

LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE COMO NUEVO CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS LABORALES:

La negociación colectiva verde*

ENVIRONMENTAL PROTECTION AS A NEW CONTENT OF COLLECTIVE LABOR AGREEMENTS:
Green Collective Bargaining

Miguel Ángel Almendros González

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

miguelag@ugr.es ORCID [0000-0002-0951-2593](https://orcid.org/0000-0002-0951-2593)

Recepción de trabajo: 04-06-2025 - Aceptación: 15-06-2025 - Publicado: 31-07-2025

Páginas: 111-145

■ 1. PLANTEAMIENTO DEL TEMA. ■ 2. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y DERECHO DEL TRABAJO. ■ 3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE REGULADORA DE LA PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL. ■ 4. LOS NUEVOS CONTENIDOS MEDIOAMBIENTALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. ■ 5. EPÍLOGO. ■ 6. BIBLIOGRAFÍA

* Grupo de Investigación PAIDI SEJ 184 Derecho del Trabajo, Relaciones Laborales y Seguridad Social UGR. Estancia de investigación Plan Propio P.10 UGR 2025 en el Área de Dret del Treball i de la Seguretat Social del Departament de Dret Privat de la Universitat de Barcelona y en la Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial de Barcelona.

RESUMEN

La negociación colectiva constituye la fuente de regulación adecuada para conseguir una transición ecológica adaptada a las necesidades y características de cada sector y de cada empresa. El análisis de las cláusulas medioambientales de los convenios colectivos nos permite detectar cuáles son las tendencias reguladoras y cuáles las principales medidas adoptadas en el marco de las relaciones de trabajo para la protección del medioambiente y la lucha contra el cambio climático.

PALABRAS CLAVE: Negociación colectiva, Sostenibilidad medioambiental, Cláusulas medioambientales, Cambio climático, Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Salud laboral.

ABSTRACT

Collective bargaining is the appropriate regulatory source for achieving an ecological transition tailored to the needs and characteristics of each sector and company. Analyzing the environmental clauses in collective bargaining agreements allows us to identify regulatory trends and the main measures adopted within the framework of labor relations to protect the environment and combat climate change.

KEYWORDS: Collective bargaining, Environmental sustainability, Green-friendly agreements, Climate change, Corporate Social Responsibility (CSR), Occupational health.

1. PLANTEAMIENTO DEL TEMA

Nuestro objeto de estudio es *la regulación convencional de la sostenibilidad medioambiental en las relaciones de trabajo*. Por ello es necesario situarlo en el marco de los dos contextos que lo definen: 1) se trata de un análisis de las implicaciones jurídico laborales que tienen las políticas (más amplias) de protección al medioambiente (Ecología y Derecho del Trabajo); y 2) se trata de un análisis de los contenidos medioambientales de la negociación colectiva, lo que afecta a la metodología de nuestra investigación y obliga a centrarnos en el estudio del contenido de los convenios colectivos de los distintos sectores de actividad y empresas, lo que, como se ha recordado¹, permite descender desde la abstracción y generalidad de la construcción legal a un terreno mucho más cercano a la realidad cotidiana.

2. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y DERECHO DEL TRABAJO

La transición ecológica, el respeto al medio ambiente y la lucha frente al cambio climático se ha convertido en un objetivo estratégico, transversal y necesario a nivel global. La preocupación por la protección del medioambiente no es absolutamente nueva. Desde hace décadas nos encontramos con numerosos instrumentos normativos y documentos internacionales con los que se pretende abordar el problema, y que han sido objeto de estudio por la doctrina laboral. A nivel nacional destaca la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, con la que se diseña una Estrategia de Transición Justa².

La legislación medioambiental tiene carácter transversal, holístico, afecta a múltiples ámbitos reguladores. Nuestro objeto de estudio lo constituye únicamente las implicaciones que la regulación medioambiental tiene en el ámbito laboral, la confluencia de reglas medioambientales y reglas laborales (derecho medioambiental del trabajo). La principal norma laboral, el Estatuto de los Trabajadores (ET) carece de esa vertiente medioambiental, no existen instrumentos, medidas o reglas que integren medioambiente y trabajo, ni que vinculen las condiciones de trabajo con la protección del medioambiente y la lucha contra el cambio climático. La sostenibilidad medioambiental está ausente del ET. Las únicas referencias estatutarias son las que incorpora el artículo 64 ET cuando

1 Barrios Baudor, G.L., "La negociación colectiva en materia medioambiental: resultados, capacidades y posibilidades", en VV.AA. (J.L. Monereo Pérez y P. Rivas Vallejo, dirs.): *La prevención de riesgos medioambientales en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Comares, Granada, 2011, pág. 289.

2 Su artículo 28 contempla la suscripción entre los distintos Ministerios y Administraciones Públicas implicadas de *convenios de transición justa* con el objeto de fomentar la actividad económica y su modernización, así como la empleabilidad de trabajadores vulnerables y colectivos en riesgo de exclusión en la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono, en particular, en casos de cierre o reconversión de instalaciones. Igualmente, su Disposición Final 11ª (Huella de carbono y planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero de las empresas) exige a las empresas obligadas a calcular y publicar su huella de carbono la elaboración y publicación de un plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, lo que exigía modificar el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo, por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono.

atribuye algunos derechos de información en materia medioambiental a la representación legal de los trabajadores (RLT). Nada más. Tampoco es un tema relevante para la jurisdicción social³. En cambio, si es una materia analizada con interés por la doctrina científica laboralista.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE REGULADORA DE LA PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

Pero nuestro estudio se centra en la construcción negocial, en las aportaciones de la negociación colectiva a la sostenibilidad ambiental en las relaciones de trabajo. Los amplios términos en los que se manifiestan los artículos 83 y 85 TRET permiten entender como contenido regulador válido de los convenios colectivos los compromisos sobre sostenibilidad ecológica y la consecución de unas condiciones de trabajo respetuosas con el medioambiente.

Hay que tener en cuenta que el poco interés regulador de la norma legal potencia la negociación colectiva como fuente reguladora de la protección medioambiental. Dejando a un lado la normativa reguladora de la protección de la salud y la prevención de riesgos laborales, con la que está estrechamente vinculada la protección medioambiental (especialmente la referida al medioambiente laboral o interno), como ya hemos señalado, en el ET tan solo encontramos una referencia a las competencias de los representantes de los trabajadores en materia medioambiental (también inclusivo del medioambiente externo o entorno natural). Pero nos parece bastante revelador que la propia norma estatutaria invita a participar en la regulación medioambiental a la negociación colectiva, en la medida que el artículo 64.7.c ET dispone que el comité de empresa tendrá también como competencia el “colaborar con la dirección de la empresa para conseguir (...) *la sostenibilidad ambiental de*

3 Algunos análisis jurisprudenciales ya han puesto de manifiesto la escasa litigiosidad que presentan los aspectos medioambientales en la jurisdicción social. Por ejemplo, Falguera Baró, M.A., “Medio ambiente y Derecho del trabajo: reflexiones jurisdiccionales”, *Cuadernos Digitales de Formación (Consejo General del Poder Judicial)*, núm. 61 (Condiciones de trabajo y medio ambiente), 2008, págs. 5 a 7, sostiene que “los pronunciamientos judiciales de la jurisdicción laboral que abordan aspectos medioambientales en relación a los conflictos surgidos en aspectos sustantivos de la prestación laboral son muy limitados”. Existen pocas sentencias de los distintos Tribunales Superiores de Justicia que incidan en la cuestión, por ejemplo, respecto a *despidos de tipo económico* derivados de la adaptación de un sistema ecológico en una empresa dedicada a la agricultura (STSJ de Canarias, Santa Cruz de Tenerife, 353/2008, de 28 de mayo) o del fracaso de la introducción en el mercado de un producto ecológico (STSJ de Comunidad Valenciana 2047/2007, de 29 de mayo); respecto a existencia de condicionantes medioambientales que determinan la necesidad de amortizar determinados puestos de trabajo (STSJ de Castilla y León, Burgos, 26 de abril de 2005; STSJ de Cataluña 2009/2004, de 9 de marzo; o STSJ de La Rioja 245/2004, de 14 de septiembre); o respecto a la concurrencia de la oferta productiva de terceros países con menor protección medioambiental (STSJ de Andalucía, Granada, 2965/2005, de 16 de noviembre; STSJ de Castilla-La Mancha 933/2006, de 2 de junio; o STSJ de Cataluña 3778/2007, de 22 de mayo). También en relación con el régimen sancionador existe alguna sentencia relacionada con un despido disciplinario en el caso de dos trabajadores que omiten la realización de análisis medioambientales de productos químicos, falsificando los resultados, teniendo atribuidas esas funciones (STSJ de Cataluña 2152/2008, de 7 de marzo; o STSJ de Cataluña 3168/2008, de 14 de abril); o en relación con una sanción impuesta a un trabajador que en una operación de descarga de combustible desatiende el control de su actividad y provoca un derrame con grave riesgo ambiental (STSJ de Cataluña 4402/2008, de 28 de mayo). Por último, también se ha declarado como contraria al derecho de libertad sindical las órdenes empresariales de limitar el número de fotocopias que pueden realizar las secciones sindicales aduciendo razones medioambientales, sin que se acredite una vinculación y resultado efectivo con el resultado aducido por la empresa de reducir el papel utilizado (STSJ de Madrid 386/2008, de 4 de junio).

la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos”, condicionando de este modo la eficacia de este derecho de colaboración a su previa regulación convencional. Con independencia de ello, hay otras previsiones legislativas que apuntan hacia la futura exigibilidad como contenido negocial obligatorio para determinadas empresas de determinadas exigencias medioambientales, en concreto, y tal y como se verá más adelante, la elaboración de planes de movilidad sostenible.

Todas estas circunstancias refuerzan nuestra opción por un estudio específico de uno de los más importantes recursos y herramientas a favor de una transición ecológica justa, de respeto y protección al medioambiente y como medida frente al cambio climático, de una institución específicamente laboral: *la negociación colectiva*.

El *Dictamen del Consejo Económico y Social Europeo “Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro (dictamen exploratorio) SOC/747” (2023)* considera que las cuestiones relacionadas con la transición ecológica *podrían* constituir un punto más central de la negociación colectiva, y que sería conveniente promover las negociaciones colectivas verdes en todos los niveles. Para ello propone que dichas cláusulas regulen: a) el impacto de la actividad de las empresas en el medio ambiente; b) la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del medio ambiente y del cambio climático; c) el impacto de la transformación ecológica en la actividad de una empresa por lo que respecta a la organización del trabajo, los cambios en los perfiles profesionales y las competencias de las personas trabajadoras; y d) la supervisión interna de tales medidas.

Por su parte, el último V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE de 31 de mayo de 2023) dedica un apartado específico a la *Transición ecológica*, considerando que tanto esta transición, como la descarbonización energética, la economía circular y la digitalización (todas estas interrelacionadas entre sí, reforzándose mutuamente) “deben ser afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, para poder así sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores y plantear cuestiones esenciales”. Por tanto, la negociación colectiva está llamada a desempeñar un importante papel en dicha transición ecológica, incorporando cláusulas medioambientales (cláusulas verdes o *green-friendly*), en su contenido, tanto para preservar el medio ambiente interno (específicamente “laboral”, vinculado a la salud laboral y a la prevención de riesgos laborales) como el medio ambiente externo (“natural”).

4. LOS NUEVOS CONTENIDOS MEDIOAMBIENTALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

4.1. Principios generales y declaraciones programáticas

Muchos de los convenios colectivos que contienen cláusulas medioambientales lo hacen mediante un reconocimiento genérico, y sin posterior concreción, de principios medioambientales y unas de-

LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE COMO NUEVO CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS LABORALES

claraciones programáticas hacia la transición ecológica. Suele ser frecuente utilizar como cláusula estándar la siguiente: las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario que las empresas y sus personas trabajadoras actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad⁴.

En otras ocasiones encontramos formulaciones diferentes aunque igualmente genéricas e inconcretas. Así, se puede hacer referencia únicamente al objetivo de que todo el proceso productivo se desarrolle en unas adecuadas condiciones de trabajo, salud laboral y medio ambiente⁵; o se recurre a la profesionalidad de la plantilla para conseguir su colaboración con el compromiso medioambiental⁶; o se justifica la necesidad de una regulación medioambiental por la preocupación social y sindical por los temas relacionados con la protección del medio ambiente⁷ o por el beneficio que supone para la comunidad e incluso para los propios trabajadores⁸; o se proclama por las partes firmantes la implicación de todos los empleados en los aspectos medioambientales a través de la mejora continua, promoviendo y fomentando la protección y conservación del Medio Ambiente⁹; o, por el contrario, lo que se considera necesario es que las empresas actúen de forma responsable

-
- 4 Así lo proclaman, todos bajo la rúbrica *Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente*, el artículo 71 del XXI Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025); el artículo 44 del Convenio colectivo para el sector de actividades forestales (BOE de 11 de julio de 2019); la Disposición Final 3ª del VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE de 1 de junio de 2024); el artículo 65 del Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE del 19 de junio de 2024); el artículo 62 del Convenio colectivo de la empresa Repsol Química, SA (BOE de 16 de febrero de 2023); el artículo 54 del II Convenio colectivo de la empresa Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE de 24 de mayo de 2023); el artículo 65 del Convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (BORM de 9 de agosto de 2024); o el artículo 68 del Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE de 26 de enero de 2023). En idénticos términos, aunque eludiendo esa última referencia a que esa defensa y protección del medio ambiente sea acorde a "los intereses y preocupaciones de la sociedad", el artículo 14.2 (Medio ambiente) del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón (BOE de 11 de octubre de 2023); o los artículos 44 tanto del Convenio colectivo del Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con Licencia VTC (BOCM de 24 de agosto de 2024) como del Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Andalucía del Sector de Transporte de Pasajeros en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con Licencia VTC (BOJA de 7 de febrero de 2025).
 - 5 Artículo 58 (Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo) del VII Convenio colectivo de industrias de ferralla (BOE de 16 de febrero de 2024).
 - 6 Artículo 130 del Convenio colectivo del Grupo Endesa (BOE de 17 de febrero de 2025), que manifiesta que *la plantilla debe significarse por su elevado grado de profesionalidad, colaborando entre sí en la búsqueda de la máxima eficiencia y basando su comportamiento profesional, entre otras materias, en el compromiso con el medio ambiente y con la prevención de riesgos laborales*.
 - 7 Artículo 47 del Convenio colectivo de la empresa Fertiliberia, S.A. (BOE de 26 de enero de 2023): el incremento de la preocupación social por los temas relacionados con el medio ambiente obliga a la Empresa a continuar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños al medio ambiente que nos rodea. Igualmente constituye hoy una problemática de indudable interés sindical y, por tanto, parece conveniente hacer un desarrollo concreto de esta materia que permita conocer y salvaguardar el posible impacto ambiental, tanto desde la perspectiva interna como externa de la Empresa.
 - 8 Artículo 56 (Medio ambiente) del Convenio colectivo de las empresas Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE de 5 de diciembre de 2023): la protección del medio ambiente es prioritaria y beneficiosa para el desarrollo eficaz de nuestras actividades, para las comunidades en las que la empresa está presente y para las personas trabajadoras. Todas las personas contratadas deberán respetar la normativa legal y del Grupo en materia de medio ambiente así como promover que la defensa del mismo se lleve a cabo en nuestras actividades.
 - 9 Artículo 140.1 (Protección, conservación del Medio Ambiente y Sostenibilidad) del IV Convenio colectivo Marco del Grupo Viesgo España (BOE de 13 de noviembre de 2021).

y respetuosa con el medio ambiente, exigiendo para ello que pongan en práctica objetivos, programas y sistemas eficaces de gestión medioambiental, promoviendo la reducción del consumo energético, del consumo de agua y del consumo de papel y otros bienes consumibles, así como la recogida selectiva de residuos, incrementando la concienciación de la plantilla¹⁰; o que además del impacto ambiental se tenga en cuenta también el impacto paisajístico¹¹; o reconociendo que no se impactará *conscientemente* (sic) sobre el medio ambiente¹²; o incluso vinculando la protección del medioambiente, la preservación del entorno natural y la lucha contra las consecuencias del cambio climático con la sostenibilidad económica y social¹³ y con la tutela de la salud de los trabajadores¹⁴.

Aunque tales declaraciones programáticas a favor del respeto y la defensa del medioambiente no configuran auténticos compromisos que puedan ser exigibles, no formando parte del contenido normativo del convenio colectivo, siendo más bien cláusulas obligacionales a las que se comprometen las partes firmantes, tampoco hay que desmerecer su valor como herramienta de concienciación y sensibilización. Se trata de un primer paso en la difusión y concreción de contenidos medioambientales en los convenios colectivos: el reconocimiento del respecto al medioambiente como uno de los objetivos de las empresas.

4.2. Compromisos medioambientales y responsabilidad social empresarial

Obviamente, las empresas están sometidas a la legislación vigente, y en particular, tanto a la medioambiental como a la laboral. Igualmente, en virtud de la fuerza vinculante de los convenios

¹⁰ Artículo 41 (Medio ambiente) del Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (BOE de 19 de febrero de 2021).

¹¹ Artículo 69 (Protección de la seguridad y salud de los trabajadores) del IV Convenio colectivo Marco del Grupo Viesgo España (BOE de 13 de noviembre de 2021), que considera que el Medioambiente es un bien primario que el Grupo se compromete a proteger y a defender, y para ello programa sus actividades buscando un equilibrio entre iniciativas económicas e imprescindibles exigencias ambientales, en consideración de los derechos de las generaciones futuras, y por ello el Grupo *se compromete a mejorar el impacto ambiental y paisajístico de sus actividades*, así como a prevenir los riesgos para las poblaciones y para el Medioambiente no sólo respetando y cumpliendo la normativa vigente, sino teniendo en cuenta también el desarrollo de la investigación científica y las mejores experiencias en la materia.

¹² Artículo 37 (Gestión medioambiental) del Convenio colectivo del grupo de empresas Bebidas Naturales (Bebidas Naturales, SL; Aguas de Cortes, SA; Agua de Bronchales, SA; Fuente Arevalillo, SL, y Font Teix, SA) (BOE de 5 de agosto de 2022): la protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de nuestra gestión, y es por ello que las partes firmantes del presente convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y *confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente*.

¹³ En este sentido, el artículo 53 (Sostenibilidad. Disposiciones generales) del Convenio colectivo de la empresa Generali Seguros y Reaseguros, SAU (BOE de 11 de septiembre de 2024) proclama que la empresa está comprometida con el bien social, la toma de decisiones siendo conscientes del impacto en el medio ambiente y la defensa de los estándares más estrictos de gobierno corporativo. Estos factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo forman parte de la estrategia empresarial en materia de sostenibilidad, que se centra en cuatro pilares: aumentar resiliencia de nuestros clientes, permitir el crecimiento sostenible, mejorar la vida de las personas y las comunidades, y avanzar en diversidad, equidad e inclusión.

¹⁴ Artículo 47 del Convenio colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera de Huesca (BOP de Huesca de 25 de julio de 2024): las partes firmantes consideran prioritario *hacer compatible el desarrollo económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de su personal y con la promoción del bienestar, tanto de las generaciones presentes como futuras*. Por ello, la dirección de la empresa mantendrá un *comportamiento ambiental responsable y una actitud activa y favorable al respecto*.

colectivos, también deben cumplir con las cláusulas convencionales que regulen aspectos relacionados con la protección al medioambiente, que por su carácter normativo resulten exigibles (no está de más recordar que el artículo 3.1.b del ET reconoce a los convenios colectivos como fuente de los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral). Por ello, obviamente el presupuesto es el cumplimiento de la normativa medioambiental. Es exigible.

Pero más allá de ello, las empresas tienen un espacio reservado a sus compromisos éticos con la sociedad y con el medioambiente: la responsabilidad social empresarial (o corporativa). Se trata de compromisos que voluntariamente asumen las empresas, en este caso, en relación con la protección del medio ambiente, la eficiencia energética, la adecuada gestión de residuos y cualquier otra medida que contribuya a frenar el cambio climático. La voluntariedad es lo que definen estas políticas medioambientales fruto de la responsabilidad social empresarial. Pero ello no impide, sino todo lo contrario, que en la negociación colectiva se reconozca expresamente la utilización de la responsabilidad social empresarial como instrumento de protección medioambiental, juridificando, en cierto modo, tales compromisos “éticos”. De hecho, entre los convenios colectivos con contenidos medioambientales encontramos muchos que realizan un llamamiento o remisión a la responsabilidad social empresarial para implementar las cláusulas medioambientales recogidas en el convenio colectivo.

De este modo, y de forma paradigmática, el artículo 54 (Responsabilidad social empresarial) del Convenio colectivo para el sector de actividades forestales (BOE de 11 de julio de 2019) manifiesta que las organizaciones firmantes “entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social. En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas. Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor”.

También encontramos otras cláusulas convencionales que manifiestan esa responsabilidad social empresarial en materia de protección al medioambiente, aunque todas ellas, de un modo u otro hacen referencia a la necesidad de implementar por esta vía la normativa medioambiental vigente, de la mejora continua de la protección del medioambiente, y de la asunción de que la actividad empresarial repercute no solo en el entorno natural, sino también en la propia comunidad¹⁵.

¹⁵ Por ejemplo, el artículo 58 del VI Convenio colectivo de la empresa Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 18 de mayo de 2021), tras reconocer que la protección del medio ambiente es un principio básico de gestión de la empresa, entiende que precisamente es por ello por lo que las partes firmantes *se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que debe tender a superar las exigencias legales*. Igualmente, el artículo 44 del Convenio colectivo del Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con Licencia VTC (BOCM de 24 de agosto de 2024) y del Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Andalucía del Sector de Transporte de Pasajeros en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con Licencia VTC (BOJA de 7 de febrero de

Lógicamente, como contrapartida, la empresa también tiene interés en la difusión y comunicación de sus compromisos medioambientales, de sus logros y resultados, lo que mejoraría su imagen reputacional y constituiría una ventaja competitiva en un contexto generalizado de concienciación frente a la necesidad de proteger el medioambiente y luchar contra el cambio climático. Por ello, en la responsabilidad social empresarial está implícita la preocupación por cómo hacer llegar los objetivos medioambientales conseguidos al mercado, a los clientes, consumidores y usuarios, a otras empresas, a sindicatos, a las administraciones públicas, y, en general, a la sociedad. Se trata de sacar también provecho económico de la adopción de medidas de protección medioambiental, al darle visibilidad a las mismas. Algunos convenios colectivos reflejan también ese objetivo de difundir y comunicar las medidas medioambientales adoptadas y los beneficios que ello comporta. Con cierta frecuencia se recurre a una cláusula estándar, como la que utiliza el artículo 71 (Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente) del XXI Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025): “el conjunto del sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes”¹⁶, y además, considerando fundamental a estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos: 1) promover y conseguir una actuación responsable de las empresas

2025) recuerda que esta responsabilidad medioambiental a la que se comprometen las empresas exige adoptar una política “que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente”. En esta misma línea, el artículo 54.E (*Responsible Care*) del Convenio colectivo de las empresas Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE de 5 de diciembre de 2023) dispone que *más allá del cumplimiento de la legislación vigente y de las disposiciones del presente convenio*, la empresa se compromete a mejorar continuamente en el desempeño de las actividades de la industria química sobre seguridad, protección de la salud y del medio ambiente. Por otro lado, el artículo 56 del mismo convenio colectivo manifiesta que “la protección del medio ambiente es prioritaria y beneficiosa para el desarrollo eficaz de nuestras actividades, para las comunidades en las que la empresa está presente y para las personas trabajadoras. Todas las personas contratadas deberán respetar la normativa legal y del Grupo en materia de medio ambiente, así como promover que la defensa del mismo se lleve a cabo en nuestras actividades”. Igualmente, el artículo 74 (*Programa Responsible Care*) del XXI Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025) manifiesta que con el propósito de mejorar continuamente en el desempeño de las actividades de la industria química sobre la Seguridad, la Protección de la Salud y del Medio Ambiente, de acuerdo a los principios del Desarrollo Sostenible y *más allá del cumplimiento de la legislación vigente y de las disposiciones del presente convenio*, las partes firmantes se comprometen a promover y colaborar en la adhesión de las empresas al Programa internacional de la Industria Química *Responsible Care* y a la consecución de los objetivos pretendidos con esta iniciativa voluntaria, pública y activa de las empresas químicas.

- 16 En idénticos términos, el artículo 62 del Convenio colectivo de la empresa Repsol Química, SA (BOE de 16 de febrero de 2023); el artículo 54 del II Convenio colectivo de la empresa Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE de 24 de mayo de 2023); el artículo 68 del Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE de 26 de enero de 2023), precisando además que constituye un objetivo el demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos; y también tanto el artículo 44 del Convenio colectivo para el sector de actividades forestales (BOE de 11 de julio de 2019) como el artículo 14.2 del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón (BOE de 11 de octubre de 2023), aunque añadiendo que todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación de las Direcciones de las empresas y de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. En este mismo sentido, el artículo 140.2 (Protección, conservación del Medio Ambiente y Sostenibilidad) del IV Convenio colectivo Marco del Grupo Viesgo España (BOE de 13 de noviembre de 2021) dispone que dentro de esa Política Medioambiental se establecen los siguientes objetivos: crear valor a la Sociedad integrando el respeto y la protección del Medio Ambiente y la responsabilidad social con los aspectos económicos encaminados a la Compañía hacia el Desarrollo Sostenible; cumplir con la legislación y normativa ambiental aplicable; establecer objetivos y metas medioambientales alineados con el compromiso de mejora continua; y *comunicar a la Sociedad en general nuestro compromiso de protección del Medio Ambiente*.

en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar; 2) establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga; 3) demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos; y 4) mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

4.3. Exigencia de políticas medioambientales a la cadena de suministro: proveedores, subcontratistas y clientes

Como manifestación misma de tales compromisos de responsabilidad social empresarial, hemos encontrado algunos convenios colectivos que extienden la responsabilidad en materia medioambiental más allá del ámbito estrictamente empresarial, más allá de las relaciones de trabajo de la propia compañía. De este modo, el artículo 64 (Gestión comprometida con el medio ambiente) del VII Convenio colectivo de Grupo Eroski (BOE de 28 de abril de 2022) dedica un apartado 3 (Extensión de la Responsabilidad) a trasladar su política y compromiso medioambiental a otros actores, a otros sujetos de algún modo protagonistas en la actividad empresarial, y en concreto, respecto a proveedores y subcontratistas, respecto de empresas transportistas y respecto incluso de clientes y consumidores¹⁷. En esta misma línea, aunque únicamente referido a proveedores, el artículo 140.2 (Protección, conservación del Medio Ambiente y Sostenibilidad) del IV Convenio colectivo Marco del Grupo Viesgo España (BOE de 13 de noviembre de 2021) dispone que dentro de esa Política Medioambiental del Grupo se establece como objetivo exigir que los proveedores cumplan con los requisitos medioambientales asumidos por el Grupo.

En algún caso se crean comisiones específicas para el seguimiento y supervisión del respeto de la normativa medioambiental en toda la cadena de suministro. Es, por ejemplo, el caso de la Disposición Adicional 1ª (Comisiones de Trabajo) del I Convenio colectivo intercentros de la empresa Navantia, S.A., S.M.E. (BOE de 7 de febrero de 2019), que en su punto 5 constituye una Comisión de Ordenación de la Industria Auxiliar, que definirá un protocolo de subcontratación dentro del respeto a la normativa vigente en materia socio laboral, de prevención de riesgos laborales y de medio ambiente y de contratación.

¹⁷ Grupo Eroski quiere fomentar prácticas respetuosas actuando sobre la cadena de suministro. Para ello, realiza diagnósticos ambientales de sus *proveedores y subcontratistas* de forma procedimentada y somete a una parte de los mismos a programas específicos de control e inspección (Procedimiento de homologación de proveedores). De igual forma, trabaja principalmente con *empresas transportistas certificadas según la Norma ISO 14001* y participa en programas de calificación ambiental de proveedores y contratistas de acuerdo con la metodología e+5. Grupo Eroski trabaja en reforzar la sensibilidad ecológica de las *personas consumidoras*. A resultas de ello, además de integrar la variable ambiental en sus procesos de trabajo y productos, quiere inculcarles estos valores mediante actividades de sensibilización y acciones concretas que fomenten y faciliten prácticas respetuosas con el entorno. Y ello se efectúa, principalmente, a través del *Programa Idea Sana Eroski*, con el que se trata de fomentar en los clientes hábitos de vida sanos, saludables, respetuosos con el medio ambiente y solidarios, atendiendo al concepto de bienestar físico, psíquico y social.

Mediante esta vía las cláusulas medioambientales de un convenio colectivo pueden resultar exigibles también a otras empresas no afectadas por el mismo en la medida que se pueda convertir en un requisito para la contratación, como, por ejemplo, restringir los suministros solo con empresas transportistas certificadas según la Norma ISO 14001. En particular, puede ser interesante este mecanismo para exigir medidas de sostenibilidad ambiental precisamente a empresas de sectores con los que habitualmente se colabora, y en los que, como el sector del transporte de mercancías por carretera, aun siendo responsable de una gran parte de las emisiones de gases efecto invernadero, hemos detectado una muy pobre presencia de cláusulas medioambientales en su negociación colectiva.

Para facilitar esa extensión de responsabilidades medioambientales a la cadena de suministro, algunos convenios colectivos diseñan programas de formación e información en materia medioambiental también dirigidos a colaboradores, proveedores, subcontratistas o clientes¹⁸.

4.4. La protección medioambiental y la prevención de riesgos laborales y salud laboral

Las cláusulas medioambientales de los convenios colectivos se suelen ubicar en la regulación de la salud laboral y prevención de riesgos laborales¹⁹. La protección de la salud laboral (vinculada al entorno medioambiental laboral) y la protección del medio ambiente (vinculada al entorno natural) son materias que están íntimamente conectadas (protegiendo el medioambiente se mejora también el entorno en el que el trabajador presta servicios), hasta tal punto que algunos convenios colectivos consideran la sostenibilidad medioambiental como la condición necesaria para una adecuada protección de la salud del trabajador, llegándose a afirmar que la defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre el medioambiente. Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos

¹⁸ Artículo 37 del Convenio colectivo del grupo de empresas Bebidas Naturales (BOE de 5 de agosto de 2022); o artículo 58 (Política medioambiental y reducción de la huella de carbono) del VI Convenio colectivo de la empresa Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 18 de mayo de 2021).

¹⁹ Por ejemplo, el artículo 69 del IV Convenio colectivo Marco del Grupo Viesgo España (BOE de 13 de noviembre de 2021) define su política medioambiental bajo la rúbrica *Protección de la seguridad y salud de los trabajadores*. En el mismo sentido, el artículo 52 (Salud Laboral) del I Convenio colectivo intercentros de la empresa Navantia, S.A., S.M.E. (BOE de 7 de febrero de 2019) manifiesta que "la seguridad y la salud laboral de todos los trabajadores constituyen el primer criterio a tener en cuenta en el desarrollo de sus actividades, y la protección del medio ambiente en donde se realizan las mismas", o el artículo 32 del I Convenio colectivo de la empresa Red Eléctrica Corporación, S.A. (BOE de 1 de mayo de 2023), que, al establecer los principios generales de la prevención de riesgos laborales, precisa que "se emprenderán acciones y medidas encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción, defensa de la salud y mejora de las condiciones de trabajo"; o, finalmente, el artículo 15.4 del Convenio colectivo de la empresa Exide Technologies S.L.U. (BOE de 29 de enero de 2025), que establece como principio el potenciar la prevención laboral y la ergonomía en el trabajo, velando cada persona trabajadora por el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas, así como las normas de medio ambiente, orden y limpieza de los puestos de trabajo, en aras de conseguir un mayor confort en el mismo.

los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente²⁰.

Esta necesidad de integración de la prevención laboral y el medioambiente es fundamentada de forma modélica por algunos convenios colectivos. Por ejemplo, es el caso del Convenio colectivo de la empresa Exide Technologies S.L.U. (BOE de 29 de enero de 2025), que por un lado, en su artículo 34, dispone que la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como del medio ambiente, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y considera que, para alcanzar dicho objetivo, es necesaria una integración de la prevención de riesgos laborales y cuidado medioambiental a todos los niveles jerárquicos de cada planta y de la compañía, debiendo asumir, por lo tanto, cada parte las responsabilidades correspondientes dentro de la política preventiva y ambiental de la compañía; y por otro lado, en su artículo 35 (Integración de la prevención y el medio ambiente) manifiesta que para la consecución de los objetivos mencionados en la política global de seguridad, salud y medio ambiente es necesario: 1) integrar la protección de la salud de las personas trabajadoras y la del entorno ambiental en los sistemas de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, con ello, se permitirá asegurar el control continuo de los riesgos, la eficacia de las medidas preventivas y la detección de las deficiencias que den lugar a nuevos riesgos; y 2) fomentar una auténtica cultura de la prevención de riesgos; tanto de los riesgos que pueden afectar a la seguridad o salud de las personas trabajadoras, así como a los riesgos que puedan afectar negativamente a nuestro entorno ambiental, pues bien, fomentando dicha cultura, se asegurará el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y quedará rechazado el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones. De este modo, la integración de la prevención y el medio ambiente en el sistema general de gestión de la empresa comportará la integración en el conjunto de actividades que gestiona, y por tanto, en sus distintas unidades y niveles jerárquicos.

Tal vez por esa especial conexión entre salud laboral y protección del medioambiente, de los contenidos negociales relacionados con la sostenibilidad medioambiental, los más numerosos y frecuentes son los que integran ambas perspectivas, los que regulan conjuntamente aspectos medioambientales con la prevención de riesgos laborales²¹. Esto revela la íntima relación existente entre medio ambiente de trabajo (medioambiente interno), donde se establecen medidas específicamente de prevención de riesgos laborales y de salud laboral, y el medio ambiente natural (medioambiente externo), donde se insertan las cláusulas convencionales que estamos analizando.

20 Artículo 35 (Gestión y protección medio ambiental) del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) (BOE de 9 de junio de 2023). En idénticos términos, los artículos 44 del Convenio colectivo del Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con Licencia VTC (BOCM de 24 de agosto de 2024) y del Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Andalucía del Sector de Transporte de Pasajeros en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con Licencia VTC (BOJA de 7 de febrero de 2025).

21 Conforme al estudio de Chacartegui Jávega, C., *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental: un compromiso social y ecológico*, Albacete, Bomarzo, 2018, pág. 96, el 62 por 100 de los convenios colectivos analizados integran los aspectos de sostenibilidad con la salud laboral y prevención de riesgos.

4.5. Sistemas de gestión medioambiental y compromisos medioambientales específicos

Algunos convenios colectivos exigen la utilización de sistemas de gestión medioambiental (SGMA) adecuados a los estándares definidos por normas nacionales, europeas o internacionales²² para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente²³, en muchos casos proponiendo medidas y actuaciones concretas de mejora en dicha protección del medio ambiente y en la lucha frente al cambio climático.

Entre las medidas concretas de eficiencia energética y protección del medioambiente, encontramos la renovación de flotas de vehículo con el objeto de reducir emisiones contaminantes²⁴; la preservación, no contaminación y uso responsable de recursos hídricos²⁵; la reducción de la huella del carbono y reducción de todo tipo de contaminación e impacto medioambiental, recogida selectiva y reciclaje de residuos, reducción del consumo energético y del consumo de agua, reducción del consumo de plástico, papel, embalajes innecesarios, etcétera²⁶.

22 Un SGMA consiste en un sistema estructurado de gestión que incluye la estructura organizativa, la planificación de las actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procesos, los procedimientos y los recursos para desarrollar, implantar, llevar a efecto, revisar y mantener al día los compromisos en materia de protección medioambiental que suscribe la organización, es decir, su política medioambiental. Su principal finalidad es determinar qué elementos deben tomarse en consideración para asegurar que en el desarrollo de las actividades empresariales cuenta con la prevención y la minimización de los efectos sobre el entorno. Para ello se integran actuaciones potencialmente dispersas de protección medioambiental en una estructura sólida y organizada, que garantice que tiene en cuenta el control de las actividades y operaciones que podrían generar impactos medioambientales significativos. La tendencia generalizada es la implantación del SGMA según la norma internacional ISO 14001, más utilizada que el Reglamento Europeo 761/2001 (EMAS), de ámbito estrictamente europeo.

23 Como hacen, por ejemplo, el artículo 66 del VII Convenio colectivo de industrias de ferralla (BOE de 16 de febrero de 2024); el artículo 83 del IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023); o el artículo 71 del XXI Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025), que precisa que las empresas de más de 100 personas trabajadoras podrán desarrollar un Sistema de Gestión Medioambiental para conseguir los objetivos medioambientales propuestos. Igualmente, el artículo 106 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera (BOE de 27 de noviembre de 2012); el artículo 71 del VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE de 14 de julio de 2023); el artículo 60 del Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento de Córdoba (BOP de Córdoba de 23 de octubre de 2024); o el artículo 65 del Convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (BORM de 9 de agosto de 2024), que compromete a la empresa a utilizar los sistemas de gestión Medioambiental vigentes para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

24 Los artículos 44 del Convenio colectivo del Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con Licencia VTC (BOCM de 24 de agosto de 2024) y del Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Andalucía del Sector de Transporte de Pasajeros en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con Licencia VTC (BOJA de 7 de febrero de 2025) consideran que la política en *la configuración de flotas de vehículos y su renovación al objeto de transitar a cero emisiones debe ser la principal línea de actuación prioritaria, priorizando la etiqueta ECO en todas las nuevas adquisiciones de flota*.

25 Artículo 52 (Servicios de Higiene) del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE de 3 de mayo de 2024) afirma que "los lugares de trabajo dispondrán de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. *Se evitará toda circunstancia que posibilite la contaminación del agua potable*. En las fuentes de agua se indicará si ésta es apta para el consumo o no, siempre que puedan existir dudas al respecto".

26 Tanto el artículo 37 del Convenio colectivo del grupo de empresas Bebidas Naturales (BOE de 5 de agosto de 2022) como el artículo 58 (Política medioambiental y reducción de la huella de carbono) del VI Convenio colectivo de la empresa Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 18 de mayo de 2021) establecen, como fundamento del sistema de gestión medioambiental, los siguientes conceptos y objetivos: 1) Reducción del consumo energético; b) Reducción del consumo de agua; 2) Reducción del consumo de plástico, papel y otros bienes consumibles; 3) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados; 4) Introducción de medidas económicas y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes)

A modo de ejemplo, el Artículo 64 del VII Convenio colectivo de Grupo Eroski (BOE de 28 de abril de 2022), asume el compromiso con el desarrollo sostenible y la satisfacción de las necesidades básicas de las generaciones futuras, lo que significa la integración del respeto al medio ambiente y el esfuerzo por aunar el bienestar social y los objetivos económicos. El liderazgo en la minimización del impacto sobre el cambio climático, la protección de los recursos naturales, la gestión de los residuos y la preservación de la biodiversidad se convierte en una obligación que se lleva a cabo a través de un SGMA. En este caso, la herramienta de gestión interna que dirige la defensa del medio ambiente es el *Plan de Gestión Ambiental (Ecoplan)*, cuyos protagonistas son las personas de la organización, manifestando un compromiso individual y colectivo que se materializa en: a) mantener una actitud proactiva que lleve a adquirir compromisos cada vez más ambiciosos; b) controlar y evitar o reducir el impacto ambiental asociado a la actividad; c) implantar Sistemas de gestión medioambientales con objetivos cuantificables anualmente y dotarles de recursos; d) incluir la variable ambiental en la investigación y desarrollo de productos y servicios; e) formar e informar a todas las personas y niveles de la organización para lograr una orientación hacia el desarrollo sostenible; y f) establecer canales de comunicación fluidos con autoridades, comunidad local, organizaciones sectoriales, proveedores y personas consumidoras, que garanticen la difusión de los impactos de la actividad y de los recursos y tecnologías destinados a minimizarlos. De este modo, las actuaciones establecidas para minimizar el impacto ambiental se clasifican y describen atendiendo a cuatro de los principales problemas ambientales a escala mundial: cambio climático, uso de recursos, gestión de residuos y biodiversidad²⁷. Para ello se identifican los impactos ambientales más significativos en cada área y negocio y se focalizan los esfuerzos en ellos, revisando anualmente el Plan de Gestión Medioambiental y adecuándolo para cumplir con el compromiso de mejora continua.

Otro interesante ejemplo lo encontramos en la Introducción del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE de 30 de octubre de 2023), que basa su política medioam-

dentro de un sistema de mejora continua; 5) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental; 6) Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientela, empresas proveedoras y subcontratistas) y organismos; 7) Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la compañía. En especial, la empresa Cosum, con el objetivo de compatibilizar la reducción de la huella de carbono y la mejora de la conciliación de las condiciones laborales *fomentará el acercamiento del lugar de trabajo al domicilio de la persona trabajadora, tanto aprovechando la presencia de centros de trabajo en la población de residencia como en la adecuación del puesto de trabajo.*

- 27 El *cambio climático* es considerado por este convenio colectivo como uno de los problemas ecológicos más graves y la contribución del Grupo se centra en la actividad "transporte", en iniciativas de *Transporte Sostenible* (implantación de políticas de renovación de flotas que aseguran la eficiencia en el consumo de combustible y la menor emisión de gases, etc.), sin olvidar las emisiones de CO2 indirectas debido al consumo eléctrico de las instalaciones (se fomenta la utilización de fuentes renovables instalando placas fotovoltaicas) y las fugas de gas refrigerante. Respecto al *uso de recursos* (recursos naturales como el agua, recursos necesarios para la fabricación de papel, embalajes y envases, etc.) se pretende su gestión de una manera más eficiente, tanto para prevenir el agotamiento de aquellas fuentes no renovables, como para reducir la cantidad de residuos generados a raíz de su consumo, materializándose dicho compromiso en la implantación permanente de medidas de ahorro en la utilización de estos recursos, así como en fomentar políticas de recuperación y reciclaje que impida un vertido indiscriminado y suavice la presión sobre los bosques y el ecosistema. Finalmente, en relación con *la gestión de residuos y la preservación de la biodiversidad*, se apuesta por la dotación de infraestructuras que permiten separar de forma selectiva los residuos generados para su correcta gestión. Asimismo, se contribuye a evitar la pérdida de la biodiversidad y de la masa forestal, introduciendo prácticas de agricultura sostenible en los productos frescos y productos de madera procedente de bosques gestionados de manera sostenible.

biental en el concepto *Todo Sostenible*, con el que se persigue un equilibrio permanente entre el desarrollo de las personas, los resultados económicos y financieros (que garantizan la independencia) y la contribución positiva a nuestro planeta y sus habitantes (*People, Profit, Planet*). La materialización de esta estrategia *Todo Sostenible* se fundamenta en unos compromisos principales de actuación, entre los que podemos destacar la contribución directa al cambio climático (Alcances 1 y 2), el impacto medioambiental de las materias primas, la contribución indirecta al cambio climático (Alcance 3), o los suministros sostenibles y relaciones responsables con los proveedores. De este modo, el artículo 59 (Medio ambiente) de dicho convenio colectivo establece que se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada Centro de trabajo, donde se realicen el almacenamiento de residuos y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias²⁸.

No obstante, algunos convenios colectivos no configuran auténticos derechos y obligaciones medioambientales, sino que, aunque se enumeren y detallen, constituyen simples compromisos que en todo caso necesitan ulterior implementación y desarrollo, y que, por tanto, les resta eficacia normativa y exigibilidad²⁹.

4.6. Órganos de representación y participación de los trabajadores en materia medioambiental

La necesaria participación de los trabajadores en cuestiones medioambientales se lleva a cabo a través de sus correspondientes órganos de representación³⁰.

28 La misma redacción se confirma también, además de en sus respectivas Introducciones, en el artículo 58 del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para sus centros de trabajo de Lasarte-Oria (BO de Gipuzkoa de 15 de abril de 2023) y en el artículo 47 del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos e Illescas (BOE de 25 de octubre de 2023).

29 En este sentido, el artículo 41 (Medio ambiente) del Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (BOE de 19 de febrero de 2021) recoge el compromiso de que las empresas pongan en práctica objetivos, programas y sistemas eficaces de gestión medioambiental, promoviendo la reducción del consumo energético, del consumo de agua y del consumo de papel y otros bienes consumibles, así como la recogida selectiva de residuos, incrementando la concienciación de la plantilla. Por su parte, el artículo 54 (Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente) del Convenio colectivo de la empresa Plasbel Plásticos S.A.U. (BORM de 12 de abril de 2024), manifiesta que las partes firmantes *se comprometen* a adoptar prácticas sostenibles en todas las fases del proceso de producción: 1) Reducción de Residuos (con el objetivo de minimizar el impacto ambiental, se implementarán medidas para reducir la generación de residuos, se fomentará la correcta gestión de residuos y se promoverán prácticas que favorezcan la economía circular); 2) Uso Sostenible de Recursos (ambas partes acuerdan trabajar en conjunto para utilizar eficientemente los recursos naturales, minimizando el consumo de materias primas y energía, para lo cual se fomentará la investigación y adopción de tecnologías que contribuyan a la reducción del impacto ambiental); 3) Formación en Medio Ambiente; 4) Evaluación y Mejora Continua (se llevarán a cabo evaluaciones periódicas del desempeño ambiental, identificando áreas de mejora y estableciendo objetivos para reducir su huella ecológica, e igualmente se fomentará la participación activa de los trabajadores en iniciativas de mejora ambiental); y 5) Responsabilidad Compartida (tanto la empresa como los trabajadores reconocen su responsabilidad compartida en la preservación del Medio Ambiente, y además se establecerán canales de comunicación para fomentar la colaboración en la implementación de prácticas ambientales sostenibles).

30 Artículo 47 del Convenio colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera de Huesca (BOP de Huesca de 25 de julio de 2024): para el logro de los objetivos ambientales, se reconoce el *derecho de las personas trabajadoras a ser informadas y consultadas sobre todas aquellas cuestiones que afecten a la sostenibilidad ambiental de la empresa*. Con el fin de la integración de las personas trabajadoras en la gestión ambiental en la empresa *y su necesaria participación*, y sin perjuicio de las funciones que corresponden al comité de empresa, las partes firmantes acuerdan, en este caso concreto, que *las personas delegadas de prevención y/o el Comité de Seguridad y Salud, en su caso, asumirán funciones y competencias en materia de Medio Ambiente*.

4.6.1. Competencias medioambientales de los representantes unitarios y representantes sindicales

El Estatuto de los Trabajadores atribuye a la representación legal de los trabajadores algunas competencias en materia de medio ambiente. En concreto, se reconoce al comité de empresa (y delegados de personal) el derecho a ser informado trimestralmente, entre otras materias, de “los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen” (artículo 64.2.d ET); la competencia para colaborar con la dirección de la empresa para conseguir “la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos” (artículo 64.7.c ET); y así mismo se le reconoce el derecho a “ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”. Algunos convenios colectivos se limitan a reproducir dichos preceptos legales, especialmente reconociendo a la representación legal de los trabajadores esos derechos de información en materia de medioambiente laboral³¹. En otras ocasiones, los convenios colectivos contienen cláusulas de atribución competencial más amplias, que extienden el derecho de información genéricamente a cualquier materia o aspecto medioambiental o que añaden el derecho a realizar propuestas de mejora medioambiental, y reconociendo tales derechos medioambientales tanto a los representantes unitarios como sindicales³². También los hay que añaden la obligación empresarial de entregar informe detallado sobre gestión ambiental³³. En algún caso, las competencias informativas en materia medioambiental se le atribuye al Comité Intercentros³⁴.

31 Por ejemplo, el artículo 59 (Derechos sindicales) del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOE de 9 de junio de 2023) o el artículo 43 (Derechos y funciones del Comité de Empresa) del I Convenio colectivo intercentros de la empresa Navantia, S.A. (BOE de 7 de febrero de 2019), solo que en este último caso, como mejora, el derecho a conocer “los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan” tendrá una periodicidad mensual (y no trimestral, como establece el artículo 64 ET).

32 Por ejemplo, el artículo 65 del Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE del 19 de junio de 2024), establece que la dirección de la empresa *facilitará a los representantes de las personas trabajadoras la información de que disponga en materia de medio ambiente*. El artículo 69 del IV Convenio colectivo Marco del Grupo Viesgo España (BOE de 13 de noviembre de 2021), manifiesta que la Dirección de Medio Ambiente, Sostenibilidad, Innovación y Calidad se compromete a tener *dos reuniones anuales* con la representación legal de los trabajadores para informar de su política medioambiental y su evolución, posibilitando la participación sindical en esta materia. Y el artículo 47 del Convenio colectivo de la empresa Fertiberia, S.A. (BOE de 26 de enero de 2023) reconoce que la representación legal de las personas trabajadoras y la representación sindical de cada Centro de trabajo podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.

33 Artículo 76.7 del Convenio colectivo de la empresa Alstom Transporte, S.A. (BOE de 4 de abril de 2025): anualmente se entregará a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal un informe detallado, elaborado por la Dirección de Calidad, que comprenda, como mínimo, la siguiente información: a) residuos gestionados y clasificados por peligrosidad; b) resultados de las mediciones realizadas sobre vertidos y emisiones; c) relación de indicadores de sostenibilidad; d) aspectos relacionados con los riesgos medioambientales; y e) centros certificados con la ISO 14.001.

34 El Artículo 64 del VII Convenio colectivo de Grupo Eroski (BOE de 28 de abril de 2022), con el objetivo de comunicar y trasladar su política y compromiso medioambiental, establece la obligación de dar oportuna cuenta del contenido y desarrollo del Plan de Gestión Ambiental al *Comité Intercentros*, haciendo así copartícipes a la representación de las personas trabajadoras de este compromiso medioambiental, facilitando con ello un mayor grado de conocimiento, colaboración y seguimiento del mismo.

4.6.2. Competencias medioambientales de los representantes en materia de prevención de riesgos laborales (Delegado de Prevención y Comité de Seguridad y Salud)

La estrecha conexión entre prevención de riesgos laborales y la protección del medioambiente justifica que los representantes de los trabajadores en materia de prevención y salud laboral asuman también competencias medioambientales. Aunque dicha atribución de competencias medioambientales se puede hacer genéricamente a cualquiera de los órganos de representación de los trabajadores previstos en materia de salud laboral³⁵, la mayoría de los convenios colectivos que lo hacen, atribuyen tales facultades de protección del medio ambiente a los Delegados de Prevención. Para ello se suele utilizar una *cláusula tipo*: los delegados/as de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, y a tales efectos se les deberá facilitar información: 1) de las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías; 2) de las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías; 3) de los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento; y 4) del desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente³⁶. Además de ello, como representantes de los trabajadores en materia de prevención y salud laboral que son, podrán proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, y también algunos convenios reconocen que tendrán derecho a ser consultados antes de la adopción de decisiones empresariales que puedan afectar al medio ambiente³⁷. Aunque en menor medida, también encontramos convenios colectivos en los que se reconocen competencias en materia medioambiental al Comité de Seguridad y Salud³⁸.

³⁵ El artículo 74 del VIII Convenio colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S.A. (BOE de 22 de febrero de 2024) establece que el *Comité de Seguridad y Salud*, tendrá también como competencia el derecho a *ser informado sobre la situación medioambiental de todos los Centros de Trabajo*. Pero al mismo tiempo, en su artículo 71 se reconoce la obligación empresarial de informar semestralmente a los *Delegados/as de Prevención* de los aspectos más relevantes relacionados con el medioambiente, información que será llevada a cabo en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

³⁶ Artículo 66 (Delegados/as de Prevención) del VII Convenio colectivo de industrias de ferralla (BOE de 16 de febrero de 2024); artículo 106 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera (BOE de 27 de noviembre de 2012); artículo 83 (Delegados de prevención) del IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023); artículo 71 del VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE de 14 de julio de 2023); o artículo 60 del Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento de Córdoba (BOP de Córdoba de 23 de octubre de 2024).

³⁷ Es el caso del artículo 48 del Convenio colectivo de Empaquetado de Plátanos de Las Palmas de Gran Canaria (BOP de Las Palmas de 28 de febrero de 2025): Los/as representantes de las personas trabajadoras con competencia en protección de la salud y seguridad podrán ejercer, entre otros, el derecho a ser consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

³⁸ Por ejemplo, el artículo 139 del XVIII Convenio Colectivo de la empresa Ford España, S.L. (BOE de 4 de octubre de 2022) le atribuye como función el "proponer medidas relacionadas con la problemática medioambiental en el seno de la empresa". Igualmente, el artículo 59 del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE de 30 de octubre de 2023); el artículo 58 del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para sus centros de trabajo de Lasarte-Oria (BO de Gipuzkoa de 15 de abril de 2023) y el artículo 47 del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, SA, para

4.6.3. Órganos específicos en materia medioambiental: el Delegado de Medio Ambiente y Comisiones paritarias de medioambiente

La negociación colectiva está creando una nueva figura representativa de los trabajadores en materia de medioambiente: el Delegado de Medio Ambiente (o Delegado Medioambiental). No todos los convenios colectivos que regulan aspectos medioambientales lo contemplan, pues, como hemos visto, muchos optan por atribuir las competencias en medioambiente a los órganos de representación en materia de prevención y salud laboral (lo cual, puede ser una opción adecuada, dada la vinculación de los aspectos preventivos y medioambientales). Pero los convenios colectivos que configuran el Delegado Medioambiental como órgano especializado en cuestiones medioambientales, muchas veces lo hacen sin desvincularlo totalmente de las cuestiones preventivas conexas, en la medida que normalmente los Delegados de Medio Ambiente son elegidos de entre los Delegados de Prevención (generándose una doble representatividad en materias preventivas y medioambientales). Otras veces, aunque con mucha menor frecuencia, dicha elección tiene lugar entre los miembros del comité de empresa³⁹. Respecto al número, todos los convenios colectivos analizados hablan de un (único) Delegado de Medio Ambiente. Salvo excepciones⁴⁰, para la designación de un Delegado de Medio Ambiente no se exige número mínimo de trabajadores en la plantilla. En cuanto a la forma de elegirlos, los convenios colectivos suelen atribuir dicha competencia a las organizaciones sindicales⁴¹ o específicamente a los sindicatos más representativos⁴². En otras ocasiones se reserva dicha competencia al Comité Intercentro, que además

los centros de trabajo de Tres Cantos e Illescas (BOE de 25 de octubre de 2023), manifiestan que los miembros del Comité de Seguridad y Salud recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la Empresa. También el artículo 47.5 del Convenio colectivo de la empresa Fertiberia, S.A. (BOE de 26 de enero de 2023) dispone que en el *Comité Intercentros de Seguridad y Salud* se informará de la política medioambiental diseñada por la Empresa y de su evolución.

39 Por ejemplo, el Anexo 6 del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE de 3 de mayo de 2024) que establece que se elegirá un delegado/a de Medio Ambiente de entre los miembros del Comité de Empresa, teniendo un crédito horario adicional para llevar a cabo sus funciones (éste será igual al establecido en el artículo 68.e del ET); o el artículo 28 del Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE de 26 de enero de 2023) que dispone que el/la Delegado/a de Medio Ambiente será elegido de entre los miembros del Comité de empresa, Delegados/as de Personal o Delegados/as de Prevención de la empresa y no dispondrá de crédito horario propio para el desempeño de sus funciones.

40 Es el caso del citado Anexo 6 del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE de 3 de mayo de 2024) que establece la condición de que se trate de "empresas con más de 50 personas trabajadoras".

41 Así, por ejemplo, el artículo 72 del XXI Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025) dispone que la designación de estos Delegados de Medio Ambiente se realizará mediante Acta firmada por las Organizaciones Sindicales correspondientes, quienes deberán notificar esta última tanto a la empresa como a la Comisión Mixta, la cual elaborará un registro con la relación de los Delegados de Medio Ambiente que le sean comunicados que será actualizado con carácter anual. Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el/la delegado/a de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

42 El artículo 28 del Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE de 26 de enero de 2023) establece que el Delegado/a de Medio Ambiente será, designado por la organización sindical u organizaciones sindicales de las que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal en aquellas empresas donde tengan presencia en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras.

elegirá a dicho Delegado de Medioambiente de entre sus miembros⁴³. Otras veces la designación de tales delegados medioambientales corresponde genéricamente a la representación legal de los trabajadores⁴⁴.

A dicho Delegado Medioambiental, en las regulaciones convencionales más completas, se le dota de unas específicas competencias en materia de medioambiente⁴⁵. Algunos convenios colectivos, a esas competencias específicas añaden unas facultades y unas garantías (entre las que en ocasiones se encuentra el reconocimiento del derecho al correspondiente crédito horario para el desempeño de tales funciones medioambientales)⁴⁶. En algún convenio colectivo⁴⁷, se precisa que las empresas,

⁴³ Artículo 36 (Delegado/a de medio ambiente de ámbito nacional) del Convenio colectivo de la empresa Exide Technologies S.L.U. (BOE de 29 de enero de 2025) dispone que el Comité Intercentros designará de entre sus miembros un/a Delegado/a de Medio Ambiente de ámbito nacional, que será el interlocutor con la Dirección de la Compañía en materia medioambiental.

⁴⁴ Artículo 47.1 del Convenio colectivo de la empresa Fertiliberia, S.A. (BOE de 26 de enero de 2023): la RLPT podrá designar un/a Delegado/a de Medioambiente de entre los/as Delegados/as de Prevención.

⁴⁵ Por ejemplo, el artículo 72 del XXI Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025) determina que las funciones y competencias del Delegado de Medioambiente serán: 1) colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental; 2) promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental; 3) ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca; 4) recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental; 5) recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores; 6) proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental; y 7) colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa. En este mismo sentido, el artículo 28 del Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE de 26 de enero de 2023), que añade como competencia la de recibir la información medioambiental que se entregue a la RLT; el artículo 47 del Convenio colectivo de la empresa Fertiliberia, S.A. (BOE de 26 de enero de 2023); el Anexo 6 del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE de 3 de mayo de 2024); o tanto el artículo 62 (Medioambiente) del Convenio colectivo de la empresa Repsol Química, SA (BOE de 16 de febrero de 2023) como el artículo 54 del II Convenio colectivo de la empresa Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE de 24 de mayo de 2023), que establecen que la Dirección de la empresa informará al Delegado de Medio Ambiente: (1) al menos una vez al año, de sus políticas en materia de Medio Ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño en los distintos vectores ambientales; y (2) en materia medioambiental, de la influencia que pudiera derivarse de la implantación de nuevos procesos o de la modificación sustancial de los ya existentes. Además, en el artículo 71 del citado XXI Convenio colectivo general de la Industria Química, se añade que los Delegados de Medio Ambiente serán informados con carácter previo sobre el sistema de gestión medioambiental (SGMA) de aplicación.

⁴⁶ Como hacen el artículo 59 del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE de 30 de octubre de 2023), que crea la figura del *Delegado/a Medioambiental* para los Centros de Aranda de Duero, Valladolid, Vitoria-Gasteiz y Almería; y el artículo 58 del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para sus centros de trabajo de Lasarte-Oria (BO de Gipuzkoa de 15 de abril de 2023). Sus *facultades* serían: a) recibir de la Empresa la información aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y de la energía y medidas de prevención de accidentes mayores; b) recibir de la Empresa información sobre las iniciativas y solicitud de autorizaciones o licencias que la Empresa pudiera solicitar en materia medioambiental; c) solicitar de la Empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la Empresa; y d) acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la Empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas. Y finalmente, las *garantías* con las que cuenta para el desempeño de sus garantías y facultades serían: a) el poder asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con derecho a voz pero no a voto; y b) el disponer, para el exclusivo ejercicio de sus funciones, de un crédito de 40 h/mes en los Centros de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz y de 20 h/mes en el Centro de Almería, retribuidas a salario real.

⁴⁷ Artículo 28 del Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE de 26 de enero de 2023)

por su parte, también deben designar un responsable de la interlocución con el/la Delegado/a de Medioambiente de entre la representación en el Comité de Seguridad y Salud.

También hay casos en los que se crea una Comisión de Seguimiento conjunta (en su caso con representación sindical)⁴⁸ o una específica Comisión Paritaria Medioambiental⁴⁹.

4.7. Formación en medio ambiente a trabajadores y representantes de los trabajadores con competencias medioambientales

Para garantizar la eficacia de las políticas medioambientales, como en cualquier otra materia, es fundamental la formación⁵⁰. Todos los convenios colectivos con contenidos medioambientales refieren la necesidad de formación, sensibilización y concienciación. De este modo, para garantizar su adecuado cumplimiento, las empresas tendrían que facilitar formación específica en materia medioambiental a los trabajadores (en general)⁵¹. Encontramos también convenios colectivos que establecen programas de formación medioambiental específicamente dirigidos a empleados

48 El artículo 40 de Convenio colectivo de la empresa Exide Technologies S.L.U. (BOE de 29 de enero de 2025), además de reconocer que la participación de los trabajadores en materia medioambiental se llevará a cabo a través de los delegados de prevención y del delegado de medio ambiente a nivel nacional, dispone que en los centros de trabajo que cuenten con un mínimo de 30 personas trabajadoras, se constituirá una Comisión de seguimiento de seguridad, salud y medio ambiente donde estará garantizada la presencia de las secciones sindicales que ostenten un 25 por 100 de la representación sindical a nivel nacional en la Compañía.

49 El artículo 106 (Comisión paritaria de medio ambiente) del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera (BOE de 27 de noviembre de 2012), constituye la Comisión Paritaria de Medioambiente formada por dos representantes por parte de los sindicatos firmantes (FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT) y dos representantes de la patronal (CONFEMADERA) para las cuestiones relativas a esta materia. Será su cometido y funciones las mismas que se le han encomendado a la Comisión Paritaria de Salud y Seguridad, pero únicamente para las materias relacionadas con los aspectos que medioambientalmente afecten al sector. Igualmente, el artículo 157 (Título XVIII: Comisión de medio ambiente) del Convenio colectivo de la empresa Ford España S.L. (BOE de 4 de octubre de 2022) establece el compromiso de crear una comisión paritaria medioambiental, cuyas funciones serán básicamente: 1) comprobar que se cumplan los requisitos legales medioambientales; 2) establecer objetivos, metas y programas que controlen y mejoren las emisiones atmosféricas, los vertidos, la gestión de residuos y el uso de materias primas y recursos naturales; 3) controlar los factores medioambientales significativos de futuros productos, procesos y actividades; 4) fomentar la reducción, la reutilización y el reciclaje de residuos; y 5) controlar y mejorar los factores medioambientales de los contratistas en planta.

50 Para el propio V AENC resulta prioritario impulsar líneas de formación e información a las personas trabajadoras para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático. En esta misma línea, el artículo 24 (Formación profesional) del Convenio colectivo de la empresa Exide Technologies (BOE de 29 de enero de 2025) manifiesta el convencimiento de la importancia de la formación continua para *un cumplimiento eficaz de las normas de medioambiente*. Por su parte, el artículo 29 (Formación) del I Convenio colectivo intercentros de la empresa Navantia, S.A., S.M.E. (BOE de 7 de febrero de 2019), justifica la necesidad de formación medioambiental en el propio bienestar de los trabajadores. Finalmente, el artículo 113 (Criterios para la elaboración de los Planes de Formación) del VII Convenio colectivo de industrias de ferralla (BOE de 16 de febrero de 2024) señala *la atención al medioambiente como prioridad formativa* en la elaboración de los Planes de Formación.

51 Así, el artículo 140.2 del IV Convenio colectivo Marco del Grupo Viesgo España (BOE de 13 de noviembre de 2021) establece como objetivo de su Política Medioambiental el establecer los canales adecuados para la formación, sensibilización y comunicación de *nuestros empleados* en materia medioambiental. También el artículo 54 del Convenio colectivo de la empresa Plasbel Plásticos S.A.U. (BORM de 12 de abril de 2024) *se compromete a proporcionar formación a los trabajadores sobre prácticas sostenibles y la importancia de su papel en la protección del Medio Ambiente*, y a fomentar la concienciación sobre la gestión responsable de los recursos y la correcta disposición de residuos. En esta misma línea, el artículo 20 (Programas de formación) del Convenio colectivo de la empresa Rheinmetall Expal Munitions, S.A.U. (BOP de Burgos de 11 de octubre de 2024) establece que los programas de formación, sean de ámbito general o de centro de trabajo, cubrirán también el área Medio ambiente.

que ocupan puestos de trabajo de responsabilidad, en concreto al personal directivo⁵². Pero, como no podía ser de otro modo, la mayoría de los convenios colectivos que regulan cuestiones medioambientales, reconocen que también tendrán derecho a una específica formación medioambiental los representantes de los trabajadores con competencias en materia de protección del medioambiente. De este modo, tanto cuando se hayan atribuido facultades medioambientales añadidas a los delegados de prevención como cuando se hayan designado delegados de medio ambiente, se diseñarán para los mismos programas de formación específica en estas materias que les permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales⁵³.

4.8. Clasificación profesional, prestación de servicios y nuevas ocupaciones relativas a la protección del medioambiente

La preocupación por la ecología, el medioambiente y el cambio climático ha ocasionado que en algunas empresas se hayan incorporado puestos de trabajo u ocupaciones definidas por tareas o funciones directamente medioambientales⁵⁴. De este modo, el mismo sistema de clasificación profesional resulta renovado y actualizado con la incorporación de nuevos grupos o categorías profe-

⁵² Por ejemplo, el artículo 83.2 (Contenido formativo para personal directivo de empresa) del VII Convenio colectivo de industrias de ferralla (BOE de 16 de febrero de 2024) dispone que el contenido formativo para directivos de empresa, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas, incluirá formación sobre la integración de la prevención en la gestión de la empresa, en concreto con la integración con el sistema de medio ambiente. En el mismo sentido, el Anexo XII (Formación en materia de prevención de riesgos laborales) del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023) y el Anexo IV (Contenidos formativos mínimos en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del Sector del Metal) del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE de 12 de enero de 2022), siendo en este caso la duración mínima de la formación 6 horas.

⁵³ Artículo 66 del VII Convenio colectivo de industrias de ferralla (BOE de 16 de febrero de 2024); artículo 106 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera (BOE de 27 de noviembre de 2012); artículo 83 (Delegados de prevención) del IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023); artículo 71 del VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE de 14 de julio de 2023); o artículo 60 del Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento de Córdoba (BOP de Córdoba de 23 de octubre de 2024). Por ejemplo, el artículo 40.5 del Convenio colectivo de la empresa Exide Technologies S.L.U. (BOE de 29 de enero de 2025) dispone que la empresa facilitará a los/as delegados/as de prevención y al delegado/a de medioambiente de ámbito nacional, la formación necesaria para ejercer su labor. En esta misma línea, el artículo 71 del XXI Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025) dispone que *las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación*, dirigidos a los *Delegados de Medio ambiente*, así como a los demás *delegados de prevención* y también *al conjunto de las personas trabajadoras*. El artículo 59 del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (BOE de 30 de octubre de 2023) y el artículo 58 del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para sus centros de trabajo de Lasarte-Oria (BO de Gipuzkoa de 15 de abril de 2023) establecen la obligación empresarial de proporcionar a los Delegados Medioambientales los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. En el mismo sentido, el artículo 47 del Convenio colectivo de la empresa Fertiberia, S.A. (BOE de 26 de enero de 2023). De esta manera, el artículo 62 del Convenio colectivo de la empresa Repsol Química, SA (BOE de 16 de febrero de 2023) y el artículo 54 del II Convenio colectivo de la empresa Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE de 24 de mayo de 2023) precisan que, para poder desarrollar las funciones y competencias asignadas, el *Delegado de Medio Ambiente* designado recibirá una formación de 20 horas en materia medio ambiental; mientras que los citados Anexos del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023) y del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE de 12 de enero de 2022), disponen que el contenido formativo para *Delegados de Prevención* (que tendrá una duración mínima de 70 horas en el primer convenio colectivo y de 50 horas en el segundo) incluirá como materias formativas los temas "Trabajo y medio ambiente" y "Conceptos básicos de medio ambiente".

⁵⁴ En este sentido, el V AENC considera imprescindible para la transición ecológica identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de los puestos de trabajo, organización de las transiciones entre empleos o mejoras en la organización del trabajo.

sionales en materia medioambiental. Esto supone un importante avance cualitativo por cuanto se incorpora la sostenibilidad medioambiental como una auténtica condición de trabajo, al constituir tales competencias, actividades y funciones de protección al medioambiente parte misma de la prestación de servicios exigida al trabajador. De este modo aparecen categorías o grupos profesionales específicamente vinculados a la protección del medioambiente. El sistema de clasificación profesional tiene en cuenta las actividades relacionadas con la sostenibilidad y protección del medio ambiente como actividades requeridas por el mismo proceso productivo y empresarial, y por tanto integradas en la propia estructura profesional de la empresa. En suma, la ecología misma se laboraliza, se convierte en una condición de trabajo, ni más ni menos que la misma prestación de servicios del trabajador.

Entre los casos que hemos detectado en nuestro análisis de la negociación colectiva, hay ocasiones que se incorporan grupos o categorías directamente vinculados a materias medioambientales. Así sucede, por ejemplo, con el artículo 14 (Clasificación profesional) del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 de septiembre de 2024), que define el perfil profesional del Grupo II de Técnico/a en sostenibilidad, certificación y eficiencia energética; o el artículo 16 (Clasificación profesional) del Convenio colectivo de la empresa Cemex España Operaciones, S.L.U. (BOE de 26 de julio de 2023), que incluye dentro del Grupo I el puesto de Jefatura de Medio Ambiente/Calidad/Laboratorio; o el Anexo I (Definición de los puestos de trabajo propios de cada grupo profesional) del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón (BOE de 11 de octubre de 2023), que clasifica al grupo profesional Personal de Medio Ambiente en dos puestos: a) Jefe de Medio Ambiente, que es quien con iniciativa y responsabilidad dirige esta sección, verificando y comprobando que las condiciones ambientales de la empresa se ajustan a las respectivas normativas de aplicación, tanto con respecto al propio ámbito de la empresa como con respecto al ámbito exterior de la misma; y b) Técnico de Medio Ambiente, que es quién a las órdenes del Jefe de Medio Ambiente, desarrolla y aplica las políticas y directrices emanadas del Departamento/Sección de Medio Ambiente, elaborando a estos efectos todo tipo de estudios y valoraciones necesarias para una correcta aplicación de la normativa en vigor en cada momento⁵⁵. Igualmente, el artículo 19 (Definición de los grupos profesionales) del Convenio colectivo nacional de las empresas

⁵⁵ Por su parte, el Anexo 16 (Catálogo de Ocupaciones) del Convenio colectivo del Grupo Endesa (BOE de 17 de febrero de 2025), define las actividades básicas de las siguientes ocupaciones: (1) del Técnico Responsable/Experto/a Medioambiente y Laboratorio del Grupo *Nivel Competencial 0* como las consistentes en dirigir, coordinar y gestionar las políticas de Medio Ambiente, los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigente; (2) del Técnico/a Superior Medioambiente y Laboratorio del Grupo *Nivel Competencial 1*, las de controlar, coordinar y gestionar las políticas de Medio Ambiente; los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes; (3) del Técnico/a Gestor/a Medioambiente y Laboratorio del Grupo *Nivel Competencial 2*, las de coordinar, realizar, supervisar y gestionar las políticas de Medio Ambiente; y los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes; (4) del Especialista Medioambiente y Laboratorio del Grupo *Nivel Competencial 3*, las de realizar y supervisar, en su caso, los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales, así como colaborar en la aplicación de las políticas de sostenibilidad y de Medio Ambiente de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes; y (5) del Profesional de Medioambiente y Laboratorio del Grupo *Nivel Competencial 4*, las de realizar las actividades propias de medio ambiente y laboratorio en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.

y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE de 26 de enero de 2023) considera como una de las divisiones orgánicas funcionales en las que se estructura su sistema clasificatorio la de Salud laboral y medio ambiente.

Estas nuevas actividades o funciones medioambientales que constituyen la prestación de servicios de determinados trabajadores tienen carácter transversal, esto es, se desempeñan en relación con todos los puestos de trabajo, divisiones orgánicas y funcionales y áreas departamentales de la empresa. De este modo, el área funcional Medio Ambiente aparece dentro de los sistemas de clasificación profesional como un área funcional de carácter transversal, presente en todas las demás áreas funcionales definidas por la estructura profesional de la empresa⁵⁶.

Otras veces de lo que se trata es de que en el sistema de clasificación profesional los grupos o categorías son definidas por funciones específicamente medioambientales⁵⁷.

Desde otro punto de vista, dinámico o relacionado con el acto de clasificación profesional de cada trabajador y la determinación del contenido prestacional del objeto de su contrato de trabajo, también encontramos convenios colectivos que consideran las condiciones medioambientales como uno de los factores de encuadramiento profesional del trabajador⁵⁸.

⁵⁶ Así, como ejemplo, el Anexo X (Clasificación profesional) del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023), incluye dentro de los Servicios transversales el *Medio Ambiente*. En concreto, reconoce que la clasificación profesional del sector de la construcción se divide en tres áreas funcionales: 1) Gestión técnica, diseño y planificación; 2) Producción y actividades asimiladas; y 3) Servicios transversales (área funcional en la que se incluyen las actividades transversales a las dos áreas citadas anteriormente, entre las que, además de Medio ambiente, se encuentran Administración, Calidad, Prevención de riesgos laborales y Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etc.). En este mismo sentido, el Anexo II (Clasificación profesional) del VII Convenio colectivo de industrias de ferralla (BOE de 16 de febrero de 2024) menciona, por ejemplo, las funciones del *Área de servicios transversales del Grupo I*, que conllevan aspectos medioambientales: Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+i, *medio ambiente*, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas. Por su parte, las *funciones del Grupo IV* serían la realización de las funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+i, *medio ambiente*, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).

⁵⁷ Por ejemplo, el citado artículo 14 del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 de septiembre de 2024) considera que una de las competencias profesionales que conforma y define los perfiles profesionales de *Director/a Gerente* y *Director/a de Oficina* del Grupo I es "el establecimiento de los sistemas de gestión de calidad y/o *medio ambiente* y de la gestión de la prevención de los riesgos laborales". En el mismo sentido, el artículo 13 (Grupo Profesional) del Convenio colectivo de Intervento 2 (BOE de 5 de febrero de 2025) o el artículo 6.1.3 (Clasificación según la función) del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE de 13 de octubre de 2023), que atribuye al *Jefe/a de Equipo y Responsable de Línea* de las distintas áreas profesionales, entre otras funciones, las de control y orientación respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo de las medidas ambientales.

⁵⁸ El artículo 8 (Descripción de los factores que definen la pertenencia a un Grupo y Nivel) del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 19 de julio de 2022), considera dentro del factor *Complejidad* las *condiciones ambientales* y de trabajo, con las que se "valora las condiciones de penosidad y/o de peligrosidad estructurales de un puesto de trabajo. Es decir, lo que de ellas permanece después de aplicadas todas las medidas correctoras reglamentarias para eliminarlas y que, por tanto, pueden considerarse inherentes al puesto". Tales condiciones ambientales son identificadas a título ejemplificativo por dicho convenio colectivo como la proximidad a calor radiante (Hornos, Radiadores, etc.), la presencia de partículas nocivas en suspensión y/o vapores, las condiciones lumínicas desfavorables por exigencia técnica, la intemperie o semi-intemperie y/o frío intenso (cámara frigorífica, etc.), o ruido superior a 80 dB y/o vibraciones. Como veremos más adelante, algunos convenios colectivos retribuyen la prestación de servicios bajo tales condiciones ambientales con un complemento salarial específico. En el mismo

Finalmente, y de forma paralela a la aparición de nuevos puestos de trabajo, perfiles profesionales, ocupaciones, categorías o grupos profesionales, la propia estructura orgánica de la empresa configura unos nuevos Departamentos o Secciones de Medio Ambiente⁵⁹ o Direcciones de Medio Ambiente, Sostenibilidad, Innovación y Calidad⁶⁰.

4.9. Los conocimientos medioambientales como criterio de ascenso

En los sistemas de promoción interna y ascensos que establece la negociación colectiva es poco frecuente que se consideren expresamente los conocimientos en materia medioambiental como criterio de ascenso. No obstante, nada lo impide. Así, el Anexo III.6.2 (Acciones de Desarrollo Profesional, ADP, Valoración de las pruebas) del Convenio colectivo de la empresa Repsol Química, SA (BOE de 16 de febrero de 2023), determina que las pruebas se evaluarán de acuerdo con, entre otros criterios, los “conocimientos técnicos generales, específicos y en materia de Seguridad y Medio Ambiente”. En el mismo sentido, el artículo 10 (Ingreso de personal y cobertura de vacantes) del Convenio colectivo de la empresa Fertiberia, S.A. (BOE de 26 de enero de 2023) determina que las pruebas pertinentes ajustadas a las exigencias del puesto a cubrir constarán de unas Pruebas de conocimiento del puesto, destacando los específicos conocimientos de seguridad, calidad y medio ambiente del puesto de trabajo a cubrir (20 puntos). No obstante, en algún caso lo que se aprecia es lo contrario, la supresión de tales conocimientos en materia medioambiental como criterio de ascenso⁶¹.

4.10. La movilidad sostenible: transporte y desplazamientos laborales respetuosos con el medio ambiente

La movilidad sostenible se ha convertido en un objetivo estratégico para preservar el medioambiente y luchar contra el cambio climático. El principal impacto medioambiental del transporte es la contaminación del aire y la emisión de gases efecto invernadero. Aunque se trata de un problema global, que afecta a cualquier actividad humana, presenta también una perspectiva específicamente laboral, en la medida que los trabajadores necesitan desplazarse tanto a su lugar de trabajo como durante su misma prestación de servicios. Legislativamente se ha tratado de impulsar la elaboración

sentido, el artículo 33 (Criterios generales de clasificación profesional) del IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023) considera que el factor *Complejidad* viene determinado también por el *Ambiente de trabajo*, que define como el subfactor que “aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable”.

⁵⁹ Anexo I del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón (BOE de 11 de octubre de 2023).

⁶⁰ Artículo 69 del IV Convenio colectivo Marco del Grupo Viesgo España (BOE de 13 de noviembre de 2021).

⁶¹ En concreto, el artículo 28 (Normas generales de procedimiento) del VII Convenio colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S.A. (BOE de 27 de febrero de 2020) establecía que en todas las pruebas de cobertura de vacantes “se incluirá en el temario una parte de Seguridad y Salud y de Medioambiente. Sin embargo, dicho precepto se ha suprimido expresamente en el nuevo VIII Convenio colectivo de dicha empresa (BOE de 22 de febrero de 2024).

de planes de movilidad sostenible por parte de la negociación colectiva⁶², hasta tal punto que ya se está tramitando un proyecto de ley que pretende introducir como contenido obligatorio de los convenios colectivos la negociación de tales planes de movilidad sostenible (Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible, BOCG de 23 de febrero de 2024)⁶³, creando así, mediante una eventual modificación del artículo 85.1 del ET, un auténtico deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo (a centros de trabajo y empresas, pero también, en general, a grandes centros de actividad), orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen, la movilidad activa (caminar, bicicleta y, en general, mediante la utilización de medios no motorizados), la utilización del transporte colectivo (que a su vez tiene que minimizar su impacto medioambiental, utilizando las alternativas menos contaminantes y más eficientes), la movilidad de cero emisiones, la movilidad compartida o colaborativa, e incluso, cuando sea posible, el recurso al teletrabajo, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo. Todavía se trata de un proyecto. Pero, aun así, y tal y como se recuerda en el V AENC, la negociación colectiva está llamada a regular tales planes de movilidad sostenible. Sin embargo, apreciamos que las cláusulas sobre movilidad sostenible no constituyen todavía un contenido habitual en los convenios colectivos. Y las referencias que encontramos son excepcionales y asistemáticas, como por ejemplo la renovación de flotas de vehículos para conseguir un transporte más eficiente y menos contaminantes (eléctricos, híbridos, hidrógeno, etc.), fomentar el uso del transporte público o incentivar el uso de la bicicleta (algunas de estas medidas de transporte sostenible ya han sido identificadas en el punto 4.5). Aún queda mucho por hacer.

4.11. Complementos salariales vinculados a las condiciones medioambientales

En materia retributiva, la negociación colectiva no vincula expresamente el salario a las condiciones medioambientales en las que se presta el trabajo. La estructura retributiva del trabajador no tiene repercusión directa en la protección del medioambiente ni constituye una medida frente al cambio climático. Sin embargo, en la determinación de la cuantía retributiva sí que se han tenido en cuenta

⁶² En este sentido, el artículo 16.2.a (Planes y programas para la protección de la atmósfera y para minimizar los efectos negativos de la contaminación atmosférica) de la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera, ya disponía que en los planes de calidad del aire "se integrarán planes de movilidad urbana, que, en su caso, podrán incorporar *los planes de transporte de empresa que se acuerden mediante negociación colectiva*, con vistas al fomento de modos de transporte menos contaminantes".

⁶³ El artículo 2 (Definiciones) de dicho proyecto, entiende por *movilidad sostenible (m)* aquella que "se satisface en un tiempo y con un coste razonables, tanto para el usuario como para el conjunto de la sociedad, estructurándose en torno a un sistema de transportes seguro y eficaz, que permite un acceso equitativo e inclusivo y en el que se reducen y limitan los efectos adversos del transporte sobre el medioambiente y la salud, en particular: la emisión a la atmósfera de gases de efecto invernadero y otros contaminantes, el ruido, el consumo de recursos no renovables, la ocupación de suelo, la pérdida de biodiversidad, la fragmentación de hábitats y la reducción de la conectividad ecológica y fomentando la movilidad y el transporte cero emisiones"; y por *plan de movilidad sostenible al trabajo (p)* el "conjunto de medidas impulsadas por la Dirección del centro de trabajo y elaboradas en el marco de la negociación colectiva, cuyo objeto es racionalizar los desplazamientos al lugar donde se desarrolla la actividad de los empleados, clientes, proveedores y visitantes". No obstante, conforme a tales previsiones (por ahora se trata solo de eso), conforme al artículo 27 de dicho Proyecto, la obligación de negociar planes de movilidad sostenible al trabajo solo sería exigible a las empresas y las entidades pertenecientes al sector público cuyos centros de trabajo contaran con más de 500 personas trabajadoras o 250 por turno.

las especiales condiciones de penosidad o insalubridad en las que se presta servicios. Se trata de los tradicionales complementos salariales de puesto de trabajo. Desde este punto de vista resultan curiosos casos como los del artículo 54 del VIII Convenio colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S.A. (BOE de 22 de febrero de 2024), que reconoce como principio de actuación básico y permanente de la empresa el respeto al medioambiente⁶⁴, pero sin embargo dicha declaración programática la incluye en el capítulo dedicado a la estructura salarial, al reconocimiento de determinados complementos salariales de puesto de trabajo.

De esta forma hemos detectado algunos casos en los que se reconoce un complemento salarial denominado *plus de inconvenientes medioambientales*: una especie de complemento salarial por penosidad derivada de condiciones medioambientales⁶⁵.

4.12. Régimen disciplinario frente a incumplimientos medioambientales del trabajador

El régimen disciplinario laboral es definido por la negociación colectiva. Son los convenios colectivos los que configuran las faltas que puede cometer el trabajador y las sanciones disciplinarias que se pueden imponer al trabajador incumplidor. Entendemos que la tipificación como infracciones laborales sancionables de los incumplimientos en materia medioambiental⁶⁶, reforzaría y garantizaría la eficacia en la aplicación de las políticas de protección del medio ambiente a las que se comprometen los distintos sectores de actividad y empresas a través de los convenios colectivos aplicables.

Sin embargo, pese a lo que podríamos pensar (pues, en aras a conseguir una mayor eficacia en su ejecución, las obligaciones medioambientales del trabajador deberían ir acompañadas del correspondiente régimen disciplinario frente a sus posibles incumplimientos), son muy pocos los convenios colectivos que configuran expresamente los incumplimientos del trabajador en materia medioambiental como faltas sancionables. Pero, aunque escasos en número, algunos convenios co-

⁶⁴ En concreto, manifiesta que "será objetivo permanente de la Empresa en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo la mejora de las instalaciones y procedimiento para hacer desaparecer o al menos reducir las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren, así como la *preservación del medio ambiente*".

⁶⁵ Así, el artículo 13 del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE de 25 de octubre de 2023) lo reconoce de aplicación para el "colectivo Fuerza de Ventas de la Línea de Producto OHT, por su trabajo habitual en entornos penalizantes como canteras, vertederos, minas", por un valor del plus de 95€/mes en 2025. En el mismo sentido, el artículo 31 (Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración) del IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023) determina que para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta, entre otras circunstancias, el Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse. En los mismos términos se expresa el artículo 93 (Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración) del VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE de 14 de julio de 2023).

⁶⁶ El artículo 54 del Convenio colectivo de la empresa Plasbel Plásticos S.A.U. (BORM de 12 de abril de 2024) se refiere a la posibilidad de sancionar por incumplimiento medioambiental: el incumplimiento de las disposiciones ambientales establecidas en este convenio podrá dar lugar a sanciones, de acuerdo con lo establecido por la legislación aplicable y los procedimientos internos de la empresa.

lectivos sí que califican como faltas leves, graves o muy graves los incumplimientos medioambientales, según la gravedad de los hechos de que se trate, según el grado de culpabilidad y según las consecuencias o daños ocasionados al medio ambiente. De este modo, el artículo 47.a.7 (Régimen disciplinario) del VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE de 1 de junio de 2024) considera como falta leve “los pequeños descuidos o la no observancia de las medidas de protección del medio ambiente a la hora de proceder a la eliminación de los residuos, restos o basuras, etc.”. Normalmente la sanción disciplinaria se impone al sujeto directamente infractor, el que incumple las reglas medioambientales de aplicación, pero en ocasiones se responsabiliza al empleado superior jerárquico a quien le hubiera correspondido garantizar su cumplimiento (una especie de atribución de *culpa in vigilando*). Ambas perspectivas aparecen claramente manifestadas en el artículo 138 del Convenio colectivo del Grupo Endesa (BOE de 17 de febrero de 2025), que considera como faltas graves tanto (18) el incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas e instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con el medio ambiente cuando de ello pueda derivarse cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o su imagen corporativa; como (19) el tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de medio ambiente, aunque ello no implique riesgo para el medio ambiente o para la imagen corporativa de la Empresa. No obstante, ambos incumplimientos serían considerados como muy graves cuando del mismo pudiera derivarse riesgo probable para el medio ambiente o perjuicio reputacional para la Empresa.

4.13. Medidas de adaptación a las consecuencias del cambio climático y de los fenómenos meteorológicos adversos

Los contenidos medioambientales de los convenios colectivos son mayoritariamente medidas preventivas que tienen como objetivo minimizar el impacto medioambiental de las actividades empresariales (como hemos visto: SGMA, atribución de específicas competencias medioambientales a órganos de representación y participación de los trabajadores con las que garantizar la corresponsabilización en la protección del medio ambiente, medidas concretas de uso eficiente de energías, de reducción de consumos hídricos, de reducción de gases efecto invernadero, de gestión selectiva de residuos, etcétera), pero también hay un espacio reservado por la negociación colectiva a las medidas de adaptación de las condiciones de trabajo al actual (y futuro) entorno medioambiental y a los fenómenos meteorológicos adversos consecuencia del cambio climático⁶⁷.

⁶⁷ Esta dualidad “medidas de prevención medioambiental” y “medidas de adaptación al cambio climático” (sobre la misma, *vid.* UGT (H. Álvarez Cuesta y A. Feigl-Berger): *Negociación colectiva verde: presente y futuro*, Área de Acción Climática y Transición Ecológica Justa de UGT-CEC, 2023, pág. 31, en la que se habla respectivamente de “medidas de mitigación” y de “medidas de adaptación”, las que a su vez pueden ser *reactivas*, como respuesta a condiciones climáticas que ya han cambiado, o *proactivas*, en previsión de futuros impactos climáticos) *no impide una adecuada conexión e interrelación entre ambas perspectivas*. Todo lo contrario, entendemos que es necesario una gestión integral de protección al medioambiente, que las vincule, que sean tenidas en cuenta ambas perspectivas.

En esta materia es importante destacar el fuerte impulso que ha supuesto la reciente modificación del artículo 85.1 ET⁶⁸, en el sentido de exigir que a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. Es de esperar que en el futuro haya una mayor implicación de la negociación colectiva en la regulación de estas medidas de adaptación a las condiciones climatológicas. Pero, a la espera de ver dicha evolución ¿cuál es la situación actual que revela nuestro análisis?

Las condiciones de trabajo, incluso la misma prestación de servicios, resultan afectadas por el cambio climático, surgiendo nuevos riesgos derivados del mismo⁶⁹. De esta forma, en la negociación colectiva existen previsiones específicas de adaptación de las condiciones de trabajo a las condiciones ambientales: 1) desde un punto de vista de prevención de la seguridad y salud, se establecen unos umbrales o valores límites para poder prestar servicios; 2) las condiciones climatológicas extremas y los valores medioambientales que superen valores límites determinan en su caso la utilización de la adecuada ropa de trabajo o equipos de protección individual⁷⁰; 3) la interrupción del trabajo por fenómenos climatológicos adversos⁷¹; 4) la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor

68 Modificación que tuvo lugar mediante el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024. Se trata de una *norma de urgencia*, en principio de carácter coyuntural, prevista inicialmente para paliar las consecuencias y los daños causados por la DANA que afectó a finales de 2024 a Valencia, que ha sido el instrumento normativo utilizado para introducir en la legislación laboral (básicamente, el ET) medidas medioambientales de carácter estructural para afrontar algunas consecuencias del cambio climático.

69 Sobre este tema, *vid.* González Cobaleda, E., "La conexión entre los riesgos profesionales y los riesgos derivados del cambio climático: una relación compleja obligada a entenderse en el ámbito de la empresa", en VVAA. (M. Miñarro Yanini, coord.): *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA Editorial, Jaén, 2021.

70 El artículo 81 (Prendas de trabajo) del IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023) determina que "todos los trabajadores dispondrán de trajes adecuados a las condiciones climatológicas". Por su parte, el artículo 84 (Prendas de trabajo y equipos de protección individual) del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE de 12 de enero de 2022), dispone que todas las personas trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de *dos equipamientos completos adaptados a las condiciones termohigrométricas*, por ejemplo aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). Asimismo, ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere *el valor límite ambiental* vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten, previo informe favorable del servicio de prevención. En relación con esto, en su artículo 85 (Valores límite) se aclara que "se considerarán como valores límites admisibles para sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los que en cada momento vengan establecidos por la legislación vigente".

71 Artículo 30 (Suspensión de trabajo por lluvia y otros fenómenos atmosféricos) del Convenio colectivo para el sector de actividades forestales (BOE de 11 de julio de 2019): las personas trabajadoras que, una vez presentados en el lugar de trabajo, no pudieran prestar servicios por la especial severidad de las circunstancias climatológicas, devengarán el 50 por 100 de su salario si la suspensión del trabajo se produjera antes de su iniciación o durante el transcurso de las dos primeras horas, y el salario íntegro si el tiempo de trabajo hubiera superado las dos horas. Cuando la especial severidad de las circunstancias climatológicas permita a la empresa prever que no van a poder prestarse servicios durante varias jornadas, previo informe a los representantes y sin perjuicio de lo que resulta aplicable a los contratos de obra previstos, la misma podrá, alternativamente: a) mantener a los mismos en alta con abono de haberes y, consecuentemente, con el deber de la persona empleada de recuperar las horas no trabajadas por ampliación de la jornada legal en días sucesivos; o bien, b) suspender el contrato de trabajo por causa inimputable quedando, por lo tanto, suspendidas las obligaciones de la persona empleada de prestar servicios y de la empresa de abonar el salario correspondiente a los días durante los cuales se suspendió el contrato, comunicándose esta suspensión a la Administración Laboral a los efectos oportunos. En parecidos términos, el artículo 55 (Inclencias climatológicas)

climatológica⁷² (en relación con esta circunstancia hay que tener también en cuenta la previsión legal del *permiso retribuido por razones climatológicas*⁷³); y 5) la modificación horaria y las medidas a adoptar ante olas de calor⁷⁴.

4.14. Reglas de articulación de convenios colectivos en materia medioambiental

Respecto a cómo se estructura en la negociación colectiva la regulación de las políticas medioambientales en la empresa, como regla general, no existen referencias en los convenios colectivos. Y ello, pese a que es necesaria una adecuada articulación de los convenios colectivos también en materia medioambiental, pues no olvidemos que todos los niveles negociadores pueden aportar a la defensa y protección del medio ambiente⁷⁵.

No obstante, sí que hemos encontrado un caso en el que se establecen reglas de articulación entre convenios colectivos en materia de protección de medioambiente. Se trata del artículo 1 (Ámbito funcional y Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector) del XXI Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025), que sostiene que, sin perjuicio de la prioridad

del Convenio colectivo de Empaquetado de Plátanos de Las Palmas de Gran Canaria (BOP de Las Palmas de 28 de febrero de 2025), dispone que en el caso de que la agencia estatal de meteorología, o el Gobierno de Canarias, avisaran de alertas por *altas temperaturas, vientos, o inclemencias meteorológicas adversas* que afecten a los centros de trabajo, o lugares donde las personas trabajadoras estén desarrollando su labor, las empresas abonarán a las personas trabajadoras el 50 por 100 del salario de ese día, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo, se hubiese suspendido la actividad antes de su iniciación o transcurridos menos de dos horas de la jornada laboral individual. Si la suspensión hubiese tenido lugar desde las dos horas, percibirán íntegramente el salario sin que, en ninguno de los casos, proceda la recuperación del tiempo perdido. En el caso de no llegar a presentarse en las instalaciones por estas alertas, la empresa conjuntamente con la RLPT elaborará un calendario de recuperación de la jornada o jornadas perdidas a tal efecto.

⁷² En el mismo sentido, el artículo 94 (Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal) del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023), a efectos de la aplicación del procedimiento previsto en el artículo 47.5 ET, considera como fuerza mayor temporal los *fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos*.

⁷³ El actual artículo 37.3.g ET reconoce al trabajador un permiso retribuido de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

⁷⁴ Artículo 172 (Factores atmosféricos) del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023): deberá protegerse a las personas trabajadoras contra las inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y su salud. 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*. Asimismo, se dispondrá en las obras de cremas protectoras de factor suficiente contra las inclemencias atmosféricas tales como la irradiación solar. Se habilitará una zona de sombra con agua potable para poder hidratarse. Se habilitarán áreas de descanso protegidas del sol. En relación con esto, no hay que olvidar que la Disposición Adicional Única (Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre) del RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, prevé medidas de adaptación de este tipo.

⁷⁵ En este sentido, en UGT (H. Álvarez Cuesta y A. Feigl-Berger), *Negociación colectiva verde: presente y futuro*, op. cit., pág.30, se defiende como lo más adecuado la atribución de los contenidos medioambientales de tal modo que a nivel supraempresarial se marquen las líneas generales y se diseñen los instrumentos participativos y de mitigación, para que a nivel de empresa la concreción de tales cláusulas verdes.

aplicativa establecida en el artículo 84.2 ET, la regulación establecida en el presente convenio colectivo servirá como contenido mínimo sobre la que pudiera establecerse en ámbitos inferiores, entre otras materias, respecto de las normas de medioambiente y seguridad y salud laboral.

4.15. Análisis de un caso particular: el Acuerdo sobre Protección del Medio Ambiente en el Sector Cementero como manifestación de buenas prácticas en materia medioambiental

No siempre hay que reprochar que la regulación convencional del medioambiente es pobre, meramente programática, incompleta, excepcional, asistemática, etcétera. Ya que contamos con manifestaciones de la negociación colectiva realmente más comprometidas con el desarrollo de una política medioambiental pactada entre los representantes de los trabajadores y los representantes de los empleadores. De este modo, utilizando el instrumento negocial calificado como Acuerdo sobre materias concretas (artículo 83.3 ET, que tiene la misma consideración y eficacia que el convenio colectivo) se han regulado cuestiones relativas a la sostenibilidad medioambiental, la protección del medio ambiente, la preservación de la naturaleza y de la biodiversidad, la adecuada gestión de residuos, la eficiencia energética y la lucha contra el cambio climático.

La manifestación más relevante y significativa la encontramos en el sector del cemento: el IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE de 26 de agosto de 2022). En este Acuerdo se contiene toda la tipología de cláusulas medioambientales que hemos encontrado en nuestro análisis de los convenios colectivos sectoriales y de ámbito empresarial que hemos analizado.

Es interesante destacar su Capítulo II en el que se concreta su Política de eficiencia energética y sustitución de combustibles fósiles por combustibles alternativos mediante el diseño y desarrollo de determinados proyectos medioambientales. El artículo 2 (Tipología de proyectos) identifica los principales proyectos y las correspondientes líneas de actuación:

1. Proyectos de Ahorro y Sustitución. Con el objeto de mejorar la eficiencia energética en los procesos de producción de cemento y derivados, contribuyendo al aumento de la competitividad de los centros y a la reducción de emisiones.
2. Proyectos de combustible con menor relación carbono hidrógeno.
3. Proyectos de Energías Renovables. En toda su amplia gama y con especial interés en biomasa. Siempre se pueden contemplar ayudas de la administración que los hagan viables económicamente.
4. Proyectos de Aprovechamiento Energético y Material de Residuos, de acuerdo con la legislación vigente en materia de residuos y prevención y control integrados de la contaminación y en el marco de la Estrategia europea y española de Economía Circular.
5. Proyectos de captura, usos y almacenamiento de dióxido de carbono.
6. Proyectos de reducción de emisiones de combustión por uso de hidrógeno verde.

De entre todos ellos, y tal como precisa el artículo 3 (Priorización de los proyectos), se considerarán prioritarios aquellos proyectos que impliquen un mayor reconocimiento en los valores ambientales y que mejor se ajusten a las características del sector.

Por lo demás, constituye un completo y estructurado conjunto de medidas de sostenibilidad medioambiental: contemplando mecanismos de reducción de gases de efecto invernadero (artículo 7), el uso de residuos como combustible alternativo (artículo 8); la creación de órganos de representación y participación de los trabajadores, destacando la figura del Delegado de Medio Ambiente, que será elegido por las centrales sindicales firmantes del presente Acuerdo (con un máximo de dos por fábrica), para el que se establece un completo y exhaustivo listado de funciones (artículo 10), para las que dispondrá de los medios y formación necesarios (artículo 13) y también de un crédito horario específico de 10 horas mensuales que no podrá acumularse en otros miembros (artículo 12).

Esta manifestación negociadora a nivel estatal se ve complementada por acuerdos específicos a nivel de Comunidad Autónoma. En este sentido es de destacar el *VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento* (BOJA de 7 de agosto de 2023), que igualmente recoge como objetivos de mejora continua ambiental de las fábricas de cemento el control continuo de las emisiones del horno de cemento, la constitución de una específica comisión de estudios, el compromiso de elaboración e implantación de planes de movilidad sostenibles, la valorización energética de residuos sustitutivos de combustibles fósiles y materias primas, la proscripción en las fábricas de cemento de determinado tipos de residuos (residuos explosivos, lacrimógenos, radioactivos, plásticos del tipo de PVC, productos radioactivos, productos susceptibles de emitir vapores tóxicos no admitidos, productos polucionados por gérmenes patógenos, residuos hospitalarios, sustancias que desprendan olores nauseabundos, o pesticidas y productos fitosanitarios excepto envases vacíos de estos productos); o la reutilización de residuos susceptibles de reciclaje. De igual modo que otros convenios colectivos, también contempla como órgano de representación específica en materia medioambiental al Delegado de Medio Ambiente, regulado de forma detallada en su artículo 17.

5. EPÍLOGO

Es cierto que en nuestro análisis se aprecia cierta *vis expansiva* de los contenidos medioambientales entre los convenios colectivos. Es cada vez más frecuente que los convenios colectivos regulen cuestiones medioambientales y que éstas sean cada vez más variadas. Pero dicha tendencia es moderada. En comparación con estudios anteriores sobre negociación colectiva verde⁷⁶ no hemos

⁷⁶ Entre otros, Barrios Baudor, G.L., "La negociación colectiva en materia medioambiental: resultados, capacidades y posibilidades", en VVAA. (J.L. Monereo Pérez y P. Rivas Vallejo, dirs.): *La prevención de riesgos medioambientales en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Comares, Granada, 2011; Garrigues Giménez, A., "La negociación colectiva en materia medioambiental: amenazas y fortalezas", en VVAA. (P. Rivas Vallejo, dir.): *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales. Participación*,

detectado avances realmente significativos. Se aprecia un cierto estancamiento en la regulación convencional de la sostenibilidad medioambiental. En la negociación colectiva apenas se evidencia implementación, desarrollo, ampliación o extensión de los contenidos medioambientales que ya se constataban hace décadas. Es de esperar que con el impulso legal que supone el llamamiento a la negociación colectiva para incorporar al contenido de los convenios colectivos algunos aspectos de sostenibilidad ambiental, la situación cambie. No obstante, en el presente, el análisis de las cláusulas medioambientales de la negociación colectiva revela algunos datos de interés. En primer lugar, en cuanto a los ámbitos de negociación, los contenidos medioambientales son más frecuentes en convenios colectivos sectoriales estatales y en convenios de grandes grupos o empresas. En segundo lugar, encontramos notables diferencias entre regulaciones sectoriales, pues las medidas de sostenibilidad medioambiental están previstas en mayor medida en sectores que por su actividad tienen un mayor impacto ambiental (industria química, industria siderometalúrgica, construcción, industria del cemento, industria de la madera, etcétera). No obstante, ello no siempre es así, pues, por ejemplo, el sector del transporte por carretera es uno de los más contaminantes⁷⁷ y sin embargo la presencia de cláusulas medioambientales es excepcional⁷⁸. Por ello, resulta relevante referirse a cuáles son esas buenas prácticas negociales de sostenibilidad medioambiental, que se podrían tomar como modelo o referencia en aquellos sectores y empresas que aún carecen de la más mínima regulación medioambiental. Por último, en cuanto a los contenidos, se sigue apreciando una especie de inercia reguladora en los procesos de negociación. Cuesta incorporar nuevas materias. Y cuando se hace, se aprecia también poca originalidad, en la medida que se utilizan cláusulas tipo medioambientales que son, literalmente, exportadas de otros convenios colectivos, sin tener en cuenta las particularidades y características de cada sector y de cada empresa. También se aprecia como tendencia la utilización abusiva de cláusulas programáticas, declaraciones de principios y, a lo sumo, la asunción de simples compromisos medioambientales que requieren de posterior concreción.

Salud Laboral y Empleo, Laborum, Murcia, 2013; Falguera Baró, M.A., "La negociación colectiva en materia medioambiental", en VVAA. (P. Rivas Vallejo, dir.): *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales*, op. cit.; Fernández Avilés, J.A., "Gestión medioambiental y negociación colectiva (potencialidades y límites)", en VVAA. (P. Rivas Vallejo, dir.): *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales*, op. cit.; Chacartegui Jávega, C., *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental: un compromiso social y ecológico*, op. cit.; Álvarez Cuesta, H., "La protección del medioambiente en la negociación colectiva", en VVAA. (J.J. Fernández Domínguez, dir.), *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020; o UGT (H. Álvarez Cuesta y A. Feigl-Berger), *Negociación colectiva verde: presente y futuro*, op. cit.

⁷⁷ Sin perjuicio de reconocer la relevancia estratégica del sector del transporte por carretera, tanto de mercancías como de viajeros, en la economía y en nuestro actual modelo productivo, es un hecho que constituye uno de los sectores de actividad más contaminantes, con mayor emisión de gases de efecto invernadero (especialmente dióxido de carbono, CO₂), con utilización generalizada de combustibles fósiles, y que más impacto tienen en el medioambiente y en el cambio climático (emisión de contaminantes y consumo de combustible de vehículos pesados de mercancías y de autobuses, consumo de agua y vertidos, generación de residuos especiales y peligrosos, contaminación acústica, etc.). Las fuentes consultadas coinciden en ello, atribuyéndole al sector del transporte, en general, entre un 25% y un 30% de las emisiones contaminantes, de las que el 95% es responsable el sector del transporte por carretera.

⁷⁸ Tal y como hemos tenido ocasión de poner de relieve en Almendros González, M.A., "Los retos de sostenibilidad económica, social y medioambiental en el sector del transporte por carretera", en VVAA., *El transporte en el siglo XXI: un cambio de paradigma*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2025, solo en 3 de una muestra analizada de 100 convenios colectivos del sector del transporte por carretera suscritos en los dos últimos años hemos detectado alguna cláusula medioambiental.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alenza García, J.F., Barrios Baudor, G.L. y San Martín Mazzucconi, C., "La negociación colectiva como fuente del Derecho Ambiental", *Revista Aranzadi de Derecho Ambiental*, núm. 3, 2003.
- Almendros González, M.A., "Los retos de sostenibilidad económica, social y medioambiental en el sector del transporte por carretera", en VV.AA., *El transporte en el siglo XXI: un cambio de paradigma*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2025.
- Álvarez Cuesta, H., "La protección del medioambiente en la negociación colectiva", en VV.AA. (J.J. Fernández Domínguez, dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 119, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020.
- Álvarez Cuesta, H., "Transición ecológica y empleos verdes: una visión desde la negociación colectiva", *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 18, 2023, págs. 9-40.
- Álvarez Cuesta, H., "La negociación colectiva verde en la agricultura y ganadería: oportunidades y desafíos" (Cap. 1, pp. 21-42), en VV.AA. (M.A. Gómez Salado, E. González Cobaleda y J.L. Ruiz Santamaría, dirs.): *La necesaria transición hacia un modelo económico y social más ecológico como condicionante de la contratación laboral*, Dykinson, Madrid, 2024.
- Barrios Baudor, G.L. et altri, "La negociación colectiva como instrumento de protección y educación ambiental", en VV.AA. (G.L. Barrios Baudor): *Ambiente natural, empresa y relaciones laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2010.
- Barrios Baudor, G.L., "La negociación colectiva en materia medioambiental: resultados, capacidades y posibilidades", en VV.AA. (J.L. Monereo Pérez y P. Rivas Vallejo, dirs.): *La prevención de riesgos medioambientales en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Comares, Granada, 2011.
- Chacartegui Jávega, C., *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental: un compromiso social y ecológico*, Albacete, Bomarzo, 2018.
- Falguera Baró, M.A., "La negociación colectiva en materia medioambiental", en VV.AA. (P. Rivas Vallejo, dir.): *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales. Participación, Salud Laboral y Empleo*, Laborum, Murcia, 2013.
- Falguera Baró, M.A., "Medio ambiente y Derecho del trabajo: reflexiones jurisdiccionales", *Cuadernos Digitales de Formación (Consejo General del Poder Judicial)*, núm. 61 (Condiciones de trabajo y medio ambiente), 2008.
- Fernández Avilés, J.A., "Gestión medioambiental y negociación colectiva (potencialidades y límites)", en VV.AA. (P. Rivas Vallejo, dir.): *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales. Participación, Salud Laboral y Empleo*, Laborum, Murcia, 2013.
- Garí Ramos, M., "La participación de los trabajadores y trabajadoras en las cuestiones ambientales de sus empresas", en VV.AA. (P. Rivas Vallejo, dir.): *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales. Participación, Salud Laboral y Empleo*, Laborum, Murcia, 2013.
- Garrigues Giménez, A., "La negociación colectiva en materia medioambiental: amenazas y fortalezas", en VV.AA. (P. Rivas Vallejo, dir.): *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales. Participación, Salud Laboral y Empleo*, Laborum, Murcia, 2013.

LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE COMO NUEVO CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS LABORALES

- González Cobaleda, E., "La conexión entre los riesgos profesionales y los riesgos derivados del cambio climático: una relación compleja obligada a entenderse en el ámbito de la empresa", en VV.AA. (M. Miñarro Yanini, coord.): *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA Editorial, Jaén, 2021.
- Laabbas-El-Guennouni, M., "La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: especial referencia al sector químico", *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 169, 2023, págs. 129-160.
- Márquez Prieto, A., "Autonomía colectiva y reestructuración sectorial en la transición ecológica", en VV.AA. (J.L. Monereo Pérez, coord.): *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*, Monografías de Temas Laborales, CARL, Sevilla, 2024.
- Martín Hernández, M., y Sastre Ibarreche, R., "Un nuevo espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente", *Revista de Derecho Social*, núm. 6, 2000.
- Martínez Barroso, M.R., "Una tímida pero creciente apuesta de la negociación colectiva por los planes de movilidad sostenible", en VV.AA. (J.J. Fernández Domínguez, dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 119, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020.
- Mendoza Navas, N. y Moreno Márquez, A., "La salud laboral y el medio ambiente en la negociación colectiva", Bomarzo, Albacete, 2009.
- Miñarro Yanini, M., "La negociación colectiva como vía para impulsar la transición ecológica: resistencias y avances", en AAVV: *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Albacete, Bomarzo, 2024.
- Miñarro Yanini, M., "Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo", *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, vol. 14, núm. 2, 2024.
- Moreno Vida, M.N., "Aspectos colectivos. Representación y participación de los trabajadores", en VV.AA. (J.L. Monereo Pérez y P. Rivas Vallejo, dirs.): *La prevención de riesgos medioambientales en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Comares, Granada, 2011.
- Rivas Vallejo, M.P., "La participación de los trabajadores y negociación colectiva en la preservación del medio ambiente", *Cuadernos Digitales de Formación (Consejo General del Poder Judicial)*, núm. 61 (Condiciones de trabajo y medio ambiente), 2008.
- Rodríguez Bravo de Laguna, J.J., "Transición laboral justa frente al cambio climático: el papel del diálogo social y la negociación colectiva", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, núm. 1, 2025.
- San Martín Mazzucconi, C., "La negociación colectiva madrileña y cántabra en materia de medio ambiente", en VV.AA. (P. Rivas Vallejo, dir.): *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales. Participación, Salud Laboral y Empleo*, Laborum, Murcia, 2013.
- Sastre Ibarreche, R., "La progresiva aceptación del medio ambiente como objeto del convenio colectivo", *Tribuna Social*, núm. 175, 2005.
- UGT (H. Álvarez Cuesta y A. Feigl-Berger), *Negociación colectiva verde: presente y futuro*, Área de Acción Climática y Transición Ecológica Justa de UGT-CEC, 2023.

VV.AA. (G.L. Barrios Baudor): *Ambiente natural, empresa y relaciones laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2010.

VV.AA. (J.L. Monereo Pérez y P. Rivas Vallejo, dirs.): *La prevención de riesgos medioambientales en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Comares, Granada, 2011.

VV.AA. (P. Rivas Vallejo, dir.): *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales. Participación, Salud Laboral y Empleo*, Laborum, Murcia, 2013.

VV.AA. (J.J. Fernández Domínguez, dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 119, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020.