sectores son más personas las que afirman que hay formación ambiental en su empresa/organización respecto a la media total (24%), son los sectores de Energía (53,9%), Ciclo Integral del Agua (34,7%), Educación (34,2%), Otros servicios (28,6%). En el sector de la energía, y ligeramente en el sector forestal, el Sí supera al NO.

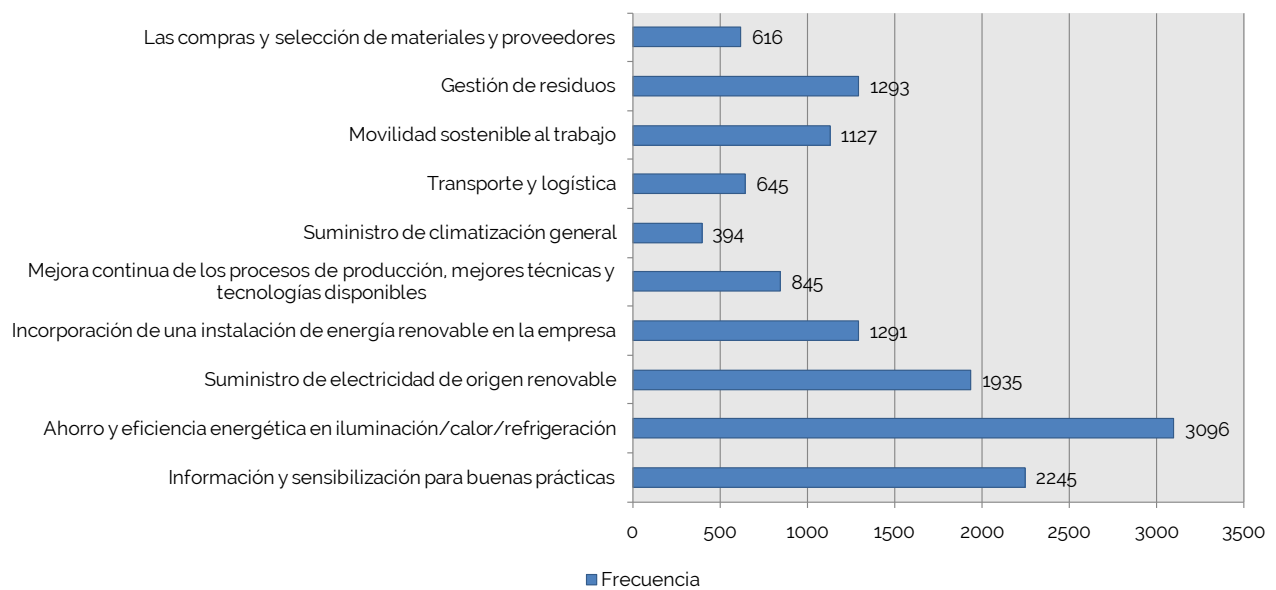
Respuestas por sectores



12. Señala los 3 aspectos que consideras más importantes para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en tu empresa.

En opinión de las personas trabajadoras los tres aspectos en los que se deberían actuar de forma prioritaria en las empresas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero son: en primer lugar, las inversiones en medidas de ahorro y la eficiencia energética en iluminación, calefacción y refrigeración (3.096 votos); en segundo lugar, la mejora de la información y sensibilización de buenas prácticas ambientales (2.245) y en tercer lugar, el suministro de electricidad de origen renovable (1.935). En quinto y sexto lugar, aparecen la integración de una instalación de autoconsumo (1.291) y la movilidad sostenible al trabajo (1.127) respectivamente.

Es muy interesante comprobar, que en opinión de los/as propios/as trabajadores/as, las soluciones para sensibilizar y educar en el cambio de hábitos y comportamientos ambientales y energéticos tenga una valoración tan notable en comparación a otras medidas técnicas y tecnológicas.

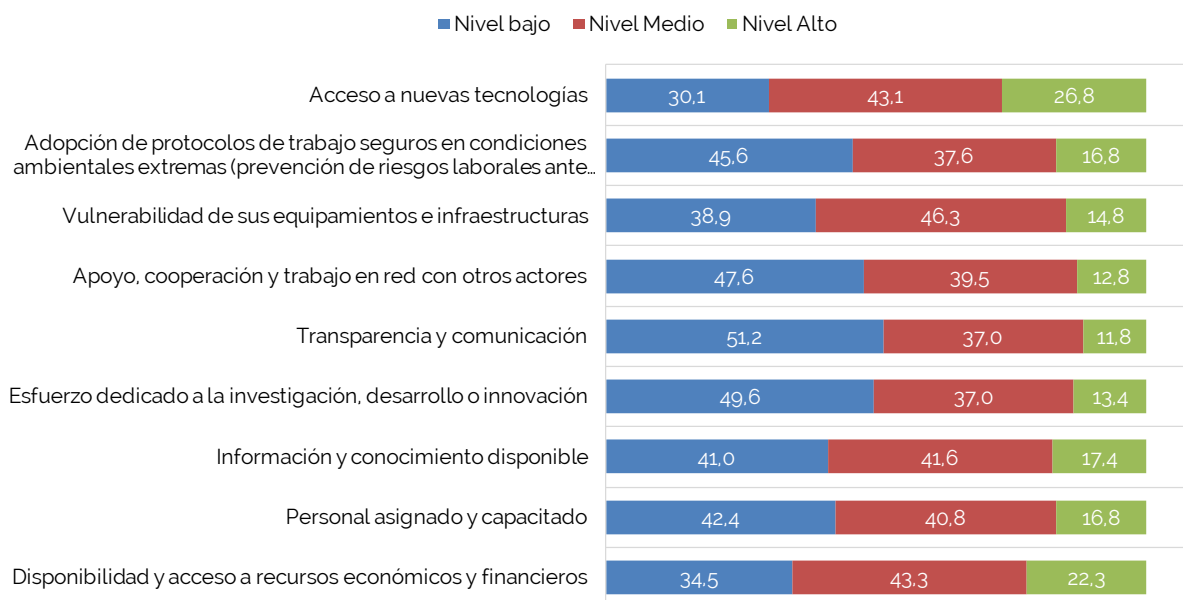


13. En tu opinión, ¿cómo crees que está de preparada tu empresa para hacer frente a los riesgos y cambios que conlleva el cambio climático?

En general, las personas trabajadoras opinan que su empresa u organización está en niveles bajos o medios de preparación para hacer frente a los riesgos y cambios que conlleva el cambio climático para todas las variables proporcionadas. Las personas encuestadas tenían que valorar de 0 a 5 el nivel de preparación y para ninguna categoría ha dominado el nivel alto de preparación (valoraciones de 4 y 5).

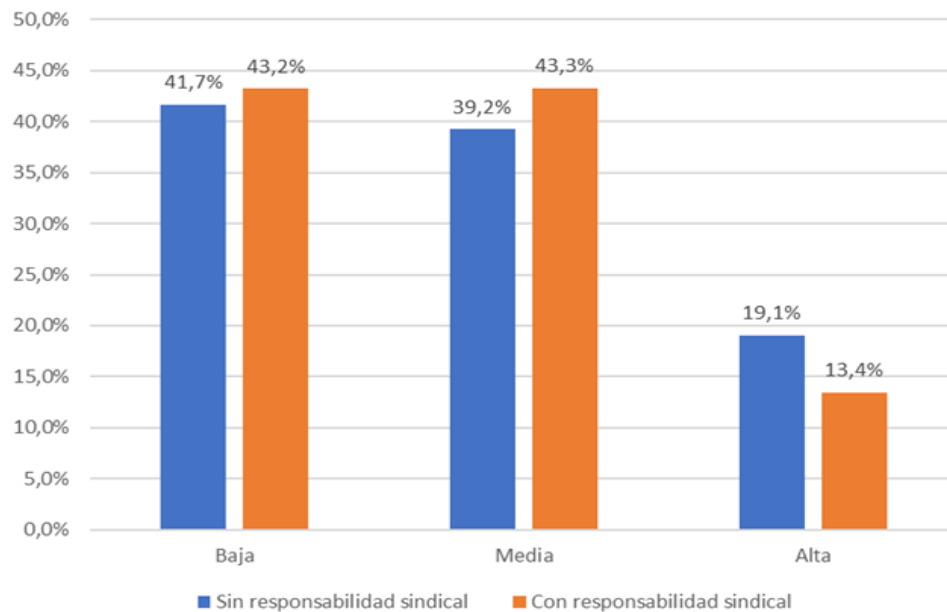
En opinión de las personas trabajadoras, la preparación de las empresas y organizaciones es claramente de nivel bajo (0 y 1) en relación a:

- la transparencia y comunicación (51,2%),
- el esfuerzo dedicado al I+D+i (49,6%),
- el apoyo y cooperación y trabajo en red con otros actores (47,6%),
- la adopción de protocolos de trabajo seguro en condiciones ambientales extremas (45,6%),
- el personal asignado y capacitado (42,4%).



No se observan diferencias significativas entre las opiniones de las personas que desempeñan una responsabilidad sindical y las que no la tienen, salvo para la pregunta de "Disponibilidad de personal asignado y capacitado ante los riesgos climáticos", con hasta más de 6 puntos de diferencia. Los responsables sindicales perciben de forma más negativa la preparación de la empresa en relación a personal capacitado ante los riesgos y cambios climáticos.

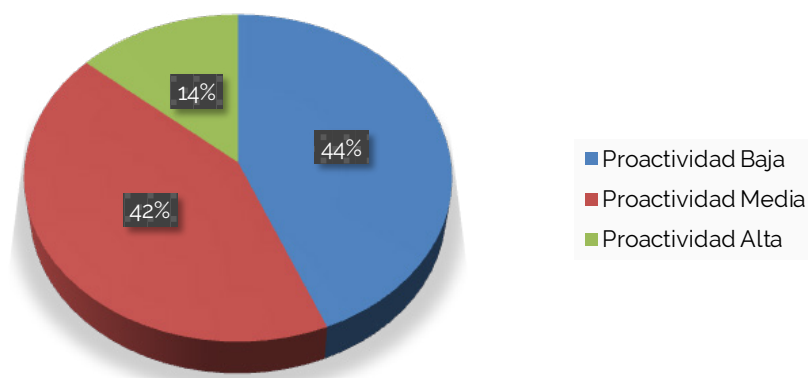
Opinión sobre la disponibilidad de la empresa personal asignado y capacitado ante los riesgos climáticos



14. Valora cómo de proactiva es tu empresa para hacer frente a los riesgos y oportunidades del cambio climático

La opinión de la gente trabajadora se encuentra dividida, una parte importante considera que su organización es poco proactiva (44%) en hacer frente a los riesgos y oportunidades climáticas mientras que un porcentaje similar (42%) considera que su pro-actividad es media. Sólo un 14% de las personas trabajadoras considera que su empresa/organización está siendo muy proactiva en su respuesta ante los riesgos y oportunidades ante el cambio climático.

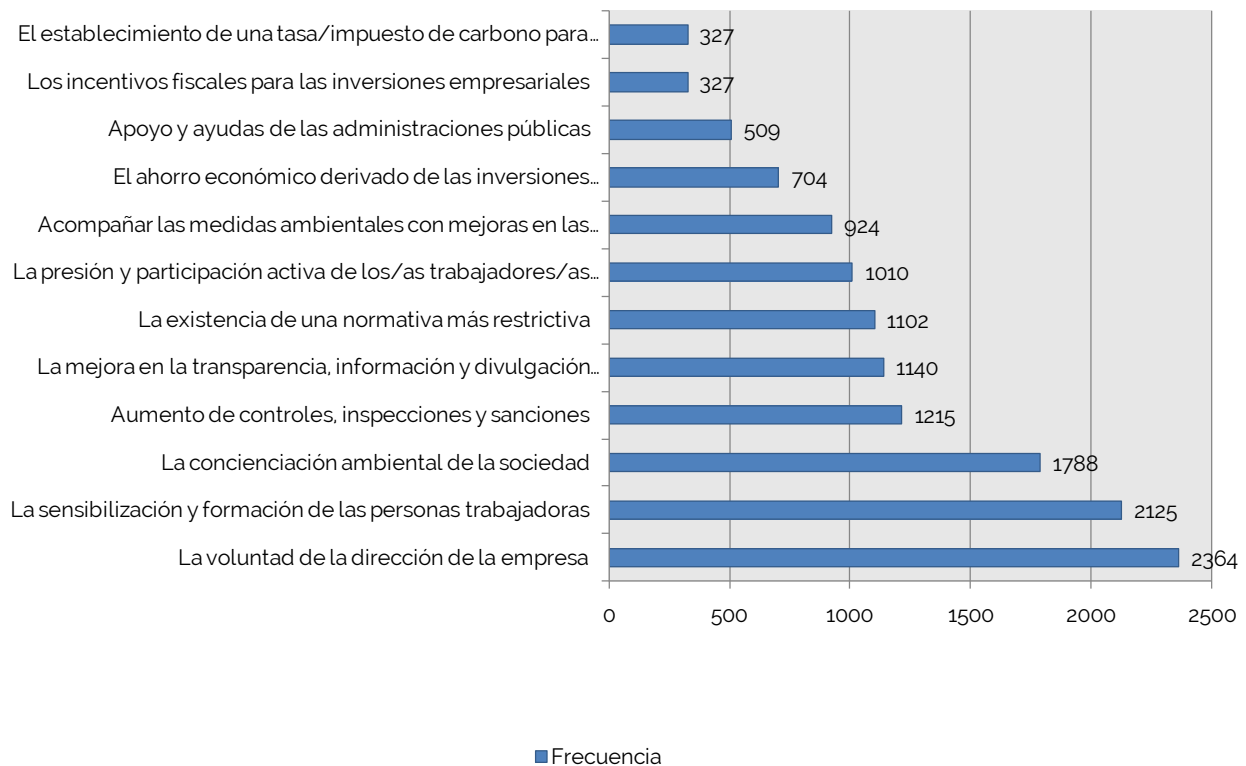
No se observan diferencias en relación al factor de la responsabilidad sindical.



15. En tu opinión ¿qué aspectos podrían influir de forma determinante para que tu empresa mejorase la gestión ambiental y su adaptación al cambio climático?

En opinión de las personas trabajadoras los 5 puntos críticos para avanzar de una forma determinada en la adaptación al cambio climático y la gestión ambiental en la empresa son: la voluntad de la dirección de la empresa (2364 votos), la sensibilización y formación de la empresa (2125), la concienciación ambiental de la sociedad (1788), el aumento de controles, inspecciones y sanciones (1215), y la mejora en la transparencia, información y divulgación ambiental (1140).

En sexto lugar aparece la existencia de una normativa más restrictiva (1102), y en séptimo puesto, la presión y participación activa de las personas trabajadoras y sus representantes (1010) de las 14 medidas ofrecidas como posible respuesta.



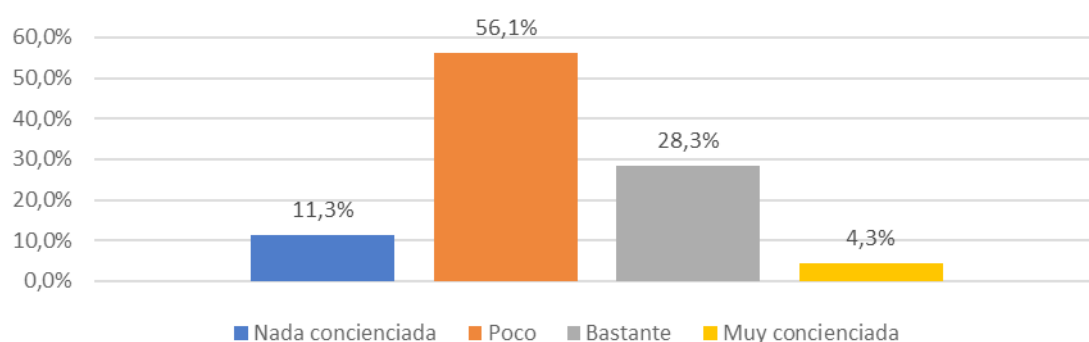
IV. ACTITUDES PERSONALES/COLECTIVAS PARA EL CAMBIO

16. ¿Cómo valorarías la sensibilización global de la plantilla de trabajadores/as en relación al cambio climático y la crisis ecológica?

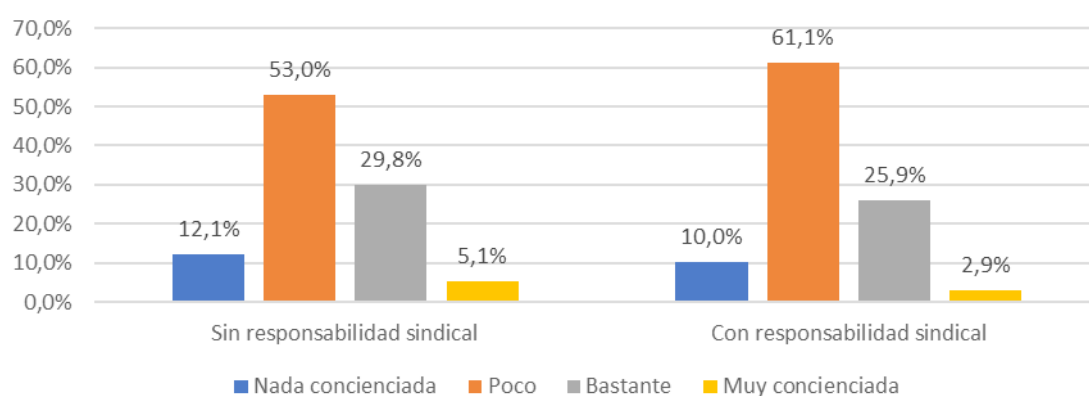
Un 67,4% valora que la plantilla está poco o nada concienciada frente al 32,6% que considera que está bastante o muy concienciada. Un 2,6% de las personas contestaron no sabe/ no contesta.

Se han observado, cambios significativos en la opinión de las personas según desempeñen o no una responsabilidad sindical. La percepción de los/as responsables sindicales es más negativa, pues un 71,1% valora que las plantillas están poco o nada concienciadas frente al 61,1% en los que no desempeñan esas funciones.

Percepción sobre la sensibilización global de la plantilla en relación al cambio climático



Valoración según se desempeñe responsabilidad sindical



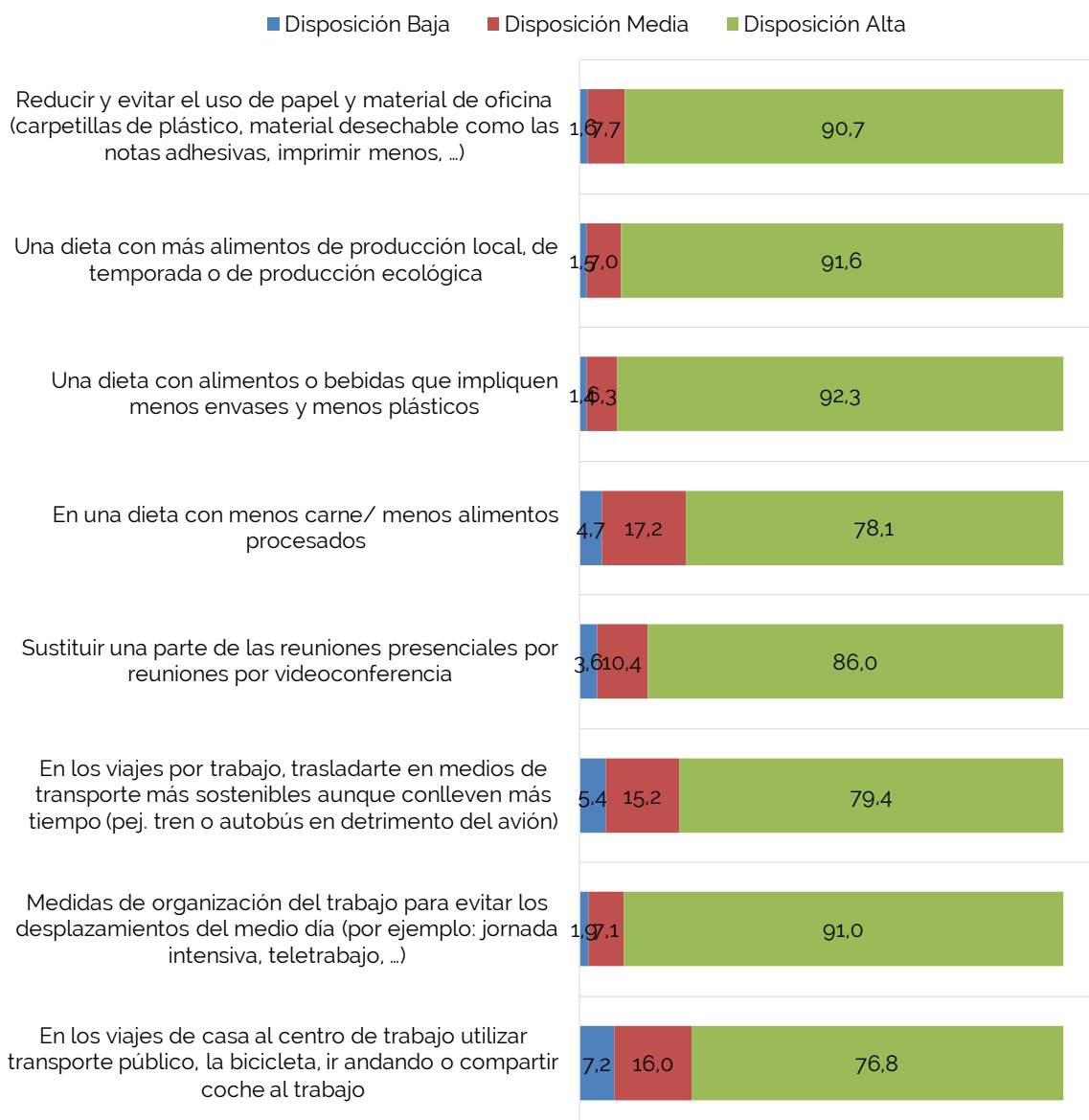
17. ¿Estarías dispuesto/a a asumir a algunos de los siguientes cambios en tu rutina diaria?

En general existe una disposición muy alta (valores 4 y 5 de una puntuación posible de 0-5) a todos los cambios propuestos en los estilos de vida en el ámbito del trabajo.

En particular se aprecian buenos resultados para asumir cambios dirigidos a reducir y evitar el uso de papel y material de oficina de plástico o de un solo uso, el 90,7% tiene una disposición alta (valores 4 y 5 de una puntuación posible de 0-5).

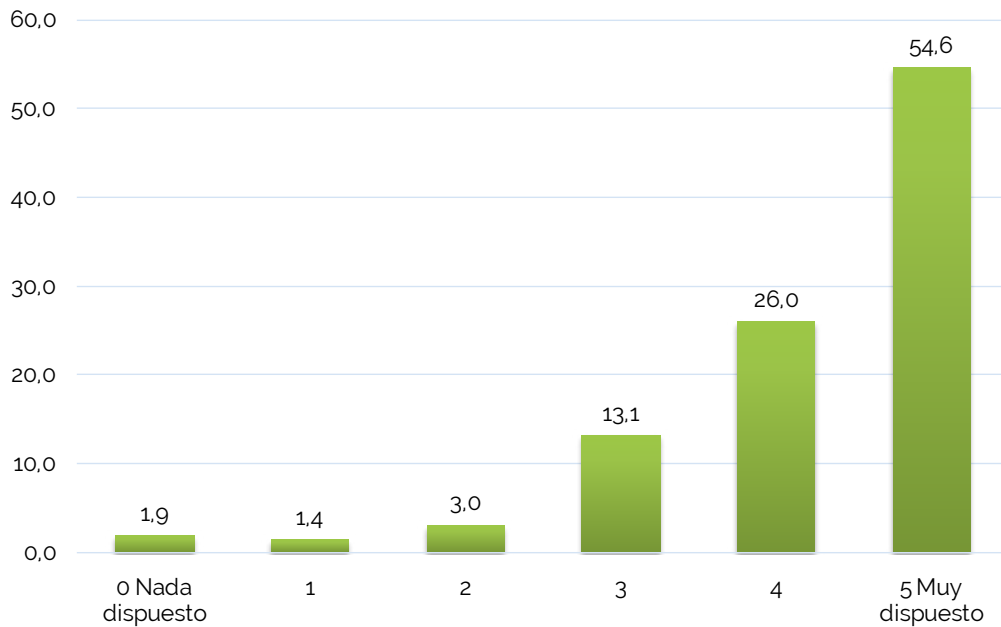
También hay una disposición alta para adoptar cambios en la rutina diaria de la alimentación, con unas valoraciones ligeramente más favorables a incorporar alimentos de producción local/ecológica/de temporada, con menos envases y plásticos, respecto una dieta con menos carne y productos procesados. En relación con la movilidad, se aprecia una alta disposición al teletrabajo y otras medidas para evitar desplazamientos respecto a la posibilidad de tomar medios de transporte menos contaminantes pero de trayecto más duradero (tren frente a avión). Hay que tener en cuenta, que esta encuesta fue realizada antes de que se estallara la crisis del coronavirus.

De los resultados encontrados, se observa que la disposición a asumir cambios en la movilidad al trabajo ha sido la que ha obtenido una puntuación ligeramente más baja que otras propuestas de cambios de comportamiento en el uso de materiales de oficina o en la alimentación, por ejemplo. *Utilizar medios de transporte menos contaminantes como el transporte público, la bicicleta, uso compartido del coche* muestra los porcentajes más bajos de la categoría "Disposición Alta" y los más altos de la "Disposición Baja".



18. ¿Estarías dispuesto a promover o participar en iniciativas colectivas en tu centro de trabajo a favor de la lucha contra el cambio climático?

Las personas encuestadas muestran una actitud muy favorable al cambio, con una elevada disposición a promover o participar en iniciativas en su centro de trabajo para luchar contra el cambio climático. Así el 93,7% se sitúa en las categorías positivas de dispuesto/bastante/muy dispuesto, en contra del 6,3% que se ubica en las categorías de poco/muy poco/nada dispuesto. Es más, el 54,6% se reconoce muy dispuesto/a a actuar frente la crisis climática en su empresa.



19. Selecciona las 5 acciones que elegirías para que se llevaran a cabo (o se reforzaran) en tu centro de trabajo en un corto plazo de tiempo:

Las personas trabajadoras prefieren que en el corto plazo en su centro de trabajo se actúe prioritariamente en la renovación de equipos y sistemas de ahorro de agua, energía y materiales (2501 votos), seguido de la incorporación de instalaciones de energías renovables (2412) y la aplicación de medidas de organización del trabajo, como el teletrabajo (2398). Es importante recordar que esta encuesta se finalizó justo antes de que estallara la crisis sanitaria del coronavirus, que ha forzado la entrada de estas medidas de organización.

En cuarto lugar y quinto lugar, aparecen la formación ambiental por departamentos y puestos de trabajo (1765) y las compras verdes (1665).

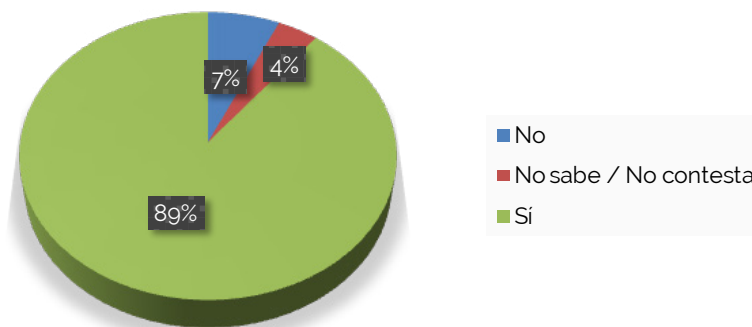
Para completar el top10 con más de 1000 votos, les siguen la contratación de electricidad renovable (1583), la cobertura del abono de transporte (1290), la habilitación de puntos de recarga eléctrica (1080), la puesta en marcha de un servicios de transporte de empresa para trabajadores (1066) y la incorporación de dispensadores de agua corriente para evitar el uso de agua embotellada (1065).



V. FUNCIONES, COMPETENCIAS, ACTIVIDAD DE LOS/AS REPRESENTANTES SINDICALES EN LA EMPRESA

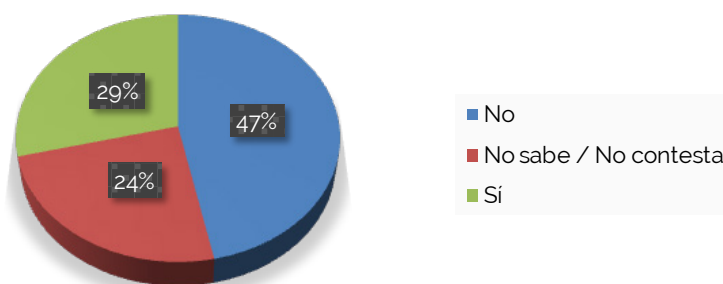
20. ¿Hay en tu empresa representante legal de los trabajadores o Comité de Empresa?

Los resultados de la encuesta indican que la mayor parte de las personas encuestadas se encuentran en organizaciones con representación legal de los trabajadores. Un 89% afirma que cuentan con representante legal o comité de empresa, mientras que sólo el 7% dice que no, y un 4% desconoce esta cuestión.



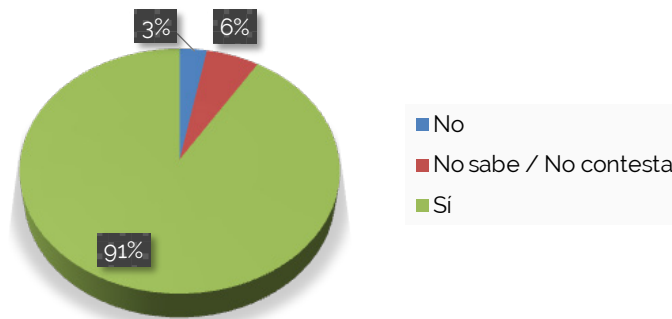
21. ¿Existen espacios de participación para las personas trabajadoras y/o los representantes sindicales en cuestiones ambientales (por ejemplo: comités, grupos de trabajo, comisiones, ...)?

Una mayoría de las personas encuestadas (47%) responde que en el ámbito de sus empresas no existen espacios de participación en cuestiones ambientales para las personas trabajadoras y sus representantes. Por el contrario un 29% afirma que sí disponen de estos espacios de participación. También cabe resaltar que casi 1 de cada 4 personas desconoce si existen estos espacios de colaboración.



22. En su opinión, ¿deberían los representantes sindicales participar y promover una buena gestión ambiental de la empresa?

Un 91% de las personas encuestadas muestran pleno respaldo a la acción de los representantes de los trabajadores en la empresa y señalan que deberían participar y promover la buena gestión ambiental de la empresa.



RESUMEN DE LAS PRINCIPALES CONCLUSIONES

Consideraciones generales

- No ha sido objeto de este trabajo tomar una muestra representativa de la población trabajadora española, y por lo tanto, los resultados han de interpretarse ajustándose a las características de los perfiles encuestados.

El cuestionario estuvo abierto a todas aquellas personas trabajadoras que desearon participar telemáticamente y se logró un elevado nivel de respuesta (4.530 personas).

Los hallazgos de este análisis representan un marco de referencia para conocer cómo están percibiendo la emergencia climática las personas trabajadoras de empresas y organizaciones fundamentalmente con representación sindical (89%) y que, por lo general, emplean a más de mil personas (47%). Por tanto, se ofrece una fotografía útil para hacer un diagnóstico de los lugares de trabajo donde los sindicatos tienen mayor incidencia y donde potencialmente pueden ejercer un papel más constructivo para la acción climática.
- En este informe se han procurado reflejar los principales resultados de forma agregada, así como discriminando por factores como el sector de actividad o las diferencias de acuerdo al desempeño de una responsabilidad sindical. No obstante, estas conclusiones no son los únicos hallazgos posibles o que potencialmente se pueden generar. Con los resultados obtenidos se pueden realizar futuros análisis adicionales, efectuando multitud de cruces de variables, filtrando en función del tamaño de organización o ámbito geográfico, por ejemplo.
- En general, los resultados de este análisis muestran:
 - o una elevada preocupación de las personas trabajadoras por la amenaza del cambio climático en el empleo y en la actividad productiva.
 - o la falta de reconocimiento de derechos y competencias ambientales de las personas trabajadoras y sus representantes en los ámbitos de gestión de la empresa/administración pública.
 - o la necesidad de reforzar los marcos de transparencia e información, los espacios de participación para la acción climática y la formación en el ámbito de la empresa/administración pública.
 - o la alta predisposición y voluntad de las personas trabajadoras para el cambio a favor de una transición ecológica en sus centros de trabajo.
 - o un respaldo mayoritario a la participación de la representación legal de las y los trabajadores para que ejerzan un papel activo en la gestión ambiental en la empresa.
- En opinión de los y las responsables de las Federaciones estatales de Comisiones Obreras entrevistados en este proyecto, la sensibilización ambiental de la sociedad en general ha resultado ser el principal vector de concienciación e incidencia en los centros de trabajo. La percepción de las personas trabajadoras no ha estado tan condicionada o influenciada por la propia dirección o por el interno de las organizaciones, o por representantes sindicales y sindicatos en este ámbito de trabajo.

Percepción general ante el cambio climático

Prácticamente el total de las personas trabajadoras está de acuerdo con que el cambio climático ya se está produciendo (98%) y su causa principal es la actividad humana (94%).

Muestran un elevado o muy elevado nivel de acuerdo: el 89,2% de las personas trabajadoras con la afirmación de que "nos enfrentamos a una crisis climática y ecológica de grandes dimensiones"; y 3 de cada 4 con la afirmación "para evitar un cambio climático peligroso, la sociedad española tendrá que realizar más esfuerzos en consumir menos".

En general la percepción de la población trabajadora coincide a grandes rasgos con las conclusiones de otros análisis demoscópicos de la sociedad española: se percibe una amenaza mayor de la crisis

climática para los países pobres frente a los ricos y para las generaciones futuras frente a las pobres. Además las personas trabajadoras se reconocen como un colectivo vulnerable ante el cambio climático, el 86,2% identifica un nivel alto o muy alto de impactos climáticos sobre la población trabajadora.

Las personas trabajadoras perciben un nivel de amenaza alto o muy alto de las variables ambientales (el cambio climático o el agotamientos de recursos naturales) y equiparable a otros factores de riesgo para el trabajo. De hecho les preocupa más que el efecto sobre el empleo del cambio climático que el derivado de la digitalización, robotización y automatización o de la aparición de las economías de plataformas o del aumento de población mundial y los flujos migratorios.

Las personas trabajadoras se sienten algo más informadas en general sobre las consecuencias del cambio climático que sobre las causas del mismo, de acuerdo a los resultados obtenidos. Y consideran que tienen más información sobre las soluciones para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero que sobre las medidas de adaptación necesarias.

En general, la población trabajadora valora como graves las repercusiones del cambio climático. Así, un 57% opina que las repercusiones negativas del cambio climático serán elevadas o muy elevadas (valores 4-5), un 38% las califica con valores moderados (2 y 3), mientras que un 4% entre poco o nada negativas para su sector (0 y 1). El análisis por sectores señala que los trabajadores de los sectores forestal, agua, agropecuario, silvicultura y pesca, valoran más alto las repercusiones negativas del cambio climático respecto a otros; seguidos de los sectores industriales (energético y manufacturero) y las actividades sanitarias.

Opinión sobre la acción climática y la gestión de los riesgos climáticos en tu empresa u organización

En el ámbito de su empresa u organización, el 72% opina que su empresa no les ha informado de cómo contribuye a causar el cambio climático, por ejemplo, comunicando sus emisiones de gases de efecto invernadero a la atmósfera; mientras que el 17% sí opina que le han informado. Los sectores donde más se informa sobre las causas del cambio climático, son los sectores de Energía (49,4%, la única actividad en la que hay más personas que han contestado "Sí" que "No"), Información y Comunicaciones (26,7%), Industria Manufacturera (24,6%) y Transporte (23,8%), con resultados por encima de la media total (17%). Los sectores donde se percibe un nivel de información por debajo de la media son: Actividades Sanitarias y Servicios Sociales (85,4%), Forestales (83%), Recogida de Residuos (79,3%), Administraciones Públicas (79%), Actividades profesionales científicas y técnicas (78,8%), Actividades Administrativas (77,8%).

La mayor parte de las personas trabajadoras se sienten poco o nada informados a acerca de cómo afectará el cambio climático a cuestiones como el empleo (69,7%), la disponibilidad de agua (68,9%), la productividad de la empresa (66,7%), los beneficios económicos (66,3%), la integridad de las infraestructuras(64,1%) o la seguridad y salud laboral (57,7%).

El 61% de las personas trabajadoras indica que su empresa no ofrece o desarrolla actividades de formación y educación ambiental para sus plantillas. Y sólo 1 de cada 4 opina que su empresa u organización desarrollan estas acciones formativas. El análisis por sectores muestra que las personas trabajadoras de los sectores de Comercio, Recogida de residuos, Administraciones Públicas, Actividades financieras, Hostelería, Actividades Sanitarias y Servicios Sociales perciben que reciben menos formación ambiental que la media total. Mientras que están por encima de la media los sectores de Energía (53,9%), Ciclo Integral del Agua (34,7%), Educación (34,2%) y otros servicios (28,6%).

En opinión de las personas trabajadoras los tres aspectos en los que se deberían actuar de forma prioritaria en su empresa u organización para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero son: en primer lugar, las inversiones en medidas de ahorro y la eficiencia energética en iluminación, calefacción y refrigeración; en segundo lugar, la mejora de la información y sensibilización de buenas prácticas ambientales y en tercer lugar, el suministro de electricidad de origen renovable. Es muy interesante comprobar, que según los/as propios/as trabajadores/as, las soluciones para sensibilizar y educar en el cambio de hábitos y comportamientos ambientales y energéticos tenga una valoración tan notable en comparación a otras medidas técnicas y tecnológicas.

Las personas trabajadoras han valorado que su empresa u organización presenta un nivel bajo de preparación (0 y 1 de una valoración de 0-6) en relación a la transparencia y comunicación (51,2%), el esfuerzo dedicado al I+D+i (49,6%), el apoyo y cooperación y trabajo en red con otros actores (47,6%), la

adopción de protocolos de trabajo seguro en condiciones ambientales extremas (45,6%), el personal asignado y capacitado (42,4%).

Un 44% de las personas opina que su empresa u organización es poco proactiva en hacer frente a los riesgos y oportunidades climáticas, mientras que un 42% considera que la pro-actividad es media y sólo un 14% como alta.

Actitudes personales y colectivas para el cambio

Un 67,4% valora que la plantilla está poco o nada concienciada frente al 32,6% que considera que está bastante o muy concienciada.

Las personas trabajadoras muestran una disposición muy alta a asumir a todos los cambios propuestos en los estilos de vida que tienen que ver con su ámbito laboral.

El 90,7% tiene una disposición alta o muy alta para asumir cambios dirigidos a reducir y evitar el uso de papel y el material de oficina de plástico o de un solo uso. También hay una disposición alta para adoptar cambios en la rutina diaria de la alimentación, con unas valoraciones ligeramente más favorables a incorporar alimentos de producción local/ecológica/de temporada, con menos envases y plásticos, respecto una dieta con menos carne y productos procesados. En relación con la movilidad, se aprecia una mejor disposición al teletrabajo y otras medidas para evitar desplazamientos respecto a la posibilidad de tomar medios de transporte menos contaminantes pero de trayecto más duradero (por ejemplo el uso del tren frente al avión).

Las personas encuestadas muestran una actitud muy favorable al cambio, con una elevada disposición a promover o participar en iniciativas en su centro de trabajo para luchar contra el cambio climático. Así el 93,7% se sitúa en las categorías positivas de dispuesto/bastante/muy dispuesto, en contra del 6,3% que se ubica en las categorías de poco/muy poco/nada dispuesto. Es más, el 54,6% se reconoce muy dispuesto/a a actuar frente la crisis climática en su empresa.

Las personas trabajadoras prefieren que en el corto plazo en su centro de trabajo se actúe prioritariamente en la renovación de equipos y sistemas de ahorro de agua, energía y materiales (2501 votos), seguido de la incorporación de instalaciones de energías renovables (2412) y la aplicación de medidas de organización del trabajo, como el teletrabajo (2398). Es importante recordar que esta encuesta se finalizó justo antes de que estallara la crisis sanitaria del coronavirus, que ha forzado la entrada de estas medidas de organización. En cuarto lugar y quinto lugar, aparecen la formación ambiental por departamentos y puestos de trabajo (1765) y las compras verdes (1665).

Un 47% opina que en su empresa u organización no existen espacios de participación en materia ambiental para las personas trabajadoras y sus representantes, mientras que un 29% afirma que sí disponen de estos espacios, y casi 1 de cada 4 personas lo desconoce.

Por último, un 91% de las personas encuestadas muestran pleno respaldo a la acción de las y los representantes sindicales en la empresa, y señalan que deberían participar y promover la buena gestión ambiental de la misma.

**HERRAMIENTAS PARA LA
INTERVENCIÓN Y PARTICIPACIÓN
DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
Y SUS REPRESENTANTES EN
LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO
CLIMÁTICO EN LA EMPRESA Y LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

1. INTRODUCCIÓN

Los poderes públicos, conscientes de la necesidad de una participación efectiva de todos los sujetos implicados para avanzar en la transición energética y ecológica a sociedades bajas en carbono y resilientes al clima, vienen desarrollando en los últimos años una serie de instrumentos que legitiman y promueven la participación social. En este sentido, el actual marco normativo ha concretado una ampliación de los derechos sociales en tres aspectos fundamentales y de forma universal, para toda la ciudadanía, como son: el acceso a la información ambiental; el derecho a la participación y a ser consultados en todas las iniciativas y actuaciones con incidencia ambiental y el derecho a la co-responsabilidad.

Sin embargo, en el ámbito de las relaciones laborales estos derechos no han sido todavía incorporados plenamente. Existen muchas dificultades para que esta participación y colaboración se materialice en los centros de trabajo, en empresas y en Administraciones Públicas.

La inexistencia de un marco legal que explicita el derecho de las personas trabajadoras y sus representantes a participar en la gestión ambiental de los centros de trabajo, constituye un grave obstáculo para extender la acción climática colectiva en los centros de trabajo. Otra barrera importante es la falta de preparación y de conocimientos ambientales y climáticos específicos entre las personas trabajadoras y sus representantes. Aunque en opinión de los y las responsables sindicales, la razón fundamental es la escasa predisposición por parte de patronales, empresas y Administraciones Públicas a admitir o promover la participación de las personas trabajadoras más allá de los mínimos establecidos en la legislación laboral.

Conscientes de las dificultades reseñadas, las personas trabajadoras, sus representantes legales y las organizaciones sindicales reivindican un papel proactivo en la transición ecológica y social en el interno de las organizaciones mediante:

- El refuerzo del diálogo social, la negociación colectiva sectorial y los acuerdos de empresa
- El reconocimiento legal de los representantes de las personas trabajadoras con competencias y funciones en materia de medio ambiente
- La participación de las personas trabajadoras y sus representantes en los instrumentos de voluntarios de información y gestión ambiental implantados en las empresas y organizaciones, como los sistemas de gestión normalizados, las compras verdes o los marcos de responsabilidad social empresarial.
- La promoción de un mayor nivel de información, sensibilización y capacitación de las personas trabajadoras y sus representantes respecto a la crisis climática y las medidas de adaptación.
- La realización de planes de acción específicos para la prevención y protección de la población trabajadora ante los riesgos climáticos, como parte de los planes de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo. Un ejemplo serían los planes de acción ante el estrés térmico por condiciones ambientales.

Por último, señalar que la figura del delegado o delegada de medio ambiente existe ya en diversas empresas en sectores como la química, la automoción, siderurgia, industria del cemento, agroalimentaria, textil, turismo, etc.

El perfil mayoritario es el de gran empresa, de carácter multinacional, con un importante potencial impacto en el medio ambiente, y muchas de ellas sujetas al comercio de emisiones de CO₂.

El reconocimiento de esta figura, además de por el buen hacer sindical a través de la negociación colectiva, ha sido favorecido por la confluencia de intereses por ambas partes y al interés empresarial de dotar de mayor visibilidad y credibilidad a sus políticas y compromisos ambientales a partir de la colaboración sindical en este ámbito.

No obstante, es necesario ampliar y extender el reconocimiento de derechos y competencias al resto de empresas donde las cuestiones ambientales son todavía gestión exclusiva de la empresa, con el objetivo de colaborar en la acción climática en los centros de trabajo y en la gestión de sus riesgos e impactos ambientales.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS PARA LA PARTICIPACIÓN EN MEDIO AMBIENTE EN LA EMPRESA Y CENTROS DE TRABAJO

El cambio climático nos sitúa como sociedad frente a un reto de enorme magnitud que requiere del máximo esfuerzo e implicación de toda la ciudadanía y de todos los agentes sociales. En el ámbito de la empresa y de las Administraciones Públicas, el impacto del mismo y las medidas de mitigación y adaptación que se deberán de adoptar van a tener, previsiblemente, una incidencia muy relevante en la organización del trabajo, en las condiciones en las que se desarrollen muchas actividades, en la implantación de técnicas y tecnologías, en las necesidades de formación y capacitación, en los niveles de empleo y dotación de recursos, etc. Por ello, el papel a desempeñar por los trabajadores, trabajadoras y sus representantes legales en empresas y centros de trabajo es fundamental. La eficacia de cualquier medida o práctica que se pretenda implantar a este nivel dependerá, en gran parte, de su participación y de su implicación. Esto es debido, entre otras razones, a su experiencia y al conocimiento del sistema productivo y procesos desarrollados en los centros de trabajo, así como a su comportamiento y desempeño e, incluso, de sus actitudes individuales y como colectivo.

En este contexto, es fundamental el reconocimiento de competencias y facultades en relación los temas ambientales entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y el despliegue de los medios e instrumentos para que esta participación se pueda dar de la manera más amplia y efectiva posible. Este hecho facilitaría, además, su participación informada en las estrategias y medidas de mitigación y adaptación al cambio climático así como en las herramientas de gestión implementadas en las empresas para este fin (políticas de adaptación, sistemas de gestión ambiental, sistemas de gestión de la energía, cálculo de huella de carbono, etc.).

Para ello, una prioridad sindical en el marco de la intervención ambiental en las empresas y centros de trabajo debe ser plasmar, en la negociación colectiva o acuerdos y pactos de empresa, el reconocimiento de estas facultades y competencias para participar en los aspectos ambientales de las empresas y centros de trabajo.

La negociación colectiva es uno de los instrumentos más eficaces para concretar los compromisos empresariales y sindicales en materia medio ambiental.

La defensa de las condiciones de vida y de trabajo, su calidad y su garantía exige de la incorporación a través de la negociación colectiva de mecanismos que apuesten por la protección del medio ambiente, desde la lógica de una industria comprometida con el desarrollo sostenible, como garantía para la clase trabajadora y para la ciudadanía. Ello contribuye, además, a establecer unas bases sólidas de sostenibilidad, competitividad e innovación en el tejido productivo.

Por ello, y en línea con lo anterior, una de las vías más importantes para establecer y poder ejercer los derechos ambientales de las personas trabajadoras —entendiendo por éstos los que posibilitan el conocimiento y la intervención sobre los aspectos ambientales de la empresa—, es la inclusión de cláusulas de contenido ambiental en los convenios colectivos y acuerdos de empresa a través de la negociación colectiva.

Por tanto, una prioridad sindical en el marco de la intervención ambiental en las empresas, Administraciones Públicas y centros de trabajo debe ser plasmar en la negociación colectiva o acuerdos de empresa el reconocimiento de facultades y competencias para participar en los aspectos ambientales. El reconocimiento de este derecho a través de la negociación colectiva legitima y facilita la actuación sindical en estas cuestiones, logrando garantías legales para su ejercicio (denuncias por incumplimiento, recurso ante comisiones de garantía de convenios, etc.). Pero, sobre todo, es una manifestación de la voluntad de ambas partes —empresa y representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores— de colaborar y facilitar la participación en los temas ambientales.

El potencial de la negociación colectiva en este contexto descrito es muy importante: en el Estado español se tradujo en el año 2019 en la existencia de un conjunto de 4.359 convenios, de los cuales 1.012 son convenios sectoriales o de ámbito superior a la empresa y 3.347 son convenios de empresa¹.

Por tanto, para hacer efectivo el ejercicio de la responsabilidad compartida pero diferenciada en materia de medio ambiente en las empresas y Administraciones Públicas, desde el puesto o lugar de trabajo, se pueden introducir en los convenios colectivos cláusulas que garanticen los derechos de participación, información y consulta de los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente.

En este sentido, el artículo 64.7.c. del ET recoge, entre las competencias del Comité de Empresa, lo siguiente:

«Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos».

En este sentido, para el ejercicio de derechos y competencias en estas cuestiones es fundamental incorporar en los convenios colectivos:

1. Una regulación de las competencias y facultades que deben tener los representantes de los trabajadores en materia de medio ambiente.
2. La figura de representación que tenga asignadas competencias y facultades en materia de medio ambiente

También los convenios colectivos o acuerdos de empresa pueden profundizar sobre los problemas de movilidad, transporte al trabajo, concretando muchos de sus aspectos y soluciones. Los convenios sectoriales deberían establecer los procedimientos para la revisión negociada periódica de los problemas de movilidad, especialmente ante los cambios organizativos y la solución de divergencias. Pueden aportar, también, criterios tales como: asignación de puestos de trabajo con criterios de proximidad, oferta de sistemas de transporte colectivo para las personas trabajadoras, incentivos al uso compartido del coche privado, compartir autobús con otros centros de trabajo cercanos o del mismo polígono empresarial, derecho al título de transporte, gestión sostenible de las plazas de aparcamiento de empresa, promoción de la bicicleta, política de transporte de la empresa, afectación de la actividad empresarial al conjunto de los participantes en la organización, etc.

Para facilitar la labor de introducir a través de la negociación colectiva el reconocimiento de derechos y obligaciones, facultades y competencias a la representación legal de trabajadores y trabajadoras se exponen a continuación varias recomendaciones para la incorporación de cláusulas ambientales en convenios colectivos.

En primer lugar es necesario definir y concretar el sujeto titular de los derechos y obligaciones en materia ambiental en la empresa o centro de trabajo:

El **Delegado/a de Medio Ambiente** debería ser la figura que ostentara estas competencias y deberes, pudiendo ser parte bien del Comité de Empresa o, en caso de no existir este órgano, recaer esta designación en el delegado o delegada de personal.

En el caso de no fuera posible lograr esta figura, se debe proponer dotar al delegado/a de prevención con competencias para participar en materia ambiental.

1

<https://www.ccoo.es/e02b08067367d6f00452347557b795ce000001.pdf>

Propuesta de cláusula de Delegado/a de medio ambiente

"Las partes firmantes consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable, permanente y visible en materia de medio ambiente y que los esfuerzos desarrollados sean conocidos y valorados por la sociedad y por las administraciones competentes.

En particular, el compromiso de la empresa frente al cambio climático, debe contar con la implicación de todas las partes signatarias de este acuerdo.

Para ello y con el fin de participar en la sostenibilidad ambiental de las empresas y en su respuesta al cambio climático, la representación de los trabajadores elegirá de entre ellos un delegado/a de medio ambiente cuyas funciones y competencias son:

- *Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora del comportamiento ambiental de la empresa, en particular en relación a su impacto y contribución al cambio climático.*
- *Colaborar con la empresa en la implantación y aplicación de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático.*
- *Promover y fomentar la cooperación y participación de los trabajadores en el cumplimiento de la legislación ambiental y de los requisitos de las normas voluntarias que la empresa asuma, en especial los requisitos de la norma UNE-EN-ISO 14001 y el Reglamento EMAS.*
- *Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa ambiental, de las políticas y objetivos ambientales de la empresa.*
- *Recibir la información ambiental que genere la empresa.*
- *Recibir copia de la documentación que está facilitada a las Administraciones Públicas en relación con las emisiones, los vertidos, la generación de residuos, el uso del agua y el consumo de energía.*
- *Proponer a la empresa medidas tendentes a mejorar la gestión ambiental y reducir los riesgos ambientales.*
- *Colaborar con el diseño y el desarrollo de las acciones formativas relacionadas con el medio ambiente".*

Es fundamental definir claramente **las competencias y facultades** del Delegado/a de Medio Ambiente y figuras asimilables:

- **Información:** recibir información y documentación de carácter medioambiental.
- **Asesoramiento:** recibir asesoramiento externo a la empresa.
- **Inspección:** de los lugares de trabajo, de los procedimientos y registros y comunicación de los resultados a los trabajadores.
- **Seguimiento:** del cumplimiento de las obligaciones, objetivos y metas ambientales.
- **Consulta:** con carácter previo y con la suficiente antelación a las acciones y compromisos significativos que emprenda la empresa.
- **Formación:** específica y proporcionada por la empresa y sus organizaciones sindicales. Participación en la formación ambiental impartida por la empresa a la plantilla.
- **Comunicación:** con la empresa y con los trabajadores.
- **Crédito horario.**

- **Garantías** frente a represalias o discriminaciones en el ejercicio de sus funciones.
- **Propuesta:** para la adopción de medidas de prevención de riesgos ambientales y mejora del comportamiento ambiental.
- **Denuncia:** ante las autoridades competentes en esta materia.
- **Paralización de trabajos o suspensión de actividades:** en caso de riesgo grave e inminente para el medio ambiente.

En las empresas de mayor tamaño y con recursos suficientes se debe plantear crear una **Comisión o Comité de Medio Ambiente**, con representación de carácter paritario de los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de la empresa o Administración Pública.

Será necesario definir el funcionamiento y competencias de este órgano de participación interno en la empresa y Administración Pública para la consulta regular y periódica de la política ambiental, incluyendo la evolución y cumplimiento de las políticas de mitigación y adaptación al cambio climático.

Entre sus funciones, se deben proponer las siguientes:

- Promover la mejora del comportamiento ambiental de la empresa y colaborar en la aplicación de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático.
- Participar en la identificación y evaluación de riesgos ambientales, con especial atención, por su transversalidad, en los riesgos e impactos asociados al cambio climático.
- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de políticas y planes de acción en materia de medio ambiente, haciendo especial hincapié en su participación en las políticas de adaptación al cambio climático.
- Participar en la implantación y funcionamiento de las medidas adoptadas para la sostenibilidad ambiental de la empresa y en su adaptación al cambio climático.
- Participar en la implantación y funcionamiento ordinario de los sistemas de gestión ambiental y medidas e instrumentos análogos, así como en aquellas herramientas dirigidas a medir su impacto en el cambio climático (huella de carbono de la organización, de productos y servicios, normas UNE-EN ISO para la adaptación al cambio climático, declaraciones ambientales de productos, etc.)
- Informar sobre las nuevas técnicas y tecnologías en relación a sus efectos ambientales.
- Informar sobre los planes de formación, en particular en relación a las necesidades asociadas a las políticas y medidas de adaptación al cambio climático implementadas en la empresa.
- Tener acceso a la información y documentación necesaria para el desempeño de sus funciones.
- Proponer la presencia de expertos ajenos a la empresa.

Si no fuera posible el reconocimiento de este órgano paritario, en su defecto se debería proponer dotar al Comité de Seguridad y Salud de competencias en materia de medio ambiente. Para apoyar este objetivo se debería proponer también su redefinición y plantear que pasara a denominarse **Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente**.

Si el acceso a la información ambiental es un elemento esencial para el desarrollo de competencias en materia ambiental, también lo es el que haya una clara y definida interlocución con la empresa. Este hecho es fundamental para establecer el diálogo necesario en estas cuestiones.

Por lo tanto, a la vez que se plantean y proponen el reconocimiento de competencias y obligaciones de la RLT en temas ambientales, también se debe solicitar a la empresa la designación de personas que desempeñen estas labores en representación de la empresa.

Si estas competencias se alcanzan a través de la negociación colectiva, será necesario incluir en el convenio, pacto o acuerdo una mención expresa a esta designación por parte de la empresa. Para ello, se podría plantear el siguiente redactado:

"Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el delegado de medio ambiente de entre sus representantes".

Para el ejercicio de las competencias y facultades de la RLT en este ámbito, y con independencia de que la empresa haya designado a su interlocutor/a, la RLT deberá identificar a la persona responsable de la empresa a la que hacer llegar sus solicitudes de información o requerimientos. Esta persona interlocutora será normalmente el/la responsable de medio ambiente o bien el/la responsable de seguridad, en una mayoría de los casos.

Si se hubiera designado a un delegado o delegada de medio ambiente, éste será quién desempeñe, con carácter general, las funciones de interlocución.

Es también fundamental que se establezca una rutina y calendario de reuniones periódicas de contenido ambiental con la Dirección. El marco de estas reuniones puede estar determinado por la existencia de órganos específicos de participación en temas ambientales (Comités o Comisiones de Medio Ambiente). En su defecto, bien el delegado/a de medio ambiente o bien los órganos tradicionales de representación y participación presentes en las empresas (Comités de Seguridad y Salud, Delegado de prevención, Delegado de personal) deberían plantear esta calendarización de reuniones.

Lo que es importante es el establecimiento de un diálogo constante y permanente, y lo más fluido posible, en temas ambientales, y que este se desarrolle con carácter periódico, de manera que se alcance una consolidación del diálogo en las empresas en estos temas.

De igual manera, esta comunicación deberá darse también poder darse siempre que sea necesario, al margen de su planificación y fuera de cauces más formales.

2.1. Propuesta de modificación del estatuto de los trabajadores

La relación de la economía y las actividades productivas con el medio ambiente viene determinada por un nuevo marco que, a su vez, también determina cuáles deben ser los objetivos de la intervención sindical en este contexto:

- En primer lugar, la emergencia climática conlleva la necesidad de descarbonizar la actividad de las empresas y requiere de la representación sindical la adquisición de competencias y conocimientos para la intervención en este escenario de profundos cambios.
- En segundo lugar, la movilización juvenil y social en torno a este problema ya se manifiesta de forma visible, adquiere formas de representación política y condiciona el desarrollo de leyes y actuaciones, como por ejemplo la política ambiental en torno a la transición energética en el Estado español. Esta creciente movilización nos exige como representantes de los trabajadores y trabajadoras a establecer un marco propio de relaciones con los movimientos y organizaciones comprometidos en la lucha contra el cambio climático en defensa de nuestros derechos e intereses legítimos.
- En tercer lugar, la existencia de programas de transición justa ya en marcha, nos obliga a participar en la ejecución de los mismos.
- Por último, la existencia de intereses diferenciados con la empresa en la aplicación de la transición justa, en un marco globalizado y ausencia de gobernanza, nos obliga a defender la actividad y los puestos de trabajo en un nivel más localizado.

Por ello, se hace necesaria por parte de la representación sindical la adquisición de derechos y competencias en temas ambientales que permitan intervenir con garantías en este marco descrito.

Para ello, nuestra organización sindical está trabajando en una propuesta para el reconocimiento de derechos ambientales en el Estatuto de los Trabajadores, norma básica que regula las relaciones laborales de buena parte de las personas trabajadoras del Estado español.

La base de la misma es el reconocimiento de derechos de información y consulta, siguiendo la propia estructura recogida en el ET, y la supresión de aquellas cláusulas que limitan o condicionan el ejercicio de derechos (remisión a negociación colectiva y afección a efectos sobre el empleo).

Ciñéndonos a las técnicas jurídicas de elaboración de legislación, en las leyes (como el ET) se recogen preceptos básicos y generales que luego son o deben ser objeto de desarrollo en otras normas específicas o reglamentarias. Por ello, la propuesta está elaborada bajo esta premisa.

Así pues, una vez establecido el derecho en el Estatuto de los Trabajadores, el reconocimiento específico del DMA debería ser abordado en una futura ley. Esta ley sería el marco idóneo para reconocer esta figura, establecer sus competencias y facultades y desarrollar, a su vez, las competencias y facultades que se hayan reconocido en el ET. Es decir, sería seguir el mismo itinerario que se siguió con la figura del delegado de prevención en su momento (LPRL).

Por su parte, la negociación colectiva debería adaptar al ámbito sectorial y empresarial estas competencias y desarrollar formas más elaboradas y concretas del compromiso ambiental de empresarios y trabajadores en estos ámbitos.

Se ha optado también por la inclusión de propuestas en el ámbito de la RSE, dadas las posibilidades de colaboración y participación sindical que ofrece el creciente interés de las empresas en este tema, así como de las obligaciones legales aprobadas en esta materia a través de la Directiva 2014/95 de información no financiera y de diversidad y su trasposición al ordenamiento jurídico estatal a través de la Ley 11/2018.

El lenguaje que se propone en la propuesta de reconocimiento de competencias ambientales en el Estatuto está alineado con las definiciones y conceptos recogidos por las principales referencias de gestión ambiental (ISO 14.001 o EMAS) para que no haya problemas en su interpretación. Así, el concepto y alcance de términos como gestión ambiental, política ambiental, responsabilidad social empresarial, objetivos ambientales, etc., no deben generar duda y posibilitan una intervención amplia en estas cuestiones en las empresas y centros de trabajo.

2.2. Cláusulas para la protección de la salud laboral ante el cambio climático

En materia de salud laboral, la negociación colectiva también es una línea de intervención imprescindible para impulsar acciones para paliar o reducir los riesgos e impactos del cambio climático en los/as trabajadores/as y sus representantes.

Con el fin de minimizar los riesgos de temperaturas extremas en la salud de la gente trabajadora, la adaptación o reducción de la jornada de trabajo en temporadas de invierno o de verano es una de las medidas más recogidas en materia de adaptación en los convenios colectivos de los sectores de la agricultura, ganadería o la construcción.

El VI Convenio General del Sector de Construcción contempla en su articulado una referencia a las condiciones de trabajo de altas temperaturas. En el artículo 166 "factores atmosféricos" se recoge que: "...Cuando las temperaturas sean extremas, especialmente en las conocidas olas de calor causantes de graves consecuencias para la salud, por parte de la representación sindical se podrán proponer horarios distintos que permitan evitar las horas de mayor insolación". Además regula la jornada de trabajo en su artículo 67 y establece que cada convenio colectivo provincial o, en su caso, autonómico establecerá un calendario distribuyendo la jornada anual pactada. Para el establecimiento de este calendario algunos de estos convenios de ámbito inferior distinguen situaciones diferenciadas por temporadas de frío o calor.

Aunque ya contamos con ejemplos positivos de cláusulas que promueven la prevención y protección de la salud de las personas trabajadoras² es evidente que es un marco de referencia muy insuficiente para abordar los riesgos laborales ante las condiciones ambientales más aún en un escenario de crisis climática donde se prevén cambios en los patrones de temperaturas y precipitaciones y se acentuarán los eventos extremos meteorológicos en el territorio español.

Una buena cláusula para incluir en la negociación colectiva podría ser la de asegurar que la empresa se compromete, como parte de su plan de prevención, a adoptar un plan de acción contra el estrés térmico por condiciones ambientales y que las medidas concretas se adaptarán a las condiciones de cada centro de trabajo y de cada tarea, y se adoptarán con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las personas trabajadoras afectadas.

3. LOS SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL NORMALIZADOS

La planificación de la adaptación al cambio climático en las empresas es esencial para identificar sistemáticamente los posibles impactos asociados al mismo, explorar vías de respuesta adecuadas, monitorear y evaluar su éxito. El desarrollo de acciones de adaptación temprana, bien planificadas, pueden permitir a las empresas, Administraciones Públicas y organizaciones mejorar su desempeño, anticiparse a posibles riesgos e impactos, ahorrar costes e incluso generar beneficios derivados de las potencialidades asociadas a esta adaptación temprana. El coste de no anticiparse a los impactos y de no actuar, previsiblemente, va a ser mucho más alto que los asociados a esta adaptación temprana, oportuna y bien planificada.

Los cambios provocados por el cambio climático afectarán a las empresas de manera directa o indirecta, como por ejemplo en su cadena de valor o de suministro. Además estos pueden presentarse bajo diferentes formas: físicas, sociales, financieras, políticas, regulatorias, de imagen reputacional, evidenciando que la adaptación al cambio climático tiene un alcance muy amplio y complejo

2 "La adaptación y la protección de la salud ante el cambio climático Catálogo de experiencias y buenas prácticas en administraciones públicas y empresas". ISTAS 2019. <https://istas.net/sites/default/files/2019-07/Catalogo%20SALUDAPT%20DEF.pdf>

En este contexto, las normas de gestión ambiental normalizadas (normas ISO) pueden ser unas herramientas de gran utilidad para dar respuesta a los riesgos y amenazas del cambio climático sobre la actividad de las empresas, y ayudarlas a detectar sus vulnerabilidades y sus fortalezas en este contexto. En el marco de la adaptación, les pueden ayudar a evaluar los impactos, identificar y gestionar los riesgos y a poner en marcha planes para una adaptación eficaz.

La forma en la que estas normas han sido diseñadas y son implementadas, con procesos sistematizados, coordinados y organizados, facilita la planificación y la puesta en marcha

Este tipo de herramientas operan sobre:

- La organización de la empresa.
- La planificación de las actividades y operaciones de producción.
- El diseño y definición de los productos o servicios.
- Los recursos de todo tipo disponibles.

En el marco de la normalización hay diferentes referencias alineadas con el objetivo de la adaptación al cambio climático en las empresas, desde diferentes perspectivas y enfoques.

En primer lugar, la norma UNE-EN ISO 14001, *Sistemas de gestión Ambiental* ofrece el marco global para integrar la gestión ambiental de una empresa en su gestión general. Está diseñada específicamente para facilitar la identificación de los aspectos ambientales de las empresas y reducir los impactos asociados, promoviendo su mejora continua. En esta identificación de aspectos ambientales asociados a las empresas, el cambio climático ocupa un lugar destacado. Ello obliga a la empresa a actuar sobre este aspecto y sus impactos asociados desde diferentes instrumentos, perspectivas y enfoques (identificación de impactos, amenazas y oportunidades, objetivos, metas, procedimientos, registros de información, recursos, etc.), con el objetivo de actuar sobre el mismo. Pero en lo que atañe de manera específica a la adaptación al cambio climático, la propia norma establece que uno de los componentes de la política ambiental de la empresa puede ser la adaptación y mitigación al cambio climático.

Hay otras normas que pueden ser integradas o dar soporte a la implementación de un sistema de gestión ambiental certificado según la UNE-EN ISO 14001 en relación con las cuestiones de cambio climático. Entre ellas se pueden señalar a la familia de normas para el cálculo de la huella de carbono (UNE-EN ISO 14046 o UNE-EN ISO 14067), las cuales proporcionan requisitos para el cálculo de la huella de carbono asociada tanto productos y servicio como a empresas y organizaciones.

Pero quizás la norma más reseñable en materia de adaptación al cambio climático es la norma UNE-EN ISO 14090, *Adaptación al cambio climático: principios, requisitos y directrices*. Esta norma, recientemente aprobada, proporciona directrices para definir un marco de adaptación al cambio climático, para evaluar la vulnerabilidad, el impacto y el riesgo, y establecer políticas, estrategias y planes de adaptación.

Su objetivo concreto es ayudar a las empresas a evaluar de manera correcta los impactos provocados por el cambio climático, para así poder crear planes de control para una correcta adaptación.

Se pretende que sea el estándar general para la adaptación al cambio climático, y se está trabajando en otras normas para dar orientación adicional. Además esta norma también está diseñada para dar soporte a la norma ISO 14001. La norma UNE-EN ISO 14001 establece la necesidad de que la empresa tenga en cuenta cómo las condiciones ambientales pueden afectar una empresa en el marco de su sistema de gestión y es precisamente en este contexto donde la UNE-EN ISO 14090 proporciona un marco para comprender y dar respuesta y adaptarse a los efectos del cambio climático.

Por tanto, estas normas son un instrumento muy útil para implementar en la empresa y Administraciones Públicas políticas, planes y estrategias para la adaptación al cambio climático.

3.1. Participación sindical en los sistemas de gestión ambiental certificados según ISO 14.001

Como se ha señalado anteriormente, las normas ISO relacionadas de una manera directa o indirecta con la adaptación al cambio climático tienen un nexo común en la ISO 14001 para la implantación de sistemas de gestión ambiental. Si bien una empresa puede optar por implantar una norma de manera específica (cálculo de huella de carbono, por ejemplo) lo cierto es que todas están diseñadas para apoyar a la norma marco de referencia en gestión ambiental.

En este contexto, la participación de los trabajadores en los sistemas de gestión ambiental ISO 14001 es un factor esencial no sólo para su buen funcionamiento, sino también para su implantación. Así se considera tanto en la norma ISO 14.001 como en el Reglamento EMAS, la otra gran certificación de sistemas de gestión ambiental, que incluye dentro de sus requisitos de obligado cumplimiento a la propia ISO 14001.

La implantación y mantenimiento de un sistema de gestión ambiental implica:

- El conocimiento de los trabajadores de la política ambiental de la empresa, así como de los objetivos, procesos, procedimientos y actuaciones necesarias para llevarla a cabo.
- El compromiso activo para alcanzar los objetivos ambientales de la empresa.

En este proceso, el papel de los trabajadores y de sus representantes es muy importante y así es reconocido y queda explicado en las Directrices para la Aplicación del Reglamento EMAS (Recomendación de la Comisión de 7 de septiembre de 2001):

«A través de la investigación, las auditorías de las organizaciones del EMAS y la experiencia sobre el problema del cambio de la organización laboral, en general han demostrado que, cuando participan de manera activa y permanente todos los empleados y, en especial, cuando sus representantes asumen una parte activa del trabajo, el resultado es mejor. La experiencia también demuestra que el cansancio que puede sobrevenir después de un periodo de trabajo con sistemas como el EMAS y el ISO 14001 puede evitarse con la participación activa de los trabajadores».

La participación de los trabajadores y sus representantes en las cuestiones ambientales de sus centros de trabajo, en todos sus aspectos e incluyendo a los SGA se apoya, en primer lugar en el interés legítimo de los trabajadores en materia de medio ambiente, reconocido en el Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, y como se enunciaba anteriormente en este documento, el artículo 64.7.c del Estatuto de los Trabajadores recoge entre las competencias del Comité de empresa lo siguiente:

"Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos". Estatuto de los Trabajadores. Artículo 64.7.c

Dado que la adaptación al cambio climático por parte de una empresa se planificará e implementará a través de los SGA en aquellas empresas que tengan esta herramienta implantada, este debe ser un ámbito prioritario de intervención de los trabajadores y sus representantes para colaborar en la eficacia de los planes, estrategias y medidas concretas diseñadas para la adaptación al cambio climático.

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

3.2. Las personas trabajadoras y sus representantes como “parte interesada” en los sistemas de gestión ambiental

Tanto la norma ISO 14.001 como el Reglamento EMAS definen el concepto de “parte interesada” como “persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por una decisión o actividad”

No cabe duda de que los trabajadores, las trabajadoras y sus representantes legales en la empresa pueden verse afectados por las decisiones (cambios en la organización del trabajo, etc.) o el desempeño ambiental (sanciones por incumplimientos de la normativa ambiental, etc.) de una organización.

Por lo tanto, deben ser reconocidos como parte interesada.

Ello implica, entre otros aspectos, que la organización tenga que:

- Determinar que son partes interesadas pertinentes al sistema de gestión ambiental.
- Determinar cuáles son sus necesidades y expectativas.
- Demostrar y acreditar que hay diálogo y comunicación con las partes interesadas, tanto internas como externas.
- Responder a las inquietudes y tener en cuenta sus puntos de vista.
- Tener en cuenta sus opiniones a la hora de identificar sus aspectos ambientales significativos.

Modelo solicitud carta parte interesada

Don/Doña, representante legal de CCOO en la empresa solicita que la representación legal de los trabajadores en la misma sea reconocida , a todos los efectos, como parte interesada en el marco del sistema de gestión ambiental implantado en la empresa, en base a la definición comprendida en la norma UNE-EN ISO 14001, a efectos de comunicación de cuanta información relacionada con sus aspectos ambientales y su sistema de gestión ambiental emita, con independencia de las obligaciones legales contraídas por la empresa con la representación legal de los trabajadores en este ámbito en virtud de la normativa laboral vigente.

Atentamente:

Fecha

Firma

La tutela de los derechos de información, participación y consulta de los trabajadores, trabajadoras y de sus representantes en las empresas y Administraciones Públicas que cuentan con sistemas de gestión ambiental tiene dos dimensiones: la que se deriva del hecho de que los requisitos del sistema interactúan con competencias reconocidas legalmente a sus representantes legales (Estatuto, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, etc.), y por tanto con tutela judicial efectiva, y las que se derivan del propio funcionamiento del sistema.

La Norma ISO 14001 concede un limitado papel a la participación de los trabajadores y no incluye referencia a la actividad o responsabilidad de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, establece como requisito que las personas que realicen el trabajo bajo el control de la organización tomen conciencia de:

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

Esto implica que toda la plantilla deba conocer la política ambiental de la empresa y reciba algún tipo de información sobre el sistema de gestión ambiental y su funcionamiento (charlas de sensibilización, información de indicadores de comportamiento ambiental, etc.). Estas labores de sensibilización se tienen que repetir de manera periódica, y no deben ceñirse exclusivamente al momento en el que se implanta el SGA.

Referido a las cuestiones de cambio climático y a las políticas de adaptación, implica que la empresa debe sensibilizar a la plantilla, y para ello debe informar primero, sobre estas cuestiones a la misma. En particular en aquellas en donde el cambio climático sea identificado como un aspecto ambiental significativo

En este particular, todos aquellos trabajadores y trabajadoras que estén vinculados con los aspectos ambientales significativos deberían recibir una formación específica.

Para facilitar el cumplimiento de estos requisitos, las empresas que cuentan con Sistemas de Gestión Ambiental certificados por la Norma ISO 14001 o EMAS deberían incorporar los derechos a que los representantes de los trabajadores y trabajadoras sean informados, específicamente, con respecto a:

- La formulación de las políticas ambientales de la empresa.
- La evaluación ambiental inicial y los resultados de las auditorías ambientales.
- El establecimiento y funcionamiento del sistema de gestión ambiental, la determinación de los aspectos ambientales significativos y los objetivos ambientales establecidos dentro del sistema de gestión ambiental.
- Diseño e implementación de los planes de formación y capacitación.

Todos estos elementos engloban también a las políticas de adaptación al cambio climático, adoptadas e implementadas por la empresa.

La participación de las personas trabajadoras en este contexto se puede dar mediante:

- Instrumentos, canales de comunicación o iniciativas que existan en la empresa.
- La participación a través de sus representantes.

Los auditores que verifiquen la correcta aplicación de la norma ISO 14001 o del Reglamento EMAS deben evidenciar que la participación de los trabajadores y trabajadoras es real.

Una forma de hacerlo sería mediante la realización de las siguientes actividades:

- Reflejar en actas las reuniones con los sindicatos, comités de empresa, etc.
- Posibilidad de educación, formación e información.
- Libros de sugerencias.
- Existencia de comités ambientales.
- Grupos de trabajo ambientales.
- Contactos del verificador con los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.
- Comunicación. Información recíproca.

Bajo este marco descrito, la representación legal de los trabajadores, a partir del reconocimiento como parte interesada en el sistema de gestión ambiental, o del reconocimiento de competencias para participar en las cuestiones ambientales de la empresa (delgado/a de medio ambiente, Comité ambiental, Comité de Seguridad, salud y Medio Ambiente, etc.) debería orientar su participación en el sistema de gestión ambiental también desde la perspectiva de la adaptación al cambio climático y sus impactos.

Por ello, es importante plantear a la empresa que su Política ambiental haga mención expresa a la adaptación al cambio climático.

Asimismo, en la identificación de aspectos ambientales asociados a todo sistema de gestión ambiental, los trabajadores y trabajadoras deberían:

- Realizar una evaluación autónoma de riesgos ambientales, en particular los vinculados al cambio climático.
- Participar en la determinación final de aspectos ambientales, haciendo hincapié en que el cambio climático sea especialmente considerado a partir de la metodología de identificación de aspectos establecida por la empresa.
- Valorar colectivamente los documentos.

En particular, los comités de empresa y secciones sindicales tienen la responsabilidad de aportar la experiencia y el conocimiento de las personas trabajadoras en la identificación de los impactos, en las deficiencias de gestión y en la revisión de los datos obtenidos. Es importante proporcionar la visión sindical del impacto asociado al cambio climático y sus posibles afecciones también sobre las cuestiones relacionadas con la salud laboral.

Es importante señalar que la norma ISO 14001 establece que para identificar los aspectos ambientales significativos de la organización, ésta deberá tener en cuenta la opinión de las partes interesadas.

En relación a los objetivos y metas establecidos por la empresa en el marco de su SGA, deben ser coherentes con la política ambiental de la empresa y con sus aspectos ambientales significativos. La representación sindical debe acordar con la dirección de la empresa, la incorporación de aquellas actuaciones consideradas necesarias, pero no incluidas o asumidas por la misma, en particular las relacionadas con el impacto del cambio climático y las políticas de adaptación al mismo.

Normalmente pueden aparecer diferencias sobre:

- Prioridades de las actuaciones en función de la importancia o gravedad de los riesgos.
- Selección de tecnologías en función del coste.
- Relaciones con la salud laboral y el empleo.

Es importante, dentro de las obligaciones de sensibilización y formación que establece la norma UNE-EN ISO 14001, que se contemplen las cuestiones y necesidades relacionadas con el cambio climático y también con las medidas de adaptación al mismo.

El sistema de gestión ambiental debe contar con procedimientos destinados a mantener la comunicación interna entre todos los estamentos de la empresa y la comunicación externa con las partes interesadas. La comunicación interna debe garantizar la comunicación fluida con la plantilla y con la representación de los trabajadores y trabajadoras (Comité de Empresa, delegados, secciones sindicales). En este apartado, la comunicación relacionada con las cuestiones climáticas y la adaptación al cambio climático debe cobrar una especial relevancia.

El requisito del control operacional de un SGA obliga a planificar las operaciones y actividades de la empresa con impactos ambientales significativos, estableciendo y documentando procedimientos que indiquen las acciones a tomar cuando aparecen desviaciones. Las políticas de adaptación al cambio climático acordadas por la empresa tendrán, previsiblemente, un impacto en la planificación de labores, funciones y tareas, nuevas operaciones y responsabilidades en los puestos de trabajo relacionados con estas medidas de adaptación, nuevos requerimientos formativos e informativos para la plantilla y, ocasionalmente, cambios en la organización del trabajo. Muchas de estas acciones entran dentro de las competencias de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En relación a las auditorías del SGA la empresa debe planificar, establecer, implementar y mantener programas de auditoría, teniendo en cuenta la importancia ambiental de las operaciones implicadas y los resultados de las auditorías previas. La representación sindical deberá tener acceso a los resultados de las mismas y realizar una valoración autónoma de los resultados. La adaptación al cambio climático puede ser analizada, con un carácter diferenciado, dentro de la valoración autónoma realizada por la RLT para poder apreciar la evolución de su cumplimiento y con el propósito de plantear propuestas de mejora en las medidas adoptadas a tal fin o en la revisión de los objetivos y metas que puedan haber sido asociadas a estas políticas de adaptación.

4. EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La responsabilidad social empresarial (RSE), definida como la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad, implica que las cuestiones climáticas y su integración en el marco de la gestión de las empresas cobren una gran importancia. De las actitudes y acciones empresariales, materializadas, en primer lugar, en las políticas de mitigación que implementen, dependen, en buena medida, de que este problema global no adquiera dimensiones irreparables: en España sólo diez empresas son las causantes de un cuarto de las emisiones de gases de efecto invernadero totales como país. Si se amplía la lista hasta las 50 multinacionales más contaminantes, la cifra sube hasta el 34%. Por tanto, como parte esencial del problema son parte de la solución, y ello hay que contextualizarlo en la asunción de su responsabilidad social en este contexto.

Por otro lado, no cabe duda de que la acción climática en el ámbito de las empresas es crucial para alcanzar los objetivos políticos adoptados en relación al cambio climático. El marco internacional de cooperación climática desarrollado con el Acuerdo de París ha reforzado el reconocimiento del potencial de contribución de las empresas en los compromisos de cada país, y que en España se recogen en la Plataforma de Comunidad por el Clima.

En el marco conceptual que define a la RSE, afrontar la responsabilidad de una empresa sobre el cambio climático implica conocer y dar respuesta a las necesidades y expectativas de sus grupos de interés y de la sociedad en general por el impacto ocasionado en los mismos y gestionar adecuadamente estos impactos. Los impactos —e intereses— sobre cada uno de estos grupos de interés pueden ser bastante diferentes (económicos, laborales, salud y seguridad, etc.) pero todos tienen en común la necesidad de que la empresa debe actuar sobre este problema.

En relación con lo anterior, la trascendencia de las cuestiones climáticas en el marco de la empresa se manifiesta en la cada vez mayor importancia que sus diferentes grupos de interés otorgan al cambio climático y, a consecuencia de ello, en la respuesta de las empresas ante el mismo. Entidades financieras, inversores y accionistas valoran sus inversiones y operaciones financieras y crediticias en base a los riesgos climáticos o incluso al compromiso social de las empresas y organizaciones con estas cuestiones. Desde la perspectiva de la sociedad en general, la reputación empresarial y la imagen corporativa están también muy ligados al compromiso que la empresa sea capaz de proyectar entre la ciudadanía en relación a cómo se involucra en la respuesta a este problema global.

Por ello, el cambio climático ocupa, en la mayoría de las empresas que asumen y proyectan su RSE, un lugar importante en su materialidad, es decir, en lo que una empresa considera importante en este marco de su RSE y sobre lo que debe gestionar, actuar e informar.

Primero desde el marco voluntario en el que siempre se ha desarrollado la responsabilidad social empresarial y después a través de un marco normativo cada vez más exigente, las empresas se ven obligadas a actuar y a comunicar sobre cómo gestionan y responden al cambio climático.

Si bien las empresas ya venían reportando de manera voluntaria sobre estas cuestiones en sus informes de sostenibilidad, los requisitos legales para el suministro de información ambiental en materia de cambio climático se han establecido en la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, consolidando este reporte de información voluntario como una obligación legal. Esta norma afecta, a día de hoy, a la gran mayoría de las empresas con mayor impacto sobre las cuestiones climáticas, si bien a partir del año 2022 su ámbito de aplicación va a ser mucho mayor al aplicarse también a empresas de más de 250 trabajadores que cumplen una serie de criterios en sus cuentas de balances y resultados económicos.

En su artículo primero, se considera que las cuestiones ambientales deben formar parte del estado de información no financiera (asimilable a los informes de sostenibilidad) y se exige información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. Y en particular, en materia de cambio climático se debe reportar sobre:

- las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;

- las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;
- las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero
- y los medios implementados para tal fin.

Además, existen una serie de documentos, directrices y estándares de información voluntaria en el ámbito de cambio climático que proporcionan recomendaciones para fomentar la divulgación de información climática, orientar a las empresas sobre aquellos aspectos más relevantes para incluir en sus memorias de sostenibilidad y mejorar la claridad, confiabilidad y comparabilidad de sus datos.

De una manera muy sintética podemos resaltar las contribuciones de:

- Las **Directrices Europeas sobre la presentación de informes no financieros**, en particular su suplemento sobre la información relacionada con el clima
- Los estándares del **Global Reporting Initiative**, en particular el estándar específico "GRI 305 de Emisiones".
- Las valoraciones del **Carbon Disclosure Project**, una organización independiente sin ánimo de lucro que aglutina a más de 650 inversores, y mantiene la mayor base de datos mundial de información corporativa sobre cambio climático a través de una encuesta anual a las mayores empresas cotizadas.
- Las recomendaciones del **Task Force on Climate-Related Financial Disclosures** (TCFD) del Financial Stability Board.

A nivel global, las recomendaciones para el suministro de información sobre el clima se suelen estructurar en torno a los siguientes grandes bloques:

1. Modelo de negocio: riesgos, oportunidades, dependencias, contribución.
2. Estrategia corporativa y objetivos.
3. Gestión de Riesgos y medidas adaptativas.
4. Proceso de gobernanza (interno y externo) y la implicación de los grupos de interés.
5. Medios para implementar la acción climática: herramientas financieras, inversiones, tecnología, innovación.
6. Indicadores para cuantificar los aspectos anteriores.

En este contexto descrito, la gestión de la empresa de las cuestiones relacionadas con el cambio climático tiene también un claro impacto en los trabajadores y trabajadoras y sus representantes legales, tanto por la propia sostenibilidad y mantenimiento de los puestos de trabajo como en las condiciones laborales (organización, salud ocupacional y seguridad, etc.).

Ello exige de una intervención sindical que debe partir, en primer lugar, del conocimiento y del análisis de la información en materia de cambio climático que las empresas comunican a partir de la asunción de su responsabilidad social y de las obligaciones legales contraídas en esta materia. Para ello es necesario conocer en primer lugar estos requisitos legales antes mencionados, familiarizarse con los estándares internacionales y conocer los resultados del análisis de los informes de sostenibilidad que las empresas llevan a cabo.

Respecto a esto último, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras debe utilizar estos informes de sostenibilidad para avanzar en su acción sindical en las cuestiones climáticas, evitando también que se conviertan en meros instrumentos de marketing por parte de las empresas. Estos informes son, por tanto, una fuente de información de primer orden, que permite obtener mayor conocimiento de la actividad de la empresa y de sus impactos ambientales y sociales, en particular en lo que nos atañe en relación al cambio climático. En este ámbito de intervención sindical, uno de los objetivos deberá ser solicitar y tener acceso, en una fase temprana, a los borradores de los informes, de manera que se pueda comprobar la veracidad de la información e incorporar el punto de vista sindical. Se debe también plantear el poder participar en el diseño de los mismos y poder negociar la inclusión

de indicadores adecuados en relación con la actividad de la empresa en cuestión y su desempeño en relación a las cuestiones climáticas en particular.

Por tanto, desde una perspectiva sindical orientada a empezar a trabajar en el análisis de la información relacionada con el cambio climático contenida en los informes de sostenibilidad, la propuesta inicial básica para su análisis se debería de centrar de las siguientes cuestiones e información relacionada:

CHECK-LIST DE LOS PUNTOS DE ANÁLISIS DE RSE SOBRE CAMBIO CLIMÁTICO	
1.	Política cambio climático
✓	¿Se define una política específica de cambio climático?
✓	¿Compromiso con el Acuerdo de París?
✓	¿Compromiso con la Estrategia Europea de Acción por el Clima?
✓	¿Compromiso Estrategia Nacional Energía y Clima?
✓	¿Existe política de adaptación al cambio climático?
2.	Emisiones
✓	Cálculo de emisiones Alcance 1 (emisiones directas producidas por quema de combustibles).
✓	Cálculo de emisiones Alcance 2 (emisiones indirectas generadas por la electricidad consumida y comprada por el emisor).
✓	Cálculo de emisiones Alcance 3 (emisiones indirectas que se producen por la actividad del emisor pero que son propiedad y están bajo el control de un agente ajeno al emisor).
✓	Cálculo global intensidad de emisiones
✓	¿Se desglosa la información de emisiones por actividad?.
✓	Desglose de emisiones por países o regiones
3.	Riesgos, impactos climáticos y oportunidades esperadas
✓	Análisis de riesgos e impactos del cambio climático sobre la actividad de la empresa
✓	Análisis de riesgos e impactos del cambio climático sobre las personas trabajadoras
✓	Evaluación de nuevas oportunidades
4.	Objetivos
✓	¿Se establecen objetivos de reducción de emisiones?
✓	¿Información sobre evolución del cumplimiento de objetivos?
✓	¿Se establecen objetivos en relación a la adaptación?
5.	Medidas
✓	¿Se detallan las medidas para el cumplimiento de los objetivos?
✓	¿Se detallan medidas para la adaptación al cambio climático?
✓	¿Hay planes de movilidad sostenible?
6.	Participación de los trabajadores, trabajadoras y sus representantes
✓	Información sobre cambio climático
✓	Formación cambio climático
✓	Consulta cambio climático
7.	Herramientas de gestión y registros huella de carbono
✓	¿Hay sistema de gestión ambiental?
✓	¿Hay sistema de gestión de la energía?
✓	¿Inscripción en el Registro Nacional de huella de carbono?
✓	¿Hay algún sistema de evaluación temprana de los riesgos/impactos climáticos?

El conocimiento y análisis inicial de esta información permitirá, posteriormente, avanzar y profundizar en la intervención sindical en las cuestiones relacionadas con el cambio climático.

5. EL PAPEL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS COMPRAS VERDES Y SOCIALMENTE RESPONSABLES

La contribución de los trabajadores y trabajadoras a la mejora del comportamiento ambiental y social de las empresas y Administraciones Públicas es fundamental, dado que son sujetos relevantes del desempeño de la actividad y de los procesos productivos. Su conocimiento de las prácticas y procesos desarrollados les hace ser una fuerza impulsora de posibles mejoras. Su doble presencia, en la empresa y en la sociedad, les convierte en interlocutores con esta última para trasladar los esfuerzos puestos en marcha por sus centros de trabajo y los avances conseguidos. A través de su implicación en las políticas ambientales y de responsabilidad social implementadas en los centros de trabajo, las posibilidades de diálogo con los diferentes grupos de interés de una empresa pueden ser más fáciles y fluidas.

Por ello, su participación y la de sus representantes contribuyen a sumar garantías de una mejora continua del comportamiento y de la repercusión y gestión del impacto de las empresas, Administraciones Públicas y demás organizaciones en el medio ambiente y en la sociedad.

En este sentido, son cada vez más numerosas las empresas y Administraciones Públicas en las que se les reconoce, a través de sus órganos de representación, un papel específico de participación y colaboración en el desempeño de las políticas ambientales y de responsabilidad social empresarial, reforzado además por su condición de grupo de interés. Como se señalaba anteriormente en la industria química está reconocida la figura del delegado de medio ambiente (DMA), con competencias específicas en esta materia, bajo la cual muchos DMA colaboran en la mejora ambiental de sus organizaciones. Esta figura está reconocida también en muchas otras empresas de diferentes sectores (Administraciones Públicas, servicios, agroalimentaria, metalurgia, cementeras, automoción, distribución,...). De igual manera, hay muchas organizaciones que cuentan con órganos paritarios donde tratan estas cuestiones con los representantes de los trabajadores (Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente o Comité de Medio Ambiente existentes en diversas empresas son muestra de ello).

En el caso concreto de las Compras Verdes y Socialmente Responsables su contribución, desde la perspectiva de sus conocimientos y experiencia, puede resultar muy eficaz. Por ejemplo, la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral es un vector importante para la adquisición de compras verdes, en donde, a partir de su experiencia, prácticas y conocimientos, los trabajadores tienen mucho que aportar. El conocimiento de los procesos, las prácticas cotidianas desarrolladas, la gestión de los recursos, el almacenamiento, etc., son también cuestiones que influyen en las decisiones de compras y en los que los trabajadores son protagonistas de primera línea.

Por ello, su participación en los espacios y órganos de definición y gestión de las políticas de compras verdes puede reportar múltiples beneficios.

Además, los trabajadores pueden tener un papel activo al estar vigilantes en que se cumplan adecuadamente las medidas de prevención de riesgos laborales o no se creen situaciones de discriminación laboral por ningún motivo. En definitiva, el papel de los trabajadores/as, tanto en las empresas privadas como en las Administraciones Públicas, es esencial para que tengan éxito las políticas de sostenibilidad ambiental y de compromiso social.

Para promover la responsabilidad y compromiso de los trabajadores/as en la optimización de las estrategias de CVSR desde sus tareas cotidianas y los centros de trabajo, es recomendable llevar a cabo una labor de concienciación y sensibilización que abarque todo el personal de la organización.

Conviene contemplar dos tipos de actividades formativas:

- Las acciones de sensibilización e información dirigidas al conjunto de los trabajadores
- Las acciones formativas específicas para capacitar a los responsables de compras, de proveedores, de contratación de servicios y de gestión de los recursos (por ejemplo, departamentos de mantenimiento, informática, logística, gestión de flotas).

La actividad de sensibilización y formación deberá ser estable y continua en el tiempo, y contar con la implicación de los representantes de los trabajadores para contribuir a la permeabilidad de toda la plantilla.

En este sentido, las organizaciones sindicales deben incluir en sus planes de formación los aspectos relacionados con las CVSR, de manera que promuevan también la colaboración y participación de los trabajadores en este ámbito.

6. FORMACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO EN LA EMPRESA

El impacto del cambio climático y las políticas de adaptación y mitigación que se requieren para hacerle frente, conllevará importantes procesos de transformación, reconversión y adaptación en todos los sectores productivos, con mayor intensidad en aquellos sectores más expuestos a sus efectos.

Dado que el horizonte temporal de las políticas y estrategias de adaptación es variable, con una perspectiva de medio y largo plazo en muchas ocasiones, es fundamental la implicación de los trabajadores y sus representantes desde las fases tempranas para anticiparse a los cambios asociados a los impactos y poder dar una respuesta lo más efectiva posible, que permita afrontar la situación en las mejores condiciones posibles y lo menos perjudicial para la plantilla.

Por tanto, este escenario exige impulsar, en paralelo al reconocimiento de competencias ambientales entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo acciones de sensibilización y detección de necesidades en este ámbito, sino también de planes de formación que permitan disponer de conocimientos y criterios a los trabajadores y sus representantes. Esta formación debe extenderse tanto al plano profesional como al sindical.

Será necesario orientar los sistemas de formación y recualificación profesional para que puedan abordar desde los niveles de información y sensibilización básica (los representantes sindicales señalan con frecuencia que el perfil del trabajador medio no comprende la jerga técnica, por ejemplo no diferencia los conceptos de mitigación y adaptación) hasta la preparación más especializada para operar cambios en los procesos y para el manejo de nuevas tecnologías limpias.

Las empresas y administraciones públicas van a tener que operar en nuevo contexto de cambios globales, cada vez más rápido, con complejos procesos de toma de decisiones sobre cómo adaptar su actividad productiva. Desde esta perspectiva, la formación es un pasaporte de supervivencia para afrontar las conversiones y reestructuraciones que están por venir en las mejores condiciones. Hay que proporcionar a las plantillas una visión de conjunto del proceso productivo en el que presta sus servicios profesionales y de cómo puede este verse afectado por el cambio climático.

Por otro lado, el cambio climático dará lugar a la aparición de nuevos riesgos laborales, así como a aumentará la intensidad y la gravedad de algunos ya existentes en una amplia diversidad de sectores tales como la construcción, la agricultura, la pesca, el transporte, la actividad industrial y manufacturera, etc., afectando a un gran número de trabajadores y trabajadoras.

Por tanto, la formación debe integrar las intersecciones entre la salud ambiental y la salud humana, pública y laboral, de tal modo que esta capacitación sirva para anticipar, evaluar y hacer frente a los riesgos climáticos sobre la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras expuestos a los mismos.

En este sentido es importante señalar que la sensibilización y formación sobre cambio climático debería identificar de forma más amplia todos los grupos de población específica que necesitan mayor protección, prestando una especial atención a las exposiciones de la población trabajadora. En este campo habría que diferenciar a:

- **Trabajadores/as especialmente expuestos:** aquellos que desarrollan su actividad en el exterior (construcción, agricultura, ganadería, turismo, agentes de movilidad y tráfico, servicios de limpieza y jardinería, encargados de equipajes...) o bien trabajan en sitios sin aclimatar (con fuentes de calor internas o no) cuya fuente de refrigeración y ventilación es la externa (cocinas, naves industriales...) para los cuales las altas temperaturas ambientales se pueden combinar con otros factores de estrés térmico.
- **Trabajadores/as especialmente vulnerables:** aquellos con baja cualificación, bajo conocimiento del idioma, contratados eventualmente (o mediante empresa de trabajo temporal, etc.), y con mayor desprotección laboral (falta de representación sindical en lugar de trabajo, cadenas de subcontrataciones, falsos autónomos, etc.). Los trabajadores que rotan por puestos sufren, además de la falta de aclimatación al ambiente de trabajo, carencia de formación preventiva y una contratación precaria que puede inhibir la autoprotección.

- **Trabajadores/as especialmente sensibles:** aquellos que por sus características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a determinados riesgos de las tareas en su trabajo. Por ejemplo, trabajadores sensibles a altas temperaturas son: las personas que hayan sufrido previamente alteraciones de la salud por calor, las personas sin aclimatación previa, las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, personas que hayan sido diagnosticadas de alguna dolencia que pueda empeorar con la exposición a altas temperaturas o que estén consumiendo ciertas medicaciones y las personas con discapacidad psíquica o sensorial reconocida.

En este contexto, el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores y trabajadoras pasa por la formación para adaptarse a los efectos del cambio climático tanto a nivel de empresa como los riesgos específicos para los diferentes puestos de trabajo. Se requiere de la concienciación de la plantilla para colaborar en la correcta toma de decisiones e implantación de medidas requeridas.

Por tanto, es fundamental garantizar la formación adecuada de todos los trabajadores y trabajadoras en relación con el impacto ambiental y con la contribución al cambio climático de su puesto de trabajo, así como el impacto del cambio climático en la actividad que desempeña y en la salud y seguridad de las personas.

En el caso de los representantes legales, esta formación se deberá ajustar, además, a las necesidades derivadas de sus responsabilidades.

Es conclusión, a la hora de diseñar las acciones formativas, hay que considerar la diferencia entre los diversos segmentos internos de la empresa, con el fin de ajustar los contenidos a las características de cada uno. Habrá que considerar, por tanto, cuestiones tales como la responsabilidad, funciones y competencias dentro de la empresa, así como el impacto y los riesgos del cambio climático asociados al puesto de trabajo.

La formación específica en materia de cambio climático a los representantes de los trabajadores/as debe ir encaminada a que estos/as puedan:

- Detectar los problemas y necesidades asociados al impacto del cambio climático y a su adaptación al mismo, tanto en relación a riesgos sobre la salud o la seguridad laboral, como los asociados a cambios en los procesos productivos, operaciones, implantación de nuevas tecnologías, etc. como consecuencia de procesos de adaptación y mitigación.
- Formular cuestiones al personal técnico de la empresa y también a los técnicos sindicales
- Evaluar el tipo de intervención a realizar
- Plantear propuestas en los órganos de participación y las demandas a la dirección de la empresa.
- Colaborar en la implantación de las políticas de adaptación y mitigación del cambio climático
- Participar en la formación y labores de sensibilización de la plantilla.

Desde la representación sindical, se deberá exigir a la dirección de la empresa que proporcione los medios y la formación que resulten necesarios, tanto para el ejercicio de sus funciones como garantizar la sensibilización, detección de necesidades formativas e informativas y capacitación de la plantilla frente al cambio climático.

En concreto, se puede proponer:

- El desarrollo de campañas de sensibilización y formación básica respecto al impacto del cambio climático para toda la plantilla.
- La inclusión de cursos de sensibilización y formación ambiental en materia de cambio climático en los planes anuales de formación.

- El diseño de planes de formación profesional específicos en los puestos de trabajo vinculados con los impactos ambientales o riesgos más significativos derivados de la actividad de la empresa.
- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materia de adaptación al cambio climático en la empresa.
- En muchos casos, la persona designada como delegado o delegada de medio ambiente o quién asuma estas competencias, deberá acreditar la formación y competencia necesarias para desarrollar su función de forma adecuada, debiendo asistir con aprovechamiento a los cursos que a tal efecto se determinen por parte de la empresa.

Todas estas cuestiones referentes a la formación en materia de cambio climático también deberán ser objeto de inclusión en la negociación colectiva o acuerdos de empresa.

7. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LOS PLANES DE ACCIÓN ANTE EL ESTRÉS TÉRMICO POR CONDICIONES AMBIENTALES

Las empresas tienen la responsabilidad de proteger el bienestar, la salud y la seguridad de las trabajadoras y de los trabajadores ante los riesgos laborales, incluido el calor ambiental, incluso cuando este está causado por las condiciones climáticas.

La legislación actual, aunque debe seguir avanzando, supone una base suficiente para exigir que las personas, en su trabajo, puedan estar protegidas por un plan de acción específico ante las temperaturas extremas, contra los riesgos derivados de las sustancias químicas y la contaminación ambiental, etc., como parte del plan de prevención de riesgos laborales. Por tanto, estas situaciones deberán contemplarse y adoptarse medidas para reforzar la protección de la salud de los trabajadores y de las trabajadoras. Los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, así como aquellos trabajadores y trabajadoras directamente afectados deben participar en el diseño de este plan: en particular, en la elección del método de evaluación de riesgos y, cuando el riesgo aparece en relación a la situación meteorológica, para determinar el nivel de riesgo de cada situación de trabajo. Igualmente, deberán participar en la elección de las medidas preventivas y en el seguimiento de la eficacia del plan.

Si bien la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a que se actúe frente a todo riesgo laboral, se echan en falta orientaciones claras para desarrollar la prevención de riesgos laborales y la planificación de las adaptaciones de las medidas de prevención ante episodios de temperaturas ambientales extremas, fenómenos que se van a agravar en frecuencia e intensidad debido al cambio climático.

Por ello, como parte de su plan de prevención, las empresas han de tener elaborado, con la participación de la plantilla, un plan de acción, para activarlo siempre que las condiciones ambientales puedan suponer la posibilidad de exposición a estrés térmico.

Planes de Acción ante el Estrés Térmico por Condiciones Ambientales

Para elaborar un plan de acción, en primer lugar, en toda empresa en la que pueda haber puestos de trabajo con exposición al calor ambiental, estos se han de tener identificados. Y para cada uno de esos puestos se tienen que tener planificadas medidas, para poder aplicarlas según el grado de peligrosidad (por ejemplo, precaución, precaución extrema, peligro o peligro extremo).

Para establecer la peligrosidad de cada situación se tiene que contar con un método para valoración del riesgo de cada situación. Esto se puede hacer mediante el índice WGTB (*Wet Bulb Globe Thermometer*) o mediante métodos simplificados, como el "Índice de calor". Estos parten de las condiciones de temperatura y humedad y determinan la peligrosidad del trabajo físico.

Medidas básicas que deben ponerse en marcha en el nivel "precaución":

- Asegurar sombra y otras medidas de aislamiento térmico respecto a fuentes radiantes.
- Suministro de agua y/o bebidas isotónicas, frescas.
- Disponer de un sitio donde poder refrescarse durante los descansos.
- Comunicar a las personas que han de tomarse los descansos que necesitan para recuperar su temperatura normal.
- Plan de monitoreo mutuo, en busca de signos de enfermedad. Los trabajos con niveles de peligrosidad altos requieren medidas de monitorización de la salud más específicas. Tener un plan de primeros auxilios y medidas de emergencia.
- Empezar cada turno con una reunión sobre la severidad de la situación y las medidas que se van a adoptar durante el mismo.

Para niveles de peligrosidad más altos:

- Medidas técnicas adicionales.
- Reducir la exposición mediante la modificación de horarios de trabajo, el aumento programado de pausas, descansos y rotaciones, etc.
- Aplazar tareas que requieran EPI o trajes protectores.
- Reducir el esfuerzo físico, aplazar tareas, etc.
- Prohibir los trabajos en solitario.

Plan de aclimatación:

Muchos casos de enfermedades por calor y de accidentes se producen durante el primer día de trabajo. Por ello es importante que el personal recientemente incorporado, o que regresa tras un periodo de baja médica, o tras unas vacaciones, trabaje a un ritmo reducido y realice descansos más frecuentes. La carga de trabajo se irá aumentando de manera gradual, hasta que la persona desarrolle tolerancia para trabajar bajo condiciones de calor. Normalmente, la aclimatación se consigue tras más de dos semanas.

Formación de trabajadores y mandos:

Esta formación ha de incluir los aspectos de:

- Los efectos sobre la salud de la exposición al calor.
- La importancia del reconocimiento temprano de los síntomas de las enfermedades por calor.
- Los contenidos del plan de acción.
- Primeros auxilios y plan de emergencia.
- Las características personales que pueden reducir la tolerancia al calor (estado físico puntual, consumo de medicamentos, embarazo, etc.).

Vigilancia de la salud:

La exposición al calor puede causar efectos en la salud a corto, medio y largo plazo. La vigilancia médica se centrará en la salud renal, cardiovascular y respiratoria. En los reconocimientos médicos se identificarán posibles características personales que puedan reducir la tolerancia al calor de la persona, de manera puntual (consumo de medicamentos, embarazo, etc.) o permanente.

Revisión de la efectividad del plan:

Con la participación de las personas expuestas para evaluar resultados y establecer medidas correctoras.

8. LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO

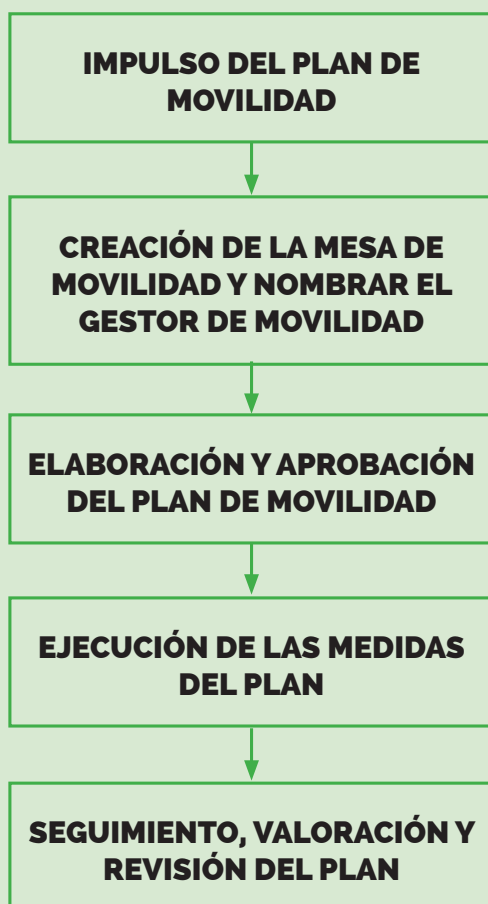
El actual modelo de movilidad es insostenible y produce altos niveles de ineficiencia social, ambiental y económica. El modelo de movilidad está configurándose, además, como un elemento de exclusión social en cuanto que gira mayoritariamente en torno al uso masivo del vehículo privado, si tenemos en cuenta los altos porcentajes de mujeres e inmigrantes, fundamentalmente, que carecen de carné de conducir. La actual crisis sanitaria ha puesto en peligro el uso del transporte colectivo y si no se aborda suficientemente podría reforzar el protagonismo del vehículo privado.

Se constata, asimismo, que la relación vivienda-centro de trabajo que considerábamos válida hasta ahora ha cambiado. También, que el modelo actual de movilidad no da respuestas a los problemas creados, ya que la planificación del transporte público es insuficiente y no garantiza el acceso a las empresas o polígonos a los trabajadores y las trabajadoras por medio de cercanías ferroviarias, tranvías o autobuses.

También las personas trabajadoras y sus representantes han corroborado que el vigente modelo de transporte tiene efectos negativos sobre el medio ambiente y la economía, pero también sobre las condiciones de trabajo (clima laboral, estrés y fatiga, pérdidas de jornadas de trabajo, baja productividad, accidentes "in itinere", etc.).

Por todo ello, la movilidad al trabajo representa un potente nicho de actuación sindical y para la acción climática en los centros de trabajo. Y una de las herramientas más importantes para avanzar en esta materia es el establecimiento de planes de movilidad sostenible al trabajo.

El **Plan de Movilidad Sostenible al trabajo** representa un instrumento imprescindible para conocer los problemas y dificultades para desplazarse en modos sostenibles al trabajo, realizando un análisis previo de los hábitos de movilidad de las personas trabajadoras, así como de la oferta de servicios e infraestructuras para acceder al centro de trabajo.



Un Plan de Movilidad Sostenible consiste en un estudio técnico, desde el conocimiento riguroso de la situación de la movilidad en un determinado espacio o centro de actividad. Para ello, es necesario recopilar información y datos que permitan identificar adecuadamente los problemas y disfunciones, para proponer e impulsar las medidas correctoras y de actuación, y evaluar de forma sistemática los resultados obtenidos.

Para que el plan tenga éxito hay que contar, en su elaboración y aplicación, con todos los agentes implicados en la movilidad de los centros de trabajo. Para ello, se ha de constituir una Mesa de movilidad, un espacio permanente de participación, concertación y diálogo. Y, al mismo tiempo, hay que nombrar al Coordinador de Movilidad, con la misión de hacer posible que se ejecuten las medidas acordadas en el PMS.

El objetivo prioritario debe ser garantizar el derecho a una movilidad inclusiva, sostenible, saludable, segura y económica de los trabajadores y trabajadoras. Es decir, reducir la dependencia del vehículo privado para desplazarse al trabajo. Para ello se debe fomentar la accesibilidad a pie, en bicicleta, en transporte público y en prácticas más eficientes del uso del coche (coche compartido, *carsharing*, etc.).

A partir del diagnóstico de la demanda y la oferta de movilidad:

- Se han de establecer las estrategias y medidas de intervención para fomentar la movilidad sostenible
- Concretar objetivos temporales, hacer propuestas operativas,
- Designar a los responsables, determinar el coste y su financiación.
- Establecer indicadores de seguimiento y evaluación del plan.

El Plan de movilidad sostenible al trabajo (PMS)

Fases de la elaboración de un Plan de movilidad:

Realización de la diagnosis

- ¿Cuál es el escenario de partida y qué problemas se detectan?
- Recogida de información, identificación de los problemas y comprensión de la situación de partida para evaluar el potencial de cambio y definir la estrategia a aplicar para lograr los objetivos propuestos.

Elaboración del plan de acción

- ¿Qué queremos cambiar y a dónde queremos llegar?
- Adoptar soluciones para avanzar hacia una movilidad más sostenible y segura de los trabajadores y trabajadoras, identificando a los agentes implicados en el proceso, el calendario de actuación y la inversión material y económica necesaria.

Seguimiento y evaluación del plan

- ¿Qué mejoras hemos conseguido?
- Concreción de los beneficios ambientales, sociales y económicos de haber aplicado el Plan de acción y de la evolución de cada una de las medidas realizadas.

Autoría: Begoña María-Tomé Gil y Antonio Ferrer Márquez.
Área de Medio Ambiente de ISTAS.

Diciembre 2020

*Este proyecto cuenta con el apoyo del Ministerio para
la Transición Ecológica y el Reto Demográfico
a través de la Fundación Biodiversidad*

Más información sobre el proyecto en:
<https://istas.net/cambio-climatico-y-mundo-laboral>

