

# DESCARBONIZACIÓN Y ECONOMÍA CIRCULAR:

ACCIÓN SINDICAL CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO



Preámbulo .....	3
<b>01.</b> La transición hacia la sostenibilidad.....	5
<b>02.</b> Sindicalismo, retos ambientales y la estrategia industrial de la UE. ....	7
<b>03.</b> Gestión ambiental en las empresas y participación sindical. ....	11
<b>04.</b> Participar en la descarbonización.....	21
• Descarbonización en la industria .....	23
• Huella de carbono y compromisos de reducción .....	25
• Compensación, proyectos de absorción y bonos verdes .....	33
• Movilidad sostenible al centro de trabajo .....	36
• Fases de un Plan de movilidad sostenible al centro de trabajo. ....	39
<b>05.</b> Participar en Economía Circular. ....	42
• Análisis del Ciclo de Vida (ACV) .....	47
• Ecodiseño.....	49
• Gestión de residuos .....	50
• Consumo energético: ahorro y eficiencia .....	58
• Plan de ahorro y gestión eficiente de la energía en nuestro centro de trabajo.....	59
• Consumo eficiente de agua .....	64
<b>06.</b> Dónde podemos encontrar información ambiental de nuestro centro de trabajo o empresa? .....	67
• Licencias, autorizaciones y evaluaciones ambientales .....	69
• Documentación del Sistema de Gestión Medioambiental (UNE EN-ISO 14.001 O EMÁS) .....	69
• Cuenta de pérdidas y ganancias. ....	69
• Memorias de sostenibilidad (Información no financiera) .....	71
<b>07.</b> Organización de la acción sindical en medio ambiente .....	74
• Anexo I. Protocolos de actuación frente al cambio climático en los centros de trabajo y permisos climáticos. ....	77
• El derecho a la protección ante los riesgos catastróficos y a la seguridad y salud ante una situación de emergencia. ....	82
• Elaboración de un Plan de Autoprotección frente a riesgos catastróficos: .....	83
• Anexo II. Normas europeas de información sobre sostenibilidad ...	84
• Anexo III. Modelos de solicitud de información ambiental a la Administración .....	85
• Anexo IV. Modelo de solicitud de información y documentación sobre medio ambiente a la empresa .....	86
• Anexo V. Solicitud de reconocimiento como parte interesada el Sistema de Gestión Medioambiental .....	87

# PREÁMBULO

El cambio climático es uno de los desafíos más urgentes de nuestro tiempo, y su impacto en la industria, el sector textil, la automoción, el campo y otras actividades bajo el paraguas de nuestra federación no puede ser ignorado. Las alteraciones en los ecosistemas, el agotamiento de recursos naturales y la exposición a fenómenos climáticos extremos y frecuentes afectan directamente a nuestras condiciones de vida y de trabajo. El ejemplo fehaciente es el impacto de la DANA de Valencia, o la modificación del RD 486/97 de condiciones mínimas de lugares de trabajo (materializado en el RDL 4/2023) para proteger a las personas trabajadoras frente a exposición a altas temperaturas con impacto en la estabilidad en el empleo.

Frente a esta realidad, cabe pensar que la transición ecológica no es una opción, sino una necesidad inaplazable que se ve frecuentemente dificultada por la adopción de políticas poco eficaces - incrementándose con el auge de Gobiernos abiertamente negacionistas-, o la participación de otros actores gubernamentales y no gubernamentales con altura de miras insuficientes para abordar cambios a nivel macro. Sin embargo, desde nuestro rol, este proceso debe ser gestionado con justicia y equidad, asegurando que las personas trabajadoras no sean quienes paguen el precio de la adaptación a un modelo productivo sostenible y respetuoso y que permita, además, dejar en herencia un planeta habitable.

Desde el sindicalismo, insistimos, defendemos que la lucha contra el cambio climático debe ir de la mano de la defensa de los derechos laborales. No basta con reducir emisiones y mejorar la eficiencia energética si al mismo tiempo se precarizan y desaparecen empleos o se vulneran condiciones laborales con lógicas de acumulación del capital. Es imprescindible una transición justa, donde la sostenibilidad medioambiental se articule con la justicia social y laboral adecuada, garantizando empleos dignos, formación y reconversión profesional para aquellas personas que lo necesiten.

**Es imprescindible una transición justa, donde la sostenibilidad medioambiental se articule con la justicia social y laboral adecuada, garantizando empleos dignos, formación y reconversión profesional para aquellas personas que lo necesiten.**

En este contexto, el cumplimiento de la normativa ambiental no es sólo una exigencia legal, sino también una responsabilidad ética y social. La legislación en materia medioambiental y de seguridad laboral establece criterios claros que las empresas deben seguir para reducir su impacto y proteger la salud de las personas trabajadoras. No obstante, sabemos que su aplicación efectiva requiere de la vigilancia y la acción sindical, garantizando que las normativas no se conviertan en meras declaraciones de intenciones, sino en herramientas reales de transformación. Además de lo anterior y más importante si cabe, y a través de la participación de delegados y delegadas, habilitar vías y canales de participación en el seno de las empresas, articulando pactos que generen espacios de participación: influyendo en la organización del trabajo con objeto de contribuir en la descarbonización y control de los impactos.

Esta guía aspira a proporcionar información y herramientas a los trabajadores y trabajadoras del sector de la Federación de Industria para comprender los retos ambientales y climáticos, conocer sus derechos y deberes en materia de sostenibilidad y contribuir a la construcción de un entorno laboral seguro, saludable y respetuoso con el medio ambiente. Desde la reducción de emisiones hasta la gestión de residuos, pasando por el uso eficiente de recursos y la prevención de riesgos climáticos en los centros de trabajo, esta guía es un instrumento para fortalecer nuestra acción sindical en defensa de un modelo productivo sostenible y justo.

La sostenibilidad y la lucha por el clima no pueden ser un privilegio de unos pocos ni un pretexto para la precarización del empleo. Por ello, el papel de CCOO es más

**Esta guía es un instrumento para fortalecer  
nuestra acción sindical en defensa de un modelo  
productivo sostenible y justo.**

importante que nunca: debemos liderar el cambio, asegurando que las transformaciones necesarias sean justas, inclusivas y democráticas. Este compromiso no solo beneficia al planeta, sino también a cada trabajador y trabajadora que lucha por condiciones laborales dignas y un futuro sostenible. Una herencia y un derecho para los no-nacidos.

**Responsabilidad salud laboral y medio ambiente**

# 01. LA TRANSICIÓN HACIA LA SOSTENIBILIDAD

La ciencia es clara, el tiempo se agota y se hace necesaria una acción urgente para frenar el cambio climático. En 2024, el Servicio de Cambio Climático Copernicus, publicó que la temperatura media del planeta superó, por primera vez un año con una anomalía térmica superior a 1,5 °C, umbral establecido por el Acuerdo de París de 2015. En aquella cumbre internacional, los países firmantes se comprometían a implementar las políticas necesarias para limitar el aumento de las temperaturas a 1,5°C con respecto a los niveles preindustriales.

## **El negacionismo climático y la extrema derecha dificultan avanzar en la transición ecológica y en las medidas de adaptación frente al cambio climático.**

Las tensiones geopolíticas, las ideologías contrarias a la gobernanza global y el cortoplacismo empresarial están dificultando la transición a una economía descarbonizada. Las grandes potencias y las empresas no están cumpliendo con los compromisos adquiridos y las emisiones de gases de efecto invernadero no paran de crecer.

La definición de la palabra transición hace referencia al “estado intermedio entre el principio y el final de un cambio”. Parece obligado, por lo tanto, antes de nada, tener claro cuál es el punto de partida y cuál queremos que sea el punto de llegada.

Esto debería ayudarnos a tener claros los objetivos y nos permitirá medir o valorar si las trayectorias seguidas en el proceso se acercan o se alejan de aquello que se pretende alcanzar.

A su vez, y dado que la transición nos viene dada como algo impuesto, nos permitirá tener claro si estamos de acuerdo con el objetivo común que se pretende o por el contrario entendemos que esa meta no se alinea con la idea de futuro que nos gustaría.

## LA META:

01

Una sociedad post-carbono donde no se utilizan combustibles fósiles (petróleo, gas, carbón) y éstos han sido sustituidos por fuentes de energía alternativas, renovables.

02

La implementación de un modelo de economía circular que permita mantener el desarrollo alcanzado bajo otros parámetros diferentes a los actuales.

La necesidad de cambio viene impuesta por una crisis climática, energética, y de otros órdenes de la que llevamos hablando mucho tiempo y que ya despliegan sus efectos; también en el mundo del trabajo.

# La necesidad de cambio viene impuesta por una crisis climática, energética, y de otros órdenes de la que llevamos hablando mucho tiempo y que ya despliegan sus efectos; también en el mundo del trabajo.

Desde las instituciones, el término de transición ecológica hace referencia al “proceso de cambios en el modelo de producción y consumo, así como en las instituciones sociales y políticas y en el modo de vida de la población, que lleve de la situación actual a una más sostenible ambientalmente, más ecológica, todo ello sin alterar sustancialmente la organización actual de las actividades económicas”. De esta definición, podemos extraer algunas conclusiones:

01

Actualmente se hacen las cosas mal. Durante muchos años se han permitido e incentivado prácticas de producción y consumo que tenían consecuencias dañinas en el medio ambiente, y por lo tanto en nuestra salud.

02

El objetivo último del proceso de transición es que nuestra actividad tenga una menor presión en el medio ambiente; esto es, que sea sostenible y respetuosa con el entorno.

03

Se descarta del proceso de cambio cualquier modalidad de decrecimiento o colapso. El crecimiento económico es políticamente incuestionable. Por lo tanto, de lo que realmente se habla es de “modernización ecológica”, una suerte de literatura que a veces contiene elementos tramposos.

04

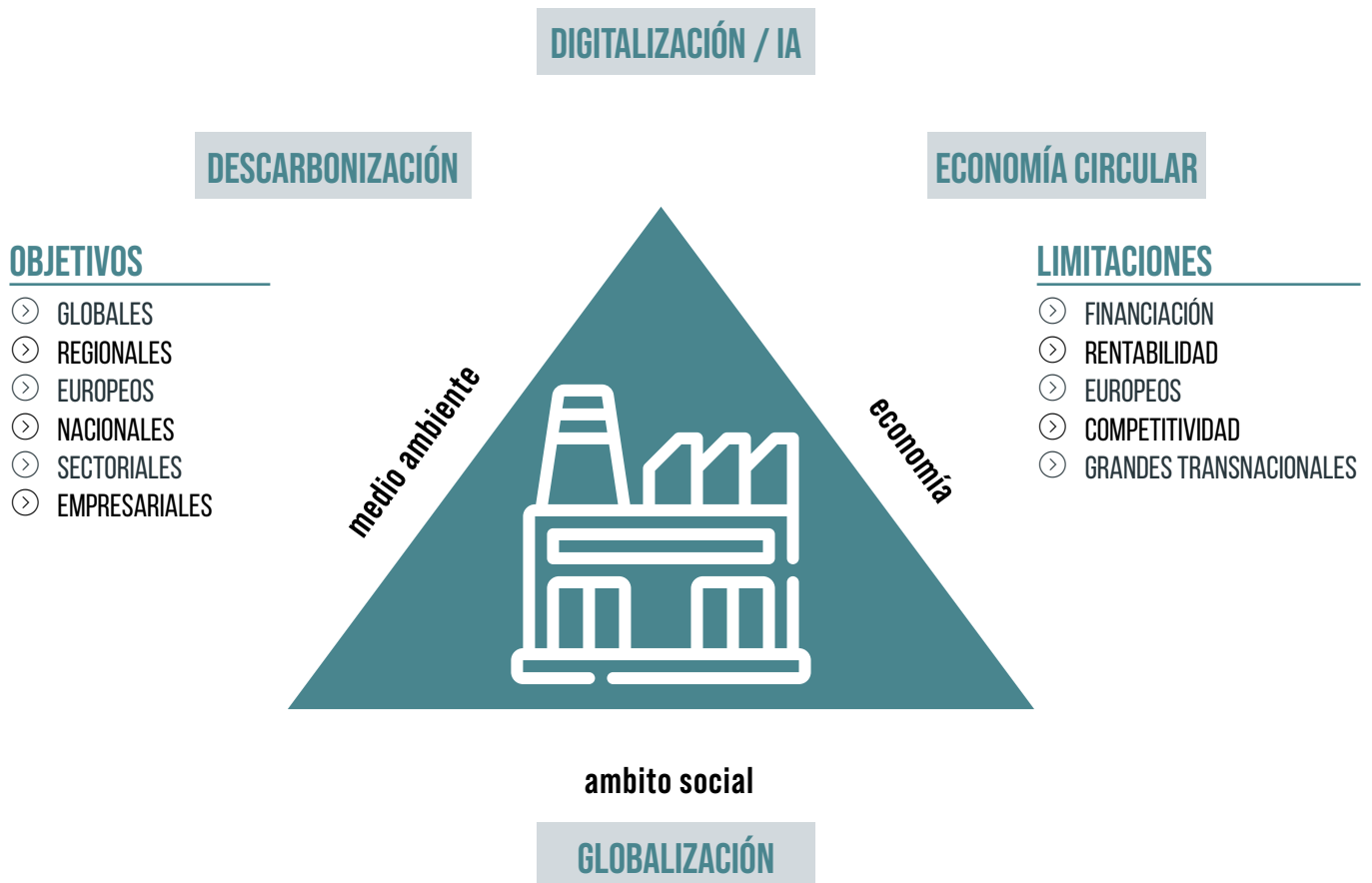
Necesitamos revisar la relación entre desarrollo y sostenibilidad. La forma de reducir nuestra huella ecológica sería posible introduciendo cambios en tres dimensiones: 1) el modelo de producción y consumo, 2) en las instituciones sociales y políticas, y 3) nuestro modo y estilo de vida.

¿Los cambios que se están introduciendo en estas tres dimensiones son suficientes para conseguir el objetivo buscado? ¿Qué repercusiones están teniendo o van a tener los procesos de transición ecológica en la dimensión social y laboral? ¿Por qué desde el ámbito empresarial están abrazando la transición ecológica? ¿Qué posición tenemos a nivel sindical ante los procesos de transición que ya están en marcha y que afectan a nuestros sectores?

La incertidumbre, las ambigüedades y las contradicciones dificultan en muchos casos una respuesta clara a todas estas preguntas. La cantidad de variables que inciden en el proceso de transición que desde las instituciones se está impulsando abre el espacio a la participación sindical. Sin duda, somos parte interesada en el proceso, en construir una sociedad más justa y sostenible tanto desde el punto de vista económico como ambiental.



## SOSTENIBILIDAD



# 02. SINDICALISMO, RETOS AMBIENTALES Y LA ESTRATEGIA INDUSTRIAL DE LA UE.

Todavía hoy existen ciertas reticencias para que sindicalismo y medio ambiente vayan de la mano. Suele ocurrir que no vemos la relación existente entre medio ambiente y el mundo del trabajo. Y sin embargo ésta existe, y es mucho más importante de lo que podemos llegar a imaginar en un primer momento.

Hay consenso científico sobre que el actual modelo de producción y consumo tiene como consecuencia el cambio de las condiciones climáticas de nuestro planeta y muchos de los problemas ambientales a los que nos enfrentamos en la actualidad, como por ejemplo la pérdida de millones de especies. **Nos están alertando; hay que actuar con urgencia ante la emergencia climática actual si queremos reducir los efectos e impactos que puede tener el incremento de las temperaturas** que alcanzaría el planeta en caso de no tomar ninguna medida, de continuar haciendo las cosas con la misma lógica.

El problema: la dificultad de una acción global coordinada.


Los vectores de cambio para afrontar los retos ambientales actuales son muchos, interrelacionados y complejos:

- 01 Por una parte, está la transición energética como base de la transición ecológica y que implica la introducción y desarrollo de tecnología y procesos técnicos que tengan un rendimiento energético positivo, capaces de cubrir toda la demanda energética actual y futura. En la actualidad el *mix* energético ha variado considerablemente, pero las reticencias para abandonar los combustibles fósiles son todavía muchas.
- 02 Un cambio de modelo productivo -pasando de uno lineal a uno circular-, donde se contemple el uso eficiente de los recursos, se optimicen los procesos y prevea la reutilización de los productos, reciclaje y fin de vida útil.
- 03 Una modificación/revisión del modelo de consumo actual que nos mantiene en una continua rueda de necesidades y consumo que tiene tanto impactos ambientales como sociales, circunscrito, al menos, a estilos de vida occidentalizados.
- 04 Variaciones en el modelo de movilidad actualmente dominante, donde se facilita e incentiva el uso del transporte privado.
- 05 O modificaciones en la estructura del desarrollo territorial para favorecer un tipo de vida y de economía local que incremente el bienestar de las personas, generando menor presión en los territorios. Descentralización de los centros económicos y de actividad que llevan a la gentrificación en las ciudades e incrementan la presión ambiental en zonas concretas.

El Pacto Verde Europeo es la respuesta de la UE a los desafíos globales a nivel climático y medioambiental, y es la hoja de ruta para hacer más sostenible la economía europea con el objetivo final de conseguir la neutralidad climática en 2050. Objetivo que no es posible alcanzar sin un previo proceso de transición que aborde los vectores de cambio comentados anteriormente a la vez que se mantiene o incrementa la competitividad.

## **Paquete de medidas legalmente vinculantes aprobadas en 2020, “Objetivo 55”, relacionadas con el clima y la energía.**

Entre las iniciativas del Pacto Verde Europeo podemos destacar:

-  Paquete de medidas legalmente vinculantes aprobadas en 2022, “Objetivo 55”, relacionadas con el clima y la energía. Que entre otras cosas pretende reformar el mercado de derechos de emisión, el mecanismo de ajuste en frontera por carbono (MAFC), aprobar una nueva directiva sobre eficiencia energética, abordar una directiva sobre fuentes de energía renovable y/o una estrategia forestal común.

Paralelamente los estados miembros tienen que fijar sus objetivos y sus planes estratégicos para que los objetivos europeos se cumplan. El plan nacional Integrado de energía y clima (PNIEC) es el instrumento que en España se encarga de planificar cómo se alcanza la neutralidad climática, es decir impacto cero en el clima.

Seguimiento objetivos del PNIEC		
	Objetivo 2030	Último dato 2023
Emisiones Gases efecto invernadero	-23% *	-5,7%
Renovables	42%	23,6%
Consumo energía final	73.560**	80.953
Renovables eléctricas	74%	50,3%
Electrificación	29%	23,3%
Dependencia energética	61%	68,3%

\*respecto a 1990

\*\* unidades Ktep



## OTRAS DE LAS INICIATIVAS CLAVE SON:



Otra de las iniciativas clave es el **Plan Industrial del Pacto Verde** que pretende mejorar la competitividad de las empresas europeas mientras avanzan en su descarbonización. Entre los objetivos del plan está garantizar el acceso a las materias primas fundamentales para realizar la transición energética y digital, entre las que se encuentran muchas materias primas consideradas como críticas por su escasez en la corteza terrestre en relación con la fuerte demanda que se prevé en medio y largo plazo.



Y el **Plan de Acción de Economía Circular**, donde se han identificado aquellos sectores con un alto potencial de circularidad, así como los sectores más contaminantes, previendo la implementación de cambios en los procesos productivos con el objetivo de reducir los impactos de productos y servicios mediante el eco-diseño, la reutilización y el reciclaje en toda la cadena de valor.

A nivel nacional, es la **Estrategia Española de Economía Circular** la que fija como objetivos a 2030:

- ⦿ Reducir un 30% el consumo nacional de materiales en relación con el PIB (referencia 2010).
- ⦿ Disminuir la generación de residuos en un 15% respecto a 2010.
- ⦿ Reducir los residuos de alimentos en un 50% en los hogares y comercios minoristas y en un 20% en las cadenas de producción y suministro.
- ⦿ Incremento del 10% de los residuos municipales que son reutilizados y/o se preparan para reutilización.
- ⦿ Mejora de la eficiencia en el uso del agua del 10%-
- ⦿ Reducción de los gases de efecto invernadero por debajo de los 10 millones de toneladas de Co2 equivalente.

## **Tenemos un marco definido en el que trabajar a nivel sindical: la descarbonización y la economía circular. Sabemos que es hacia ahí donde las empresas deben dirigir sus esfuerzos para cumplir con la normativa y seguir siendo competitivas**

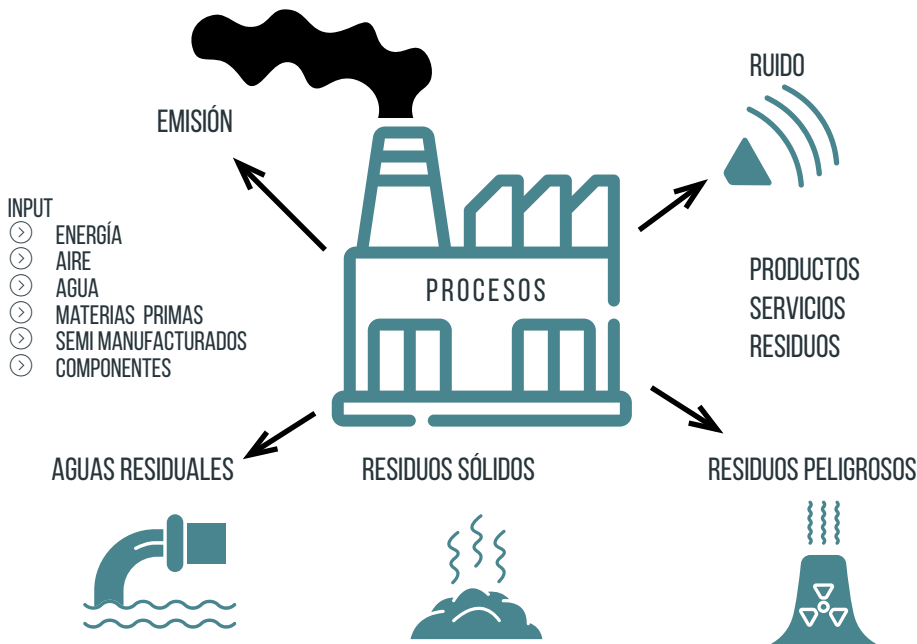
El Pacto Verde fija también el mecanismo para una Transición Justa que prevé durante el periodo 2021-2027 ayudas para regiones que se ven especialmente afectadas por la transición ecológica.

Por lo tanto, tenemos un marco definido donde trabajar a nivel sindical. Donde sabemos que las empresas van, o deberían, concentrar sus esfuerzos si quieren cumplir con la normativa y los requisitos legales que a nivel ambiental van a afectar a las actividades de todos los sectores de una u otra manera.

Desde las instituciones se va a exigir a los agentes económicos llevar a cabo procesos de descarbonización industrial y la implementación de procesos circulares con objetivo de reducir el impacto sobre el medio ambiente y el incremento de la competitividad de las empresas. Seguir estos procesos de cambio en cada uno de los centros de trabajo va a tener un impacto tanto en la velocidad que puedan adquirir dichos procesos, y, por lo tanto, en la velocidad de actuación frente al cambio climático y sus consecuencias, así como sobre la capacidad de las empresas para adaptarse a las nuevas reglas del juego y mantener la competitividad y el empleo.

# 03. GESTIÓN AMBIENTAL EN LAS EMPRESAS Y PARTICIPACIÓN SINDICAL.

GRAFICO DE LAS RELACIONES MEDIOAMBIENTALES  
EN LA REVISTA DE UNA INSTALACION



Cualquier actividad tiene un impacto en el medio ambiente al hacer uso de unos determinados recursos naturales (materias primas) que, posteriormente, serán transformadas generando emisiones, residuos y/o vertidos que irán a parar al entorno. Además, el producto, una vez finalizado, también impacta cuando viene transportado, durante su uso y finalmente cuando termina su vida útil.

Por lo tanto, los impactos son muchos y muy variados, y habrá que analizar en cada caso su impacto real tanto en términos ambientales como sociales.

El medio ambiente es, por lo tanto, fundamental para la actividad económica, y su adecuada gestión es imprescindible. En esta línea van las políticas europeas y estatales que hemos visto antes. **Durante muchos años, el binomio economía-ambiente ha estado marcado por el carácter dominante de la actividad**

**industrial**, facilitando la evasión de costes y responsabilidad de tipo ambiental, palpable en el uso de recursos limitados (combustibles fósiles, por ejemplo). En otras palabras, la responsabilidad (y por lo tanto su reparación) en materia de sostenibilidad medioambiental no estaba bien definida, de tal forma que muchas de las consecuencias e impactos de la actividad económica son asumidos por la sociedad en su conjunto, con desvinculación del agente económico que realmente los genera y que por lo tanto tendría que asumir su coste.

El incremento de la sensibilización social ante los problemas ambientales, junto con la mayor presión normativa -en parte determinada por las evidencias científicas que alertan de la necesidad de corregir ciertas prácticas-, ha supuesto que inversores y accionistas presten mucha atención a la estrategia de sostenibilidad de las empresas; siendo actualmente la gestión ambiental un vector de competitividad fundamental. Esto es especialmente cierto en las empresas líderes de los sectores más contaminantes, aunque cada vez hay más empresas que prestan atención a la gestión de los impactos ambientales de su actividad.

## **En la actualidad la gestión ambiental es un vector de competitividad fundamental. La información, consulta y participación sindical en este ámbito es imprescindible.**

Una de las formas más habituales que tienen las empresas para gestionar su impacto en el medio ambiente consiste en la adopción de Sistemas de Gestión Ambiental como la norma UNE-EN ISO 14001 o el reglamento europeo EMAS.

La implantación de los sistemas de gestión ambiental en el tejido empresarial se ha incrementado a lo largo de los años de forma proporcional a las exigencias por parte de la Administración. Igualmente, se ha incrementado la implantación de otros tipos de sistemas de gestión que, de forma transversal, abordan temas medioambientales; es el caso de la norma europea SGE que permite implantar, auditar y certificar un sistema de gestión ética y socialmente responsable.

De manera algo más tímida ha avanzado el trabajo sindical en los centros de trabajo en las cuestiones medioambientales. Los progresos en negociación colectiva han llevado a que en algunos de los convenios sectoriales más importantes (industria química, perfumería y afines, sector cárnico, estaciones de servicio, etc.) se hayan introducido cláusulas específicas con el reconocimiento en muchos casos del delegado/a de medio ambiente o figura asimilable. O que, en el caso de algunas empresas, se hayan constituido Comités Ambientales, donde de forma paritaria se tratan las cuestiones de gestión ambiental. No obstante, a nivel sindical, son necesarios más esfuerzos para que nuestra participación sea realmente relevante y acorde a la importancia que esta variable tiene en la competitividad de la empresa, y por lo tanto en el mantenimiento del empleo.

Recogemos el siguiente ejemplo del CGIQ:



## EL CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

### Capítulo X. Medio Ambiente

#### Artículo 71. Actuación en defensa y protección del medio ambiente

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas 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 Sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector químico 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.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- ① Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas 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.
- ④ Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.
- ⑤ Para conseguir estos objetivos las empresas de más de 100 personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán desarrollar un Sistema de Gestión Medioambiental, adecuado a alguna de las normas españolas, europeas o internacionales de certificación de la calidad de dicho sistema. Los delegados de Medio Ambiente del artículo 72 serán informados con carácter previo sobre dicho sistema. De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los delegados de Medio Ambiente del artículo 72.

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.

## Capítulo X. Medio Ambiente

### Artículo 72. Delegados de Medio Ambiente.

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras un/a Delegado/a de Medio Ambiente de entre los delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
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.
7. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

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 prevista en el artículo 95 del presente Convenio Colectivo.

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.

Aterrizamos un momento en el caso concreto de Inditex, donde nos ilustra que, el hecho de que el convenio de referencia no contemple funciones y competencias concretas en materia de sostenibilidad no es condición alguna para que, mediante la negociación colectiva a nivel de empresa o de centro de trabajo, no se puedan crear espacios de participación específicos.

## **Experiencia: Comisiones de medio ambiente de Inditex**

En 2023, y tras un largo proceso de negociación, se acuerda constituir en cada uno de los centros de trabajo del grupo las Comisiones de medio ambiente. En la actualidad hay 12 comisiones.

El hecho de haber conseguido la creación de éstas es importante sobre todo si se tiene en cuenta que el convenio general del sector textil no reconoce ningún tipo de participación en materia de medio ambiente y por el hecho de que el sector textil está identificado tanto a nivel europeo como nacional como uno de los sectores prioritarios por su elevado impacto ambiental y social a lo largo de toda su cadena de valor.

El objetivo o misión de las Comisiones es el trabajo conjunto de las partes para el impulso de las políticas de sostenibilidad paritarias que impulsa la empresa.

Mediante la firma de un protocolo de funcionamiento se fijan los objetivos, la estructura y composición, el funcionamiento y las competencias de los miembros.

Mediante reuniones periódicas, de carácter cuatrimestral, en el seno de estas comisiones se recibirá información sobre aquellos aspectos ambientales que se hayan identificado previamente como significativos en cada uno de los centros de trabajo y que estén relacionados con la hoja de ruta en materia de sostenibilidad de la compañía.

Entre las competencias reconocidas a las personas que forman parte de esta comisión están:

- Fomentar mediante planes de formación y/o sensibilización los planes y programas medioambientales en el centro de trabajo.
- Proponer medidas que ayuden a la consecución de los objetivos medioambientales del centro de trabajo.
- Conocer y colaborar en la implantación de los proyectos en materia medioambiental que repercutan sobre la organización del trabajo o que conlleven la implantación de nueva tecnología.
- Promover iniciativas y campañas concretas que contribuyan a la concienciación y mejora de determinadas prácticas.
- Visitar el centro de trabajo para verificar o valorar la situación con relación a los aspectos ambientales identificados.
- Fomentar prácticas y uso de sustancias más respetuosas con el medio ambiente.

Además, para que la participación de la representación de las personas trabajadoras sea más efectiva se prevé su formación en materia medioambiental, el acceso a la información con carácter previo a las reuniones con fijación de indicadores sobre los que en todos los centros de trabajo se deberá facilitar información detallada para evaluar su desempeño.

- Gestión de residuos
- Rendimiento energético por procesos y fuentes
- Consumo de agua por procesos/usos
- Emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2.

Adicionalmente en algunos centros de trabajo, se ha conseguido negociar y fijar un plus condicionado a la consecución de los objetivos en materia de medio ambiente.

## ¿QUÉ HACEMOS SI NUESTRO CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA NO CONTEMPLA COMPETENCIAS CONCRETAS EN MEDIO AMBIENTE?

A pesar de que como ciudadanos gozamos del derecho constitucional a un medio ambiente adecuado para nuestro desarrollo como personas<sup>1</sup>, no siempre cumplimos esta prerrogativa en el marco de las relaciones laborales. Por norma general, estos derechos y obligaciones no han sido incorporados, figurando, en el mejor de los casos, como un derecho teórico con escaso recorrido. Muchas empresas siguen considerando que la gestión ambiental es un aspecto donde no cabe participación sindical alguna. No obstante, el hecho de que los aspectos ambientales tengan un claro impacto en la competitividad y que, en ciertos casos, afecta a la salud de las personas trabajadoras, el marco de relaciones laborales nos debe permitir la participación activa por múltiples canales.

Si bien es cierto es que el **Estatuto de los Trabajadores** no recoge un derecho explícito de participación en las cuestiones ambientales de la empresa más allá del deber de información. De forma que, el Comité tiene derecho **a ser informado trimestralmente, entre otras cosas, sobre las actuaciones ambientales de la empresa cuando éstas tengan una repercusión directa en el empleo, en la producción o en las ventas** (ET. Art. 64. 2).

Además, el Comité de empresa también tiene **derecho a recibir la información que se facilite a los/as socios/as, entre la que se encuentra la información de carácter no financiero donde las empresas tienen que reportar los impactos que la actividad tiene en la sociedad y el medio ambiente**, entre otras cuestiones.

---

1 Título I. De los derechos y deberes fundamentales

Artículo 45

*Todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo.*

De esta forma, realizando una interpretación más amplia de algunas de las competencias atribuidas a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras en el **artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores**, se podría entender que la componente ambiental de la gestión de las empresas se encontraría de forma implícita dentro de las siguientes competencias:

**“Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, en las mismas condiciones que a éstos”.**

La actual legislación contable obliga a que la variable ambiental figure en la contabilidad empresarial. Por ejemplo, los derechos de emisión que la empresa adquiriera tienen que estar reflejados en las cuentas anuales.

**“Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones: .... e) valoración del puesto de trabajo”.**

Dentro de la valoración del puesto de trabajo la variable ambiental puede afectar las funciones de este. En aquellas empresas que implanten un sistema de gestión ambiental, los trabajos relacionados con aspectos ambientales significativos pueden ser modificados, suponiendo una modificación en el desempeño habitual del trabajo, necesitando información, formación, mayores conocimientos y nuevas aptitudes. Por ello, en estos casos, los representantes de las personas trabajadoras deberán emitir un informe previo.

Las altas temperaturas y los eventos de calor y otros efectos meteorológicos extremos, consecuencia del cambio climático, van a requerir protocolos de actuación negociados con la representación legal de las personas trabajadoras.

## **“Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves”.**

La legislación ambiental establece un régimen disciplinario que, en caso de incumplimiento, conlleva sanciones a la empresa. Por lo tanto, los y las representantes de las personas trabajadoras deberán ser informados.

## **“Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral..., así como en el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor”.**

Aunque la legislación ambiental no es una norma laboral, sí que puede tener una incidencia sobre la actividad de la empresa y, por lo tanto, indirectamente en los aspectos laborales de la misma. Ejercer una labor de vigilancia sobre la legislación ambiental puede ayudarnos a anticipar escenarios y situaciones en el sector que pueden tener un impacto importante en la actividad económica de la empresa.

## **“Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa...”.**

Muchos de los riesgos laborales pueden tener consecuencias ambientales, como puede ser las sustancias peligrosas y sus fichas de datos de seguridad, donde se tienen que recoger las características potencialmente peligrosas para la salud de las personas trabajadoras y el medio ambiente.

Ante la debilidad o dificultad del marco laboral, desde CCOO de Industria entendemos que es necesario extender la negociación colectiva en medio ambiente y en sostenibilidad, así como la creación de espacios de participación en todos los sectores y centros de trabajo. Como hemos dicho anteriormente, el medio ambiente es, cada vez más, una variable indiscutible de la competitividad de las empresas, supone riesgos regulatorios o de transición y puede limitar determinadas actividades o servicios, teniendo por lo tanto repercusiones en el empleo. Desde CCOO tenemos que anticiparnos a los posibles cambios y exigir participación.

## LOS OBJETIVOS DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL TIENEN QUE IR EN LÍNEA CON:

01

Anticiparnos a posibles cambios que puedan afectar a la actividad de nuestra empresa o centro de trabajo como consecuencia de un cambio legislativo o como efecto de la variación del marco de actuación de partida.

02

Ejercer una labor de gobernanza en los procesos de transición económica que están teniendo lugar desde hace ya tiempo de forma lenta pero imparable.

03

Exigir que cualquier tipo de cambio en el modelo productivo se haga de manera sostenible y justa tanto desde el punto de vista ambiental como social.

04

Potenciar el papel de la negociación colectiva en los procesos de transformación que pueda haber en el centro de trabajo.

05

Reforzar el compromiso y la participación en materias que tienen un fuerte impacto sociopolítico para intentar reforzar la relación del sindicato con la sociedad.

Todo ello supone tener claro que, independientemente de lo que pueda parecer a simple vista, medio ambiente y actividad industrial están estrechamente relacionados; la una no podría ser sin el otro. Es un hecho constatable que durante mucho tiempo la generación de beneficios de las empresas ha primado sobre la asunción de responsabilidades y costes de deterioro del planeta y sus ecosistemas. De nuestro hogar. Exigir un desarrollo sostenible desde el punto de vista económico, social y ambiental es necesario si queremos alcanzar los objetivos y retos ambientales que desde el ámbito científico apuntan como necesarios para frenar y/o mitigar el cambio climático.

# 04.

## PARTICIPAR EN LA DESCARBONIZACIÓN.

En la lucha contra el cambio climático y en el proceso de transición ecológica en el que nos encontramos uno de los pilares fundamentales, junto con la economía circular, es la descarbonización de la economía. La industria va a tener que adoptar medidas concretas para conseguir que su actividad genere las menores emisiones a la atmósfera posibles.



### ¿QUÉ ES LA DESCARBONIZACIÓN?

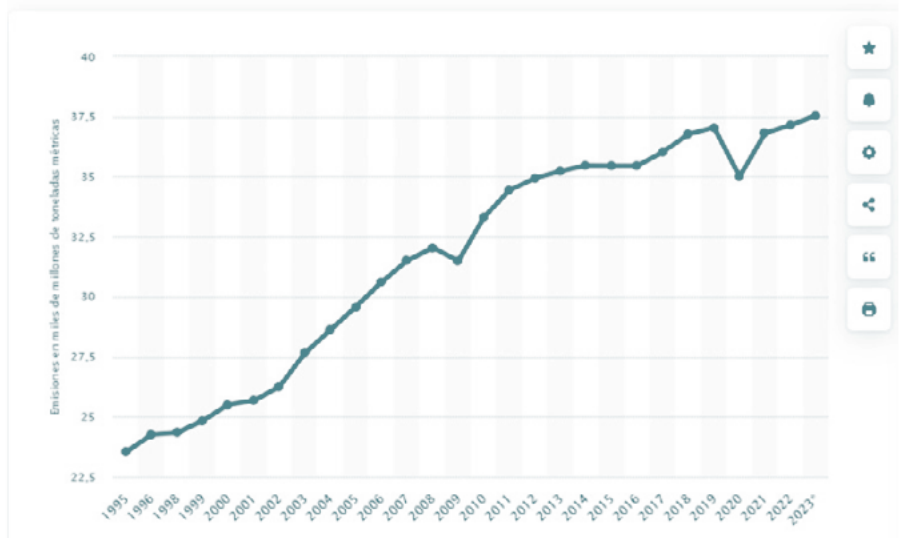
La descarbonización consiste en la reducción progresiva de las emisiones de CO<sub>2</sub> asociadas a la actividad humana, hasta conseguir sociedades climáticamente neutras o de impacto cero en el clima.

### LOGRAR LA DESCARBONIZACIÓN

A pesar de que se han alcanzado acuerdos globales para luchar contra el cambio climático, como el Protocolo de Kioto de 1997 o el Acuerdo de París en 2015, los gases de efecto invernadero siguen incrementándose. Las medidas y objetivos están demostrándose insuficientes para evitar el incremento de la temperatura del planeta en más de 1,5 C°, lo que llevará a una desestabilización de nuestras sociedades. Ya hay evidencias científicas de ello.

#### Emisiones mundiales de CO<sub>2</sub> de 1995 a 2023

(en miles de millones de toneladas métricas)



De mantener esta trayectoria, las consecuencias son imprevisibles. **La emergencia climática hace que sea necesario adoptar medidas cuanto antes** y que con la implicación de todos seamos capaces de disminuir el impacto en el clima. **Es necesario que se incremente la velocidad y los objetivos de reducción, así como abandonar la quema de combustibles fósiles** ya que todavía hoy en día cubren el 80% de la demanda energética mundial.

## La emergencia climática hace que sea necesario adoptar medidas cuanto antes y que con la implicación de todos seamos capaces de disminuir el impacto en el clima.

**No obstante, hay razones para el optimismo.** Desde la UE, la declaración de emergencia climática en 2019 ha supuesto la puesta en marcha de medidas y políticas que tienen como objetivo la neutralidad climática. Lo que ha supuesto que en 2023 las emisiones se hayan reducido en un 8% respecto al año anterior. En España la reducción ha sido similar, del 7,5%. Lo que ha supuesto un mínimo histórico desde 1990. Dicha disminución sin duda ha sido posible gracias a la transición energética puesta en marcha y el despliegue de energías renovables, y su participación en el mix energético.

Por lo tanto, vamos por el buen camino. El plan nacional de energía y clima marca objetivos concretos en materia energética, de movilidad sostenible, de edificación, de industria y en el sector agropecuario que significarán cambios concretos para avanzar en la descarbonización de nuestra sociedad.

La lucha contra el cambio climático es una responsabilidad compartida que requiere de la acción conjunta de gobiernos, empresas, sociedad y de cada individuo a nivel particular. Solo así podemos evitar o mitigar los elevados costes (ambientales, sociales y económicos) que se estiman en caso de inacción.

### Evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero de España

En millones de toneladas de CO2 equivalente



Fuente: BC3. EL PAÍS

Como ciudadanos tenemos que hacer un ejercicio reflexivo y responsable en nuestras actividades, hábitos y toma de decisiones. Y, **como representantes legales de las personas trabajadoras es necesario la acción sindical en medio ambiente para la defensa de las condiciones de trabajo y el empleo ya que muchas actividades y sectores se van a ver afectados por el cambio climático y los procesos de transición**, además de encontrarse limitadas por las restricciones legales de cara a la emisión de gases de efecto invernadero o contaminantes atmosféricos. La descarbonización de los procesos industriales es esencial para lograr el objetivo de neutralidad climática en 2050.

## DESCARBONIZACIÓN EN LA INDUSTRIA

La descarbonización de la industria a nivel nacional está alineada con la Estrategia Industrial Europea que tiene como objetivo último incrementar la competitividad y mejorar la autonomía estratégica. Los sectores industriales que apuesten por la sostenibilidad y la digitalización tienen más posibilidades de liderar en el mercado, mantener y crear empleo.

Aunque hasta ahora los compromisos de descarbonización han sido voluntarios, la Ley 7/2021, de Cambio Climático y Transición Energética establece que en **2025 exista la obligación de cálculo y publicación de la huella de carbono, así como de desarrollo y publicación de un plan de reducción de las emisiones a 5 años para aquellas empresas afectadas por la Ley 11/2018.**

**Ya existe la obligación de cálculo y publicación de la huella de carbono, así como de desarrollo y publicación de un plan de reducción de las emisiones a 5 años para aquellas empresas afectadas por la Ley 11/2018.**

Actualmente, el Real Decreto 163/2014, de marzo, por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono, regula el registro y publicación de los esfuerzos, que, de forma voluntaria, hacen cerca de 10.000 empresas para disminuir su impacto en el clima.

## ¿QUÉ EMPRESAS TIENEN LA OBLIGACIÓN DE CALCULAR SU HUELLA DE CARBONO?

La ley de Cambio climático y Transición Energética de 2021 establecía que se debía modificar<sup>1</sup> el RD 163/2014 para introducir la obligación del cálculo y de la elaboración de un plan de reducción de la huella de carbono, a partir del 1 de enero de 2025, para determinadas empresas; las afectadas por la Ley 11/2018, es decir, aquellas que:

- ⊙ Que el número medio de trabajadores y trabajadoras en las sociedades del grupo supere 500 personas durante el ejercicio.
- ⊙ Que o bien, tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan al menos dos de las siguientes circunstancias:
  - Que el total de su activo sea superior a los 20 millones de euros
  - Que el importe neto de su cifra de negocio consolidada supere los 40 millones de euros.
  - Que el número medio de la plantilla durante el ejercicio sea superior a 250.

Además, a nivel autonómico puede haber otros requisitos que pueden variar. Algunos ejemplos son:

Islas Baleares (Decreto 48/2021- en vigor en 2023). Obliga al cálculo de la huella de carbono a empresas con 50 o más personas trabajadoras y/o que facturen más de 10 millones al año (siempre y cuando las empresas operen total o parcialmente en Baleares)

Navarra (Ley Foral 4/2022. Art. 58 – en vigor en 2024). Las empresas estarán obligadas a calcular su huella de carbono, incluidas las explotaciones agrícolas y ganaderas, y a presentar un plan de reducción.

Comunidad Valenciana (Ley 6/2022 – en vigor desde 2025). Las grandes y medianas empresas deberán calcular y certificar su huella de carbono, así como implementar un plan de reducción.

País Vasco (Ley 1/2024 – En vigor desde 2025) se establece la obligación de calcular la huella de carbono y desarrollar un plan de reducción para diversas entidades, incluyendo administraciones públicas, explotaciones ganaderas, actividades agrícolas, forestales y pesqueras, instalaciones de gestión de residuos, tratamiento de agua, así como establecimientos industriales y de ocio y turismo, y subsectores del sector servicios.

Andalucía (Ley 8/2018). Las empresas que consumen más de 1GWh al año están obligadas al cálculo de su huella de carbono.

1

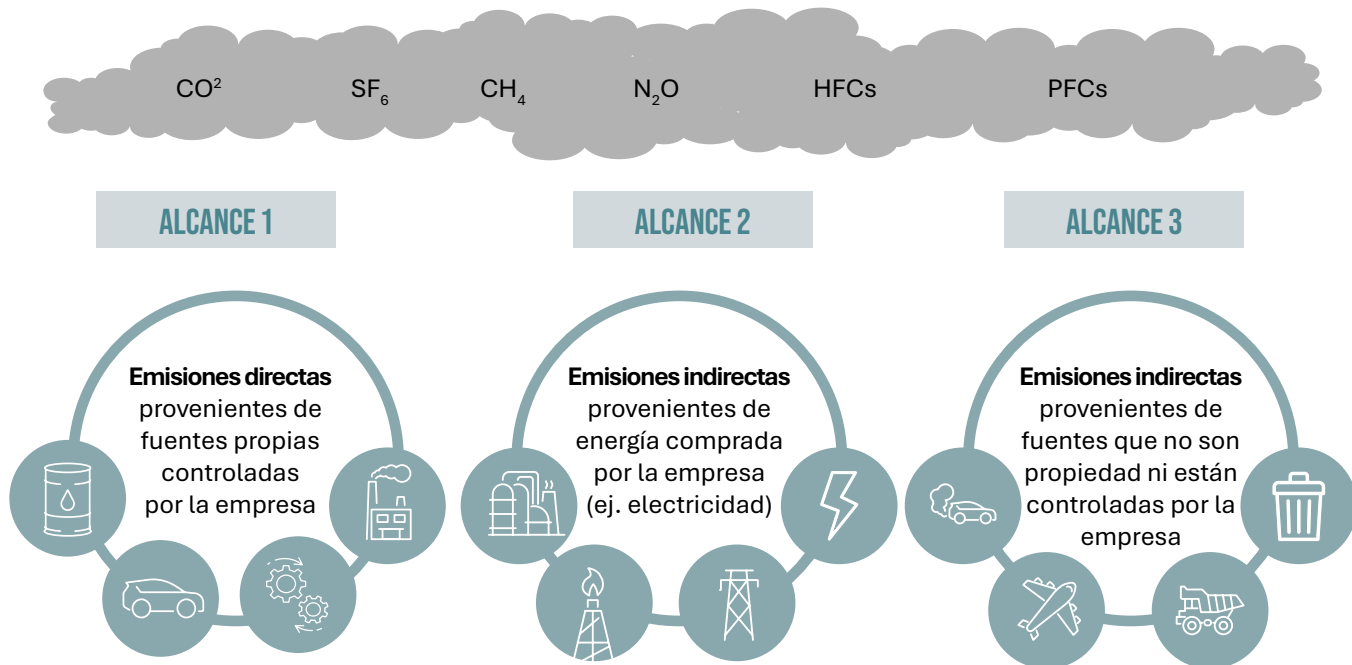
[https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/images/es/modificacionrdhc\\_tcm30-548047.pdf](https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/images/es/modificacionrdhc_tcm30-548047.pdf)

## HUELLA DE CARBONO Y COMPROMISOS DE REDUCCIÓN

La huella de carbono de una empresa es el indicador ambiental que mide la totalidad de los gases de efecto invernadero (GEI) emitidos como consecuencia directa e indirecta del desarrollo de su actividad.

La norma corporativa del protocolo de gases de efecto invernadero clasifica las emisiones asociadas a la huella de carbono corporativa de una empresa como emisiones de alcance 1, alcance 2 y alcance 3<sup>2</sup>.

- **Emisiones de alcance 1:** son las emisiones directas asociadas a aquellas actividades de la organización que están bajo su control (consumo de combustibles en los edificios y vehículos, fugas de gases refrigerantes...)
- **Emisiones de alcance 2:** son aquellas emisiones indirectas ligadas al consumo energético de la organización (compra y consumo).
- **Emisiones de alcance 3:** hacen referencia a otras emisiones indirectas generadas a consecuencia de la actividad de la organización, como viajes de trabajo con medios de transporte ajenos, servicios subcontratados, los desplazamientos al centro de trabajo de la plantilla, el tratamiento de residuos, compra y distribución de productos...



Fuente: MITECO

<sup>2</sup> Esta categorización no se aplica a la huella de carbono de un producto (PCF, por sus siglas en inglés), que describe las emisiones de GEI generadas por un producto o servicio a lo largo de las diferentes etapas en su ciclo de vida.

En una primera aproximación el cálculo de la huella de carbono de una empresa consiste en multiplicar el dato de consumo de energía (dato de actividad) por su correspondiente factor de emisión.

## Huella de carbono = Dato de actividad x Factor de emisión

Donde:

- El **dato de actividad** es el parámetro que define el nivel de actividad generadora de emisiones de GEI y se divide en los tres tipos de alcance que hemos visto.
- El **factor de emisión** es el coeficiente que estima la cantidad de gases de efecto invernadero emitidos por una unidad de actividad ( por ejemplo, 0.25 kg de CO2 equivalente por kilovatio/hora de electricidad consumida). Las fuentes de donde se extraen dichos **factores de emisión** son el *Inventario Nacional de Efecto Invernadero de España* y las Directrices del IPCC de 2006 para los *inventarios nacionales de gases de efecto invernadero*<sup>3</sup>.

A diferencia de las **emisiones directas**, que abarcan las emisiones de proceso que se liberan durante los procesos industriales y la fabricación in situ, las **emisiones indirectas (alcance 2 y 3)** son aquellas generadas a consecuencia de las actividades de la empresa declarante, pero se producen en fuentes que son de propiedad o están controladas por otras empresas.

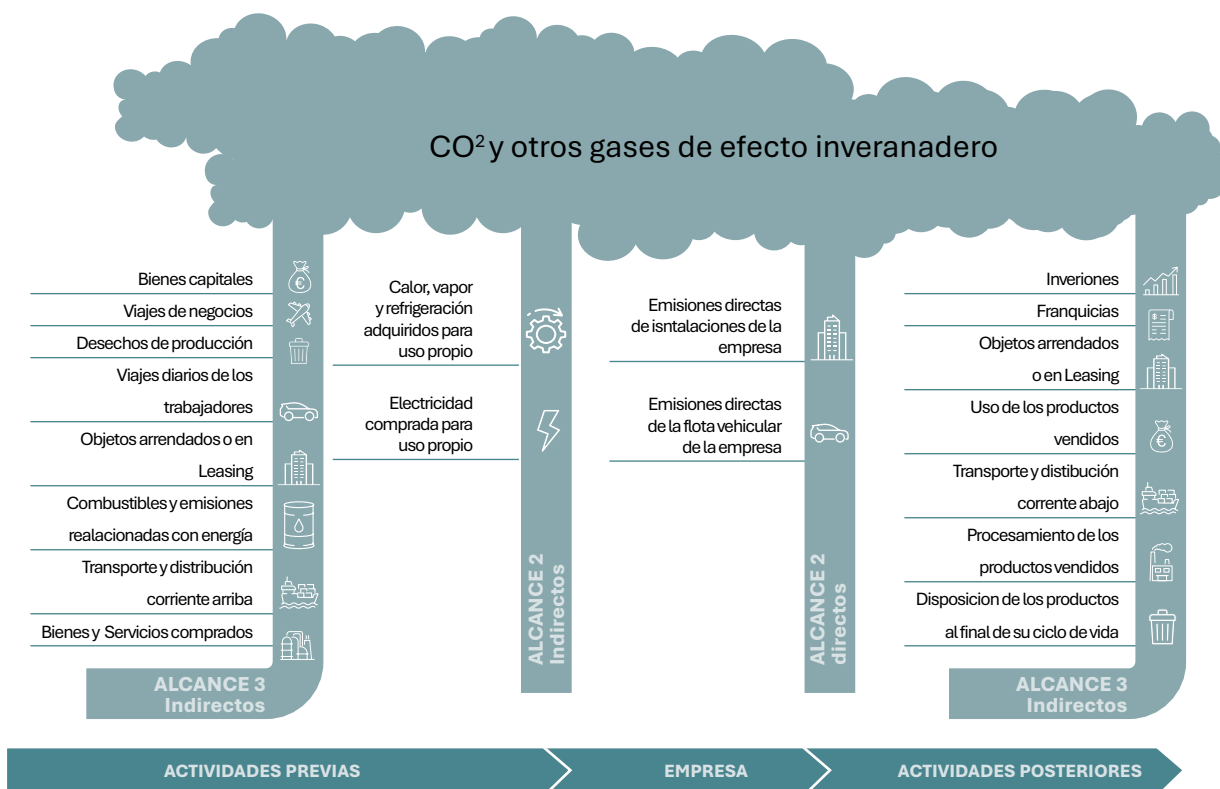
Las emisiones de alcance 2 son más fáciles de identificar, ya que hacen referencia fundamentalmente a aquellas procedentes de energía comprada o adquirida, como el vapor de la electricidad, la calefacción o la refrigeración, generada fuera de las instalaciones y consumida dentro de la empresa; mientras que **las emisiones relacionadas con el alcance 3 presentan una mayor complejidad al referirse a todas aquellas que se producen en la cadena de valor**. En muchas ocasiones las emisiones de alcance 3 pueden representar una parte muy importante de las emisiones totales de una actividad. Llegando a representar en muchas ocasiones más del 90% de las emisiones.

Las emisiones de alcance 3 se dividen en emisiones aguas arriba y aguas abajo y se pueden clasificar en 15 categorías diferentes:

- **Emisiones de alcance 3 aguas arriba:** son aquellas que dentro de la cadena de valor están relacionadas con los bienes adquiridos o comprados o los servicios recibidos y generadas desde la “cuna hasta la puerta”. Algunos ejemplos pueden ser: bienes y servicios adquiridos, bienes de capital, actividades relacionadas con el combustible y la energía, transporte previo y distribución, viajes de negocio o desplazamiento de los empleados.
- **Emisiones de alcance 3 aguas abajo:** son aquellas que se generan dentro de la cadena de valor una vez que los productos o servicios han salido de la propiedad o el control de la empresa. Hay siete categorías diferentes: transporte y distribución, procesamiento de productos vendidos, utilización de los productos vendidos, tratamiento de los productos vendidos al final de su vida útil, activos arrendados en fases posteriores, franquicias e inversores.

**Nuestro trabajo como delegados y delegadas consistirá en:**

- ① Solicitar a la empresa que calcule su huella de carbono si no lo hace todavía.
- ② Verificar y controlar que efectivamente se están teniendo en cuenta todos los focos de emisión y alcances.
- ③ Alcanzar un compromiso de reducción de emisiones a medio y largo plazo, que contemple un objetivo ambicioso.
- ④ Descripción de medidas concretas de reducción para alcanzar los objetivos fijados, así como los recursos necesarios para su implementación (Plan de reducción de emisiones).



Fuente: Climatepartner

Puede que no todas las categorías de alcance 3 sean aplicables a nuestra empresa, ya que en función del sector en el que nos encontremos y la actividad concreta tendrán mayor incidencia unas tareas u otras. Lo importante es tener claro que en el alcance 3 se tienen que tener en cuenta todas y cada una de las tareas y desplazamientos necesarios para que el producto y servicio sea producido y usado hasta que quede en desuso. Es lo que se denomina enfoque de la “cuna a la tumba”

En la actualidad hay herramientas, como la del Ministerio de Transición Ecológica<sup>4</sup> o la del IHOBE, que facilita el cálculo en las empresas. **Como delegado y delegadas no tenemos que saber usar dichas herramientas, pero sí instar a la empresa a que las utilicen y calculen el impacto que la actividad tiene en el clima.**

<sup>4</sup> EL MITECO ha desarrollado una serie de herramientas concretas para facilitar a las empresas el cálculo de su huella de carbono <https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/calculadoras.html>

## ¿Cómo se calcula la huella de carbono?

La huella de carbono que genera cada fuente de emisión es el resultado del producto del dato de consumo (dato de actividad) por su correspondiente factor de emisión:

$$\text{HUELLA DE CARBONO} = \text{DATO DE ACTIVIDAD} \times \text{FACTOR DE EMISIÓN}^5$$



*Ejemplo dato de actividad: Cantidad de gas natural usado en la calefacción (kWh de gas natural)*

*Ejemplo factor de emisión: para el gas natural 0,182kg CO2 equivalente en 2022*

### ¿Qué datos se necesitan?

La información mínima alcance 1 +2:

- ① **Alcance 1: emisiones directas**
  - Consumo de combustibles fósiles en edificios (calderas de gas natural, gasoil, uso de combustibles en las oficinas, maquinaria, almacenes, vehículos...)
  - Fugas de gases refrigerantes fluorados en equipos de climatización/refrigeración
- ② **Alcance 2: emisiones indirectas debidas al consumo de electricidad**
  - Consumo de electricidad para un año de actividad.

Los factores de emisión correspondientes.

- ③ **Incorporar también el Alcance 3: otras emisiones indirectas:**
  - Viajes de trabajo con medios de transportes externos.
  - Servicios subcontratados (gestión de residuos, limpieza, seguridad, logística...)
  - Compra de productos
  - Desplazamientos de la plantilla al centro de trabajo
  - Etc.

### ¿Qué pasos hay que seguir?

- ① Escoger el año de cálculo
- ② Identificar las fuentes emisoras
- ③ Recopilar los datos de consumo de esas fuentes según los alcances y los factores de emisión
- ④ Plan de reducción

Tras el cálculo de la huella de carbono y una vez que conocemos el nivel de emisiones producidas, se debe **diseñar un plan para la reducción**, que además de reducir las emisiones a nivel empresarial supondrá en muchos casos un ahorro energético y económico para la empresa.

En el plan de reducción deberá incluir las medidas concretas que se van a llevar a cabo, así como la cuantificación de la estimación de las reducciones que conlleva su aplicación. Además, es recomendable la inclusión de un cronograma en el plan.

## Un plan de reducción de emisiones deberá incluir las medidas concretas que se van a llevar a cabo, así como la cuantificación de la estimación de las reducciones que conlleva su aplicación.

Dicho plan de reducción será necesario para que la empresa pueda inscribirse en el registro creado a raíz del RD163/2014 por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO). Por lo tanto, **en caso de que nuestra empresa ya esté inscrita en este registro sabemos que tiene la obligación de tener un plan de reducción de emisiones y de eficiencia energética que podremos solicitar.** En la actualidad hay más de 5.000 empresas españolas registradas y desde la página web del ministerio ([Registro huella/ organizaciones](#)) se puede acceder al listado completo, donde se recoge, entre otras cosas:

- el nombre de la organización,
- el año de registro de la huella de carbono,
- los alcances que contempla el cálculo y si éste está verificado por una organización externa,
- los objetivos de reducción (si los hubiera)
- el % de compensación

En ese mismo link podemos encontrar un listado de las compensaciones inscritas en el registro con las absorciones previstas por proyecto y organización. Igualmente permite acceder a un listado de proyectos de absorción detallando su ubicación concreta, la superficie, el desarrollador del proyecto y una breve descripción.

Los pasos para la puesta en marcha de un **Plan de Reducción de Huella de Carbono** serían:

1. El punto de partida será siempre el **cálculo de la Huella de Carbono**, ya que nos da la información necesaria para poner en marcha acciones concretas.
2. **Analizar y seleccionar las medidas** concretas que puedan tener incidencia sobre los focos de emisión que se han contemplado en el cálculo de la huella de carbono y **establecer objetivos cuantitativos de reducción**. Dichas medidas variarán de un centro de trabajo a otro, pero a continuación se apuntan algunas medidas que pueden servir de orientación.

Mejora de  
a envolvente



Iluminación



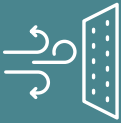
- Sustitución de marcos y cristales
- Reducción de infiltraciones a través de puertas y ventanas
- Cubiertas ajardinadas
- Instalación de cortinas de aire en puertas exteriores

- Aprovechamiento de la luz natural
- Sustitución de lámparas incandescentes por fluorescentes de bajo consumo
- Sustitución de lámparas halógenas convencionales por lámparas halógenas IRC
- Sustitución de balastos electromagnéticos por balastos electrónicos en luminarias
- Instalación de detectores de presencia en zonas de uso esporádico
- Aprovechamiento de la luz natural mediante sensores de luz
- Zonificación de la iluminación
- Iluminación con lámparas LED
- Sustitución de lámparas de vapor de mercurio en iluminación exterior
- Limpieza regular de ventanas y lámparas



Climatización

- Instalación de paneles solares térmicos
- Instalación de válvulas termostáticas en radiadores
- Regulación de la temperatura de climatización
- Sustitución de caldera por otra más eficiente
- Uso de enfriamiento gratuito o freecooling
- Zonificación de las áreas a climatizar
- Aislamiento del circuito de distribución de climatización
- Sustitución de gasoil o carbón por biomasa preferiblemente o gas natural
- Optimización del rendimiento de las calderas y asegurar su buen mantenimiento
- Instalación de quemadores modulantes y sensores de oxígeno
- Sustitución de radiadores o aerotermos eléctricos por bombas de calor
- Cubrimiento de condensadores exteriores de enfriadoras y bombas de calor
- Sistemas radiantes
- Recuperadores de calor
- Instalación de energía geotérmica para la climatización de edificios
- Utilización de toldos y persianas
- Regulación del aire acondicionado a 26°C en verano y 21°C en invierno

 <p><b>Equipos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de regletas múltiples con interruptor o enchufe programable</li> <li>- Apagado de los aparatos eléctricos cuando no se usan</li> <li>- Instalación de variadores de velocidad en motores</li> <li>- Utilización de herramientas informáticas para la monitorización de consumos</li> <li>- Instalación de paneles solares</li> <li>- Apagado del aire acondicionado cuando no es necesario</li> <li>- Programación de revisiones periódicas de los equipos</li> <li>- Sustitución de equipos por otros que funciones con refrigerantes de menor PCG</li> </ul>
<p><b>Generación eléctrica</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalación de sistemas de cogeneración</li> <li>- Instalación de paneles solares fotovoltaicos</li> </ul>
 <p><b>Refrigeración</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control de la temperatura de refrigeración</li> <li>- Mantenimiento de las puertas cerradas</li> <li>- Evitar la sobrecarga de neveras</li> <li>- Evitar la proximidad a fuentes de calor</li> <li>- Compra de equipos eficientes energéticamente</li> <li>- Dejar espacio suficiente para la ventilación de los equipos</li> <li>- Control de pérdidas o fugas de refrigerante</li> <li>- Instalación de cortinas de plástico en las puertas de las cámaras frigoríficas.</li> </ul>
<p><b>Transporte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomento de modos de transporte más respetuoso con el medio ambiente: transporte público y/o bicicleta</li> <li>- Gestión de rutas</li> <li>- Renovación del parque de vehículos</li> <li>- Formación de técnicas de conducción más eficiente</li> <li>- Realización de revisiones periódicas de los vehículos</li> <li>- Cambio de neumáticos y comprobación regular del estado de los mismos</li> <li>- Hinchar los neumáticos con nitrógeno seco</li> <li>- Evitar cargas innecesarias en el vehículo</li> <li>- Revisar la aerodinámica del vehículo</li> </ul>
 <p><b>Medidas Genéricas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenimiento adecuado de las instalaciones</li> <li>- Instalación de sistemas de telegestión energética de los edificios</li> <li>- Incorporación de buenas prácticas entre la plantilla (sustitución de reuniones presenciales por videoconferencias, teletrabajo, vestimenta adecuada, apagar los equipos...)</li> <li>- Implementación de las mejores técnicas disponibles a nivel sectorial</li> <li>- Planes de movilidad sostenible al trabajo</li> <li>- Compra de materiales sostenibles</li> </ul>

Fuente: IDAE

Establecimiento de un **objetivo cuantificable de reducción y la fecha para su cumplimiento.**

Los objetivos que se fijen pueden ser:

- **Absolutos:** refleja una cantidad específica de reducción de emisiones durante un periodo de tiempo determinado.
- **De intensidad o relativo:** se expresa como una relación entre la reducción de GEI y alguna variable representativa de la actividad (ratios de emisiones). Este tipo de objetivos facilitan la comparación y permiten reflejar mejoras independientemente de los otros factores financieros de la actividad.

Al definir una fecha para la consecución del objetivo fijado, así como para los posibles objetivos intermedios, será importante para poder realizar un cronograma que permita hacer el correcto seguimiento del plan.

- 1) La información y sensibilización de la plantilla como valor añadido para la correcta implementación del plan y la modificación de hábitos.
- 2) Seguimiento sobre el progreso del plan.
- 3) La representación legal de las personas trabajadoras, y concretamente los delegados o delegadas de medio ambiente o figuras asimilables si las hubiera, tienen que exigir la información, consulta y participación en el plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero al tener un impacto directo en la competitividad de la empresa.

Y, si nuestra empresa todavía no está calculando el impacto de la actividad mediante la huella de carbono, instar a que lo haga. Con el tiempo el cálculo de la huella de carbono va a ser un requisito legal para todo tipo de empresas y un elemento fundamental para el mantenimiento de la actividad. Además, la emergencia climática en la que nos encontramos, debería ser un aliciente para que, entre todos, dentro de nuestras posibilidades, disminuyamos las emisiones de GEI.

Junto con los planes de reducción de emisiones, y con la idea de incentivar dicha reducción se crearon dos mecanismos que las empresas están utilizando en sus estrategias de lucha contra el cambio climático: **las compensaciones y los bonos verdes**. Como veremos, estos dos mecanismos tienen alguna que otra controversia que a nivel sindical nos obliga a estar atentos.

## COMPENSACIÓN, PROYECTOS DE ABSORCIÓN Y BONOS VERDES

Las **compensaciones de carbono** consisten en la financiación de proyectos que reduzcan o capturen emisiones de GEI, para posteriormente deducirlas del cálculo de toneladas de dióxido de carbono que produce la actividad de una determinada empresa.

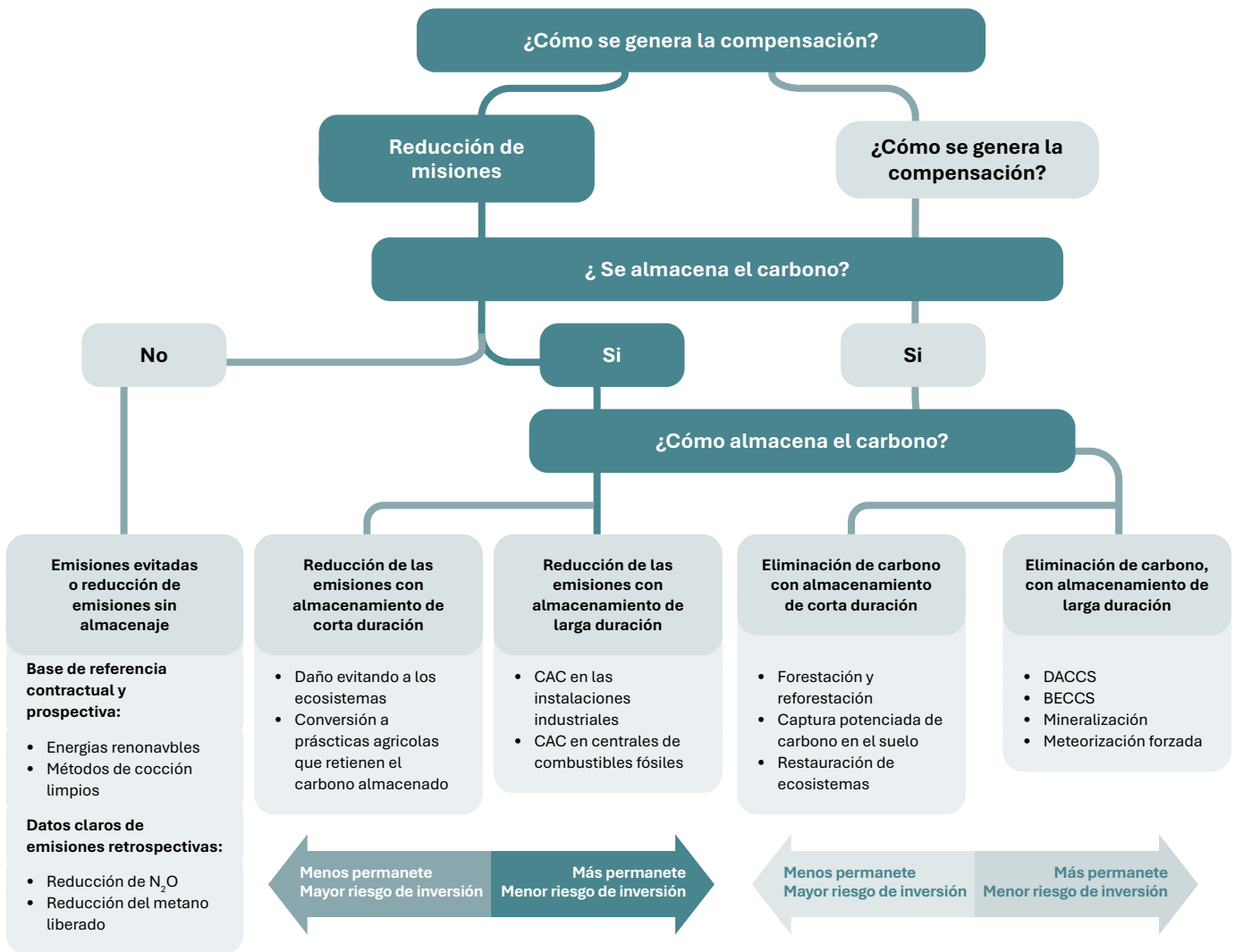
La financiación de estos proyectos se hace a través de mercados de carbono regulados (que atañe a la reducción de emisiones impuestas por ley – Régimen de comercio de Derechos de emisión de la UE) o voluntarios: las empresas adquieren créditos de carbono que luego destinan a proyectos que pueden ser por ejemplo para implementación de energías renovables, la reforestación o la captura y almacenamiento de co2, entre otros.

Otro método son los **bonos verdes**. Un tipo de bono emitido por empresas y gobiernos para financiar proyectos con efecto positivo en el medio ambiente.

**Con estos mecanismos realmente lo que hacen las compañías es pagar para que otros emitan menos emisiones, movilizando miles de millones, pero no actúan sobre las emisiones de la actividad.**

**Con estos mecanismos realmente lo que hacen las compañías es pagar para que otros emitan menos emisiones, movilizando miles de millones, pero no actúan sobre las emisiones de la actividad.** Además, normalmente son proyectos en países en vías de desarrollo, lo que dificulta los controles e inspecciones de verificación para comprobar que realmente estos proyectos se llevan a cabo adecuadamente.

Este es uno de los motivos por lo que cada vez más organizaciones, investigadores o medios de comunicación están poniendo en tela de juicio estos mecanismos ya que realmente se han convertido en una forma de *greenwhasing* o blanqueo medioambiental al ser muy difícil su verificación. No hay forma de verificar que las compensaciones comercializadas se traducen en compensaciones reales de emisiones.



Fuente: Climatica.coop

Como comentamos anteriormente, el registro creado por el RD 163/2014, recoge el registro de la huella de carbono de las compañías españolas inscritas, así como sus objetivos de reducción de emisiones de efecto invernadero que genera su actividad. Y en paralelo facilita la posibilidad de compensar parte de la huella de carbono mediante una serie de proyectos forestales ubicados en territorio nacional. Contrariamente a lo que pasa con los proyectos de carácter internacional, **los proyectos nacionales son más fácilmente verificables y tienen la ventaja que contribuyen al desarrollo de sumideros de carbono en España<sup>6</sup>**, por lo que siempre será preferible que nuestra empresa opte por estos. No obstante, **siempre será preferible priorizar las medidas de reducción de las emisiones que los proyectos de compensación.**

<sup>6</sup> [https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/proyectospreinscritos\\_tcm30-479334.pdf](https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/proyectospreinscritos_tcm30-479334.pdf)

**A modo de resumen, nuestra participación sindical en el proceso de descarbonización de los centros de trabajo debe centrarse en:**

- ⊙ Exigir información, consulta y participación en la estrategia de descarbonización de la empresa. (Art.64 Estatuto de los Trabajadores)
- ⊙ Plantear la necesidad de un plan de descarbonización en caso de que no exista una estrategia concreta en materia, y colaborar en su implementación.
- ⊙ Solicitar información sobre las medidas concretas del plan de reducción de emisiones de la empresa, de sus objetivos, así como su nivel de consecución.
- ⊙ Exigir que los objetivos de descarbonización se ajusten al periodo temporal de 2030 y 2050, años para los que a nivel estatal hay compromisos vinculantes concretos.
- ⊙ Reclamar que se incluya el Alcance 3 en el cálculo de la huella de carbono, en ocasiones éste puede suponer hasta el 90% de las emisiones de una actividad.
- ⊙ Si la empresa tiene proyectos de compensación de emisiones pedir información concreta y verificable sobre el proyecto. Proponer priorizar proyectos de carácter local o nacional.
- ⊙ Intentar que los proyectos de compensación sean sustituidos por medidas de reducción de emisiones en el centro de trabajo. El objetivo debe ser la reducción de las emisiones brutas que genera la actividad para alcanzar la neutralidad climática y no la compensación.

## MOVILIDAD SOSTENIBLE AL CENTRO DE TRABAJO

La movilidad desempeña un papel fundamental en la vida de las personas. La facilidad de los desplazamientos no solo favorece la libertad de elección del lugar de residencia y el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, sino que es indispensable para acceder a otros servicios públicos esenciales como son la educación y la sanidad, así como al ocio y disfrute del tiempo libre. Resulta, en definitiva, un elemento determinante del bienestar y la calidad de vida de las personas.

El sector del transporte representa alrededor del 30,7% de las emisiones totales de gases de efecto invernadero en España, y de este porcentaje una parte muy importante corresponde al transporte por carretera. Los esfuerzos que se están haciendo por descarbonizar la economía suponen prestar especial atención a este sector para conseguir los objetivos fijados. Se hace necesario que la movilidad vaya hacia modos de transporte más sostenibles, que permitan a su vez proteger la salud, el medio ambiente, el clima, el bienestar y la seguridad de toda la ciudadanía.

**La movilidad al trabajo tienen un impacto directo en el medio ambiente, por ser una fuente de emisiones de gases de efecto invernadero, pero también en la movilidad al trabajo tiene un impacto directo en el medio ambiente, pero también en la salud, bienestar y calidad de vida de las personas trabajadoras.**

Muchas personas se desplazan todos los días de su casa a su lugar de trabajo y por lo tanto **la movilidad al trabajo supone una fuente importante de emisiones de gases de efecto invernadero**, sobre todo en las medianas y grandes empresas. Estos desplazamientos, como hemos visto en el apartado anterior, deberían contabilizarse en la huella de carbono de la empresa dentro de su alcance 3, al ser consecuencia de su actividad.

Desde esta perspectiva, la Ley 9/2025 de movilidad sostenible recientemente aprobada, tiene entre sus objetivos reorientar los desplazamientos hacia modos de transporte más sostenibles. alguna de las herramientas para lograr este objetivo son los **Planes de movilidad sostenible para grandes centros de actividad y los Planes de movilidad sostenible al trabajo**.

La finalidad de estos planes es promover la movilidad activa, el transporte colectivo, soluciones compartidas y colaborativas, puntos de recarga y cuando sea posible la implantación del teletrabajo.

## PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE PARA GRANDES CENTROS DE ACTIVIDAD

En lo referente a los planes de movilidad para grandes centros de actividad (universidades, hospitales, polígonos industriales...), el art. 25 de la Ley de Movilidad Sostenible marca que, será la actividad competente en materia de transporte y movilidad la que identifique las zonas de actividad, dentro de su territorio, según los criterios que el Ministerio de Transporte y Movilidad Sostenible publique. Una vez publicados estos criterios, en el plazo de 18 meses los grandes centros de actividad tendrán que aprobar un Plan de movilidad sostenible, que deberá revisarse, al menos, cada 5 años y designar un gestor de movilidad.

Los planes que se implemente deberán tener en cuenta y estar coordinados con los planes de movilidad sostenible al trabajo de aquellas empresas que configuren el centro.

- **Planes de movilidad sostenible al trabajo**

A nivel de centro de trabajo el art. 26 , fija que, el plazo de 24 meses desde la entrada en vigor de la Ley, tanto las empresas como las entidades pertenecientes al sector público deberán contar con un plan de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno. Y que dicho plan sea aprobado por acuerdo colectivo, sin contemplarse la imposición unilateral empresarial en caso de desacuerdo.

Además, se establecen otras obligaciones para la empresa a la hora de realizar e implementar el Plan de movilidad sostenible:

- Hacer un correcto seguimiento del plan para evaluar la correcta implantación de las actuaciones y medidas.
- Elaborar un informe de seguimiento sobre la implantación de las actuaciones y medidas cada 2 años.
- Negociar el plan de movilidad con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, con una comisión negociadora que se creará ad hoc y que estará integrada por los sindicatos legitimados y representativos del sector al que pertenezca la empresa.
- Incluir en los planes solicitudes de movilidad sostenible que contemplen el impulso de la movilidad activaactiva, (a pie, en bici...), el transporte colectivo, la movilidad cero emisiones, soluciones de movilidad compartida y colaborativa o el teletrabajo en el caso de que sea posible.
- Incluir medidas relativas a la seguridad vial y la prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo.
- Tener en cuenta no solo a las personas trabajadoras sino también a todas aquellas personas que tengan que entrar en el centro: clientes, proveedores, visitantes, etc...
- Adecuar el plan al elaborado por la entidad local dondedel territorio en el que se ubique el centro y, en su caso, a otros instrumentos de regulación existentes.
- Promover mecanismos de coordinación entre empresas cuando coincidan en el mismo lugar varios centros de trabajo.
- Además, en los casos de centros de trabajo con más de 1.000 personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes, se deberán incluir medidas que permitan reducir la movilidad en las horas punta y promover el uso de transporte con baja o cero emisiones.o durante la jornada laboral.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> En estos casos las Administraciones competentes en materia de movilidad y transporte velarán por la inclusión de dichas medidas. Es muy importante que para cada una de las medidas de actuación que se considere necesarias se fije un plazo concreto de realización, se asigne personal encargado de su realización, así como los recursos económicos necesarios. También será importante tener claro cuáles son los beneficios ambientales, sociales y económicos para cada una de las medidas, así como la fijación de unos indicadores de seguimiento que permitan evaluar y valorar los resultados que se van obteniendo.

Con la modificación del art.85.1 del Estatuto de los Trabajadores, prevista en la disposición final tercera de la Ley de movilidad aprobada, las empresas van a tener que negociar los planes de movilidad sostenible al trabajo de forma similar a lo que sucede actualmente con las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades. Y ésto, va a suponer que muchos delegados y delegadas tengan que abordar negociaciones en éste ámbito, y establecer previamente el marco de implementación de los planes de movilidad.

Todas aquellas comisiones negociadoras que se constituyan a partir del 5 diciembre de 2025, fecha de entrada en vigor de la Ley 9/2025, tienen que incorporar en la negociación los planes de movilidad sostenible teniendo en cuenta lo comentado más arriba.

El incumplimiento de estas obligaciones se tipifica como infracción administrativa grave, con sanciones de entre 2.000 y 6.000 euros.

## **Antes del 5 de diciembre 2027, todos los centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno deberán tener implantado un plan de movilidad sostenible.**

Desde CCOO de Industria creemos que es necesario un cambio modal en los desplazamientos al trabajo, no solo por el impacto ambiental que estos implican sino para atajar otro tipo de problemáticas derivadas del uso generalizado del coche como la elevada tasa de accidentalidad, las desigualdades sociales en relación al acceso a determinados puestos de trabajo, el excesivo tiempo dedicado a los desplazamientos en las grandes ciudades o los importantes gastos económicos que genera el actual modelo de movilidad.

Participar activamente en la búsqueda de soluciones para hacer la movilidad al trabajo más sostenible y reducir la contaminación, a la vez que mejoramos las condiciones de vida de los compañeros y compañeras, es importante para acelerar el cambio.

## FASES DE LOS PLANES DE MOVILIDAD

**01** Compromiso y creación de la mesa de movilidad

**02** Diagnóstico

**03** Plan acción

**04** Evaluación

Los Planes de movilidad al trabajo son una herramienta de acción sindical que permiten avanzar hacia un nuevo modelo de movilidad más sostenible.

### Fases de un Plan de movilidad sostenible al centro de trabajo.

#### **01.** Compromiso y creación de la Mesa de Movilidad

El compromiso para el impulso del Plan de Movilidad es esencial para cualquier cambio que se pretenda abordar. Una vez adquirido el compromiso, tanto de las personas trabajadoras como de la dirección, será el momento de poner en marcha la Mesa de movilidad y los esfuerzos en la elaboración, desarrollo y puesta en marcha del plan.

Incluir un artículo en el convenio con el compromiso de las partes, fijando una fecha para la creación de la mesa o comisión paritaria para la elaboración del plan, su composición, sus objetivos (ej. Ofrecer alternativas adecuadas de movilidad que faciliten a los trabajadores el acceso al centro en buenas condiciones de tiempo, seguridad, que además supongan una reducción de la huella de carbono de dichos desplazamientos), la periodicidad de las reuniones, el plazo de implementación de las medidas que se determinen en dicha comisión (teniendo en cuenta las obligaciones legales existentes), y todas aquellas cuestiones que se consideren fundamentales para un buen funcionamiento de la mesa de trabajo.

#### **02.** Puesta en marcha de la mesa

Una vez adquirido el compromiso, tanto de las personas trabajadoras como de la dirección, será el momento de poner en marcha la Mesa de movilidad y los esfuerzos en la elaboración, desarrollo y puesta en marcha del plan.

### 03. Diagnóstico

Consiste en recopilar la información y los datos necesarios que permitan identificar adecuadamente la movilidad existente de las personas que configuran la plantilla, los clientes, proveedores y otros agentes para poder adoptar una estrategia adecuada a las necesidades concretas tanto de la empresa como de las personas que diariamente o frecuentemente acuden a las instalaciones. Entre los datos que habría que recopilar y analizar se encuentran:

- Aspectos generales del centro de trabajo, como situación, tamaño, ubicación, número de personas trabajadoras y/o visitantes, proveedores, etc.
- Detalles y estadísticas sobre el tipo y modo de desplazamientos, horarios, distancias de los desplazamientos, modo de desplazamiento alternativo, turnos de entrada y salida, y otras variables que puedan ser de interés. Este tipo de información, si no está disponible, se puede obtener mediante cuestionarios a la plantilla y a los responsables, para tratar de conocer la demanda de movilidad existente, así como los hábitos personales y colectivos.
- Oferta de movilidad y desplazamiento. Tener una foto de las infraestructuras viarias existentes, así como de sus características, la oferta de transporte público existente en la zona, la localización y estado de las paradas, posibles itinerarios que permiten el acceso a las instalaciones en los distintos transportes, aparcamientos existentes etc.

Tras analizar toda la información que seamos capaces de recoger tendremos la capacidad de definir líneas estratégicas de actuación y plantear propuestas concretas para hacer que la movilidad al centro de trabajo sea más sostenible y segura.

El papel de la representación legal de las personas trabajadoras en la fase de diagnóstico es esencial para vencer las reticencias que puedan existir en torno a facilitar información sobre hábitos personales o colectivos, así como las relacionadas con los posibles cambios derivados del plan de movilidad. La información y sensibilización de la plantilla es muy importante para el éxito de cualquier cambio que se pretenda adoptar en temas de movilidad.

### 03. Elaboración de un plan de acción

Algunas de las preguntas fundamentales llegados a este punto es qué queremos mejorar, dónde queremos llegar y cómo podemos hacerlo.

Habrá que definir líneas estratégicas de actuación en temas concretos y dentro de cada línea estratégica concretar una serie de medidas prácticas para conseguir el objetivo buscado.

Por poner algún ejemplo un ejemplo:

Línea estratégica	Medidas actuación
Potenciar los desplazamientos a pie o en bicicleta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Creación de un carril bici</li> <li>2.Creación de un parking para bicicletas.</li> <li>3.Facilitar bicicletas</li> <li>4.....</li> </ol>
Aumentar la oferta de transporte público y mejorar la existe para fomentar el acceso de los trabajadores/as al centro de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Coordinación horarios trenes y autobuses</li> <li>2. Sensibilización de los trabajadores/as de los beneficios del uso de transporte público</li> <li>3. Financiación del uso del transporte público</li> <li>4.....</li> </ol>
Fomento del coche compartido	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Crear una aplicación que facilite el cruce de información entre los trabajadores/as</li> <li>2. Flexibilizar el horario de trabajo</li> <li>3. Disminuir las plazas de aparcamiento disponibles</li> <li>4.....</li> </ol>

Una figura que puede ser decisiva en la correcta implementación y seguimiento del plan es la del **Gestor de movilidad**. Éste debería caracterizarse por contar con la formación técnica adecuada, podrá ser contratado o elegirse entre los empleados ya existentes.

Es recomendable que entre los representantes de los trabajadores/as se nombre también un **responsable de movilidad sindical** para que se coordine con el gestor.

## 04. Evaluación

El seguimiento y evaluación son necesarios para determinar el grado de cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de acción.

La mesa de movilidad, a través de la figura del Gestor, es la encargada de realizar este seguimiento y evaluación del plan de movilidad según los plazos temporales establecidos en el mismo para los distintos objetivos.

La valoración no debería basarse solo en datos cuantitativos (evolución usuarios transporte público, evolución personas que van a trabajar en bicicleta, usuarios de vehículos...) sino que es conveniente hacer también una valoración a nivel cualitativo, lo que implica tener en cuenta el cambio de hábitos y la satisfacción asociada al cambio.

El análisis de toda la información tiene que dar lugar a un informe de valoración donde quede reflejado el grado de aplicación del plan, concretando el estado o el punto de ejecución en el que se encuentra, los beneficios logrados con cada una de las medidas adoptadas y el grado de consecución de los objetivos fijados. También tienen cabida las futuras acciones que se tengan que adoptar a futuro para mejorar y seguir impulsando una movilidad sostenible y segura al centro de trabajo.

Para ampliar información sobre la movilidad sostenible de los trabajadores es conveniente echar un vistazo al documento confederal “Una movilidad de los trabajadores, segura, eficiente, saludable, equitativa y económica (sostenible)” donde además se facilitan fichas y modelos que facilitan la acción sindical en materia.

# 05. PARTICIPAR EN ECONOMÍA CIRCULAR.

## MARCO GENERAL:

En diciembre de 2015, la Comisión Europea lanza el primer plan de medidas y políticas públicas dirigidas a impulsar la circularidad en Europa. La transición hacia un modelo de producción circular no se plantea como una forma de reducción del impacto ambiental y sobre la salud, sino como una palanca competitiva para el tejido industrial europeo y una forma de asegurar el suministro de ciertas materias identificadas como críticas.

En todos estos años se ha ido avanzando a nivel normativo para conseguir ese cambio de paradigma y actualmente las soluciones circulares ocupan un papel protagonista en la redefinición del modelo productivo.

**En todos estos años se ha ido avanzando a nivel normativo para conseguir ese cambio de paradigma y actualmente las soluciones circulares ocupan un papel protagonista en la redefinición del modelo productivo.**

Los cambios normativos en los que se ha avanzado tienen fundamentalmente que ver con los residuos<sup>8</sup>, pero no sólo.

Algunos fabricantes de la UE ya tienen en la actualidad que cumplir con determinadas normas de diseño para que sus productos (calefactores, aspiradores, frigoríficos u ordenadores) tengan un consumo de energía determinado y un impacto ambiental lo más reducido posible. En junio de 2024 se publica el nuevo reglamento con los nuevos requisitos para considerar un producto ecológico que será aplicable para la mayoría de los productos. Se establece además un pasaporte digital de productos, el establecimiento de requisitos de contratación pública ecológica y se crea un marco para prevenir la destrucción de productos de consumo no vendidos.

---

<sup>8</sup> En 2022 en España se hace la transposición a la legislación española de la Directiva UE 2018/851 en la Ley 7/2022, de 8 de abril de Residuos y Suelos Contaminados para una Economía Circular.

Otras de las medidas adoptadas, para incidir en el cambio de modelo desde el consumo, es el empoderamiento de los consumidores mediante el derecho a información fidedigna sobre el impacto de los productos. O el incentivo de modelos de “producto como servicio”.

Todos estos requisitos deberían traducirse en la industria en una reducción de los costes productivos a largo plazo y en la sustitución de insumos intermedios, bienes y servicios necesarios para la producción. Paralelamente puede implicar el rediseño de los procesos industriales desde la fase inicial, lo que conduciría a modelos de negocio diferentes.

Ya desde 2020 con la Estrategia Española de Economía Circular<sup>9</sup>, donde se fijan objetivos concretos, se señalan sectores concretos de actuación considerados como prioritarios: construcción, agroalimentario, pesquero y forestal, bienes de consumo, turismo y textil- confección.

Entre las principales líneas de actuación del Plan de Acción de Economía Circular encontramos:

- **Producción:** promover el diseño/rediseño de procesos y productos para optimizar uso de recursos naturales no renovables en la producción, fomentando la incorporación de materias primas secundarias y materiales reciclados, minimizando el uso de sustancias nocivas para mejorar su reciclabilidad y reparabilidad.
- **Consumo:** actuaciones encaminadas a la modificación de las pautas de consumo a través de una mayor transparencia de los impactos y el empoderamiento de los/as consumidores/as.
- **Gestión de los residuos:** aplicación del principio de jerarquía, primando la prevención en la generación y la preparación para la reutilización y el reciclaje.
- **Materias primas secundarias:** acciones que favorezcan y faciliten la incorporación en los procesos productivos de materiales provenientes de residuos.
- **Reutilización y depuración de agua:** medidas que favorezcan el uso eficiente de un recurso escaso como el agua y que protejan la calidad y la cantidad de las masas de agua con uso sostenible e innovador.
- **Investigación, innovación y competitividad** en procesos, productos y servicios.

Además, en el marco de la Economía Circular, se podría mencionar la **Hoja de Ruta para la gestión sostenible de las materias primas minerales** aprobada por el MITECO en 2022 que pretende garantizar mediante una correcta gestión y un incremento de la circularidad la seguridad de suministro de materias primas fundamentales para la competitividad de la industria<sup>10</sup>.

A nivel normativo, la reciente **Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular** y el Real Decreto que regula el control del traslado de residuos introduce novedades y objetivos que van a afectar a algunas actividades industriales.

---

9 Economía Circular 2030  
10 [https://www.miteco.gob.es/content/dam/mitesco/es/ministerio/planes-estrategias/materias-primas-minerales/hr-materias-primas-minerales\\_23-8-22\\_web\\_tcm30-544770.pdf](https://www.miteco.gob.es/content/dam/mitesco/es/ministerio/planes-estrategias/materias-primas-minerales/hr-materias-primas-minerales_23-8-22_web_tcm30-544770.pdf)

Habrá que tener en cuenta también la legislación autonómica en materia de economía circular, ya que afectará a aquellas actividades económicas que desarrollen su actividad en el territorio en cuestión.

Son muchos los retos que se pretenden abordar, lo que implica una gran complejidad y hace que los efectos sobre los distintos sectores sean dispares, aunque se persiga un objetivo común. Este hecho a su vez dificulta el análisis y la realización de protocolos de actuación a nivel sindical.

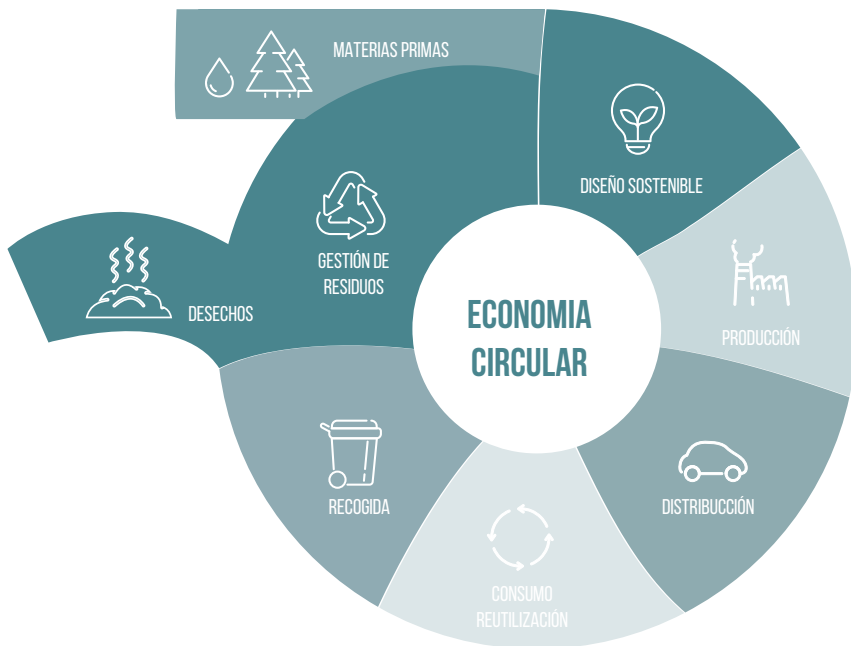
**Son muchos los retos que se pretenden abordar, lo que implica una gran complejidad y hace que los efectos sobre los distintos sectores sean dispares, aunque se persiga un objetivo común. Este hecho a su vez dificulta tanto el análisis y la realización de protocolos de actuación a nivel sindical.**

Por ejemplo, uno de los retos del sector industrial, además de la innovación en ecodiseño o la eficiencia en el uso de recursos, reside en la creación de sinergias sectoriales e intersectoriales que faciliten el flujo de las materias secundarias y la creación de mercados, al haber hoy una deficiencia en la recogida, reutilización y reciclado de ciertos materiales para su posterior uso al no resultar rentable su recuperación. O el caso concreto del sector textil- confección, cuyo actual modelo de producción y consumo resulta de todo antagónico a los principios de economía circular y que requiere de cambios profundos para adaptarse a la normativa que se est  gestando.

A pensar en la implementación de acciones que impulsen la circularidad no deberíamos restringir nuestras actuaciones a un sector o centro de trabajo concreto; la creación de sinergias es de vital importancia porque sin una cooperación de todos los agentes sociales y económicos la rueda de la circularidad no podría avanzar. Sin el compromiso y participación de las y los ciudadanos una parte de la recuperación de materiales se vería mermada, sin la participación activa de los y las trabajadoras muchas empresas tendrán menos incentivos para hacer que sus actividades tengan un menor impacto ambiental y social, y en caso de que la empresa quiera mejorar su gestión ambiental le resultará más difícil sin la participación de los y las trabajadoras ; sin el convencimiento de la dirección de la empresa no se adoptaran políticas y estrategias sostenibles ni circulares; si la recuperación de un determinado residuo no sirve como materia secundaria para otra actividad u otro sector habrá menos incentivos para su correcta gestión, y así podríamos seguir poniendo ejemplos. Se trata, por lo tanto, de ir generando una red cada vez mayor que permita cambiar el actual modelo de producción y consumo.

## El concepto de economía circular.

### EL MODELO DE ECONOMIA CIRCULAR



Fuente: UE

La economía circular es un modelo de producción y consumo que implica reutilizar, reparar, renovar, compartir y reciclar materiales y productos existentes todas las veces que sea posible. Pero para conseguir todo esto es necesario producir de forma que todo lo anterior sea realmente factible. Por lo tanto, supone un cambio de paradigma del actual modelo lineal, que lo que busca es la obtención del máximo beneficio empresarial a través del incremento del consumo de bienes y servicios que tienen una vida limitada, escasa reparabilidad y reciclabilidad y que además en la mayoría de los casos se desentiende tanto de los impactos ambientales que se generan durante el proceso de producción como los que producen los productos al final de su vida útil.

La economía circular pretende tanto reducir los impactos ambientales de las actividades económicas, como conseguir que la industria asuma los costes que genera su actividad (por ejemplo, con la responsabilidad ampliada del productor en la gestión de los residuos que genera).

Al mismo tiempo, la economía circular debería hacer a la industria más competitiva ya que:

- Reduce la dependencia de materias primas que se está poniendo de manifiesto que son escasas y difícilmente sustituibles
- Lleva a una reducción porque a largo plazo hace los procesos mucho más eficientes.

Pero para el despliegue y generalización de la economía circular se requiere innovación en muchos sectores donde hoy en día todavía no existen soluciones concretas para cerrar el círculo. Así como la creación de alianzas estratégicas, sectoriales e intersectoriales, y la intervención pública en aquellos casos donde por temas de rentabilidad el sector privado no invertirá.



## Retos empresariales en materia de economía circular a corto plazo

01. Dar respuesta a la creciente demanda de información sobre el comportamiento ambiental por parte del mercado y de la legislación.
02. Adaptarse a tendencias en mejora de la gestión ambiental de la empresa para mejorar su posicionamiento y cumplir con las exigencias del mercado.
03. Conocer y gestionar la información ambiental de la cadena de valor para dar cumplimiento a las posibles exigencia y demandas.
04. Adaptarse a las nuevas exigencias normativas de inversiones sostenibles y de divulgación de información no financiera.
05. Optimizar el uso de los recursos con perspectivas de ciclo de vida para incrementar su competitividad en el mercado.
06. Reducir la eliminación en vertedero y la valoración energética de los residuos para evitar impuestos ambientales.
07. Abordar procesos de descarbonización que por ahora son voluntarios (al-cance 3) pero que a futuro serán obligatorios.
08. Adaptarse a los cambios legislativos en materia de neutralidad climática y movilidad sostenible.
09. Adaptarse a los cambios legislativos en materia de envases.
10. Empezar a trabajar sobre los retos empresariales en economía circular a largo plazo.
11. Medir la circularidad de productos y organizaciones.
12. Cumplir con los cambios legislativos de eficiencia energética en plantas.
13. Adaptarse a la transformación digital para una movilidad y logística sostenible.

## Indicadores y herramientas útiles para la acción sindical en economía circular

Uno de los objetivos de esta guía es identificar una serie de indicadores que puedan dar lugar a líneas de trabajo que sirvan para potenciar tanto la protección del medio ambiente como la competitividad. Indicadores donde pueda centrarse nuestra acción sindical en medio ambiente para que los retos en economía circular se lleven a cabo en los centros de trabajo, anticiparnos a los cambios normativos que se van a dar para potenciar la competitividad o en su caso prever los posibles riesgos que se puedan derivar de dicha adaptación.

Los ejes fundamentales de la economía circular están vinculados con el ciclo de vida de los productos: eficiencia en el uso de materias primas, reciclaje y valorización de residuos, ecodiseño, reutilización, minimización del consumo de agua y energía, etc.

## ANÁLISIS DEL CICLO DE VIDA (ACV)

Podemos definir como ciclo de vida de un producto o servicio al conjunto de fases o etapas por las que éste atraviesa desde su creación hasta su retirada del mercado o eliminación. El análisis de estas etapas para estudiar los impactos ambientales se conoce como ACV y permite la identificación de los principales impactos desde la extracción y procesamiento de materias primas necesarias para su producción, de la misma producción, del su transporte y distribución, hasta el uso, mantenimiento, reutilización, reciclado y final de su vida útil.

La identificación de los principales impactos va a permitir buscar alternativas tanto en los procesos productivos como aguas arriba y aguas abajo para que la actividad en su conjunto sea lo más sostenible posible desde el punto de vista tanto económico como medioambiental.

Los elementos que se tienen en cuenta dentro del análisis del ciclo de vida se conocen como inputs y outputs (entradas y salidas):

- Inputs/ entradas: uso de recursos y materias primas, partes y productos, transporte, electricidad, energía...etc, que se tienen en cuenta en cada proceso/fase del sistema.
- Outputs/ salidas: emisiones al aire, al agua y al suelo, así como los residuos y los subproductos que se tienen en cuenta en cada producto/fase de sistema.

El alcance del análisis debería contemplar todo el ciclo de vida (lo que se conoce como “de la cuna a la tumba”) y no limitarse al proceso de fabricación. Esto significa que, por ejemplo, externalizar un proceso y contratarlo con un proveedor externo no evita la contabilización de los impactos ambientales asociados a esa actividad concreta; el concepto de ACV nos obligaría a tenerlo en cuenta.

La suma total de las entradas y las salidas sienta las bases para la evaluación del impacto del ciclo de vida (EICV).

Aunque actualmente no hay una obligación legal de realizar este tipo de análisis

#### **Etapas del ciclo de vida**

##### **Aguas arriba**

- Suministro de materias primas:
  - consumo de materias primas teniendo en cuenta la escasez o menos de las mismas
  - consumo de energía
  - generación de residuos peligrosos y no peligrosos
  - emisiones a la atmósfera directas e indirectas.
- El transporte de estas materias primas también es una cuestión a considerar, y donde adquiere fundamental importancia la localización de los proveedores (a mayor distancia mayor uso de combustibles y emisiones de gases de efecto invernadero).

##### **Actividad principal o núcleo de actividad**

- Producción
  - El almacenamiento de materias primas, productos o componentes entraría dentro del núcleo de la actividad principal y dependiendo del tipo de almacenamiento podrá tener un papel significativo el consumo de electricidad. Lo mismo ocurre con el proceso de empaquetado si se utilizan máquinas especializadas para ello.
  - La generación de residuos peligrosos y no peligrosos.
  - El uso de sustancias químicas
  - El consumo de agua
  - Vertidos
  - La gestión de subproductos
  - Emisiones directas e indirectas
- La fase de distribución de los productos sería la más destacable en el caso de los sectores que se dedican a la movilidad o a la logística, significativa por las emisiones de gases de efecto invernadero que se generan.

##### **Aguas abajo**

Se ubicarán aquí, dependiendo de los sectores concretos, las etapas de distribución del producto, su uso en otras industrias y la gestión de este cuando llegue a su fin de vida. Y cada una de estas etapas con sus aspectos ambientales críticos.

- En distribución de los productos:
  - Consumo y residuos derivados del packaging
  - Consumo de combustibles
  - Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero.
- Uso en actividades secundarias:
  - Consumo de energía y agua
  - Residuos peligrosos y no peligrosos
  - Emisiones directas e indirectas.
- Fin de vida:
  - Residuos peligrosos y no peligrosos
  - Consumo de combustibles
  - Emisiones a la atmósfera

que la incorporación de este tipo de enfoque es obligatoria para aquellas empresas que tengan una certificación UNE- EN ISO 14001, o que quieran conseguirla.

## ECODISEÑO

Como delegados y delegadas podemos solicitar que la empresa vaya familiarizándose y utilizando este tipo de enfoque, ya que con mucha probabilidad en un futuro se exigirá para el cálculo de la huella de carbono de los productos/servicios, además, puede mejorar la competitividad de la actividad al identificar e implementar estrategias eficaces para reducir los impactos, promover la eficacia y el ahorro y por tanto la disminución de los costes.

El ecodiseño son las estrategias que aplica el diseñador o diseñadora a corto y medio plazo para reducir el impacto ambiental de los productos. Éstas se pueden aplicar en varios niveles:

A nivel de producto
Mediante la elección de materiales sostenibles
Reducción en el uso de materiales
A nivel de sistema
Optimizar los sistemas de producción
Mejoras en la distribución
A nivel uso de producto y fin de vida
Reducción del impacto durante el uso
Optimización de la vida del producto
Optimización del fin de vida

Ecodiseño y análisis de ciclo de vida son dos herramientas complementarias que tienen como objetivo común la obtención de un producto o la implementación de un proceso con el mínimo impacto ambiental, tanto desde sus propias características particulares como de los impactos de sus procesos hasta su gestión de sus residuos. Estas herramientas deberán irse implementando poco a poco para seguir operando.

El 27 de mayo de 2024 el Consejo europeo aprobó el Reglamento sobre Diseño Ecológico<sup>11</sup>, el cual establece los requisitos que se han de cumplir, en el caso de casi todo tipo de bienes comercializados en la UE, para poder considerarse productos sostenibles. Entre ellos figuran los siguientes:

- ⊙ durabilidad, reutilizabilidad, utilizabilidad y reparabilidad de los productos;
- ⊙ ausencia de sustancias que impidan la circularidad;
- ⊙ posibilidades de refabricación y reciclado;
- ⊙ huella de carbono y medioambiental;
- ⊙ eficiencia en el uso de la energía y de los recursos;
- ⊙ pasaporte digital del producto.

El nuevo Reglamento incorpora también una prohibición en relación con la destrucción de productos textiles y calzado no vendidos, aunque de momento las pymes quedan excluidas de dicha prohibición.

## **Es importante tener claro estos conceptos. No tanto para su aplicación, que a nivel sindical no nos corresponde, sino para saber identificar prácticas de “ecopostureo” o “greenwashing”.**

Dichas prácticas son bastante habituales y suponen la pérdida de confianza de consumidores, que redundará a largo plazo en una caída de las ventas con lo que ello puede suponer. Además de manifestar que la empresa puede no estar cumpliendo de forma adecuada con su responsabilidad en materia medioambiental.

Un estudio de la comisión europea puso en evidencia que más de la mitad de las declaraciones “verdes” de las compañías analizadas eran vagas, engañosas o infundadas, y concluyó que este tipo de prácticas suponía una desventaja para aquellas empresas que realmente tiene la gestión ambiental como un valor añadido, a la vez que vulnera los derechos del consumidor.

La UE lleva años trabajando en adaptar la legislación para que haya unos criterios comunes de reporte de la información no financiera a la que las empresas se tendrán que ajustar<sup>12</sup>. Además, dicha información tendrá que ser verificada y demostrable. **Los sindicatos, como parte interesada, tenemos que alertar de situaciones donde las empresas utilizan prácticas engañosas y no informan correctamente sobre el impacto real de su actividad tanto en el medio ambiente como en la sociedad.**

## **GESTIÓN DE RESIDUOS**

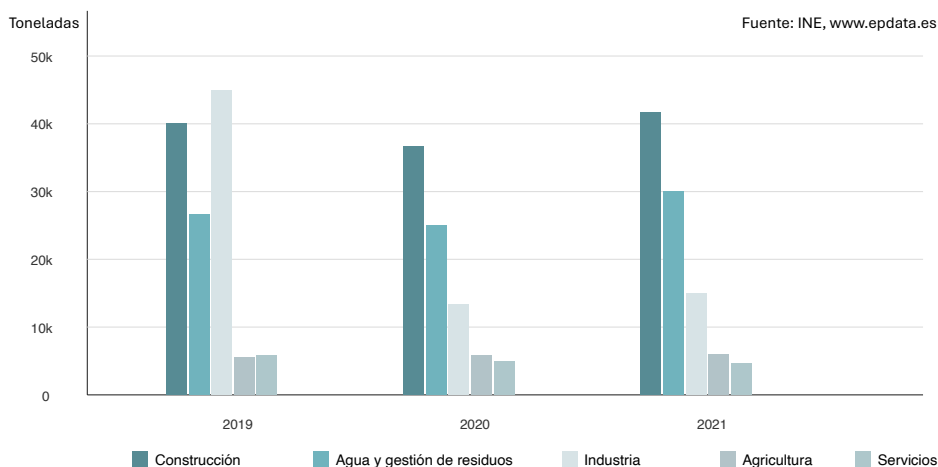
La producción masiva y la mala gestión de los residuos es uno de los problemas más importantes de la sociedad actual. Según los últimos datos disponibles, en España se generaron 115,2 millones de toneladas de residuos en 2021, un 10% más que el año anterior. El 80,4% de los residuos generados procedían de distintos sectores de actividad y menos del 20% se generaron en los hogares. Los datos del INE señalan, además, que un 41,4% de los residuos acaba en vertedero.

Las actividades industriales generaron un total de 37.064,2 millones de toneladas, lo que supone aproximadamente el 9% de la generación total. Lo preocupante, su tendencia creciente en el tiempo. Habrá que esperar a ver si la nueva ley de residuos y suelos contaminados tiene un impacto en la generación y gestión de los residuos a nivel industrial.

---

<sup>12</sup> No obstante, el paquete Ómnibus aprobado el 26 de febrero, implica un retroceso en los requisitos sobre los que hace años se venía trabajando en materia de sostenibilidad, antes incluso que muchas directivas hayan podido ser transpuestas. Habrá que analizar en detalle el impacto de este nuevo paquete de medidas simplificadoras.

**RESIDUOS GENERADOS POR SECTORES ECONÓMICOS QUE LOS PRODUJERON EN ESPAÑA**



Ante el problema de la ingente generación de residuos y su impacto, a nivel teórico, el concepto de economía circular pretende la completa eliminación de los residuos para cerrar el círculo. Éstos no existen porque los productos son diseñados y optimizados para un ciclo de desmontaje y reutilización, y en última instancia los existentes son de carácter biodegradable y no tóxicos para el medio ambiente ni las personas. No obstante, hoy este objetivo es un reto a muy largo plazo, que será posible en la medida en que todas las partes implicadas avancen en la misma dirección.

Hoy en día ya existen grandes compañías que entre sus objetivos de sostenibilidad tienen la generación cero de residuos (Zero Waste), entre ellas REPSOL, INDITEX, IBERBROLA, FERROVIAL, y muchas más. Habrá que ver en qué medida estos objetivos se cumplen y si son realmente factibles.

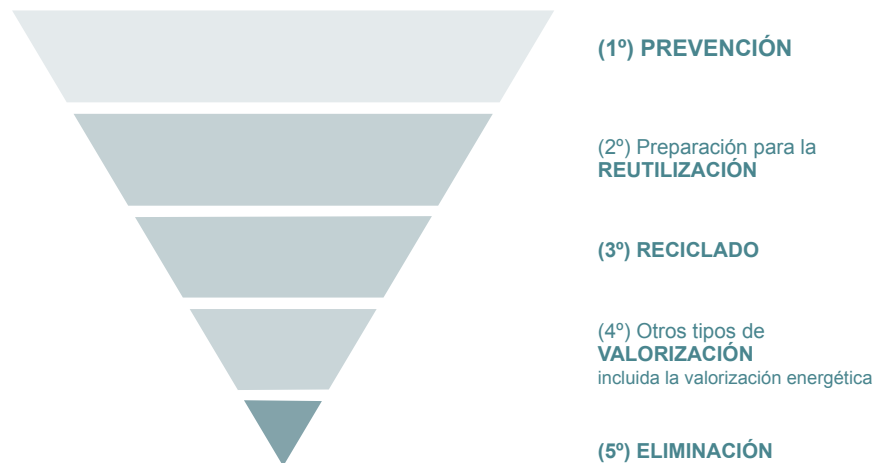
Nuestra participación en temas de residuos, como elemento central de la economía circular, puede ir encaminada precisamente en este sentido: intentar reducir los residuos del centro de trabajo lo máximo posible, teniendo en cuenta que para llegar a ese punto pueden ser necesarias determinadas acciones como:

- ⊗ Identificación de todos los flujos de residuos del centro de trabajo y de la cadena de suministro
- ⊗ La implementación de sistemas de recogida y gestión de residuos
- ⊗ La contratación con gestores autorizados para su correcta gestión si no se puede hacer correctamente en el centro de trabajo donde se generan.
- ⊗ La sustitución de materiales tóxicos y/o no reciclables por otros que tengan un menor impacto, se gestionen mejor o puedan ser reutilizados y reciclados fácilmente.
- ⊗ La modificación de los procesos para el mejor aprovechamiento de las materias primas y por lo tanto la reducción de los residuos.
- ⊗ Eliminación de partes del producto que no tienen una utilidad definida o concreta.
- ⊗ La aplicación de técnicas de ecodiseño,
- ⊗ Formación y concienciación que favorezca cambios en la mentalidad a nivel colectivo.

La Ley 7/2022, de 8 abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, por primera vez trata a los residuos desde un marco integral, incluyendo aspectos económicos y tributarios. Refuerza el principio de jerarquía según el cual se prima la prevención en la generación del residuo y limita la incineración, a la vez que amplía la responsabilidad del productor pasando de responsabilidad delegada a compartida hasta el correcto tratamiento del mismo.

### **Jerarquía en gestión de residuos**

Excepción Anexo V: instrumentos y medidas económicas



**La correcta gestión de residuos se basa en un orden de prioridad: debe evitarse su generación; si se generan residuos, se deben preparar para su reutilización; si la reutilización no es posible, los desechos deben recuperarse principalmente como materiales (reciclados) y, en segundo lugar, como energía. Los residuos se eliminan en vertederos sólo si su recuperación no es técnica o financieramente viable.**

## ¿Qué se considera residuo?

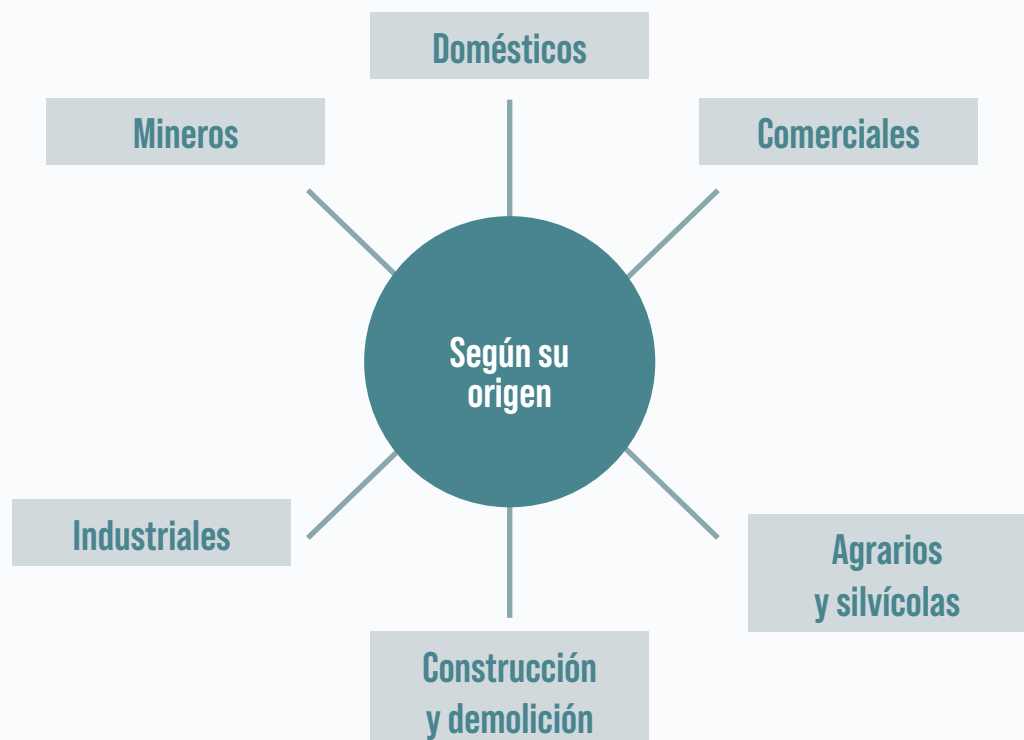
Según la ley se considera **residuo** cualquier sustancia u objeto que su poseedor deseche o tenga la intención u obligación de desechar.

Y define **subproducto** como la sustancia u objeto resultante de un proceso de producción, cuya finalidad primaria no sea la producción de esa sustancia u objeto. La declaración de subproducto requiere de varias condiciones:

- 01 Uso seguro.
- 02 Ser utilizado directamente en el proceso industrial sin tratamiento específico.
- 03 Ser generado en un proceso industrial y no es una instalación de tratamiento de residuos.
- 04 No produce impactos adversos para la salud ni el medio ambiente.

**La correcta clasificación de los residuos es esencial para su correcta gestión y para emprender planes de minimización:**

## Tipos de residuos según su origen:



**Residuos domésticos.** Generados fundamentalmente en los hogares, pero también en los centros de trabajo, como resultado de actividades diarias: restos de alimentos, envases, papel, cartón, plásticos o residuos orgánicos, como aceite de cocina usado.

**Residuos comerciales.** Son aquellos que provienen de actividades comerciales, de oficinas y servicios: papel, cartón, embalajes, restos de comida, residuos de limpieza...

**Residuos industriales.** Producidos como resultado de procesos industriales, como los desperdicios de producción, residuos químicos, metales, plásticos y subproductos industriales.

**Residuos sanitarios.** Aquellos generados en hospitales, clínicas y centros de salud: materiales médicos desechables, residuos biológicos, medicamentos vencidos, residuos infecciosos, etc.

**Residuos mineros.** Son los derivados de actividades de extracción y procesamiento de minerales, como rocas, tierras, lodos y residuos de procesamiento mineral.

**A nivel sindical, aunque los objetivos de la empresa o de la estrategia de sostenibilidad sea conseguir una reducción de los residuos hasta llegar a residuo cero, le daremos prioridad a aquellos residuos que tengan un nivel de peligrosidad mayor y aquellos que el volumen de generación es más elevado**

**Residuos agrícolas y ganaderos.** Son los provenientes de estas actividades del sector agroalimentario: restos de cosechas, estiércol, residuos de alimentos para animales o plásticos agrícolas, entre otros.

**Residuos de construcción y demoliciones,** como escombros, madera, metales, ladrillos y hormigón.

Un **residuo peligroso** es el que presenta una o varias de las características peligrosas enumeradas en el anexo I de la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular<sup>1</sup>, y aquél que sea calificado como residuo peligroso por el Gobierno de conformidad con la normativa europea o en convenios internacionales.

Algunas de las características que permiten clasificar a un residuo como peligroso, y que veremos más adelante con mayor profundidad, son: explosivas, comburentes, inflamables, irritantes, toxicidad específica en determinados órganos, toxicidad aguda, carcinógeno, corrosivo, infeccioso, tóxico para la reproducción, mutagénico...

También recipientes y envases que contengan restos de sustancias o preparados peligrosos o estén contaminados por ellos se consideran como tal siempre que presenten características de peligrosidad. Algunos ejemplos: amianto, aceites industriales, acumuladores, algunos residuos sanitarios o ciertos medicamentos

Por su parte, los residuos industriales no peligrosos en muchos casos no pueden asimilarse a residuos urbanos y tendrán que ser gestionados adecuadamente. Ej. Neumáticos, residuos de construcción, textiles...



**Los residuos asimilables a urbanos:** envases, papeles...o todo aquello que generamos en el ámbito doméstico. Mientras que un ejemplo de residuo inerte serían por ejemplo los lodos de depuración<sup>2</sup>.

#### ¿En qué herramientas podemos apoyarnos para clasificar un residuo?

Como hemos comentado anteriormente, la Ley 08/2022 de residuos y suelos contaminados para una economía circular define como “residuo peligroso” aquel que presenta una o varias características de peligrosidad enumeradas en el anexo III, y que hemos recogido en la siguiente tabla.

1 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-5809-consolidado.pdf>

2 <https://www.miteco.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/prevencion-y-gestion-residuos/flujos/lodos-depuradora.html>

<b>Características que convierten a un residuo en peligroso</b>	
HP1	<b>Explosivo:</b> residuos que, por reacción química, pueden desprender gases a una temperatura, presión y velocidad tales que pueden ocasionar daños a su entorno. Se incluyen los residuos pirotécnicos, los residuos de peróxidos orgánicos explosivos y los residuos autorreactivos explosivos.
HP2	<b>Comburente:</b> residuos que, generalmente liberando oxígeno, pueden provocar o facilitar la combustión de otras sustancias.
HP3	<b>Inflamable:</b> residuos, líquidos, sólidos o gases que pueden inflamarse o provocar fuego fácilmente a bajas temperaturas, por fricción, en contacto con el aire, etc.
HP4	<b>Irritante:</b> residuos que, cuando se aplican, pueden provocar irritaciones cutáneas o lesiones oculares
HP5	<b>Toxicidad específica</b> en determinados órganos (STOT)/Toxicidad por aspiración: residuos que pueden provocar una toxicidad específica en determinados órganos, bien por una exposición única, bien por exposiciones repetidas, o que pueden provocar efectos tóxicos agudos por aspiración.
HP6	<b>Toxicidad aguda:</b> residuos que pueden provocar efectos tóxicos agudos tras la administración por vía oral o cutánea, o como consecuencia de una exposición por inhalación.
HP7	<b>Carcinógeno:</b> residuos que inducen cáncer o aumentan su incidencia
HP8	<b>Corrosivo:</b> residuos que, cuando se aplican, pueden provocar corrosión cutánea.
HP9	<b>Infecioso:</b> residuos que contienen microorganismos viables, o sus toxinas, de los que se sabe o existen razones fundadas para creer que causan enfermedades en el ser humano o en otros organismos vivos
HP10	<b>Tóxico para la reproducción:</b> residuos que tienen efectos adversos sobre la función sexual y la fertilidad de hombres y mujeres adultos, así como sobre el desarrollo de los descendientes.
HP11	<b>Mutagénico:</b> residuos que pueden provocar una mutación, es decir, un cambio permanente en la cantidad o en la estructura del material genético de una célula.
HP12	<b>Liberación de un gas de toxicidad aguda:</b> residuos que emiten gases de toxicidad aguda (Acute Tox. 1, 2 ó 3) en contacto con agua o con un ácido
HP13	<b>Sensibilizante:</b> residuos que contienen una o varias sustancias que se sabe tienen efectos sensibilizantes para la piel o los órganos respiratorios
HP 14	<b>Ecotóxico:</b> residuos que presentan o pueden presentar riesgos inmediatos o diferidos para uno o más compartimentos del medio ambiente
HP15	Se puede caracterizar un residuo como peligroso basándose en otros criterios aplicables, tales como la evaluación del lixiviado

Para ampliar información sobre estas características a las que se asocia una determinada clasificación HP conviene ampliar con Anexo II de la Ley de 7/2022, de residuos y suelos contaminados, ya que cada una de ellas se subdivide en clases y categoría y especificidades.

## Objetivos de la acción sindical:

- **Minimizar los residuos peligrosos.** Entre los objetivos y medidas de la Ley 7/2022: Está reducción en el uso de sustancia anexo XIV y XVII reglamento REACH. Desde julio 2022 los productores iniciales de más de 10 toneladas tienen la obligación de tener un plan de minimización. Exentas las empresas con certificado EMAS u equivalente.
- **Minimizar los residuos no peligrosos y que se realice una correcta gestión.**
- **Fomentar la economía circular (7R).** Buscando su aplicación en los procesos internos de la empresa y/o su incorporación a los mercados de subproductos.
- **Incentivar estrategias de residuo cero.**

En cada una de las HP hay pictogramas asociados que podemos encontrar tanto en las etiquetas como en las Fichas de Datos de Seguridad.

### Pictogramas de peligro



**PELIGRO**  
Palabras de advertencia

**H225:** Líquido y vapores muy inflamables.  
**H319:** Provoca irritación ocular grave.  
**H336:** Puede provocar somnolencia o vértigo.  
**EUH066:** La exposición repetida puede provocar sequedad o formación de grietas en la piel.  
**P210:** Mantener alejado de fuentes de calor, chispas, llama abierta o superficies calientes-no fumar.  
**P305 + P351 + P338:** EN CASO DE CONTACTO CON LOS OJOS aclarar cuidadosamente con agua durante varios minutos. Quitar las lentes de contactos  
**P501:** Eliminar el recipiente a través de un gestor autorizado.

*Información suplementaria.*

Identificador de producto (nº CAS y denominación IUPAC o comercial).

Cantidad nominal de la sustancia o mezcla.

Nombre de proveedor.

Dirección:

Teléfono:

← **Identificación de peligro**

← **Consejos de prudencia prevención**

← **Consejos de prudencia respuesta**

← **Consejos de prudencia eliminación**

### Etiquetado CLP

No obstante, para clasificar los residuos, tanto peligrosos como no peligrosos, en función de su origen y naturaleza podemos recurrir también a la **Lista Europea de Residuos (códigos LER)**<sup>3</sup> donde hay una clasificación exhaustiva en función de su origen (fuente generadora y proceso de generación) y naturaleza. A cada tipo de residuo viene asignado un código de 6 cifras para su identificación. Si consultas la lista europea de residuos verás que algunos códigos están señalados con un asterisco (\*), así se identifican los considerados como peligrosos.

En muchos casos será necesario conocer la composición del residuo para poder asignar un código específico. Para saber la composición debes consultar la Ficha de Datos de Seguridad o en la propia etiqueta.

## CONSUMO ENERGÉTICO: AHORRO Y EFICIENCIA

El sistema energético global, es decir, la generación y el consumo de energía para diferentes usos (electricidad, calor, transporte, etc.) ha estado a lo largo del siglo XX y en lo que va de siglo XXI cimentado fundamentalmente en el empleo de combustibles fósiles como el carbón, el gas natural y petróleo. Este último es, además, la materia prima con la que se producen los combustibles destinados a casi todas las modalidades de transporte.

En este modelo está la causa del cambio climático. Toda combustión de compuestos de carbono (carbón e hidrocarburos) conlleva la generación de CO<sub>2</sub>. De hecho, la principal actuación para mitigar y adaptarse es la **transición energética**, es decir, el cambio de modelo de consumo de energía.

No obstante, un cambio estructural como este suele, por las propias inercias del mercado, producirse en un lapso temporal dilatado, como sucedió en su día con el petróleo, pero la urgencia climática exige que aceleremos los tiempos y, es por ello que se han desplegar todos los recursos políticos, sociales, técnicos y económicos para acelerar esta transición.

**Todo consumo energético está asociado a una emisión de gases de efecto invernadero, por lo tanto, a nivel de centro de trabajo una reducción en el consumo energético se traducirá en una disminución de las emisiones a la atmósfera.**

El progreso tecnológico ha permitido satisfacer una parte, pequeña, de la demanda energética con otras fuentes, en especial la energía nuclear y, en la última década, tener un impulso impresionante hacia formas de generación de energías renovables siendo la solar -en todas sus variedades- y la eólica las que han alcanzado mayor madurez. Poco a poco este tipo de energías están sustituyendo con éxito a las fuentes fósiles en la generación eléctrica, pero aún quedan muchas barreras y retos pendientes.

La normativa a nivel europeo y nacional, orientada como hemos dicho a conseguir la neutralidad en términos climáticos, forzará a la descarbonización de los procesos de producción, mejorar la eficiencia energética y usar energías de carácter renovable. Las empresas se tendrán que adaptar a los nuevos requisitos.

Todo consumo energético está asociado a una emisión de gases de efecto invernadero, por lo tanto, **a nivel de centro de trabajo una reducción en el consumo energético se traducirá en una disminución de las emisiones a la atmósfera**, y por lo tanto en un menor impacto en el clima. Pero, además, tendrá un impacto en los costes económicos de la empresa por una doble vía: la reducción de costes asociados a un menor consumo y la posible reducción de costes derivados de los derechos de emisión para determinadas actividades industriales.

**Ahorro y eficiencia energética deberán ir siempre de la mano en los programas de gestión energética que pretendan disminuir el consumo.** La eficiencia tecnológica es un factor clave en la disminución de los consumos, pero no será suficiente si no cambiamos también nuestros hábitos y demandas.

Por eso, una buena forma para motivar e implicar a los trabajadores y trabajadoras en los programas de ahorro de energía es plantear y negociar fórmulas para repercutir los resultados positivos de estos en beneficios concretos para ellos, bien de forma directa o mediante mejoras en las condiciones laborales o de su entorno de trabajo.

## **Ahorro y eficiencia energética deberán ir siempre de la mano en los programas de gestión energética que pretendan disminuir el consumo.**

### **PLAN DE AHORRO Y GESTIÓN EFICIENTE DE LA ENERGÍA EN NUESTRO CENTRO DE TRABAJO.**

#### **Paso 1. Acuerdo de las partes interesadas.**

Como representantes legales de las personas trabajadoras podemos emplazar a la empresa a adoptar un plan de ahorro y gestión eficiente de la energía donde ambas partes se comprometen a la adopción de medidas concretas.

Ejemplo de acuerdo

“La dirección y el comité de empresa de XXX se comprometen a establecer una política de uso eficiente y ahorra de energía a través de:

- La identificación y evaluación de los consumos de energía (auditoría energética).
- La progresiva introducción de técnicas y equipos con mayor eficiencia energética.
- Consumo de energía proveniente de fuentes renovables.
- Información y participación de las personas trabajadoras en las buenas prácticas que se estimen oportunas.
- Establecimiento y control de indicadores adecuados para la gestión eficiente de la energía en la empresa como herramienta para la mejora continua.

## **Paso 2. Auditoría energética y recogida de información.**

Para la identificación de los consumos es indispensable la realización de una auditoría energética que revele el tipo y la cantidad de energía que se está consumiendo para el desarrollo de la actividad. Esta auditoría es fundamental para la recopilación de información sobre las instalaciones (alumbrado, climatización, agua caliente, refrigeración, etc.), equipos (informáticos, aire comprimido, vapor, extinción...), procesos productivos y trabajadores/as.

Algunos datos importantes en la recogida de información son:

### **A. Datos generales de la empresa:**

- Nombre de la empresa, domicilio social y actividad.
- Número de empleados, jornadas y turnos.
- Superficie de suelo total.
- Superficie construida.
- Superficie iluminada.
- Número de edificios/ plantas y actividades que allí se desarrollan (oficinas, almacenes, etc.)

### **B. Datos de consumo eléctrico<sup>4</sup>:**

- Compañía distribuidora.
- Compañía Comercializadora.
- Consumo eléctrico anual de los últimos años (Kwh/año) y su coste anual.
- Precio medio (euros/Kwh)
- Tipo de contrato (tipo de tarifa, discriminación horaria).
- Autoproducción

### **C. Descripción de equipos/máquinas:**

#### **Equipo 1.**

- Descripción general: nombre, antigüedad, producción nominal, condiciones de operación y mantenimiento.
- Consumo teórico: ver en el manual del equipo el tipo y la cantidad de combustible o energía que usa.
- Consumo real estimado: tipo y cantidad de combustible o energía y tiempo de utilización.
- Posibilidades de ahorrar energía, cómo: controlar/reducir los periodos de funcionamiento ej. Desconexión cuando no estén en funcionamiento

## **Paso 3. Establecimiento de objetivos e implementación de medidas de ahorro y mejora de la eficiencia energética.**

Una vez que tengamos el resultado de la auditoría se estará en grado de fijar objetivos de disminución de consumo e incremento de la eficiencia energética allí donde sea posible.

Es importante que los objetivos que se fijen sean viables y fácilmente cuantificables, así como compartidos tanto por parte de la dirección como por los trabajadores y trabajadoras. Esto último requerirá un esfuerzo en la sensibilización de la plantilla para que comprendan el porqué de la modificación de determinadas conductas que pueden verse alteradas a raíz de la puesta en marcha de medidas dirigidas al ahorro energético. Siendo posible, como se ha comentado anteriormente, negociar que una parte de los ahorros en costes vayan dirigidos a la obtención de beneficios concretos para las personas trabajadoras.

Podemos dividir las medidas a adoptar en el plan de ahorro y eficiencia energética en:

- a) Medidas sin coste y con posibilidad de ejecución inmediata
- b) Medidas con bajo coste a corto plazo
- c) Medidas con alto coste a largo plazo
- d) Puntos complejos a investigar más adelante

Será fundamental para la correcta implementación de las medidas y la consecución de los objetivos fijados que se dote al plan con los recursos económicos necesarios, así como determinar las personas encargadas de su desarrollo.

#### **Paso 4. Seguimiento y evaluación del plan de acción.**

La realización de controles periódicos permitirá detectar a tiempo incidencias o desviaciones sobre los objetivos fijados, lo que a su vez permitirá adoptar las correcciones que sean necesarias.

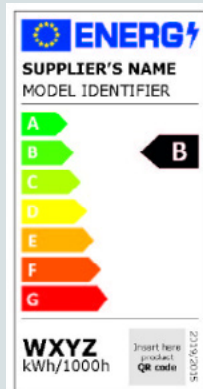
Que todas las partes implicadas, incluida la plantilla en su totalidad, esté informada sobre la evolución es un incentivo para la implicación en la gestión eficiente de la energía en los centros de trabajo, junto con otro tipo de medidas de motivación (como por ejemplo premios a los departamentos más ahorradores).

Al final del periodo establecido como fecha para la consecución de los objetivos, si estos se hubiesen alcanzado se establecerán nuevos objetivos de mejora.

## Medidas generales para reducir el consumo de energía.

- ⊙ Un buen aislamiento junto con la instalación de protecciones solares en edificios.
- ⊙ Sistemas de calefacción ajustados al proceso de producción.
- ⊙ Revisión periódica de las calderas y del aislamiento de los sistemas constructivos, de las calderas y de los depósitos.
- ⊙ Sustitución de radiadores eléctricos por acumuladores o bombas de calor.
- ⊙ Instalación de válvulas termostáticas en radiadores.
- ⊙ Utilizar energía solar térmica para el agua caliente sanitaria y para el calentamiento de fluidos necesarios en determinados procesos.
- ⊙ Instalación de sistemas de acumulación como sustitución a los sistemas de producción instantánea de agua caliente sanitaria.
- ⊙ En el caso de la refrigeración / aire acondicionado algunas buenas prácticas son el correcto mantenimiento de las instalaciones, la utilización de colores claros en los techos y muros para que reflejen el sol, instalación de toldos o persianas o ventilación durante la noche para climatizar el ambiente.
- ⊙ Cambio de ventanas y puertas de paso.
- ⊙ Evitar un uso innecesario del alumbrado (iluminación demasiado fuerte) y recurrir a la luz natural siempre que sea posible.
- ⊙ Uso de tecnología eficiente en la iluminación: bombillas de bajo consumo, detectores de presencia o temporizadores, sectorización del alumbrado en los espacios grandes.
- ⊙ Apagar los aparatos electrónicos cuando no se estén utilizando
- ⊙ En el caso de maquinaria específica como calderas, compresores, hornos y secaderos, cámaras frigoríficas, aire comprimido, motores eléctricos u otras habrá que buscar medidas específicas en función de sus características concretas.

Para mayor detalle sobre medidas concretas se puede consultar la guía elaborada por ISTAS con la colaboración de Comisiones Obreras [Ahorro y gestión eficiente de la energía](#).



## Etiqueta energética

El etiquetado energético clasifica los equipos que consumen energía en función de su eficiencia energética, en una escala de letras y colores: los de Clase A (color verde) son los que menos energía consumen, los más eficientes desde el punto de vista energético; los de Clase G (color rojo) son, por el contrario, los que más energía consumen.

Las categorías de producto que deben llevar etiquetas energéticas son:

- ⊙ Bombillas y lámparas
- ⊙ Radiadores
- ⊙ Frigoríficos y congeladores
- ⊙ Lavadoras y secadoras
- ⊙ Aparatos de aire acondicionado y ventiladores
- ⊙ Pantallas electrónicas
- ⊙ Aparatos de cocina

## Mejores Técnicas Disponibles (MTD).

A nivel industrial puede ser interesante consultar el documento de referencia (BREF) sobre las Mejores técnicas Disponibles (MTD) de Eficiencia energética<sup>1</sup> así como los existentes a nivel sectorial en función de la actividad que nos interese<sup>2</sup>. El documento contiene orientaciones y conclusiones sobre técnicas de eficiencia energética consideradas compatibles con las MTD en sentido genérico para todas aquellas instalaciones reguladas por la Ley 16/2002, de 1 de julio, de Prevención y Control Integrado de la Contaminación (IPPC)<sup>3</sup>.

Los documentos BREF verticales, es decir aquellos específicos para un sector o actividad concreta, van a ser mucho más específicos en cuanto a la descripción de medidas y técnicas concretas tanto en temas de eficiencia energética como otros impactos asociados a los procesos de producción.

Como delegados y delegadas, e independientemente de que la actividad de nuestra empresa esté o no afectada por la IPPC, revisar estos documentos de referencia nos puede dar pistas sobre si en nuestro centro de trabajo se están aplicando o no las MTD y/o proponer a la dirección de la empresa la implementación de esas técnicas en las que existe un consenso sobre cómo su aplicabilidad ayuda a reducir el impacto ambiental.

1 <https://prtr-es.es/data/images/resumen-eficiencia-energ%C3%A9tica.pdf>

2 <https://eippcb.jrc.ec.europa.eu/es/reference>

3 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-12995>

## CONSUMO EFICIENTE DE AGUA

La crisis hídrica, de la gestión del agua, tiene carácter global y es anterior al impacto del cambio climático. A la propia escasez de este recurso se le suma una mala gestión (políticas de oferta insostenibles) y los conflictos sociales, políticos y económicos que genera.

En la actualidad en el Estado español hay graves deficiencias y desequilibrios territoriales como consecuencia de un modelo de gestión que requiere cambios y revisiones urgentes. **La incidencia del cambio climático supone** además de fenómenos extremos conocidos (sequías, inundaciones, olas de calor...) una **reducción tendencial de los recursos hídricos disponibles en las cuencas** - entre el 8% y el 12% como media para el escenario 2040- , afectando a actividades como la agricultura y ganadería, la industria agroalimentaria en especial y la industria en general (agua como factor productivo, refrigeración, producción de frío, etc.).

**El ahorro y la correcta gestión del agua debería ser un pilar fundamental en la gestión ambiental de cualquier actividad económica.**

Por lo tanto, **el ahorro y la correcta gestión del agua debería ser un pilar fundamental en la gestión ambiental de cualquier actividad económica.** El concepto de **“huella hídrica”**, desarrollado en los últimos años, es un indicador de gran utilidad para avanzar en este ámbito, tratando de medir el uso de agua para la fabricación de un producto a lo largo de todo su proceso completo de fabricación. Su uso permite conocer mejor la utilización del agua dentro de los sectores productivos, permite aplicar criterios y umbrales a la hora de tomar decisiones, así como medir la eficiencia en el uso del agua. Sin embargo, la medición de la huella hídrica todavía debe madurar y consolidarse pues, en la actualidad, cuenta con ciertas limitaciones metodológicas, análogas a la huella de carbono (CO<sub>2</sub>eq), y suele realizarse a iniciativa voluntaria solo por algunas empresas.

Los trabajadores y trabajadoras asumen un papel crucial en muchas de las medidas que la empresa puede adoptar para el ahorro y la correcta gestión del agua. Como delegados y delegadas podemos proponer, teniendo en cuenta que es un marco que para la empresa es voluntario, medidas como:

**01**

Realizar un diagnóstico del consumo de agua del centro de trabajo para individualizar los elementos y actuaciones que inciden en el consumo de agua. En aquellas empresas que cuenten con un sistema de gestión ambiental, estos datos deben estar recogidos en las auditorías o análisis preliminares.

La fase de diagnóstico cuenta con tres fases:

- Recogida de información sobre comportamientos, usos y actitudes. Se puede realizar por ejemplo a través de encuestas a toda la plantilla.
- Recogida de información sobre instalaciones y equipos.
- Análisis de datos.

**02**

Elaborar y ejecutar un programa de ahorro y gestión de agua con propuestas de mejora respecto a la situación de partida, objetivos definidos y plazos concretos. Y que contemple la designación de un responsable de ejecución y con los recursos económicos y técnicos necesarios.

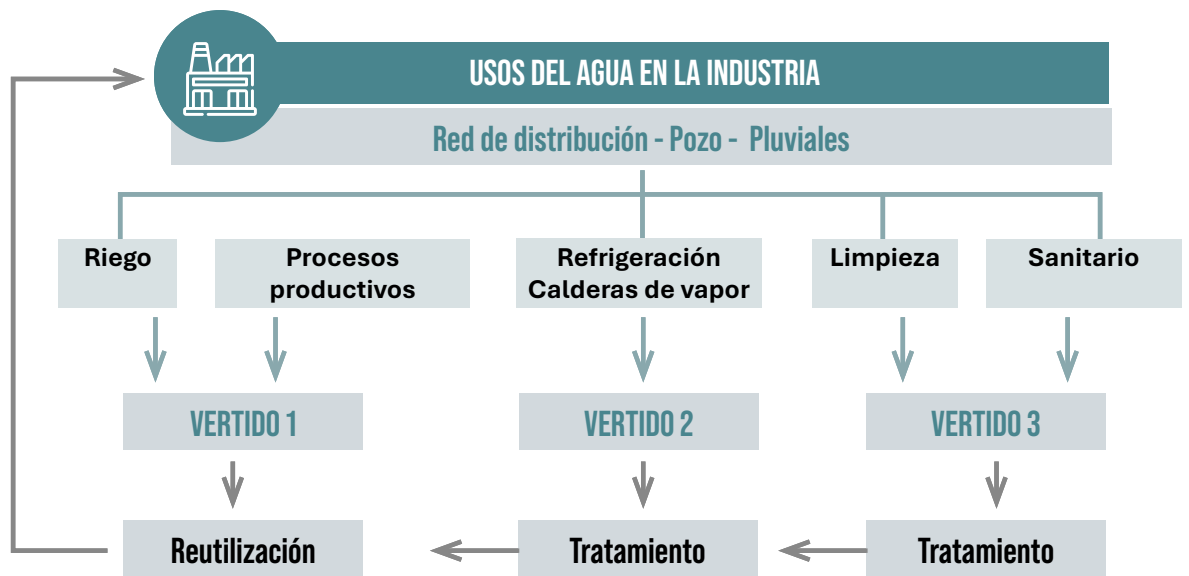
**03**

Evaluación del plan de ahorro y eficiencia implementado cuando corresponda, según los objetivos y fechas marcadas, para evaluar la validez de las medidas adoptadas y la necesidad de adoptar nuevas.

**04**

Promover la participación de las personas trabajadoras en todo el proceso.

**Los trabajadores y trabajadoras asumen un papel crucial en muchas de las medidas que la empresa puede adoptar para el ahorro y la correcta gestión del agua.**



En la industria se puede usar mejor el agua. Dependiendo de la actividad concreta los requerimientos de este recursos variarán y las medidas a adoptar para su correcta gestión serán más o menos complejas, pero siempre se deberá examinar la gestión del agua desde la perspectiva de la economía circular y analizar las posibilidades de reutilización, ahorro y eficiencia en cada caso concreto.

A continuación, se recogen algunas propuestas o buenas prácticas que pueden tener un impacto positivo en el ahorro y en la buena gestión del agua:

- ⦿ Instalación de grifos con temporizador o con célula fotoeléctrica.
- ⦿ Incorporación a los grifos existentes reductores de caudal o aireadores para reducir el caudal entre un 40-50%.
- ⦿ Inodoros de doble descarga y de interrupción de descarga.
- ⦿ Urinarios con fluxómetro o con célula fotoeléctrica.
- ⦿ Exudación para regar las zonas verdes y uso de programadores/temporizadores.
- ⦿ Implementación de sistema de reutilización o reciclaje de agua.
- ⦿ Recogida y reutilización del agua de lluvia.
- ⦿ Revisión de los procesos de fabricación y procesos auxiliares con la finalidad de reincorporar parte del agua utilizada, una vez tratada, si es factible a nivel técnico y rentable económicamente. Se pueden tomar como referencias las MTD (Mejores Técnicas Disponibles en relación con las autorizaciones ambientales integradas en las actividades industriales).

**El objetivo de todas estas u otras medidas será la de incrementar, en un proceso de mejora continua el % de circularidad de un recurso que es fundamental tanto desde el punto de vista ambiental, como económico y social.**

# 06 . ¿DÓNDE PODEMOS ENCONTRAR INFORMACIÓN AMBIENTAL DE NUESTRO CENTRO DE TRABAJO O EMPRESA?

## LICENCIAS, AUTORIZACIONES Y EVALUACIONES AMBIENTALES

La normativa española en materia de medio ambiente es muy amplia, existiendo marcos normativos para cada aspecto ambiental específico, pero hay normativa esencial como:

- ⦿ **La Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental**
- ⦿ **El Real Decreto legislativo 1/2016, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de prevención y control integrados de la contaminación**

Aunque dependiendo del territorio donde se encuentre nuestro centro de trabajo las obligaciones y responsabilidades en materia medioambiental pueden variar, habrá documentación que nuestra empresa tiene que tener, y qué por norma general suele ser de carácter público. Es importante que los representantes legales de las personas trabajadoras sepan cuales son los requisitos ambientales que tiene que cumplir su centro de trabajo o empresa. Tenemos derecho a solicitar dicha información.

Algunos de los trámites y documentación que nuestra empresa puede tener es:

- ⊙ **Licencias ambientales necesarias para el inicio de la actividad.**
- ⊙ **Evaluación del impacto ambiental elaborada por la empresa para obtener la Declaración de Impacto ambiental o, en su caso, el Informe de Impacto Ambiental**
- ⊙ **Autorizaciones ambientales necesarias para operar.**
- ⊙ **Autorización ambiental integrada (AAI) en el caso de las actividades recogidas en el anexo I del Real Decreto Legislativo 1/2016, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de prevención y control integrado de la contaminación.**
- ⊙ **Las empresas con AAI tienen también la obligación de suministrar información periódica al Registro E-PRTR. Este registro se puede *consultar on-line* y en él podemos acceder tanto a la AAI como a las emisiones y otras fuentes contaminantes que superan un cierto umbral.**
- ⊙ **Las empresas que no tengan AAI deberán tener autorización de vertidos de aguas residuales, de generación y gestión de residuos de residuos, de emisiones atmosféricas, ruidos... en función de la actividad que desarrollen. En este caso se puede solicitar a la empresa que nos facilite las autorizaciones aplicables a la actividad.**
- ⊙ **Las actividades incluidas en el anexo III de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental están obligadas a ejecutar medidas de prevención, de evitación y de reparación de daños medioambientales independientemente de su coste. Dichas actividades tienen que haber realizado un análisis y cuantificación de los posibles daños ambientales de la actividad, las medidas adoptadas para su prevención y minimización, y haberlo puesto en conocimiento de la autoridad competente.**

De forma general, toda la información ambiental que la empresa tenga que entregar a las Administraciones Públicas es susceptible de ser de interés a la representación legal de las personas trabajadoras y por lo tanto podemos solicitarla. Si la empresa no la facilitara tenemos que saber (y hacérselo saber a la parte empresarial) que es información que podemos solicitar a la administración y, que, por lo tanto, podemos obtener por otra vía.

## DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL (UNE EN-ISO 14.001 O EMÁS)

Un sistema de gestión ambiental no garantiza una política ambiental responsable ni un adecuado comportamiento ambiental, pero su existencia garantiza que la problemática ambiental se integra en la gestión de la empresa, hay un compromiso de cumplir con los requisitos legales que le son de aplicación y establece un marco para la participación de las personas trabajadoras.

El hecho de que la gestión ambiental esté integrada en la gestión empresarial implica que habrá documentación al respecto. Todo SGMA conlleva la identificación de los impactos ambientales más significativos, la fijación de unos objetivos de reducción y unas medidas concretas para garantizar la mejora continua del sistema. Además, la certificación del Sistema de Gestión Medioambiental requerirá una auditoría para la verificación de los requisitos.

## Los trabajadores/as como parte interesada pueden solicitar información sobre la gestión ambiental de la empresa.

Los trabajadores/as como parte interesada pueden solicitar información sobre la gestión ambiental de la empresa y por lo tanto la generada por el SGMA (UNE EN ISO 14.001 o EMAS)

## CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS.

Es obligación de todas las empresas españolas, incluso de las entidades sin ánimo de lucro, reconocer, valorar e informar sobre las cuestiones medioambientales en sus Cuentas Anuales.

El plan general contable contempla determinadas cuentas y subcuentas en el balance y en la cuenta de resultados que “oficialmente” son utilizadas para recoger las cuestiones medioambientales. Pero, además, las empresas deben adjuntar en la Memoria de las cuentas anuales información sobre medio ambiente, concretamente en el apartado 15.

Entre la información que se debe incluir en las cuentas anuales podemos destacar:

- ⦿ El inmovilizado material que tiene la empresa para reducir su impacto en el medio ambiente. Teniendo que describir y recoger las características de sus sistemas, equipos e instalaciones que hayan sido incorporados para ese fin. Además, tendrán que reflejar su valor contable, la amortización acumulada, así como las correcciones valorativas por deterioro.

- ⊙ Los gastos en los que la empresa haya incurrido por proteger y mejorar el medio ambiente, así como el destino de dichos gastos. Por ejemplo, aquí podrían estar los costes derivados del tratamiento de residuos y vertidos, la protección del suelo, auditorías medioambientales, etc...y vienen considerados como costes de explotación del ejercicio en el que se devenguen<sup>1</sup>.
- ⊙ Cuando el importe de los gastos ambientales sea de cierta relevancia se creará en la cuenta de pérdidas y ganancias una partida específica denominada “gastos medioambientales” dentro del apartado “otros gastos de explotación”.
- ⊙ Puede haber también gastos extraordinarios que no tengan relación directa con la actividad que realiza la empresa y que no se producen con frecuencia. Es el caso por ejemplo de multas o sanciones.
- ⊙ Las cuentas anuales tienen que reflejar también cualquier provisión que la empresa realice para afrontar los gastos previsibles por litigios, indemnizaciones u otros aspectos que prevea como una amenaza.
- ⊙ Las contingencias en relación con la protección y mejora del medio ambiente y la evolución que se prevé de la misma y de los factores de las que dependa. Además de una descripción de contingencia en cuestión la Memoria tiene que incluir una estimación cuantificada de los efectos, sobre los estados financieros, y si ello resultase imposible se tendría que detallar dicha imposibilidad e incertidumbre y señalarse los riesgos mínimos y máximos.
- ⊙ Las inversiones que se hayan realizado durante el ejercicio contable por cuestiones medioambientales.
- ⊙ También deberán incluirse entre la información contable las compensaciones recibidas o a recibir por terceros. Es el caso por ejemplo de que la empresa tenga que recibir una compensación de un tercero por asumir una responsabilidad ambiental que no le correspondía, tal compensación no puede descontarse de las deudas existentes y ese derecho de cobro tendrá que figurar en el activo de la empresa.
- ⊙ Incentivos fiscales y subvenciones medioambientales.

Además, en otros dos apartados de la Memoria la empresa debe indicara portar información significativa sobre otros dos elementos relacionados con la actividad medioambiental:

- En el apartado 4. Normas de registro y valoración, la empresa debe indicar los criterios seguidos para valorar los aspectos medioambientales anteriormente mencionados, describiendo el método de estimación y cálculo de las provisiones derivadas del impacto ambiental o las políticas contables sobre descontaminación y restauración de lugares contaminados.
- En el apartado 12. Situación fiscal. Se incluirá la información relacionada con las deducciones por inversión en medidas para reducir el impacto ambiental.

---

1

Es la aplicación contable del principio de “quien contamina paga”.

Aunque la información medioambiental que se refleja en la contabilidad de las empresas es mejorable, ya que muchas externalidades no quedan recogidas ni se contabilizan los beneficios obtenidos a consecuencia del uso de los recursos naturales, sí que nos puede dar alguna clave sobre el comportamiento ambiental de nuestra empresa.

## MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD ( ESTADOS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA)

Las memorias de sostenibilidad ofrecen una gran cantidad de información medioambiental y social que desde el punto de vista sindical puede ser de utilidad para nuestra participación.

Actualmente la normativa exige a las empresas con más de 500 trabajadores y con un determinado nivel de volumen de negocio a reportar información sobre el impacto ambiental, social y de gobernanza. En esta información de carácter no financiero vamos a encontrar indicadores que permiten analizar y valorar el desempeño de una empresa en los dos vectores de actuación que hemos considerado en apartados anteriores: economía circular y descarbonización. Sin necesidad de descartar otras materias que a nivel sindical nos pueden ser también de utilidad como la política retributiva, información sobre rotación de personal, convenios aplicables, bases salariales por género y categorías, accidentes de trabajo, etc.

Entre algunos indicadores de economía circular y descarbonización que las memorias deberían recoger, o que podríamos exigir como parte interesada que estuvieran, podríamos citar:

- ⊙ La huella de carbono (alcance 1,2 y 3)
- ⊙ Medidas de adaptación y mitigación al cambio climático
- ⊙ Consumo de energía
- ⊙ Consumo de agua
- ⊙ Contaminación al medio ambiente (aire, agua, suelo...)
- ⊙ Movilidad sostenible
- ⊙ Impactos en la biodiversidad y Ecosistemas
- ⊙ Economía Circular: Consumo de materiales, residuos y reutilización de recursos
- ⊙ Proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios medioambientales

En muchos casos la información que aparece en las memorias de sostenibilidad es mejorable y suele identificarse mucho contenido que tiene como objetivo el eco postureo o *greenwashing*. A nivel sindical tenemos que ser capaces de identificar las técnicas y acciones que buscan ocultar los impactos negativos a nivel medioambiental y social en la información que se ofrece a la sociedad. Toda actividad industrial tiene unos impactos sobre el medioambiente y las empresas deberían asumirlos, independientemente de que la legislación en materia de reporte sea más o menos estricta. Tenemos que exigir que la información no financiera ofrezca una foto real de los impactos, tanto positivos como negativos, de su evolución y de los esfuerzos que se realizan para su corrección, a la vez que se impulsan medidas que hace que la actividad sea más eficiente y sostenible, y por lo tanto más competitiva.

A nivel europeo se lleva años trabajando en la directiva 22/2464/UE<sup>1</sup>, sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (conocida como CSRD), para, entre otras cosas, ampliar las obligaciones de reporte de información no financiera a las pymes que cotizan en bolsa y a las grandes empresas de más de 250 trabajadores<sup>2</sup>. Además, se contemplaban unos requisitos de divulgación que debían ajustarse a las Normas Europeas de Información sobre sostenibilidad (NEIS)<sup>3</sup>, y requerían una evaluación y auditorías concretas.

Actualmente, sin embargo, la directiva sobre información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (CSRD) se ha visto afectada por el paquete Ómnibus aprobado por la UE el 26 de febrero de 2025 y que ha sacudido el panorama regulatorio en materia de sostenibilidad. Una de las principales medidas de este paquete normativo es la reducción de la carga de reporte, lo que desde el punto de vista sindical es un grave retroceso.

Otros de los efectos de la aprobación del paquete Ómnibus han sido:

- ⊙ La reducción en aproximadamente un 80% el alcance que se pretendía inicialmente con la Directiva 22/2464/UE. Solo quedarán sujetas a la normativa CSRD las empresas con más de 1.000 empleados/as de media y con un volumen de negocio superior a los 50 millones y/o un balance general superior a los 25 millones de euros. Las demás empresas dejarían de estar sujetas a la obligación de presentar informes de sostenibilidad.
- ⊙ Se retrasa hasta 2027 su entrada en vigor.
- ⊙ Se garantiza que los requisitos de informes de sostenibilidad que tienen las grandes empresas no impongan cargas a las empresas de menor tamaño dentro de sus cadenas de valor.
- ⊙ Las PYMEs que cotizan en bolsa no tendrán la obligación de preparar un informe de sostenibilidad.
- ⊙ Las empresas no pertenecientes a UE tienen que cumplir con la normativa CSRD solo si generan unos ingresos superiores a los 450 millones de euros dentro de la UE (en los dos últimos ejercicios consecutivos) o si tienen una filial (gran empresa) o sucursal europea con ventas netas superiores a los 50 millones de euros.
- ⊙ Se reducen las obligaciones de información a incluir en las memorias de sostenibilidad. Se van a revisar las normas NEIS con la intención de reducir significativamente el número de puntos de datos obligatorios.
- ⊙ Adopción de una norma voluntaria de información para las empresas con una plantilla media menor a los 1.000 trabajadores/as.
- ⊙ Se limita el grado de certificación de la información que aparece en la memoria.

---

1 Reemplaza a la NFRD, Directiva 2014/95/UE sobre información no financiera  
2 Se calcula que en España habría más de 5.500 empresas.  
3 Ver anexo

Una de las novedades que incluía la directiva CSRD, y que no sabemos el impacto que tendrá el paquete Ómnibus, era el reconocimiento explícito de información, consulta y participación de los representantes legales de las personas trabajadoras<sup>1</sup>

Por su parte, la Directiva sobre Diligencia debida en Materia de sostenibilidad empresarial (conocida como normativa CSDDD) también se ha visto afectada por el paquete Ómnibus, relajando las exigencias legales de las compañías en relación con la responsabilidad social y ambiental en su cadena de suministro.

La falta de transposición de la Directiva (UE) 2022/2464 sobre Información Corporativa en materia de Sostenibilidad (CSRD) al ordenamiento jurídico español, y la reforma Ómnibus I está generando incertidumbres sobre como efectuar el reporte de información.

A pesar de este retroceso legislativo en materia de transparencia, reporte y de la responsabilidad que tienen que asumir las empresas, el nuevo escenario regulatorio presenta modificaciones a la que las empresas, fundamentalmente las grandes, se van a tener que enfrentar y desde el punto de vista sindical las memorias de sostenibilidad siguen siendo una buena herramienta donde podemos encontrar información relacionada con el medio ambiente pero también en materia de salud laboral, igualdad o los derechos humanos.

---

<sup>1</sup> Art.19 bis. punto 5 “la dirección de la empresa informará a los representantes de los trabajadores al nivel adecuado y tratará con ellos la información pertinente y los medios para obtener y comprobar la información sobre sostenibilidad. El dictamen de dichos representantes se comunicará, en su caso, a los órganos de administración, dirección o supervisión pertinente”

# 07 . ORGANIZACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL EN MEDIO AMBIENTE

La norma UNE-EN ISO 14.000 define el medio ambiente como “el entorno en el que una empresa opera, incluyendo el aire, el agua, la tierra, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos y sus interrelaciones”

Las actividades productivas de bienes (industrias) y los servicios son, y siempre han sido, generadores de grandes impactos ambientales tanto en condiciones normales como en caso de accidentes, más frecuentes de lo pensable, consecuencia del consumo de energía y de las emisiones contaminantes (no solo gases de efecto invernadero) en la atmósfera, del consumo de agua y el vertido de los efluentes al medio hídrico y de la generación de todo tipo de residuos, algunos de difícil tratamiento. En la UE se ha legislado un marco normativo que ha buscado controlar y limitar la incidencia en la economía, el medio natural y las condiciones de vida de las personas, tanto en su calidad de trabajadores/as como de ciudadanos/as.

Pero hoy, la emergencia climática, los cambios geopolíticos que vivimos, la debilidad de la economía global, la desigualdad social y la irrupción de nuevas tecnologías hacen extremadamente necesaria la acción sindical para asegurar la sostenibilidad de los centros de trabajo, y por ende, de nuestros empleos y condiciones de trabajo. Para ello se requiere una organización eficaz de nuestra acción sindical.

La gran diversidad de empresas y de situaciones obliga a dotarnos de una **organización específica para adaptar, planificar y materializar esta intervención y utilizar las fórmulas existentes y descritas en esta guía, además de crear otras más eficaces, para utilizar los derechos sindicales de información, consulta y participación** (artículo 64 del ET, la Negociación colectiva, la Ley de Prevención de Riesgos laborales, las Memorias de Sostenibilidad, los compromisos derivados de los SGA certificados) en la gestión empresarial, en nuestra relación con las plantillas que representamos y en el cada vez más ineludible compromiso con las “partes interesadas”: organizaciones ciudadanas, el mundo de la ciencia y de la técnica, instituciones públicas y privadas, ecologistas, etc.

Una de las funciones más importantes “y condición necesaria para avanzar en los procesos de descarbonización y economía circular” es **conseguir el compromiso ambiental de la dirección empresarial y del conjunto de la plantilla y, hoy por hoy, significa vencer ciertos obstáculos:**

- ⊙ La resistencia empresarial, en general, a invertir en el cambio necesario si este no produce réditos económicos a corto o medio plazo amparado además en las actitudes retardistas y negacionistas hegemónicas por fuerzas políticas de derecha y extrema derecha.
- ⊙ El rechazo histórico de las patronales y de los empresarios a la participación sindical en la gestión ambiental ante el riesgo de que se conozcan las limitaciones y a veces ilegalidades de la misma o que se denuncie el greenwashing (lavado de imagen verde) que puedan ejercer en su publicidad.
- ⊙ Las dificultades que conlleva compatibilizar la gran cantidad de energía, actividad, y recursos dedicados a la imprescindible acción sindical convencional, salarios y tiempo de trabajo, condiciones laborales, salud laboral y otros, que rayan, en muchas ocasiones, con el desinterés.
- ⊙ La pasividad de importantes sectores de trabajadores/as en esta materia y la incidencia de las actitudes retardistas y negacionistas en redes sociales con cobertura política.

La superación de estas dificultades exige un proceso de concienciación y compromiso individual y colectivo del conjunto de la plantilla para concitar un nivel elevado de apoyo a la actividad y la representación legal de las personas trabajadoras. De ahí la importancia de invertir tiempo y recursos en la comunicación, en la información y formación de las y los delegados y de los y las trabajadoras.

Ciertamente en la actualidad es más fácil explicar la necesidad de actuar en la empresa. Obviamente no es fácil explicar que significa “la anomalía de 1,5°C de temperatura por encima de los niveles preindustriales” pero es muy fácil describir los impactos que producen los fenómenos extremos asociados al calentamiento. Por ejemplo, la deslocalización de instalaciones, la subida de precios del agua y de los productos, como consecuencia de los periodos de sequía, la destrucción de empresas y medios de producción en los episodios de inundaciones, los daños a la salud en las “olas de calor” .... Ya no se habla de futuro sino de un presente que, en ciertos momentos, alcanza dimensiones catastróficas como la DANA (Depresión en los Altos Niveles de la Atmósfera) en Valencia en octubre de 2024.



En paralelo, a la sensibilización de compañeros y compañeras, la planificación de la acción sindical en medio ambiente requerirá:

- 01.** Conocer las herramientas y fuentes de información que tenemos a disposición. Se adjuntan como anexos varios modelos de solicitud de información.
- 02.** Analizar la información obtenida con relación a los aspectos ambientales más significativos, los procesos de descarbonización y la implementación de medidas de economía circular
- 03.** Solicitar a la empresa participación y consulta en materia de sostenibilidad al afectar directamente a la gestión de la actividad y a la competitividad (Estatuto de los trabajadores Art. 64.)
- 04.** Negociación de una cláusula concreta en el convenio de referencia, recogiendo la figura del Delegado/a de Medio Ambiente o asimilable, o Comités de Medio Ambiente, con funciones y competencias específicas.
- 05.** Establecer un cronograma de seguimiento y vigilancia de las materias ambientales que se hayan identificado como prioritarias en nuestro centro de trabajo para realizar una transición sin impactos en la competitividad.

Información, consulta y participación son en este caso, como en muchos otros, la base de una acción sindical que busque la mejora continua de las condiciones de trabajo, el mantenimiento del empleo y, en este caso, la lucha contra el cambio climático.



# ANEXO I. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO EN LOS CENTROS DE TRABAJO Y PERMISOS CLIMÁTICOS.

Aunque no exclusivamente, una de las consecuencias del cambio climático en España va a ser el incremento de las temperaturas, con eventos y olas de calor cada vez más frecuentes. Este hecho tiene un impacto en nuestra salud y puede conllevar un incremento de los riesgos laborales no solo en los trabajos que se desarrollan al aire libre sino en muchos centros de trabajo que no están correctamente acondicionados o/y donde las evaluaciones de riesgo no tienen en cuenta dichos fenómenos.

El cambio climático también va a suponer un incremento en la frecuencia e intensidad de otros fenómenos meteorológicos inusuales debido a su magnitud, dimensión o duración (lluvias, sequías, huracanes, inundaciones, incendios...) y que, como representantes legales de las personas trabajadoras, tenemos que tener en cuenta para poder anticiparnos a los efectos potenciales que estos puedan llegar a tener en los lugares trabajo y en los trabajadores y trabajadoras.

Partiendo de la base que las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en el trabajo y es obligación del empresario/a asegurar dicha protección (art.14 LPRL), el incremento de los accidentes de trabajo ocasionados a consecuencia del incremento de las temperaturas en estos últimos años ha llevado a la necesidad de incorporar en la legislación referencias concretas que, de algún modo, reflejan la necesidad de evaluar los fenómenos climáticos.

El Real Decreto Ley 4/2023, de 11 de mayo, establece, entre otras cosas, medidas urgentes de prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas y fenómenos meteorológicos extremos. Obligando a las empresas a prever medidas adecuadas frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, especialmente en los trabajos al aire libre pero no solo.



**Disposición final primera RDL 4/2023. Modificación del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.**

**01.** Queda suprimido el apartado 5 del anexo III.

**02.** Se introduce una nueva disposición adicional, con la siguiente redacción:

*“Disposición adicional única. Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre”*

- *Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.*
- *Las medidas a las que se refiere el apartado anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que se tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. En aplicación de lo previsto en esta disposición y en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.*
- *En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológico adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.*
- *Esta disposición adicional se aplicará a todos los lugares de trabajo, incluidos los del artículo 1.2*

En el ámbito de CCOO de Industria numerosas actividades y puestos de trabajo soportan durante la jornada laboral situaciones habituales de estrés térmico (temperaturas superiores a 23-25°C) que, con las olas de calor, presentan un riesgo laboral nuevo o agravado, y que va a requerir de una acción sindical específica.

Según la Nota técnica de prevención - TP 922<sup>1</sup> “Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos (I)” la carga neta de calor resulta de la contribución combinada de las condiciones ambientales del lugar de trabajo, la actividad física y la ropa y puede causar, de no adoptarse las medidas preventivas adecuadas, un desajuste de la temperatura interna del cuerpo y, en consecuencia, un daño para la salud de la persona trabajadora. Además de lo anterior, la temperatura del aire, la humedad relativa, la velocidad del aire, la actividad metabólica o el tipo de ropa también pueden influir en dicha carga neta de calor.

1 <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/26-serie-ntp-numeros-891-a-925-ano-2011/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-922>

El estrés térmico puede dar lugar a accidentes de trabajo, algunos de ellos con consecuencias muy graves o mortales. Y hay que prestar especial atención en aquellos lugares de trabajo en los que:

- a) La temperatura del aire sea elevada: trabajos en zonas de clima caluroso o en verano
- b) Exista una radiación térmica elevada a consecuencia de:
  - Exposición directa a la radiación solar
  - Presencia de hornos, reactores químicos, calderas u otras fuentes de calor radiante
- c) La humedad relativa del ambiente es elevada: conserveras, invernaderos...

En promedio, se prevé que la temperatura media anual en la península Ibérica aumente entre 1,1 y 2°C, en el mejor de los escenarios, y esto va a suponer la necesidad de revisar la evaluación de riesgos en muchos centros de trabajo. Esta necesidad que detectamos desde el ámbito sindical puede no ser detectada desde el ámbito del empresario y por ello entendemos que sería necesario elaborar, como representantes de las personas trabajadoras, un plan de acción sindical para anticiparnos nuevos escenarios climáticos, sus posibles efectos, olas o episodios de calor u otros fenómenos meteorológicos que puedan poner en riesgo la seguridad y salud.



## Propuesta de actuación sindical para anticiparnos a los efectos del cambio climático.

### **01. Reclamar a la empresa un espacio de interlocución específico en materia de medio ambiente/sostenibilidad.**

- a) Verificar si nuestro convenio de referencia recoge la figura del delegado/a de medio ambiente o asimilable. En este caso nuestro espacio de información consulta y participación ya estará delimitado y solo tendremos que solicitar a nuestra empresa su puesta en marcha.
- b) En caso de que el convenio contenga ninguna cláusula específica podemos:
  - Negociar un espacio de participación en materia de medio ambiente directamente con ellos y firmar un protocolo de participación donde se recoja a grandes líneas los objetivos.
  - En base a la normativa actualmente vigente y vista en esta guía (art.64 ET, LPRL...), pedir información y participación en temas concretos que entendamos de especial relevancia.

### **02. Exigir que las evaluaciones de riesgo se tengan en cuenta los fenómenos meteorológicos adversos, incluidas las altas temperaturas. Revisión de las existentes en la actualidad.**

### **03. Solicitar a la empresa la evaluación de los riesgos climáticos a los que se prevé que se enfrente el sector y la actividad con el objetivo de anticiparnos a escenarios futuros. Visión a largo plazo.**

### **04. Negociar con la empresa planes de actuación en caso de riesgos por altas temperaturas. Protocolos concretos que recojan medidas preventivas y organizativas para adoptar en el momento que las temperaturas lo requieran.**

- Revisión de las evaluaciones de riesgo (EV) incluyendo las propiedades térmicas de los espacios de trabajo, la carga metabólica de cada tarea, los equipos de trabajo disponibles para reducir la carga térmica, los EPIs que se utilizan y otros medios de protección necesarios y su impacto en el estrés térmico,
- Usar preferiblemente el método índice WBGT.
- Exigir una investigación cuando se produzcan daños a la salud por exposición a altas temperaturas.
- Algunas de las medidas a contemplar podrían ser:
- Poner en conocimiento de todas las personas trabajadoras el protocolo y las medidas acordadas.

## **05. Negociar con la empresa un plan de actuación en caso de fenómenos meteorológicos extremos y ponerlo en conocimiento de toda la plantilla.**

Recientemente, la tragedia generada por la Dana en Valencia ha vuelto a poner sobre la mesa la necesidad de anticiparnos para evitar y proteger a la sociedad de eventos climáticos que tienen la capacidad de generar cuantiosos daños materiales y de llevarse la vida de cientos de personas. El Consejo de ministros aprobó, el 28 de noviembre, un nuevo Real Decreto Ley con medidas en materia laboral y de prevención de riesgos relacionados con el cambio climático y las catástrofes naturales. Este RD-Ley 8/2020, 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, contempla entre otras muchas medidas de carácter fiscal, procesal y societario, de apoyo al comercio, de apoyo en materia de transición energética o medidas de apoyo a sectores concretos, la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores en su disposición final segunda para otorgar lo que en prensa se ha denominado como “permiso climático” y la posibilidad de paralización de la actividad por parte de los trabajadores ante un riesgo meteorológico extremo.

*Este nuevo permiso concede a los trabajadores/as “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 establecido por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave o inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso”. Además, “transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justifican, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión de contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el art- 47.6”*

Desde CCOO se lleva años reclamando la inclusión de la figura del Delegado/a de Medio Ambiente en el Estatuto de los trabajadores como una figura esencial para que desde el ámbito sindical podamos defender nuestros derechos en materia de medio ambiente, vigilar que las empresas adoptan una gestión sostenible desde el punto de vista ambiental y climático que contribuya a luchar y a frenar el cambio climático y contribuir a la adaptación necesaria tanto para la transición de muchos sectores como en la adopción de medidas de mitigación y adaptación que ya a día de hoy son necesarias.

Consideremos necesario que en todas las empresas adoptemos, como delegados y delegadas, una actitud proactiva y negociemos en los centros de trabajo, en los convenios colectivos de ámbito cualquier ámbito y en todos nuestros espacios de intervención: protocolos, medidas y espacios de participación para que haya una transición del actual modelo hacia uno más sostenible y climáticamente neutro y, que además, ésta tenga el menor impacto posible en la clase trabajadora y en la sociedad en su conjunto.

## **EL DERECHO A LA PROTECCIÓN ANTE LOS RIESGOS CATASTRÓFICOS Y A LA SEGURIDAD Y SALUD ANTE UNA SITUACIÓN DE EMERGENCIA.**

El derecho a la protección ante los riesgos catastróficos está recogido en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil. Es un derecho de la ciudadanía y a tales efectos podemos distinguir un triple ámbito: a) derecho a la protección ante el riesgo b) el derecho a la protección cuando la catástrofe ya ha tenido lugar c) el derecho a la información sobre los riesgos y medidas de protección.

Por otro lado, la LPRL establece en su art. 20 que el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as en situaciones de emergencia, adoptando para ello las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente en su caso, su correcto funcionamiento.

La LPRL no delimita ni restringe las situaciones de emergencia, por lo que aquellas derivadas de fenómenos meteorológicos extremos y otro tipo de catástrofes también estarían incluidas, y la empresa deberá dar una respuesta adecuada a las posibles situaciones de emergencia y garantizar la integración de estas actuaciones con el sistema público de protección civil.

El Real Decreto 393/2007, por el que se aprueba la norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que pueden dar origen a situaciones de emergencia, aunque en realidad regula las situaciones que pueda generar el propio centro y no aquellas originadas externamente, no excluye en el Plan de Autoprotección que deben tener ciertas actividades la identificación, análisis y evaluación de los riesgos externos.

Este Real Decreto se aplica en aquellos sectores que no cuenten con una legislación específica:

- a) Actividades industriales y de almacenamiento
- b) Actividades e infraestructuras de transporte
- c) Actividades sanitarias
- d) Actividades docentes
- e) Activades residenciales públicas
- f) Otras actividades desarrolladas en centros, establecimientos, espacios, instalaciones o dependencias o medios análogos que la altura de evacuación sea igual o superior a los 28 m o que disponga de una ocupación igual o superior a 2.000 personas.

## ELABORACIÓN DE UN PLAN DE AUTOPROTECCIÓN FRENTE A RIESGOS CATASTRÓFICOS:

**01. El empresario tiene la responsabilidad de identificar, evaluar y gestionar los riesgos catastróficos (potenciales) que puedan tener lugar en el entorno laboral.**

La empresa tiene que determinar cómo los diversos fenómenos pueden afectar a las instalaciones y al personal, considerando las características geográficas y estructurales del centro de trabajo.

**02. Una vez identificados los riesgos se deben adoptar las medidas de seguridad estructurales y organizativas que reduzcan el impacto de los peligros analizados.**

**03. Diseño de un plan de emergencia específico con protocolos para cada tipo de catástrofe, donde se contemplen en cada caso las rutas de evacuación, las áreas seguras, los equipos de emergencia y medidas de actuación.**

**04. Evaluación de la adecuación y eficacia de los protocolos diseñados. Una vez implementados la empresa tiene que verificar cada cierto tiempo que siguen siendo válidos o de lo contrario actualizarlos.**

**05. Informar y formar a todas las personas trabajadoras para que en su caso sepan actuar con rapidez y eficacia:**

- ⊙ La información puede llevarse a cabo mediante fichas informativas que faciliten la comprensión, manuales de emergencia y con una señalización clara en las vías de evacuación.
- ⊙ Formación inicial y periódica que incluya capacitación para el uso de los equipos de emergencia y técnicas de primeros auxilios y de autoprotección.
- ⊙ Realización de simulacros de evacuación



## ANEXO II. NORMAS EUROPEAS DE INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD

Cuestiones de sostenibilidad contempladas en las NEIS según temáticas<sup>1</sup>:

- ⊙ **NEIS E1: Cambio climático**
  - Adaptación al cambio climático
  - Mitigación del cambio climático
  - Energía
  
- ⊙ **NEIS E2: Contaminación**
  - Contaminación del aire
  - Contaminación del agua
  - Contaminación del suelo
  - Contaminación de los organismos vivos y recursos alimentarios
  - Sustancias preocupantes
  - Microplásticos
  
- ⊙ **NEIS E3: Recursos Hídricos y Marinos**
  - Consumo de agua
  - Extracción de agua
  - Vertidos al agua
  - Vertidos de agua en los océanos
  - Extracción y utilización de los recursos marinos
  
- ⊙ **NEIS E4: Biodiversidad y Ecosistemas**
  - Factores de impacto directo sobre la pérdida de biodiversidad
  - Impactos sobre el estado de las especies
  - Impactos sobre la extensión y el estado de los ecosistemas
  - Impacto sobre los servicios ecosistémicos y dependencia de estos servicios
  
- ⊙ **NEIS E5: Uso de los recursos y economía circular**
  - Entradas de recursos incluida la utilización de los recursos
  - Salidas de recursos relacionados con los productos y servicios
  - Residuos
  
- ⊙ **NEIS S1: Personal Propio**
  
- ⊙ **NEIS S2: Trabajadores de la cadena de valor**
  
- ⊙ **NEIS S3: Colectivos afectados**
  
- ⊙ **NEIS S4: Consumidores y usuarios finales**
  
- ⊙ **NEIS G1: Conducta empresarial**

<sup>1</sup> No sabemos cómo afectará al contenido de estas normas el paquete omnibus aprobado, pero en cualquier caso nos sirven como orientación de indicadores relevantes en materia de sostenibilidad.



## ANEXO II. MODELOS DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN AMBIENTAL A LA ADMINISTRACIÓN

Al órgano administrativo competente;

Doña/Don .....con

DNI nº ..... y domicilio en.....,

actuando en nombre y representación de .....  
(nombre de la asociación o entidad, si procede),

### SOLICITA

en base a la LEY 27/2006, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente, información en relación con .....(aquí añadimos los documentos, datos, etc. que necesitamos que nos faciliten).

Por lo expuesto anteriormente,

rogamos que den por presentado este escrito, se sirva admitirlo y responder conforme a la solicitud del mismo, tal como dispone la Directiva 2003/4/CE, con la mayor brevedad posible y, en cualquier caso, en el plazo máximo de un mes según fija el art.10.c de la Ley 27/2006.

En.....a.....de.202.....

Firmado:



## ANEXO IV. MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN SOBRE MEDIO AMBIENTE A LA EMPRESA

Don/Doña.....  
con DNI nº .....como delegado/a de CCOO de Industria  
en la empresa .....y miembro del comité, en  
representación de las personas trabajadoras,

### SOLICITO

información y consulta en materia de gestión ambiental, según lo establecido en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, por considerar que está tiene un impacto directo en la competitividad del sector y de la empresa, para así poder cumplir con las competencias y funciones asignadas.

Entendiendo, que entre esta información debería incluirse:

- ⊙ La política ambiental de la empresa, si la hubiera
- ⊙ Los objetivos cuantitativos y cualitativos de mejora ambiental fijados, así como las medidas para conseguirlos.
- ⊙ Información sobre la formación ambiental integrada en los programas de formación de los y las trabajadoras y sus representantes.
- ⊙ Autorización Ambiental Integrada si la hubiera o en su caso las autorizaciones en materia de vertidos, de residuos, de emisiones a la atmósfera u otros contaminantes.
- ⊙ Información ambiental que se haya facilitado a la Administración Pública
- ⊙ En caso de que la empresa tenga un Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14.001 y EMAS):
  - Política ambiental
  - Informes de auditorías realizadas (inicial y para la certificación)
  - Aspectos ambientales significativos y objetivos de mejora
  - Medidas adoptadas y recursos destinados
- ⊙ Memoria de sostenibilidad o información de carácter no financiero que la empresa entregue a los socios.
- ⊙ Acciones e iniciativas que hayan sido adoptadas voluntariamente para incidir en la mejora de la gestión ambiental y en la reducción de los impactos de la actividad.

Atentamente,

Fecha:

Firma:



# ANEXO V. SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO COMO PARTE INTERESADA EN EL SISTEMA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Don/Doña.....,  
con DNI nº ....., en calidad de representante legal de CCOO de Industria  
en la empresa.....

## SOLICITA

que los y las trabajadoras, y sus representantes legales, sean reconocidos, a todos los efectos, como parte interesad en el marco del Sistema de Gestión Medioambiental implantado en la empresa, y en base a la propia norma UNE-EN ISO 14.001, a efectos de comunicación de la información relacionada con los aspectos ambientales significativos; todo ello con independencia de las obligaciones legales en ámbito en virtud de la normativa laboral vigente.

Atentamente

Fecha

Firma

