



# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE EN LA COMUNITAT VALENCIANA



- 2024 -

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE EN LA COMUNITAT VALENCIANA 2024

## ÍNDICE

Introducción	2
Antecedentes	3
Análisis cuantitativo de los convenios de la Comunitat Valenciana con cláusulas verdes	13
Tipos de cláusulas negociadas	17
Conclusiones finales	45

## INTRODUCCIÓN

Desde la UGT-PV llevamos décadas reivindicando la necesidad de abordar desde la perspectiva laboral la transformación ecológica que, de forma inaplazable, se debe implementar en nuestro modelo productivo por la emergencia climática.

En ese sentido, consideramos que la negociación colectiva constituye una herramienta determinante que puede ayudar a las empresas y a las personas trabajadoras a hacer frente a los retos del cambio climático. Por eso hemos propuesto en los distintos procesos negociadores la necesidad de incorporar cláusulas verdes que tengan en cuenta esta nueva variable del mundo laboral.

En el presente informe queremos resaltar los principales convenios en el ámbito de la Comunidad Valenciana que han incorporado este tipo de cláusulas, con mayor o menor acierto, como veremos.

## ANTECEDENTES

### **1. DICTAMEN Comité Económico y Social Europeo CESE 2023: Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro**

El Comité Económico y Social Europeo ha iniciado una serie de análisis para poner de manifiesto que la transición ecológica está afectando de forma significativa al empleo y a las condiciones de trabajo y vida de las personas trabajadoras.

En 2022 realizó un primer Dictamen sobre transición energética y políticas de mercado de trabajo, en el que quedan patentes su incidencia en la creación de empleo, las necesidades de formación y reciclaje, la especial vulnerabilidad de las personas trabajadoras de mayor edad, las carencias en la movilidad para acceder a los lugares de trabajo, la necesidad de potenciar la eficiencia energética en la actividad productiva y en el desempeño del trabajo, cuestiones todas ellas que pueden abordarse en el ámbito de la negociación colectiva.

En 2023 el CESE genera un nuevo Dictamen titulado “Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro”, en el que, tanto empresarios como sindicatos coincidimos en las grandes potencialidades y numerosos beneficios de una negociación colectiva verde en la promoción de la sostenibilidad ambiental. Constituye una herramienta clave de adaptación del mundo del trabajo al nuevo desafío por su capacidad de respuesta inmediata, su cercanía con las realidades sectoriales y su potencial para ofrecer soluciones adaptadas, incluyendo la protección del empleo.

La transición ecológica junto con la digitalización están teniendo un impacto en el mundo laboral: cambian las tareas y la naturaleza misma de los puestos de trabajo y se crean nuevas ocupaciones, al tiempo que se eliminan otras. Estas transiciones están relacionadas entre sí y se refuerzan mutuamente. Sin embargo, el CESE ha constatado que, hasta el momento, la experiencia

negociadora verde en la UE y en los Estados miembros sigue siendo escasa, además de muy desigual, en claro contraste con el ámbito de la transición digital.

Existen, desde hace una década, algunas experiencias de negociación colectiva verde exitosas, tanto en el ámbito nacional como de la UE en los que se promueven en las empresas o en los sectores de actividad la figura de personas delegadas de medio ambiente, así como los comités mixtos y paritarios de gestión ambiental (previstos, además, en las normas de certificación como EMAS e ISO 14001), las cláusulas sobre movilidad laboral sostenible, o el reconocimiento de derechos de alerta sindical en materia ambiental.

Estas cláusulas pueden cubrir, entre otras cosas:

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

En este sentido el CESE pide a la UE y a los Estados miembros que consideren la posibilidad de desarrollar, entre otras medidas, la figura de personas trabajadoras delegadas que actúen como representantes en materia de transición medioambiental para cuestiones relacionadas con la transición medioambiental y ecológica en el lugar de trabajo. Se debería concretar:

1. la promoción de los derechos de información y consulta de la representación laboral sobre el comportamiento de la empresa en la adaptación al cambio climático, de conformidad con las normas y prácticas nacionales;

2. la promoción de la capacitación de las personas trabajadoras en la materia;
3. la inclusión de cláusulas para fomentar la participación de las personas trabajadoras en cuestiones medioambientales y en los comités competentes en materia de medio ambiente, cuando existan, en aquellas empresas de cada sector que hayan adquirido certificación ambiental, según la normativa ISO 14001 o EMAS;
4. la promoción de la constitución de órganos paritarios específicos en materia de ambiente, en la medida de lo posible, o bien la asunción de competencias en materia de medio ambiente y transición justa por el Comité de Seguridad y Salud.

Así mismo, los Estados Miembros, deberían:

- crear acuerdos interprofesionales para facilitar el establecimiento de recomendaciones, directrices y normas para la protección del medio ambiente.
- transponer la Directiva UE/2019/1937, relativa a la protección de las personas que informen sobre eventuales infracciones del Derecho de la UE, incluido el ambiental. Estos derechos serían una importante contribución a la vigilancia del cumplimiento de la normativa ambiental por parte de las personas trabajadoras.
- crear un marco para promover que las cláusulas sobre movilidad en los convenios colectivos incluyan planes de movilidad laboral sostenible, saludable y segura en todo su entorno, con las que se reduzca el uso del vehículo privado y, por tanto, de las emisiones de gases de efecto invernadero.

## 2. V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)

En nuestro País, los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva AENC forman parte de un largo hilo histórico que enlaza diversos pactos alcanzados en los primeros años de la democracia, frutos del diálogo social bipartito firmados por las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones sindicales CCOO y UGT.

El último V Acuerdo, de vigencia de 2023 a 2025, se hace una apuesta por el funcionamiento ágil de los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y su actividad y, con ello, en el empleo y sus condiciones. Ello debe permitir la transición justa a una realidad que aún no está escrita, a través de la anticipación, la formación continua y la recualificación, y abordar las diferentes brechas para que nadie quede descolgado.

En ese sentido se reconocen varios ámbitos de actuación:

### CAPÍTULO V: Formación y Cualificación Profesional

- Fortalecer la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica de las empresas y de las personas trabajadoras.

### CAPÍTULO XVI: Transición Tecnológica, Digital y Ecológica

En este capítulo desarrolla tres apartados para la tecnología digital, Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos, e incluso insta a concretar el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización. Quizá este acuerdo debería servir de ejemplo en materia de transición ecológica justa.

Respecto a la Transición ecológica queda reflejada en un último apartado, en el que se reconoce textualmente:

*“La transición ecológica, la descarbonización energética y la economía circular, junto con la digitalización, pueden alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo, las tareas y competencias que desempeñan las*

*personas trabajadoras. De hecho, puede suceder que surjan nuevas ocupaciones al tiempo que otras desaparecen o se transforman.*

*Estas transiciones, que están interrelacionadas entre sí y se refuerzan mutuamente, deben ser afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, para poder así sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores y plantear cuestiones esenciales.*

*En este marco, es imprescindible identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de los puestos de trabajo, organización de las transiciones entre empleos o mejoras en la organización del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo, resulta prioritario impulsar líneas de formación e información a las personas trabajadoras para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático.*

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

En este último párrafo incide en la importancia de impulsar desde la negociación colectiva la puesta en marcha de los planes de movilidad sostenible. En ese sentido estamos pendientes de la inminente aprobación de la nueva Ley Estatal de Movilidad Sostenible, que incluye una modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En esta modificación se ha de incluir en los convenios colectivos las medidas para promover la implantación de planes de transporte sostenible al trabajo.



### **3. Situación en España con las conclusiones del informe de UGT “ESTUDIO NEGOCIACIÓN COLECTIVA VERDE: PRESENTE Y FUTURO UGT 2023”**

En España, los convenios colectivos comienzan a asumir la necesidad de incorporar contenido medioambiental y de lucha contra el cambio climático, si bien, para lograr que constituya un contenido vertebral del convenio convendría regular un marco legal a tal efecto semejante al previsto para los planes de igualdad.

En términos generales, el estudio concluye que, aunque las cláusulas existentes se quedan sobre todo en un carácter declaratorio y todavía existe una gran distancia entre las palabras y los hechos, ya podemos ver algunos ejemplos punteros, específicos y realmente innovadores que deben ser sólo el principio de un gran movimiento de transformación que cambie las reglas del juego, liderado por personas trabajadoras que luchan por sus derechos humanos frente a la emergencia medioambiental y climática.

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

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

en lugar de coches privados, que son responsabilidad de la empresa, son todavía muy escasas. El objetivo principal de la representación de las personas trabajadoras debería ser instar a la empresa a asumir su responsabilidad ambiental, en lugar de apelar únicamente a la responsabilidad individual del personal.

La aplicación y el diseño de medidas sostenibles no deben dejarse únicamente en manos de las empresas, ya que en los últimos años se ha visto que hay muchas prácticas de lavado verde o «greenwashing». Además, algunas metas medioambientales de las empresas se ven limitadas por la necesidad de aumentar sus beneficios dentro de la lógica del actual sistema económico mundial.

En el ámbito de la eficiencia, los intereses de las personas trabajadoras y de las empresas pueden ir de la mano y contribuir a la idea del crecimiento verde. Sin embargo, el concepto de desacoplar el crecimiento económico del uso de recursos naturales (que no olvidemos que son limitados) no está produciéndose, lo que acabará generando conflictos cuando se pongan en riesgo los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Por último, se destaca en el informe que es imperativo que los trabajadores y las trabajadoras adquieran las capacidades necesarias para optimizar sus labores y comprender plenamente el impacto medioambiental de sus funciones. Tres retos se plantean principalmente al hablar de competencias formativas relacionadas con la transición ecológica:

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

La formación ambiental, abarcando temas como el cambio climático, la economía circular y los principios de la Agenda 2030, es esencial para la

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

#### **4. Ciclo de jornadas de diálogo social “LA TRANSICIÓN JUSTA ANTE LA CRISIS CLIMÁTICA EN LA COMUNITAT VALENCIANA”**

En el segundo trimestre de 2024 la UGT-PV organizó el primer ciclo de jornadas de diálogo social: “La Transición Justa ante la Crisis Climática”, con el objetivo principal de dotar a los delegados y delegadas del sindicato en los distintos territorios de la Comunitat Valenciana de los conocimientos sobre la afeción al empleo de la reconversión ecológica y las oportunidades para una transición justa basada en el diálogo social y la negociación colectiva.

En los cinco actos que tuvieron lugar a lo largo del territorio contamos con la colaboración de ponentes expertos del ámbito académico. En las presentaciones se desarrolló el contexto jurídico de la transición socio-laboral justa y la importancia de los ODS como marco de referencia global, a cargo de Jesús García Cívico, profesor de Filosofía del Derecho de la Universidad Jaume I de Castellón. También se abordó la negociación colectiva verde y su implantación en nuestro país, a cargo de Margarita Miñarro Yanini, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Jaume I, que abordó a su vez las conexiones con la prevención de riesgos laborales. Por su parte, Henar Álvarez Cuesta, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León, se centró en la oportunidad de negociar en los convenios colectivos una representación específica

medioambiental de las personas trabajadoras, definiendo sus facultades, competencias y garantías.

Las principales conclusiones de estas jornadas nos han servido como base para abordar el enfoque del presente estudio:

- ✓ Es importante aprovechar las oportunidades de mejora que generan las transiciones, como es el caso de la transición ecológica en las empresas, para avanzar hacia empleos sostenibles y decentes. Ley de cambio climático estatal habla en su articulado de trabajo decente.
- ✓ La Negociación Colectiva tiene una agilidad que no tienen las leyes, pero hay que evitar los conceptos jurídicos vagos: importante generar obligación a la empresa, ya que la negociación colectiva es un instrumento jurídico, que debe generar obligaciones jurídicas.
- ✓ Pasar de la voluntariedad a la obligatoriedad: hay que conseguir que la normativa regule la necesidad de negociar estos temas en los convenios, tomando como ejemplo la nueva Ley de movilidad sostenible.
- ✓ Priorizar las negociaciones sectoriales: Proponer Hojas de ruta sectoriales de transición justa. Promover los delegados de medio ambiente a nivel sectorial, o de grupos de empresas
- ✓ Articular mecanismos de eficacia vinculante: protección frente a procedimientos judiciales, definir sanciones por incumplimientos y si son disciplinarios o no.
- ✓ Modificar la Ley de PRL: no solo en la evaluación de riesgos, definiendo el riesgo medioambiental, sino también definiendo las competencias medioambientales, y evitar la desconexión entre el ambiente exterior y el interior. Derechos de alerta medio ambiental y protocolos de emergencias climáticas.
- ✓ Los planes de formación en los procesos de reconversión: paralizar y evitar despidos para reciclar y formar a los trabajadores, aplicando el

mecanismo red. Para los representantes sindicales urge la formación en competencias sindicales y laborales verdes como elemento estratégico.

- ✓ Diferenciar entre las cláusulas sociales o estéticas y laborales: muchas son solo cláusulas sociales que intentan incidir en el comportamiento individual del trabajador en su vida particular, pero no son vinculantes.
- ✓ La información de la empresa a los representantes en temas de medio ambiente es importante, pero también lo es establecer periodos de tiempo para el suministro de información: por ejemplo, siempre que se produzcan auditorias, además de siempre que se produzcan cambios relevantes, y que sea accesible, así como establecer consultas previas a la adopción de decisiones relevantes.
- ✓ Es el momento de negociar cláusulas que definan la figura de las personas delegadas con competencias en medio ambiente: dotar de facultades, competencias y garantías. Las competencias de vigilancia son imprescindibles, ya que el convenio es norma.
- ✓ Concretar salarios verdes: beneficios derivados del ahorro de recursos y energía en la economía circular repartiendo los efectos positivos a las personas trabajadoras, también llamados bonos de rendimiento sobre objetivos verdes.
- ✓ Podemos extraer buenas prácticas y diagnosis de necesidades en la conexión entre los planes de movilidad y los de igualdad.

## ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS CONVENIOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA CON CLÁUSULAS VERDES

Las cláusulas sobre temas relacionados con el medio ambiente aparecen en 32 convenios vigentes en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, afectando a 176.667 trabajadores, lo que representa el 20,20% del total de trabajadores.

	CONVENIOS	TRABAJADORES	% sobre total de trabajadores cada ámbito
Convenios Otro ámbito	9	169.108	19,88
Convenios Empresa	23	7.559	31,92
<b>Total Convenios</b>	<b>32</b>	<b>176.667</b>	<b>20,20</b>

Por ámbito territorial se muestran los convenios y los trabajadores afectados con este tipo de cláusula:

	CONVENIOS	TRABAJADORES
COMUNIDAD OTRO ÁMBITO	4	34.107
COMUNIDAD EMPRESA	1	175
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>34.282</b>
ALICANTE OTRO ÁMBITO	1	2.670
ALICANTE EMPRESA	3	857
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>3.527</b>
CASTELLÓN OTRO ÁMBITO	-	-
CASTELLÓN EMPRESA	3	670
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>670</b>
VALENCIA OTRO ÁMBITO	4	132.331
VALENCIA EMPRESA	16	5.857
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>138.188</b>

Respecto a la diferencia por sexos:

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
AUTONÓMICO OTRO ÁMBITO	19.284	14.823	34.107
AUTÓMICO EMPRESA	115	60	175
<b>TOTAL AUTONÓMICO</b>	<b>19.399</b>	<b>14.883</b>	<b>34.282</b>
ALICANTE OTRO ÁMBITO	850	1.820	2.670
ALICANTE EMPRESA	559	298	857
<b>TOTAL ALICANTE</b>	<b>1.409</b>	<b>2.118</b>	<b>3.527</b>
CASTELLÓN OTRO ÁMBITO	-	-	-
CASTELLÓN EMPRESA	46	624	670
<b>TOTAL CASTELLÓN</b>	<b>46</b>	<b>624</b>	<b>670</b>
VALENCIA OTRO ÁMBITO	45.507	86.824	132.331
VALENCIA EMPRESA	2.127	3.730	5.857
<b>TOTAL VALENCIA</b>	<b>47.634</b>	<b>90.554</b>	<b>138.188</b>
<b>TOTAL OTRO ÁMBITO</b>	<b>65.641</b>	<b>103.467</b>	<b>169.108</b>
<b>TOTAL EMPRESA</b>	<b>2.847</b>	<b>4.712</b>	<b>7.559</b>
<b>TOTAL C.V.</b>	<b>68.488</b>	<b>108.179</b>	<b>176.667</b>

No disponemos de datos desagregados por sectores de un convenio sectorial, por lo que el total por sexos, no coincide con el total agregado

Por tamaño de empresa, se registran mayor número de convenios, en empresas medianas. No se registran ninguna microempresa con un convenio que contenga cláusulas de medio ambiente.

	CONVENIOS	PLANTILLA MEDIA
MICROEMPRESAS	-	-
PEQUEÑAS	4	26,25
MEDIANAS	12	143,35
GRANDES	7	819,29
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>328,65</b>

Por sectores, se constata que, se registran convenios con cláusula sobre medio ambiente, en el sector industrial y en el sector servicios y de forma irrelevante en el sector agrario. Teniendo en cuenta el número de personas trabajadoras, el 69,30% pertenecen al sector industrial y el 30,59% al sector servicios.

SECCIONES CNAE	TRABAJADORES/AS	%S/TOTAL
AGRICULTURA, GANADERÍA	190	0,11
INDUSTRIA	122.430	69,30
CONSTRUCCIÓN	-	-
SERVICIOS	54.047	30,59



A continuación, se recogen el listado de convenios con cláusulas verdes:

ÁMBITO	ÁMBITO FUNCIONAL	CNAE	NOMBRE
COMUNIDAD	SECTOR	8710	RESIDENCIAS 3º EDAD S. PRIVADO
COMUNIDAD	SECTOR	1107	BEBIDAS REFRESCANTES
COMUNIDAD	SECTOR	1620	MADERA, CARPINTERÍA, MUEBLES Y AFINES
COMUNIDAD	EMPRESA	9420	CC.OO-PV
COMUNIDAD	SECTOR	8690	FUNDACIONES E INSTIT. INVEST. SANITARIA
ALICANTE	SECTOR	2229	HORMAS TACONES PLÁSTICO
ALICANTE	EMPRESA	8899	CRUZ ROJA ESPAÑOLA ALICANTE
ALICANTE	EMPRESA	3821	UTE URBAHORMAR PLANTA RSU ELCHE
ALICANTE	EMPRESA	9412	COLEGIO MÉDICOS ALICANTE
CASTELLÓN	EMPRESA	2331	PAMESA CERÁMICA
CASTELLÓN	EMPRESA	0123	ARTAN FRUT COOP RECOLECCIÓN
CASTELLÓN	EMPRESA	8129	FOMENTO BENICASIM SA.
VALENCIA	SECTOR	2512	METAL
VALENCIA	SECTOR	6201	OFICINAS Y DESPACHOS
VALENCIA	SECTOR	2059	INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS PLÁSTICO
VALENCIA	SECTOR	8121	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES
VALENCIA	EMPRESA	4931	EMT
VALENCIA	EMPRESA	4638	DISTRIBUCIONES JUAN LUNA
VALENCIA	EMPRESA	1071	SIRO EL ESPINAR NAVARRES
VALENCIA	EMPRESA	9001	PALAU ARTS REINA SOFICA
VALENCIA	EMPRESA	2015	DADELOS AGROSOLUTIONS
VALENCIA	EMPRESA	3700	EXTRACCIONES LEVANTE
VALENCIA	EMPRESA	9329	SIMON CASAS PRODUCTION
VALENCIA	EMPRESA	7740	PALACIO DE CONGRESOS
VALENCIA	EMPRESA	1011	FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO
VALENCIA	EMPRESA	8899	ALQUAS EMPRESA MUNICIPAL S.L
VALENCIA	EMPRESA	6920	SA MUNICIPAL ACTUACIONES URBANAS VALE
VALENCIA	EMPRESA	1062	ROQUETTE LAISA ESPAÑA SA
VALENCIA	EMPRESA	1011	ELABORADOS CARNICOS MEDINA
VALENCIA	EMPRESA	4639	LOPEZ FOOD GROUP
VALENCIA	EMPRESA	4932	CHOFERS CARS COSTA DEL SOL
VALENCIA	EMPRESA	4932	AUTO ANDALUCÍA JAÉN LEVANTE

## TIPOS DE CLÁUSULAS NEGOCIADAS

Podemos agrupar el tipo de cláusulas verdes según el concepto que cubren o según su alcance:

### 1) Según el concepto que cubren

Siguiendo el análisis que sugirió el CESE en su Dictamen sobre negociación colectiva verde, las cláusulas pueden cubrir, entre otros conceptos:

- A. el impacto de la actividad de las empresas en el medio ambiente, es decir, recogen el compromiso de que la actividad de la empresa reduzca su impacto ambiental.

En este sentido, algunos artículos encontrados en los convenios hacen referencia al compromiso del cumplimiento de la legislación, aunque en general van más allá, respecto a la necesidad de establecer mecanismos de gestión y control medioambiental.

X CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS PARA LA TERCERA EDAD, SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCION DE LA AUTONOMIA PERSONAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA 2021 Prorrogado.

#### Artículo 30. Gestión y protección medio ambiental

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este. Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "PAMESA PORCELÁNICO" 2023-2025

19.- MEDIO AMBIENTE

La Empresa, preocupada por reducir, al máximo, las emisiones y contaminaciones al exterior, dispone de un sistema de reutilización de todos los lodos, testillos, crudos y cocidos, del proceso productivo, de forma que estos residuos, son tratados y homogeneizados para ser reutilizados de nuevo en el proceso productivo. Asimismo, se compromete a depurar todos sus vertidos, sean líquidos, sólidos o gaseosos, destinando todos los medios que sean necesarios para mantenerlos dentro de los límites legalmente establecidos.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES JUAN LUNA, S.L.

Artículo 39.- Gestión medioambiental.

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de la empresa, es por ello por lo que las partes firmantes del presente convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente.

Como base del sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Introducir todas aquellas medidas económica y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

- Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos.
- Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la compañía.

CONVENIO COLECTIVO ROQUETTE LAISA ESPAÑA, S.A. para los años 2022-2025

CAPÍTULO NOVENO – POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Para Roquette Laisa España, S.A. fomentar la cultura de seguridad, salud y medioambiental es prioritario, y para ello la concienciación de nuestros trabajadores, contratistas y otras partes interesadas es clave. A dicho fin la empresa asignará los recursos adecuados para mejorar su eficiencia, contando con la implicación de todos los que formamos parte de ella. Para fomentar la cultura de seguridad, salud y medioambiental Roquette Laisa España S.A. promueve el proyecto BeHealthy, proyecto que pretende promover la salud y bienestar de sus empleados, el cuidado del planeta, el trabajo en equipo y la solidaridad.

Es responsabilidad de los firmantes de este convenio el promover el éxito de este proyecto mediante la ejemplaridad y la promoción para que participe en él el mayor número de empleados de la empresa.

ARTÍCULO 3 9. Política medioambiental

El plan de desarrollo de Roquette Laisa España, S.A. a medio y largo plazo se basa en un planteamiento sostenible sustentado en pilares económicos, sociales y medioambientales. En consonancia con el Acuerdo de París sobre el cambio climático, reconocemos que el calentamiento global es un problema importante para el medio ambiente, la economía y toda la humanidad. Por tanto, hemos identificado tres áreas principales donde nuestra actuación contribuirá, por un lado, a mejorar nuestra huella medioambiental y, por otro, a adaptar nuestras operaciones en consonancia:

- Emisiones de gases invernadero: Mejoraremos nuestra eficiencia energética minimizando su uso, promoviendo la recuperación energética y esforzándonos por utilizar energías renovables y promoviendo un plan de movilidad. Nuestro objetivo es mejorar nuestra eficiencia energética y reducir nuestras emisiones de CO2.
- Agua: Protegeremos este recurso reduciendo su uso y promoviendo el reciclaje, pero siempre cumpliendo con las normativas que nos aplican. Nuestro objetivo es lograr una reducción de nuestro consumo específico de agua fresca.

- Comunidades locales: A escala local nuestras operaciones controlarán los riesgos medioambientales y lograrán mayores mejoras en el entorno doméstico, el bienestar de las comunidades y la biodiversidad.

Este compromiso se sustenta en un sistema de gestión medioambiental efectivo, el cual implica una mejora continua de nuestro rendimiento medioambiental y se basa en la implantación de mejores prácticas en todas las operaciones. Además, se evaluará el impacto medioambiental de cada nuevo producto o instalación para ofrecer soluciones más sostenibles a nuestros clientes.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CHOFERS CARS COSTA DEL SOL, SL, 2023-2024

##### Artículo 39. Gestión y protección medioambiental

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección. La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que la empresa establezca y ponga en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Especialmente, por obvio, la política en la configuración de flotas de vehículos y su renovación al objeto de transitar a cero emisiones debe ser la principal línea de actuación prioritaria, priorizando la etiqueta ECO en todas las nuevas adquisiciones de flota.

El mismo artículo se ha negociado en el convenio colectivo de la empresa Auto Andalucía Jaén Levante, SLU, para los años 2023 y 2024.

#### B. la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del medio ambiente y del cambio climático en el lugar de trabajo:

En este caso estamos hablando de cláusulas que recogen medidas de adaptación frente a las nuevas condiciones climáticas, diferenciándolas de las medidas de mitigación que buscan reducir las emisiones.

En este enfoque, las cláusulas de ropa de trabajo y epis meteorológicos cobran protagonismo, de forma que encuentran una variante medioambiental sobrevenida.

Aun así, como ya se ha comentado, hay muchas lagunas en la definición de riesgo ambiental, que debería incluir además del calor y otras inclemencias meteorológicas el agravamiento de los episodios de contaminación del aire, las zoonosis que se agravan con el calentamiento global.

Algunos convenios hacen referencia al medio ambiente de trabajo, como si fuera un ente aislado del medio ambiente exterior:

CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE ARTAN FRUT, COOP.  
V. 2017 AL 2020

ARTÍCULO 16.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

2.- No obstante la regla general antes expresada, no se imputará a dicho crédito horario mensual el tiempo dedicado a:

- a) Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) Las reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.
- c) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, y a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen, en los centros de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- d) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras, una vez que la empresa haya tenido conocimiento de los mismos.

En este sentido, en lo referente a los efectos de las olas de calor tenemos la aprobación del Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se modifica

el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, en el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Esta normativa afecta a las personas trabajadoras que desarrollen actividades al aire libre o en lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no están cerrados y no pueden climatizarse.

Esta norma se refiere a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas y fenómenos climáticos extraordinarios, que deberán contemplarse en las evaluaciones de riesgo.

Si las medidas preventivas adoptadas son insuficientes, se podrá:

- Prohibir determinadas tareas durante algunas horas del día
- Y/o reducir o modificar las horas de la jornada laboral, sin que afecte a la retribución salarial.

Lo único que hemos encontrado en este sentido es el siguiente ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2022 AL 2026

Artículo 12. Jornada de trabajo

Igualmente, en los días en que se prevea calor extremo, se realizará jornada intensiva, respetándose la jornada establecida para un día normal.

Consideramos que en el ámbito del convenio colectivo se debería negociar la oportunidad de elaborar procedimientos de emergencia ante este tipo de riesgos, especialmente después de lo ocurrido con la DANA del pasado 28 de octubre en Valencia.

En ese sentido, queremos comentar el RD-Ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la DANA en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

Desde la perspectiva de UGT, el Real Decreto-Ley sobre permisos climáticos remunerados y medidas de seguridad laboral frente al cambio climático y catástrofes constituye un avance significativo en la protección de las personas trabajadoras. Los puntos más relevantes incluyen:

1. Permisos remunerados ante riesgos climáticos: La normativa establece hasta cuatro días de permiso remunerado cuando las condiciones climáticas o situaciones de catástrofe hagan imposible el acceso al centro de trabajo o impliquen un riesgo grave e inminente para las personas trabajadoras.
2. Protocolos obligatorios en convenios colectivos: Los convenios colectivos deberán incorporar protocolos de actuación específicos para prevenir riesgos asociados a fenómenos meteorológicos adversos y catástrofes, reforzando el papel de la negociación colectiva como herramienta clave en la protección laboral.
3. Derecho a la información y a la seguridad: Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a ser informadas de las medidas previstas en caso de emergencias y se les garantiza que no sufran perjuicio alguno por proteger su seguridad, incluso con la posibilidad de detener la actividad si es necesario.
4. Prórrogas y flexibilidad: Cuando el periodo de cuatro días no sea suficiente, se prevé su prórroga y, en su caso, la utilización de ERTEs por fuerza mayor, compartiendo responsabilidades entre empresas y la administración. Conviene recordar que este tipo de ERTEs producen efectos desde que produjo la fuerza mayor y nos desde el día que se solicitan.
5. En todo caso, se contempla la posibilidad del teletrabajo cuando sea viable.
6. Compromiso futuro: El Ministerio de Trabajo se compromete a desarrollar un Real Decreto en el plazo de un año para abordar de



manera integral la prevención de riesgos laborales frente a los efectos del cambio climático.

Desde UGT, valoramos estas medidas como un paso en la buena dirección para garantizar la seguridad y los derechos de las personas trabajadoras ante desafíos globales como el cambio climático, subrayando la importancia de la negociación colectiva y la corresponsabilidad en la protección social y laboral.

Constituye un claro avance en la conformación de una normativa de urgencia laboral para situaciones excepcionales que, como la realidad está demostrando, parecen constituir, paradójicamente, nuestra “nueva normalidad”.

C. Cláusulas que recojan el impacto de la transformación ecológica en la actividad de una empresa por lo que respecta a la organización del trabajo, los cambios en los perfiles profesionales o las competencias de las personas trabajadoras;

En este aspecto no hemos encontrado ningún convenio de nuestro ámbito que recoja previsiones de anticipación del cambio en las condiciones laborales de las empresas. Sí que hay algunos convenios que hacen referencia a la necesidad de formación en nuevas competencias referidas a la gestión ambiental:

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO, SAU.****CAPÍTULO XI Seguridad y Salud en el trabajo y Política Ambiental****SECCION SEGUNDA. POLITICA AMBIENTAL****Artículo 110.- Política ambiental.**

La Empresa asume la responsabilidad y el compromiso con la protección y preservación de nuestro entorno, mediante el establecimiento y diseño de Programas de Gestión Ambiental y la Política Ambiental, cuyo objetivo principal es la conservación y respeto por el medio ambiente. La Empresa ha desarrollado, documentado, e implantado un Sistema de Gestión Ambiental, adaptado a la naturaleza de la actividad que desarrolla y al impacto ambiental derivado de la misma., y en este sentido se compromete a:

- a cumplir con todos los requisitos legales que le sean de aplicación y otros que la organización suscriba.
- a prevenir la contaminación en cualquiera de sus formas, adoptando las mejores técnicas disponibles.
- a reducir progresivamente la generación de residuos; aquellos de difícil reducción serán depositados en lugares apropiados para su reciclaje o correcto tratamiento.
- a minimizar el consumo de recursos naturales, llevándolo a los mínimos exigibles sin que ello afecte a nuestro compromiso de máxima calidad y servicio.
- a actualizar continuamente la Política y el Programa Ambiental, estableciendo los objetivos y metas de nuestro Sistema de Gestión Ambiental.
- a facilitar una adecuada formación y sensibilización al personal propio, que favorezca el desarrollo de la presente Política y respeto al medio ambiente.
- a considerar requisitos ambientales como uno de los criterios en la selección y evaluación de proveedores y a involucrar a estos y subcontratistas para que respeten, compartan y apliquen normas medio ambientales.
- a velar por la aplicación de esta Política que está a disposición de toda persona u organización que la solicite.

Éste último redactado se negoció también en el CONVENIO COLECTIVO DE ELABORADOS CÁRNICOS MEDINA

## 2) Según el alcance de los contenidos

En este apartado hemos diferenciado las cláusulas en función de su efectividad legal.

### A. Sociales

Las cláusulas pueden ser genéricas, de intencionalidad, sociales, pero estas no suponen una efectividad legal. Muchas son solo cláusulas sociales que intentan incidir en el comportamiento individual del trabajador en su vida particular.

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

Entre ellas tenemos:

CONVENIO COLECTIVO DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2022-2024

Artículo 37. Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas. Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor.

IV CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ALICANTE 2021-2024

Artículo 68º Medio Ambiente.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que todas las personas integrantes de la entidad actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección, y llevando a la actuación diaria en el ámbito laboral unos procedimientos que ayuden a su preservación.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DADELLOS AGROSOLUTIONS, SL 2024

CAPÍTULO 8. SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 6 6. - Medioambiente Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

El desarrollo de la actividad económica se realizará bajo los estándares de un crecimiento y desarrollo sostenible.

CONVENIO COLECTIVO DEL ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE MÉDICOS DE ALICANTE 2019 PRORROGADO

ARTÍCULO 15º.- MEDIO AMBIENTE.

Las partes se comprometen a que la protección del medio ambiente sea un aspecto indispensable de la actuación cotidiana de la empresa y trabajadores/as adscritos al presente convenio. La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de los trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo de papel, teniendo en cuenta que cada vez es más habitual la tramitación electrónica y con ello la eliminación del papel, las partes se comprometen a hacer un uso responsable de la impresión de documentos, limitándose a los casos en los que sea estrictamente necesario.
- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.

Un poco más contenido aportan algunos convenios que incluyen obligaciones de sensibilización o formación a las personas trabajadoras en temas medioambientales:

ACUERDO LABORAL PARA EL PERSONAL DEL PALACIO DE CONGRESOS DE VALÈNCIA  
AÑOS 2022-2024

DISPOSICIONES ADICIONALES

Segunda.- Responsabilidad social, colectiva y medioambiental

En el marco de este convenio se desarrollará una política integrada:

b. De Protección de Medio Ambiente en el centro y en el puesto de trabajo, cuyos objetivos serán los siguientes.

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables y medidas de eficiencia energética
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades, facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los/as empleados/as.

CONVENIO COLECTIVO FOMENTO BENICASIM S.A 2023-2025

Art. 36. Política Medioambiental.

1. La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la dirección y de los trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

2. La cooperación en materia de medio ambiente entre la dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- a) Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- b) Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción
- c) Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- d) Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- e) Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.
- f) Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en esta materia.

CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD ANÓNIMA MUNICIPAL ACTUACIONES URBANAS DE VALÈNCIA AUMSA 2023

Disposiciones adicionales

Segunda. Responsabilidad social, colectiva y medioambiental

En el marco de este convenio se desarrollará una política integrada:

...

De Protección de Medio Ambiente en el centro y en el puesto de trabajo, cuyos objetivos serán los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables y medidas de eficiencia energética.

- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades, facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente
- Movilidad sostenible en los desplazamientos entre centros por motivos de trabajo, mediante la utilización del transporte público y VALENBICI, siempre y cuando no suponga un trastorno o pérdidas de tiempo innecesarias.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a las personas empleadas

### B. Cláusulas con compromisos laborales

La negociación colectiva es un instrumento jurídico, por lo que debe generar obligaciones jurídicas. Por lo tanto, se deben evitar los conceptos jurídicos vagos y redactar articulados que generen obligación laboral a la empresa.

Están las que definen únicamente el derecho a la información medioambiental, en este caso ¡aunque sólo si la solicitan!:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SIRO EL ESPINAR, S.L. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE NAVARRÉS. 2019-2020

Disposición Adicional Cuarta: Compromiso con el Medio Ambiente

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y asegurar el futuro de la actividad. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con su entorno, movilizandando sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr una eficiente adaptación de sus procesos a las exigencias ambientales. Por ello, las personas, a través del comité de empresa, podrán solicitar y obtener la información de carácter medioambiental que sea de interés general.

Éste mismo redactado se negoció en el CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LÓPEZ FOOD GROUP, SL.

Hay gran cantidad de convenios en los que se liga a los mecanismos de la norma de prevención de riesgos laborales PRL

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2023-2026

Artículo 70. COMISIÓN PARITARIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Para las empresas de menos de 6 trabajadores o trabajadoras y aquellas que carezcan de sus propios órganos de representación de personal en materia de prevención de riesgos laborales, cada una de las partes firmantes designará, a su cargo, a 10 supervisores o supervisoras de prevención de ámbito provincial, con las funciones y competencias que a continuación se señalarán. Las partes deberán comunicar a la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales los nombres de los supervisores designados. Las funciones de los mismos serán:

- 1.- Colaborar con la dirección de las empresas en la mejora de la acción preventiva.
- 2.- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- 3.- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4.- Ejercer una labor de vigilancia y control de la contaminación del medio ambiente

Para el ejercicio de las citadas competencias, los supervisores o supervisoras de prevención podrán realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los trabajadores y trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo. De sus actuaciones darán cuenta a la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, que adoptará las iniciativas que crea convenientes.

La contaminación del medio ambiente, derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a la plantilla y a la dirección de la empresa. Por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las Empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, PISOS, PLANTAS Y CUÑAS DE PLASTICO POVINCIA DE ALICANTE 2021-2025

MEDIO AMBIENTE

Artículo 55 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 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 trabajadores 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 serán informados con carácter previo sobre dicho sistema. De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los delegados. Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación dirigidos a los delegados y también al conjunto de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE URBAHORMAR PLANTA DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL BAIX VINALOPO DE ELCHE

Artículo 19º.- SALUD LABORAL

2 La empresa dará una formación teórico-práctica a los Delegados de Prevención y Medioambiente en materia de Salud Laboral el tiempo necesario. El delegado de Prevención y Medioambiente dispondrá del tiempo necesario para la formación necesaria en esta materia, debiendo acreditar la asistencia a los cursos oportunos.

3 La empresa comunicará al Delegado de Prevención y Medioambiente la información recibida de los servicios de prevención, sobre los resultados de todas la mediciones y evaluaciones de riesgo:

3.1 De los planes de prevención en Salud Laboral

3.2 De los riesgos, daños o medidas de prevención.

3.3 De los planes y medidas relacionadas con el Medioambiente.

4 La empresa notificará al delegado de prevención y medioambiente cualquier informe o recomendación emitida por la Inspección de Trabajo, así como los informes o recomendaciones emitidas por INVASSAT.

O las que generan mecanismos conjuntos de salud laboral y medio ambiente:

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO DEL PAÍS VALENCIÀ 2019-2021

Artículo 40. Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

1. El Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (CSSMA) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las cuestiones que le son propias, en relación a la prevención de riesgos laborales y la gestión medioambiental en el interno de la CS CCOO PV. Todas sus actuaciones deberán realizarse, previo acuerdo por escrito con la representación de ambas partes, y siguiendo las normas de funcionamiento interno establecidas.

2. La constitución y competencias del CSSMA estará al amparo de lo dispuesto en la LPRL.

## CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

## CAPITULO VIII SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 55.- Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y las personas trabajadoras adscritos al presente convenio. Para lograr estos objetivos se acuerda crear una Comisión paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente integrada por las partes firmantes del presente Convenio con las siguientes funciones:

En materia de medio ambiente:

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa. Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de las personas trabajadoras en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa. La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y las personas trabajadoras tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.
- Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en esta materia.

Los representantes de las personas trabajadoras que adquieran responsabilidades en materia de medio ambiente podrán recibir formación por cualquiera de las partes firmantes del convenio sobre estos temas.

Las partes firmantes pondrán en común los medios técnicos y humanos de los que disponen con la finalidad de que el desarrollo de este capítulo no repercuta en costes directos no asumibles por las empresas. Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este capítulo generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad.

SECTOR	PROPUESTAS DE FUNCIONES PARA LA COMISIÓN DE MEDIO AMBIENTE	OBJETIVOS CONCRETOS
Oficinas y Despachos	Promover el ahorro energético y la utilización de energías renovables Aumentar la eficiencia en el uso del papel Utilizar productos y materiales más respetuosos con el entorno Reducir el uso del resto de recursos naturales Reducir la producción de residuos y gestionarlos de manera correcta Colaborar en la sensibilización ciudadana	Cambio de actitudes en el uso de la electricidad (luz, equipos informáticos, aire acondicionado, ...) y sustitución de los equipos poco eficientes en términos energéticos Implantación de la recogida selectiva de residuos (papel, vidrio, pilas y tubos fluorescentes, plástico, materia orgánica) Utilización de productos menos agresivos con el medio ambiente Integración de la energía solar térmica, fotovoltaica y pasiva y de sistemas eficaces de aislamiento térmico y acústico, entre otros, en los proyectos urbanísticos e ingenieriles Difusión de temas medioambientales dentro de las actividades propias de la empresa

La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente estará compuesta por 8 miembros, 4 designados por la Patronal, y 4 por las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

Y es de destacar que hay un par de convenios que hace referencia a los planes de movilidad sostenible, cuyo seguimiento se realizará en el marco del Comité de Seguridad y Salud:

<p>CONVENIO COLECTIVO DE LAS FUNDACIONES PÚBLICAS E INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2024-2029</p> <p>CAPÍTULO VIII. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE</p> <p>Artículo 61. Medio ambiente</p> <p>1. Las partes firmantes del presente convenio expresan su compromiso con la protección del medio ambiente y con una utilización adecuada de los recursos naturales, fomentando una actuación respetuosa con el planeta y contribuyendo a la sensibilización medioambiental de trabajadores y usuarios.</p> <p>2. La gerencia de las Fundaciones a las que se aplica el presente convenio considerarán el impacto medioambiental de las medidas que adopten en todos los ámbitos, y promocionarán la eficiencia el uso de energías renovables, el ahorro de agua, el reciclaje, y fomentar la utilización de tecnologías más respetuosas con el medio ambiente.</p>
---

3. Las Fundaciones a las que se aplica el presente convenio cumplirán la legislación medioambiental vigente en todo momento, procurando alcanzar niveles de respeto del medio ambiente superiores a los exigidos por ésta cuando sea posible.

4. En la actividad formativa de las Fundaciones se incluirán contenidos relacionados con la tutela medioambiental que se referirán tanto a aspectos genéricos de sensibilización, como a temas específicos de carácter técnico y normativo.

5. Las Fundaciones incluirán en sus respectivos códigos de buenas prácticas compromisos concretos que ayuden a lograr los fines recogidos en este artículo.

Artículo 62. Planes de movilidad

1. Las partes se comprometen a promover la elaboración de planes de movilidad que permitan reducir la huella de carbono generada por los desplazamientos producidos por la actividad de las Fundaciones.

2. A tal fin se colaborará con las iniciativas de sus empleados/as dirigidas a compartir medios de transporte, utilizar medios alternativos menos contaminantes o evitar desplazamientos físicos de estos/as permitiendo el teletrabajo.

3. El seguimiento del plan de movilidad de cada centro de trabajo se realizará en el marco del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 63. Gestión de residuos

1. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a reducir la producción de residuos generados por las diferentes actividades que desarrollen las Fundaciones en cuanto resulta factible, teniendo en cuenta este objetivo en el diseño y aplicación de los distintos procesos de producción.

2. Cada Fundación tendrá una política propia, completa y actualizada, de gestión de residuos, con especial atención a aquellos que resulten más peligrosos y nocivos o contaminantes.

3. Se fomentará el reciclaje de los residuos generados por la actividad de las Fundaciones.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PALAU DE LES ARTS REINA SOFIA, FUNDACIÓ CV

CAPÍTULO X. Prevención de riesgos laborales, salud laboral y Medioambiente

Artículo 74- Política medioambiental en la empresa

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento

medioambiental de la empresa. Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección de la empresa junto con todo el personal en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este apartado generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad. La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección de la empresa y el personal tendrá los siguientes objetivos fundamentales:

1. Reducir el consumo energético y estudiar e impulsar la introducción de energías renovables.
2. Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
3. Fomentar la distribución y utilización de productos y tecnologías más respetuosos con el medio ambiente.
4. Mejorar la utilización de los recursos y medios hídricos.
5. En el diseño de campañas y proyectos de la Empresa analizar las repercusiones desde el punto de vista medioambiental.
6. Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a personas usuarias, clientela de la empresa y al conjunto de la sociedad.
7. Estudiar actuaciones y proyectos de mejora del medio ambiente.
8. Conseguir una buena comunicación entre la Empresa y la sociedad en el ámbito del medio ambiente.

Para la consecución de estos objetivos la empresa se compromete a:

- a) Definir la política medioambiental de la empresa.
- b) Aprobar el Programa de Gestión Medioambiental que incluirá los objetivos definidos por la política ambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- c) Fomentar y garantizar la formación y la participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión medioambiental de la empresa.

Para la consecución de estos objetivos y actuaciones será competente la Comisión de Seguridad, Salud y Medioambiente.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente en materia específica de medioambiente serán:

- a) Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental.

- b) Seguimiento con vistas a su optimización del uso de materias primas, recursos naturales y energía.
- c) Difundir entre la plantilla información en materia de medio ambiente.
- d) Tener acceso a la información y documentación en materia de medio ambiente.
- e) Recabar de la Dirección de la empresa la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas al respecto.
- f) Sugerir políticas medioambientales a la empresa.
- g) Promover un plan de movilidad sostenible y, su elevación a la dirección de LES ARTS para su negociación. La aprobación de este Plan corresponderá en todo caso a la Dirección.

Otros convenios dan un paso más y crean comisiones específicas de Medio Ambiente:

### III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA MADERA, CARPINTERÍA, MUEBLE Y AFINES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

#### CAPÍTULO XIV Medio ambiente

##### Artículo 96. Comisión paritaria de medio ambiente.

Se constituye en el marco de este convenio colectivo la Comisión Paritaria de Medioambiente formada por dos representantes por parte de los sindicatos firmantes y dos representantes de la patronal para las cuestiones relativas a esta materia. Será su cometido y funciones las mismas que se le han encomendado a la Comisión Paritaria de Salud y Seguridad, pero únicamente para las materias relacionadas con los aspectos que medioambientalmente afecten al sector.

Asimismo, para la mejora de la participación de todas las partes la representación sindical de prevención tendrá las facultades añadidas de medioambiente, a la cual se le deberá facilitar información:

-De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías. De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

-De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

-Del desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación legal de los/las trabajadores/as podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental. Se establecerán con su participación programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales. Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medioambiente.

Y por último, los convenios que recogen mayores derechos de participación para las personas trabajadoras son los que definen al delegado/a de medio ambiente, como son el del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Valencia, el del sector de industrias del plástico de la provincia de Valencia y el de la empresa Municipal de Alaquàs:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA LOS AÑOS 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

Artículo 60º. Comisión paritaria de prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección el medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y personas trabajadoras adscritas al presente Convenio. Para ello se plantean como objetivo el fomento de la investigación, desarrollo y promoción de acciones tendentes a la mejora de la salud laboral y el medio ambiente en el trabajo en el sector de la limpieza.

Así mismo se acuerda la necesidad de establecer un cauce para la resolución de los conflictos que en materia de salud laboral y medio ambiente puedan producirse en las empresas sujetas a su ámbito de aplicación Para lograr estos objetivos se acuerda crear una comisión paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente integrada por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo con las siguientes funciones:

B.-En materia de medio ambiente:



1. Estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y productos utilizados en el sector y elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con el entorno y los recursos naturales.

2. Desarrollo de actuaciones sectoriales que difundan el compromiso de las partes en la protección del medio ambiente.

La Comisión de prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente estará compuesta por 2 integrantes designados/as por APELVA y otros 2 por ASPEL y 2 por cada organización sindical firmantes del presente Convenio.

En el plazo de tres meses desde la publicación en el B.O.P. se reunirá la Comisión Paritaria prevista en el presente artículo para desarrollar su contenido y normas de funcionamiento.

#### PARTICIPACION Y REPRESENTACION:

Delegado/a de Medio Ambiente. El delegado de Medio Ambiente es el representante de los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible. Sus competencias, que serán como mínimo:

- a) Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- b) Seguimiento, con vistas a su optimización, del uso de materias primas, recursos naturales y energía.
- c) Difundir entre los trabajadores y trabajadoras información en materia de medio ambiente.
- d) Ser consultados/as por la dirección de la empresa.

En el ejercicio de sus competencias los Delegados/as de Medio Ambiente estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos/as en las visitas que realicen a las instalaciones.
- b) Tener acceso a la información y documentación en materia de medio ambiente.
- c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del comportamiento medioambiental de la entidad.
- d) Recabar de la dirección de la organización la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas al respecto.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLÁSTICOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA, PARA LOS AÑOS 2019-2020-2021

## Capítulo XI Seguridad, salud y medio ambiente

### Artículo 72

Competencias de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en medioambiente.

Los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa nombrarán, cada uno de ellos, de entre los Delegados o delegada de Prevención un Delegado o Delegada Medioambiental.

En las empresas de menos de 50 personas de plantilla las competencias medioambientales reconocidas a los Delegados o Delegadas Medioambientales recaerán en el delegado o delegada de Prevención.

Los Delegados o Delegadas Medioambientales tienen como funciones, además de las que pudiera asignarles la legislación:

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, promoviendo y fomentando la cooperación de plantilla en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
2. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
3. Ser consultado respecto a la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los Sistemas de Gestión que la empresa pudiera establecer, de los que pudieran derivar riesgos medioambientales, así como de las decisiones sobre transporte de mercancías peligrosas.
4. Recibir de la empresa la documentación por escrito aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía, medidas de prevención de accidentes mayores.
5. Recibir de la empresa información y documentación por escrito sobre las iniciativas y solicitudes de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.
6. Solicitar de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medio ambiental de la empresa.
7. Derecho de acompañamiento a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la empresa, formulando ante ellos las observaciones que estime oportunas.

La periodicidad de las reuniones en materia medioambiental será la misma que la del Comité de Seguridad y Salud o entre el Delegado o Delegada de Prevención y la empresa. A los delegados o delegada de medio ambiente les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del Art. 65 del ET en cuanto al sigilo profesional debido, respecto a las informaciones a que tuvieran acceso respecto de su actuación en la empresa. La empresa proporcionará al

delegado o delegada de medio ambiente, los medios y la formación que resulte necesario para el ejercicio de sus funciones, y en especial potenciarán la formación específica en materia de medioambiente en la empresa.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ALAQUÀS EMPRESA MUNICIPAL, S.L.

## CAPITULO XII: MEDIO AMBIENTE

Artículo 54- Política medioambiental en la empresa.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa. Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección de la empresa junto con todo el personal en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este apartado generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad. La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección de la empresa y el personal tendrá los siguientes objetivos fundamentales:

- 1.- Reducir el consumo energético y estudiar e impulsar la introducción de energías renovables.
- 2.- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- 3.- Fomentar la distribución y utilización de productos y tecnologías más respetuosos con el medio ambiente.
- 4.- Mejorar la utilización de los recursos y medios hídricos.
- 5.- En el diseño de campañas y proyectos de la Empresa analizar las repercusiones desde el punto de vista medioambiental.
- 6.- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a personas usuarias, clientela de la empresa y al conjunto de la sociedad.
- 7.- Estudiar el patrocinio de actuaciones y proyectos de mejora del medio ambiente.
- 8.- Conseguir una buena comunicación entre la Empresa y la sociedad en el ámbito del medio ambiente.

Para la consecución de estos objetivos la empresa se compromete a:

- a) Definir la política medioambiental de la empresa.
- b) Aprobar el Programa de Gestión Medioambiental que incluirá los objetivos definidos por la política ambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos
- c) Fomentar y garantizar la formación y la participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión medioambiental de la empresa.

Para la consecución de estos objetivos y actuaciones, la empresa se compromete a designar a una persona Delegada de medio ambiente.

#### Artículo 55- Persona Delegada de medio ambiente

La persona delegada de medio ambiente es la representante de los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible. Será designada por la representación legal de la plantilla entre el personal de la empresa, con más de cinco años de antigüedad.

Las competencias y facultades del delegado o delegada de medio ambiente son:

- a) Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- b) Seguimiento con vistas a su optimización del uso de materias primas, recursos naturales y energía.
- c) Difundir entre la plantilla información en materia de medio ambiente.
- d) Tener acceso a la información y documentación en materia de medio ambiente.
- e) Recabar de la Dirección de la empresa la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas al respecto.
- f) Sugerir políticas medioambientales a la empresa.

La persona delegada de medio ambiente dispondrá de un crédito de 5 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su competencia, este crédito se acumulará al establecido para otras responsabilidades. Asimismo, poseerá las mismas garantías en el ejercicio de sus obligaciones que las personas delegadas de prevención y miembros del comité de empresa.

### 3) Comisiones de estudio a futuro

En algunos convenios se genera la necesidad de seguir estudiando algunos temas que quedan pendientes para poder concretar en futuras negociaciones el tipo de cláusula a poner. Tal es el caso del Convenio Colectivo para la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de la

provincia de Valencia 2023-2026, que ha creado las siguientes comisiones en el marco del convenio:

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2023-2026

CUARTA. COMISIONES DE ESTUDIO

Se crean las comisiones de estudio sobre los siguientes temas. :

1. Comisión de transición justa. - La transición justa busca la identificación y adopción de medidas para lograr una economía más adaptada al cambio climático. Pero, también, hacia una economía más ecológica, baja en carbono y con un tratamiento equitativo y ello para reducir los efectos negativos sobre la tierra, la sociedad y la economía. En este sentido la comisión estudiará en el sector las medidas que puedan contribuir a la colaboración en esta transición justa, tales como el reciclaje profesional, la readaptación de las capacidades de las personas trabajadoras, la adaptación de las cadenas de suministro al riesgo climático y el desarrollo de la resiliencia empresarial.

2. Comisión de movilidad sostenible. - En relación con la anterior y complemento de la misma la comisión estudiará la viabilidad de, en colaboración con las administraciones públicas, las EGM constituidas, los órganos de gestión de polígonos y áreas industriales y cualquier otra entidad u organismo con competencias en materia de movilidad sostenible, establecer propuestas tendentes al fomento de los diferentes tipos de movilidad y/o otras fórmulas que puedan contribuir a esa sostenibilidad, así como guías de buenas prácticas.

3. Comisión de estrés térmico. Las condiciones ambientales son uno de los factores de riesgos de relevancia en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en los sectores industriales y dadas las condiciones actuales, se constituye esta comisión para el estudio del impacto que esta situación puede tener en el sector y proponer las medidas preventivas y de otra índole, como posibles adaptaciones temporales de la jornada que en ningún caso serían consideradas modificaciones sustanciales de contrato de trabajo y que puedan contribuir a minimizar aquel.

## CONCLUSIONES FINALES

Consideramos que sería necesaria una norma que sustente la figura de la persona delegada del medio ambiente, que regule unos mínimos derechos y garantías, siguiendo el modelo de la ley de prevención de riesgos laborales. En ese sentido ya tenemos ejemplos de regulación en otros países, como la Ley francesa 2021-1104 de lucha contra el cambio climático, que ya incluye derechos de información en medio ambiente, formación ambiental y asesoramiento al comité de empresa y a la persona delegada de medio ambiente.