



# PENSAR GLOBALMENTE Y ACTUAR LOCALMENTE

**La** consecución de un desarrollo realmente sostenible debe tener en cuenta los problemas de una forma global y actuar de forma local. En este contexto se sitúan las Agendas 21 Locales.

El conocimiento real de las implicaciones medioambientales que las actividades humanas tienen en el ámbito local, debe ser el punto de partida para posteriormente estudiar las posibilidades, también reales, de plantear objetivos y actuaciones para minimizar estas incidencias que son de ámbito global.

Hablar de sostenibilidad implica tener en cuenta las necesidades sociales junto con la ciudadanía, implicando a los distintos grupos sociales para que se sientan partícipes y buscar soluciones socialmente aceptables por todos.

De especial relevancia es la participación de los trabajadores y sus representantes en estos Procesos 21. Desde la Declaración de Medio Ambiente y Desarrollo de Río 92, y en concreto en el Programa 21, se define a los trabajadores como actores principales del desarrollo sostenible, especificando que deben participar en todo el proceso de las Agendas 21 Locales.

Para poder participar, es imprescindible contar con la información disponible y con una formación adecuada que posibilite tomar decisiones viables y eficaces, estableciendo sistemas de participación tanto institucional como dentro del ámbito laboral.

La definición de las políticas y de los planes de acción y sostenibilidad de las agendas 21, puede afectar a las actividades económicas y exigir un esfuerzo no sólo de los empresarios, sino también de los propios trabajadores, ya que pueden suponer cambios en los procesos, en las tecnologías, incluso una repercusión, que no tiene por qué ser siempre negativa, en el empleo local.

Por ello, es imprescindible la participación de los trabajadores en todo el desarrollo de los procesos 21, desde el conocimiento de la situación real en la que se encuentra el municipio respecto de su incidencia en el medio ambiente, hasta el proceso de planificación de las acciones y la elaboración y seguimiento de los Planes de Sostenibilidad local.

UGT ha adquirido un claro compromiso para integrar la sostenibilidad en las políticas sindicales, ya que es imprescindible partir de la transversalidad de la sostenibilidad, que debe implicar a todas las políticas sectoriales del sindicato, sin olvidar que se deben incluir las tres vertientes del desarrollo sostenible (medioambiental, económica y social) en la acción sindical para poder integrar los intereses de los trabajadores, que también somos ciudadanos.

Garantizar la salud de los trabajadores, buscar las mejores técnicas y procesos de trabajo, mejorar nuestra calidad de vida, son objetivos prioritarios de UGT que se enmarcan directamente en la lucha

por la consecución de un desarrollo sostenible: seguridad y salud de los trabajadores considerados como un sector importante de la población; implantación de técnicas que contemplen la eficiencia ecológica de los procesos productivos y de los productos, mejorar la calidad de vida de toda la ciudadanía y, contribuir a la utilización eficiente de los recursos naturales.

Todo ello se puede desarrollar a partir de los derechos sindicales como el derecho a la información, consulta y participación, derecho a la formación, a la negociación y a la cobertura por causas ambientales. Pero sería más efectivo si se contara con una norma legal que regulara la participación de los trabajadores y sus representantes en los temas medioambientales, de forma similar a como se ha hecho con la prevención de riesgos laborales. Así se está reivindicando desde los sindicatos europeos.

Esto permitiría una participación activa que contaría con un respaldo legal inexistente en estos momentos, que facilitaría la definición de las políticas medioambientales locales, el desarrollo de las mismas y una mejora global de la sostenibilidad basada en las actuaciones más cercanas a los ciudadanos.

Por otra parte, la propia estructura de los sindicatos permite desarrollar actuaciones de difusión, concienciación y sensibilización de los trabajadores, ya que unos dos millones y medio de trabajadores están afiliados sindicalmente y son unos doce millones de trabajadores los que cuentan con convenio colectivo, una herramienta puramente sindical que permite, a través de la inclusión de cláusulas de índole medioambiental, favorecer la difusión, concienciación y sensibilización, así como facilitar la consecución de un desarrollo más sostenible.

También desde UGT estamos promoviendo la participación de los trabajadores, individualmente o como grupo organizado, en los órganos de participación locales y en los centros de trabajo, difundiendo las propias Agendas 21.

UGT es consciente del papel que puede jugar en el éxito de las políticas medioambientales locales, por lo que tiene entre sus objetivos continuar con la formación y sensibilización entre los trabajadores, propiciando su participación en procesos como las Agendas 21 o la futura Red de Municipios por el Cambio Climático, para que por un lado se tengan en cuenta los intereses de este colectivo directamente afectado y por otro lado, pueda tenerse en consideración su estructura como difusora de la necesidad de actuar localmente para prevenir y minimizar los grandes problemas medioambientales de ámbito global.

**Marisa Rufino San José**

*Secretaria de salud Laboral y Medio Ambiente UGT-Madrid*