



LA ACCIÓN SINDICAL EN EL MARCO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE

La Declaración Política de la Cumbre de Johannesburgo ratifica el compromiso mundial con los Principios de Río (“precaución”, “quien contamina paga”, “corresponsabilidad”) y propone avanzar en la transición hacia un desarrollo sostenible reforzando la interdependencia entre sus tres dimensiones: ambiental, social y económica.

Confirma, asimismo, el compromiso con la Agenda 21 como instrumento para hacer operativo el desarrollo sostenible y promueve la Responsabilidad Social de las Empresas como mecanismo de fomento de buenas prácticas éticas y ambientales y de mayor transparencia en la comunicación tanto en el ámbito interno como con la sociedad.

En el Capítulo 29 del Programa 21 destaca la relevancia del papel de los trabajadores y de sus sindicatos, como parte principal interesada, para tratar las cuestiones ambientales respecto a los cambios que conlleva la transición hacia un desarrollo sostenible en el ámbito empresarial, por su relación con los cambios industriales y su preocupación por las condiciones laborales.

Se apunta la necesidad de fortalecer esta función sindical mediante objetivos y acciones que promuevan la participación de los trabajadores y de sus representantes, tanto en el ámbito institucional (patronales, empleados y gobiernos) como desde el centro de trabajo (empresarios-empleados), para tratar cuestiones relativas a la seguridad, salud y desarrollo sostenible.

El Plan de Acción de Johannesburgo insiste en la conveniencia de profundizar en el desarrollo de marcos de colaboración entre los agentes económicos y sociales y administraciones para configurar políticas ambientales conjuntas. En el ámbito empresarial se recomienda establecer prioridades que permitan mejorar el comportamiento ambiental de los centros de trabajo sobre la base de la mejora continua de la calidad del producto, de los recursos humanos y del medio ambiente.

El artículo 45 de la Constitución Española configura el medio ambiente como un derecho y como un deber jurídico de participación activa en la protección del mismo. Deber que afecta tanto a los poderes públicos como a los empresarios y a todos los ciudadanos, en general, y por supuesto a los trabajadores y a sus representantes, y estos últimos, por su carácter político, tienen mayor poder de intervención e influencia.

El movimiento sindical europeo se plantea como objetivos en materia de desarrollo sostenible: garantizar la salud y seguridad de los trabajadores y de los ciudadanos, contribuir a la eficiencia ecológica de procesos productivos y de los productos, mejorar la calidad de vida, y contribuir a la protección y mejora de los recursos naturales.

Pilares básicos para consolidar esta cultura sindical de trabajo son la formación y la información de los trabajadores y de sus representantes, así como la práctica de integrar las cuestiones ambientales en la actividad sindical cotidiana. En definitiva, se trata de hacer del centro de trabajo un lugar más sostenible, a través del ejercicio de los derechos sindicales fundamentales: información, formación, consulta y participación.

El reto que supone la integración del concepto de “desarrollo sostenible” en la acción sindical comporta un doble aspecto. Por una parte, armonizar las tres dimensiones de la sostenibilidad, de manera que se integren los intereses de los trabajadores, como tal, y como ciudadanos. Por otra parte, la transversalidad del medio ambiente exige que la sostenibilidad alcance e impregne todas las políticas sectoriales sobre las que incide el sindicato: económica, social, industrial, internacional e institucional. En este sentido se debe afianzar y asegurar la participación sindical en cuantos órganos consultivos traten sobre cuestiones relativas al desarrollo sostenible. Ello constituye el ámbito de la participación institucional.

Los Sistemas de Gestión Ambiental, ISO 14001 y, de forma más explícita, el Reglamento europeo EMAS, ofrecen marcos adecuados para implicar a trabajadores y sindicalistas en la mejora del comportamiento ambiental de las empresas. La Negociación Colectiva es un instrumento que permite desarrollar y potenciar esta gestión coparticipada. Aunque ya existen Convenios que recogen la figura del Delegado de Medio Ambiente, es necesario impulsar con un respaldo legal la implicación de trabajadores y de sus representantes en la gestión ambiental de las empresas asignando competencias, facultades y garantías para esta figura, de forma análoga a la del Delegado de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores y sus representantes actuarán así como verdaderos agentes del desarrollo sostenible aportando sugerencias de mejora y velando porque leyes ambientales claves para la transición del modelo productivo, como la ley de Prevención y Control Integrado de la Contaminación o la Directiva de Responsabilidad Civil por daños ambientales, sean efectivamente cumplidas.

En el nuevo escenario de diálogo que ha abierto el Gobierno con la sociedad, entre Río+10 y la próxima Cumbre de la Tierra, los sindicatos esperamos consolidar mayores cotas de participación activa en materia de desarrollo sostenible así como avanzar en el desarrollo de estrategias sindicales más adaptadas a este concepto.

Dolors Hernández Navarro
Secretaría Ejecutiva
Confederal de UGT