



Percepciones ambientales de los trabajadores

1

Financiado



Fundación Biodiversidad

Elaborado



«El Fondo Social Europeo contribuye al desarrollo del empleo, impulsando la empleabilidad, el espíritu de empresa, la adaptabilidad, la igualdad de oportunidades y la inversión en recursos humanos».

«Acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y la Fundación Biodiversidad en el marco del Programa Operativo "Iniciativa Empresarial y Formación Continua" (2000-2006) objetivos 1 y 3».

«ACCIONES GRATUITAS dirigidas a trabajadores activos de PYMES y profesionales autónomos relacionados con el sector medioambiental».



1

Percepciones ambientales de los trabajadores

Autores: Manuel Garí Ramos y Rafael Torrente Escribano

Con la colaboración de: Claudia Narocki Flaminman y Virginia Saz Bueno

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
ISTAS es una fundación de CC.OO. que promueve la salud laboral,
la mejora de las condiciones laborales y la protección del medio ambiente
de y entre los trabajadores del Estado español.

Financian: Fundación Biodiversidad
Fondo Social Europeo

Diseño y realización: Paralelo Edición, S.A.

Depósito Legal: M-17303-2005

Impreso en papel FSC

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Contexto conceptual internacional	8
1.2. Papel ambiental de la empresa	9
1.3. Los trabajadores: sujetos de la producción	10
1.4. Nueva legalidad ambiental internacional	11
1.5. Repercusiones en la empresa española	13
1.6. Necesidad de conocer la percepción ambiental en la empresa española	14
1.7. Punto de partida: investigaciones precedentes	15
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	18
2.1. Objetivos generales y específicos del estudio	18
2.2. Metodología utilizada	19
3. RESULTADOS	20
3.1. Fase cualitativa	20
3.1.1. Empresarios	20
3.1.1.1. Percepciones sobre el grado de sensibilidad hacia el medio ambiente	20
3.1.1.2. Factores que fomentan el compromiso ambiental de las empresas	22
3.1.1.3. Factores que frenan el compromiso ambiental de las empresas	23
3.1.1.4. Fortalezas y debilidades de la política ambiental de las industrias	26
3.1.1.5. Percepciones sobre la formación en medio ambiente	26
3.1.1.6. Percepciones sobre la participación de los trabajadores en materia ambiental	29
3.1.1.7. Factores para fomentar la participación de los trabajadores según los empresarios	30
3.1.2. Trabajadores	31
3.1.2.1. Concepto de medio ambiente	31
3.1.2.2. Percepción de los trabajadores sobre su empresa	33
a) Respecto al impacto ambiental de la actividad	33
b) En torno a la imagen que proyecta	37
c) El grado de sensibilización ambiental existente	38
d) La formación impartida por la empresa	40
3.1.2.3. Componentes que impulsan o dificultan el compromiso ambiental	42
a) Factores favorables	42
Compromiso de las empresas	42
Compromiso de los trabajadores	45

b) Factores restrictivos	46
Compromiso de las empresas	46
Compromiso de los trabajadores	48
Compromiso de los delegados	49
3.1.2.4. Iniciativas y actividades ambientales	51
a) Acciones emprendidas	51
b) Implantación de sistemas de gestión medioambiental	53
c) Gasto medioambiental según normativa vigente	54
3.1.2.5. Participación sindical en aspectos ambientales de la empresa	54
3.1.2.6. Demandas y expectativas futuras	58
a) Demandas a la empresa: derechos de información y otros	58
b) Demandas a la Administración; sus obligaciones	58
c) Demandas y expectativas respecto a los sindicatos	59
Figura de delegado de medio ambiente	59
Formación, información y asesoramiento	60
3.2. Fase cuantitativa	61
3.2.1. Sensibilización ambiental e imagen corporativa	61
3.2.2. Imagen de la empresa	63
3.2.3. Factores del compromiso medioambiental	64
3.2.4. Impacto ambiental de los procesos de la empresa	67
3.2.5. Medidas de mejora ambiental	69
3.2.6. Formación en materia ambiental	73
3.2.7. Participación de los trabajadores en materia medioambiental	74
3.2.8. Necesidades de los delegados en materia ambiental	78
3.2.9. Autoevaluación de los delegados	79
4. CONCLUSIONES	81
4.1. Sensibilización	81
4.2. Factores del compromiso ambiental	81
4.3. Fortalezas y debilidades de la actividad de las empresas en relación con el medio ambiente	82
4.4. Formación en medio ambiente	83
4.5. Participación de los trabajadores en materias ambientales	83
5. ANEXOS Fichas técnicas	85
ANEXO I. Fase A: Trabajo de campo cualitativo	85
Entrevistas en profundidad	85
Grupos de discusión (GD)	85

ANEXO II. Fase B: Trabajo de campo cuantitativo	88
6. DOCUMENTACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA	95

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

FIGURA 1. Percepción sobre el grado de sensibilización ambiental de los diferentes agentes de la empresa (P1A-P1E)	61
FIGURA 2. Percepción sobre el grado de importancia que las empresas atribuyen a su imagen corporativa (P2)	62
FIGURA 3. Percepción sobre la imagen que tienen diferentes agentes sociales de la empresa (P3A-P3K)	63
FIGURA 4. Aspectos que favorecen el compromiso medioambiental (PA4-P4G)	64
TABLA 1. Otros aspectos que favorecen el compromiso medioambiental (P4H)	65
FIGURA 5. Aspectos que frenan el compromiso medioambiental (P5A-P5F)	66
TABLA 2. Otros aspectos que frenan el compromiso medioambiental (P5G)	66
FIGURA 6. Percepciones sobre el nivel de impacto ambiental de los procesos productivos de la empresa (P6A-P6F)	67
FIGURA 7. Percepciones sobre el nivel de impacto ambiental de los procesos productivos de la empresa (P6G-P6J)	68
FIGURA 8. Medidas de mejora ambiental implantadas en las empresas (P7A-P7J)	69
FIGURA 9. Medidas de mejora ambiental implantadas en las empresas, según tamaños de la empresa (P7A-P7J)	70
FIGURA 10. Fase cuantitativa; medidas de mejora ambiental	70
FIGURA 11. Previsión de implantar un SGA (P8B)	71
TABLA 3. Implantación de SGA según tamaño de empresa (P8)	71
FIGURA 12. Tipos de SGA implantado (P8A)	71
FIGURA 13. Percepción sobre la adecuación del gasto ambiental a la normativa vigente (P9A-P9G)	72
FIGURA 14. Realización de acciones formativas (P10A-P10E)	73
TABLA 4. Realización de acciones formativas según tamaño de empresa (P10A-P10E)	73
TABLA 5. Principales contenidos de las acciones formativas (P11)	74
FIGURA 15. Evaluación del nivel de participación de los representantes sindicales en las medidas ambientales (P12)	75
FIGURA 16. Existencia de espacios formales de discusión o participación sindical en cuestiones ambientales (P13)	75

FIGURA 17. Intervención de los delegados de prevención en materias medioambientales (P14)	75
FIGURA 18. Fases de la política ambiental de la empresa en las que deberían participar los trabajadores (P15A-P15D)	76
TABLA 6. Fases de la política ambiental de la empresa en las que deberían participar los trabajadores (P16E)	76
TABLA 7. Métodos para fomentar el interés y la participación de los trabajadores en la política ambiental de la empresa (P17)	77
FIGURA 19. Existencia de un responsable sindical de medio ambiente (P18)	77
FIGURA 20. Tipo de dedicación del responsable sindical de medio ambiente (P18)	78
TABLA 8. Existencia de un responsable sindical de medio ambiente según afiliación (P18)	78
FIGURA 21. Necesidad de recursos externos en materia ambiental (P20A-P20C)	78
FIGURA 22. Valoración de los recursos externos utilizados (P21A-P21C)	79
TABLA 9. Necesidad de recursos externos en materia ambiental, según tamaño de la empresa (P20A-P20C)	79
FIGURA 23. Autoevaluación del trabajo realizado en materia ambiental (P22)	79
FIGURA 24. Valoración de la proactividad en materia ambiental (P23)	80

1. INTRODUCCIÓN

La incidencia de la actividad humana sobre el medio ambiente se remonta a tiempos pretéritos. Ya las grandes civilizaciones de la historia antigua ejercían una presión en su entorno, que ocasionaba importantes cambios en el mismo. Estas actividades podían ser extractivas (madera, minerales...), empleo del fuego, actuaciones sobre cursos hídricos, etc. Sin embargo, esta presión sobre el medio ambiente no tendrá parangón con la que siglos después, a finales del XVIII, desencadenará la adopción de un nuevo sistema productivo, apoyado, entre otros factores, en la utilización de la máquina y de nuevas fuentes de energía.

Será, sin lugar a dudas, la llegada de la revolución industrial, y una serie de cambios económicos, políticos y sociales que lleva aparejada, la que verdaderamente establecerá un marco en el que la actividad antropocéntrica sobre el medio ambiente tendrá una incidencia extrema que desemboca, en nuestros días, en una serie de problemas globales y riesgos potenciales que amenazan la propia supervivencia del planeta (cambio climático, destrucción de la capa de ozono).

En efecto, la revolución industrial, iniciada en la Inglaterra de finales del XIX, motivará que el poder de incidir sobre la naturaleza alcance cotas máximas. Los factores sobre los que se apoyará esta nueva etapa serán de índole ideológica (a partir del racionalismo burgués de la Ilustración), financieros (la acumulación de capitales y un nuevo sistema bancario que darán lugar al capitalismo) y científico-técnicos (sustitución de la mano de la fuerza humana por nuevas formas de energía).

Esta revolución industrial conocerá una serie de etapas, en las que la capacidad del hombre para incidir negativamente sobre el medio irá aumentando paulatinamente con la llegada de cada etapa (era del carbón, era del petróleo, era de la energía atómica). Esta revolución, o revoluciones, motiva otra serie de cambios (revoluciones complementarias) que incrementarán el poder de la actividad humana sobre el entorno (revolución agrícola, revolución demográfica, revolución de los transportes, etc.).

El pensamiento económico sobre el que se apoya esta serie de cambios, no considerará al medio ambiente dentro de sus políticas económicas sino como un freno al desarrollo. Se instaurará la idea de que la conservación y el mantenimiento de los recursos naturales son objetivos contrapuestos a un desarrollo económico estable y permanente. Será este último el que prevalecerá, anteponiendo el beneficio económico a la conservación del medio, desencadenando y provocando una serie de afecciones ambientales tales como la desaparición de especies vegetales y animales, la contaminación de las aguas, del aire y de los suelos, la deforestación, ocupación del suelo, destrucción del paisaje, etc.

Junto a los anteriores problemas de incidencia «territorial» surgirán otros de incidencia global (cambio climático, destrucción de la capa de ozono y pérdida de biodiversidad) que amenazan nuestra propia supervivencia. Será esta incidencia global la que desencadenará la reacción internacional para sentar las bases de una actividad productiva apoyada en los postulados de un nuevo concepto conocido como desarrollo sostenible¹.

La gravedad del deterioro ambiental acumulado ha hecho que se reconsidere la idea básica de la expansión de las actividades industriales y se llegue a considerar a la variable ambiental como un factor económico primordial, tanto desde la esfera política como desde la esfera económica. Un aspecto fundamental para esto último es la paulatina concienciación ecológica de la sociedad, forjada principalmente a finales de los años sesenta del pasado siglo, y que demandará la actuación de los poderes públicos para revertir la situación de degradación ambiental que el modelo productivo seguido

¹ Es el desarrollo que es capaz de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos y posibilidades de las futuras generaciones de satisfacer las suyas.

² Principio 1 de la Declaración de Estocolmo (ONU, año 1972).

³ Principio 2 de la Declaración de Estocolmo (ONU, año 1972).

⁴ Principio 4 de la Declaración de Estocolmo (ONU, año 1972).

⁵ Conocido como Informe Brundlant

⁶ Estrategia Mundial de Conservación, Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN).

⁷ *Medio Ambiente y empresa: de la confrontación a la oportunidad*, Jesús Ángel del Brío González y Beatriz Junquera Cimadevilla. Año 2001.

⁸ Principio 4 de la Declaración de Río de 1972.

hasta la época había ocasionado. La responsabilidad en materia medioambiental que la sociedad exige, se centra en la empresa y se basa en los problemas que ésta ocasiona con su actividad productiva.

1.1. Contexto conceptual internacional

La Cumbre Mundial de Estocolmo de 1972 sobre el Medio Ambiente Humano, auspiciada por la ONU, pondrá el acento sobre la necesidad de un medio ambiente adecuado para la propia existencia y desarrollo de la humanidad. Las Cumbres posteriores de Río de Janeiro de 1992 y Johannesburgo 2002 refrendarán este postulado e incorporarán la necesidad de un desarrollo sostenible de la actividad humana. En la Cumbre de Estocolmo se reconocerá que la actividad humana está generando una degradación sobre el medio ambiente que pone en serio peligro el propio ejercicio de los Derechos Fundamentales del Hombre (derecho a la vida, a la salud, a la intimidad...).

Los Estados allí representados adoptarán el firme propósito de revertir esta situación, para lo que manifiestan y proclaman una serie de ideas y principios de necesaria asimilación y aplicación para tal fin. Materializados en la conocida como Declaración de Estocolmo, entre sus postulados se proclama:

«El ser humano tiene el derecho fundamental a la vida, a la libertad, la igualdad y el disfrute de unas condiciones de vida adecuadas en un medio de calidad tal que le permita llevar una vida digna y gozar de bienestar, y tiene la solemne obligación de proteger y mejorar el medio para las generaciones presentes y futuras»².

«Los recursos naturales de la Tierra... deben preservarse en beneficio de las generaciones presentes y futuras mediante una cuidadosa planificación u ordenación, según convenga»³.

«Al planificar el desarrollo económico debe atribuirse importancia a la conservación de la naturaleza»⁴.

El ya referido concepto de desarrollo sostenible se generalizó en el informe «Nuestro Futuro Común»⁵ de la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas, divulgado en el año 1987, si bien ya había sido proclamado anteriormente en otro informe⁶. Uno de los conceptos que este principio promulga es la integración de las consideraciones medioambientales en la toma de decisiones de la política económica: el conflicto entre los objetivos medioambientales y los económicos se sitúa en un marco común en el que pueda reconocerse una variedad de objetivos paralelos⁷.

En la Declaración de Río de Janeiro de 1992 se vinculaba explícitamente la protección del medio ambiente para poder lograr el desarrollo sostenible:

«A fin de alcanzar el desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente deberá constituir parte integrante del proceso de desarrollo y no podrá considerarse de forma aislada»⁸:

Y en la Cumbre de Johannesburgo de 2002 se apelará a la responsabilidad de las empresas en la consecución de este desarrollo sostenible:

«Las empresas deben asumir plena responsabilidad de sus actos en un entorno regulatorio transparente y estable. Se debe promover la responsabilidad en los círculos empresariales, con la adopción de medidas encaminadas a que la industria mejore su

desempeño en las esferas social y ambiental mediante iniciativas de carácter voluntario que incluyan el establecimiento de sistemas de ordenación ambiental, códigos de conducta, medidas de certificación y publicación de informes sobre cuestiones sociales y ambientales..., y a fomentar el diálogo entre las empresas, las comunidades en que éstas desarrollan sus actividades y otros interesados...

Acordamos que hay una necesidad para que las corporaciones del sector privado impongan la responsabilidad corporativa. Esto debería tener lugar dentro de un ambiente regulatorio transparente y estable».

1.2. Papel ambiental de la empresa

Como se expuso anteriormente, gran parte de los problemas que suscitaron el aumento de la concienciación medioambiental tiene su origen en la actividad económica de producción de bienes y servicios, de manera que las empresas son agentes que están implicados de forma directa en ellos.

Tras años de actividad productiva sin responder de manera clara y decidida a los problemas y consecuencias que se derivaban de su actuación, la empresa comienza a ser consciente de lo que se ha dado en llamar su «responsabilidad social» y se comienza a desarrollar una conciencia que les lleva a integrar, de manera voluntaria, las preocupaciones sociales y medioambientales en sus actividades comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores (trabajadores/as, consumidores, clientes...).

Fruto del reconocimiento de la responsabilidad de la empresa y de la asunción del papel a desempeñar en pro de la sostenibilidad, son diversas las iniciativas privadas voluntarias que se crean. La implantación de sistemas de gestión ambiental o la adopción de acuerdos voluntarios supondrán una manifestación inicial de esta responsabilidad social de la empresa. Junto a estos instrumentos se encuentran una serie de iniciativas internacionales (Global Compact, Global Reporting Initiative, etc.) que apelan igualmente a la responsabilidad de la empresa con el medio ambiente y la sociedad.

En el ámbito europeo, la Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible del año 2001 establecía que la consecución de un auténtico desarrollo sostenible dependía, en definitiva, de que «las empresas adoptaran los cambios de actitud y tecnología necesarios».

Un año antes, el Consejo Europeo, reunido en Lisboa, apelaba «al sentido de responsabilidad social de las empresas en lo relativo a las prácticas correctas en materia de aprendizaje permanente, organización del trabajo, igualdad de oportunidades, inclusión social y desarrollo sostenible».

En el V Programa de Medio Ambiente de la UE, de 1992, se postulaba la importancia de las empresas y su responsabilidad en la conservación del medio ambiente, llamando a la participación de todos los agentes sociales en virtud del principio de corresponsabilidad y marcaba entre sus objetivos aumentar el diálogo con la industria y potenciar su sensibilización en relación con el medio ambiente. En el VI Programa, del año 2002 y todavía vigente, se apostaba por el fomento de modelos sostenibles de producción y la puesta en marcha de iniciativas, en el seno empresarial, para publicar informes sobre su comportamiento en relación con el desarrollo sostenible, rigurosos y verificados de manera independiente.

La adopción de los postulados de responsabilidad social de las empresas puede obedecer, a buen seguro, a los retos a los que se enfrentan las propias empresas, en un

⁹ Libro Verde de la Responsabilidad Social de las empresas en la Unión Europea. Párrafos 62 y 74.

mercado cada vez más globalizado, pero también a un mercado interior cada vez más competitivo. Es decir, se ve y adopta como un elemento diferenciador que les proporciona una ventaja competitiva respecto a los demás, pero lo importante es que, a su vez y con la adopción de la misma, se contribuye al logro de los principales objetivos sociales y medioambientales.

Tal y como el Libro Verde de la Responsabilidad Social de las empresas de la Unión Europea del año 2001 expone, son varios los factores que impulsan la aparición y el avance de la responsabilidad social corporativa:

- Las nuevas inquietudes y expectativas de los ciudadanos, consumidores, poderes públicos e inversores en el contexto de la globalización y el cambio industrial a gran escala.
- Los criterios sociales influyen cada vez más en las decisiones de inversión de las personas o las instituciones tanto en calidad de consumidores como de inversores.
- La preocupación cada vez mayor sobre el deterioro medioambiental provocado por la actividad económica.
- La transparencia de las actividades empresariales propiciada por los medios de comunicación y las modernas tecnologías de información y comunicación.

Por lo tanto, el nuevo marco en el que nos situamos plantea que las empresas, en el ejercicio de su actividad productiva, son responsables, en gran medida, de la situación de degradación ambiental que vivimos actualmente, y se exige a las mismas la adopción de políticas, mecanismos y actuaciones para revertir esta situación. Uno de los instrumentos para posibilitar este cambio es la adopción de los postulados de la responsabilidad social corporativa ya enunciada.

1.3. Los trabajadores: sujetos de la producción

Dentro de la actividad empresarial, juegan un papel fundamental los trabajadores. Como sujetos relevantes de la actividad productiva, en el desarrollo de medidas para alcanzar este fin se debe contar ineludiblemente con su participación y colaboración, pues el éxito o el fracaso de las mismas depende de ello.

El Libro Verde de la Responsabilidad Social manifiesta que «aunque la responsabilidad social sólo puede ser asumida por las propias empresas, las demás partes interesadas, en particular los trabajadores..., pueden desempeñar un papel fundamental en su propio interés o en nombre de otros interesados en ámbitos tales como los de las condiciones laborales, el medio ambiente o los derechos humanos, instando a las empresas a adoptar prácticas socialmente sostenibles», y añade: «los trabajadores son interlocutores importantes de las empresas. Además, la asunción de la responsabilidad social requiere un compromiso por parte de la dirección de la empresa, pero también innovadora y, por consiguiente, nuevas cualificaciones y una mayor participación del personal y sus representantes en un diálogo bilateral que permita estructurar las reacciones y los ajustes. El diálogo social con los representantes de los trabajadores, que es el principal camino para definir la relación entre una empresa y sus trabajadores, desempeña por lo tanto un papel fundamental en el marco más amplio de la adopción de prácticas socialmente responsables»⁹.

Con lo anterior se vincula la participación de los trabajadores/as a una verdadera asunción de la responsabilidad social por parte de una empresa, como también lo es para

la adopción de cualquier medida que pretenda la mejora ambiental de la actividad de la empresa.

El Libro Verde de la Responsabilidad Social de las empresas continúa diciendo que «como las cuestiones sobre responsabilidad social de las empresas son múltiples y afectan prácticamente a todas las actividades empresariales, debe consultarse ampliamente a los representantes de los trabajadores sobre las políticas, programas y medidas. Además, debe ampliarse el diálogo social a las cuestiones sociales y medioambientales de las empresas mediante, por ejemplo, la sensibilización de la dirección y los trabajadores, programas de formación, programas de orientación de las empresas en los ámbitos social y ecológico, y sistemas de gestión estratégica que incluyan consideraciones económicas, sociales y ecológicas».

Pero previa a esta adopción voluntaria de los postulados de la responsabilidad social corporativa por parte de las empresas, fue necesaria la constitución de un marco legislativo que exigiera la adecuación de la actividad productiva de las empresas a la posible incidencia sobre el entorno donde éstas se ubican, con el fin de evitar o, cuando menos, aminorar su impacto sobre el mismo.

1.4. Nueva legalidad ambiental internacional

Dentro de este marco destacan, por encima de cualquier otro instrumento, los acuerdos internacionales tendentes a revertir los principales problemas que, a nivel global, amenazan al planeta.

Entre estos acuerdos podemos citar al Protocolo de Montreal, que entró en vigor en 1989, donde los países firmantes se comprometían a la eliminación de las sustancias que estaban agotando la capa de ozono, o al Protocolo de Kioto de 1997, que tras la ratificación por parte de Rusia en septiembre de 2004 ha entrado finalmente en vigor. Con este instrumento internacional se pretende reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, causantes del calentamiento de la tierra y que pone en peligro el desarrollo de la vida en la misma. De estos acuerdos se derivan unas obligaciones que afectan a la actividad industrial de las empresas y que vinculan a éstas para el cumplimiento último de los acuerdos internacionales alcanzados.

En el seno de la Unión Europea son numerosas las disposiciones ambientales que se han ido desarrollando, a medida que el compromiso comunitario, en relación con la protección del medio ambiente, se iba reforzando con el paso de los años. Este compromiso se fue plasmando paulatinamente en los tratados comunitarios, en los Programas de Acción en Materia de Medio Ambiente y en los distintos documentos y estrategias derivadas de la actividad de las instituciones europeas. Todo ello, unido a un desarrollo legislativo en materia medioambiental más exigente cada vez, ha configurado un marco cada vez más estricto con relación a la actividad de las empresas respecto de su incidencia con el medio ambiente.

En este contexto, y dentro del ámbito del V Programa de Medio Ambiente de la UE, denominado «Hacia un Desarrollo Sostenible», se impulsaron una serie de instrumentos normativos para avanzar en la eliminación de los daños ambientales derivados de la actividad de las empresas. Dentro de estos instrumentos se pueden enumerar a las Evaluaciones de Impacto Ambiental, las Evaluaciones de Ciclo de Vida de los productos, la implementación de Sistemas de Gestión Ambiental y las Ecoauditorías para la Gestión Medioambiental de la empresa (EMAS).

También en este escenario fue aprobada, en el año 1996, la Directiva sobre la Preven-

¹⁰ Ley 16/2002, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación. *Guía de Actuación para Trabajadores*. Instituto de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Año 2003.

¹¹ Relativa al registro, la evaluación, la autorización de las sustancias y preparados químicos.

¹² Se contemplan también otra serie de instrumentos de flexibilidad para el cumplimiento del Protocolo (Mecanismo de Desarrollo Limpio, Sumideros, etc.).

ción y el Control Integrados de la Contaminación. Si bien esta norma sólo afecta a una parte de las empresas europeas, se estima que éstas son las responsables de cerca del 60% de los daños ambientales en el territorio europeo¹⁰.

Transpuesta al ordenamiento interno español a través de la Ley 16/2002, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación, esta ley supone un importante reto para las empresas, abriendo un camino a una nueva cultura productiva que pretende facilitar la transición hacia un modelo más sostenible y socialmente más transparente.

Otro ejemplo de lo anterior es la política comunitaria conocida como REACH¹¹, actualmente en fase de discusión en el seno de las instituciones europeas, por la que se pretende establecer una serie de medidas sobre las sustancias químicas, y que tendrá un gran impacto sobre la industria química, las empresas usuarias de sustancias químicas, las Administraciones, los consumidores, la salud y el medio ambiente.

REACH abre un nuevo marco de discusión sobre las dimensiones del riesgo químico en la Unión Europea y en el resto del mundo. Presenta un nuevo horizonte que pretende abordar todos los retos en una misma estrategia: trasladar la responsabilidad a la industria, abordar de forma integrada todos los aspectos de salud laboral, salud pública y medio ambiente, fomentar la sustitución de las sustancias más peligrosas, redefinir el papel de la Administración en el control del riesgo químico, proporcionar información básica sobre las sustancias químicas más utilizadas, potenciar la innovación de sustancias y procesos más ecológicos y saludables o incrementar el conocimiento y poder de decisión de los consumidores, trabajadores y usuarios.

A las anteriores iniciativas legislativas e instrumentos podríamos sumar otros muchos en materia de aguas, suelos, calidad del aire, ruido, información medioambiental, etc., que suponen una importante carga de obligaciones y responsabilidades que las empresas deben de asumir respecto de la incidencia medioambiental de su actividad.

En otro ámbito, y como respuesta a las obligaciones asumidas por la Unión Europea mediante la firma y ratificación del Protocolo de Kioto, para la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero en un 8% para el período 2008-2012, ésta ha desarrollado una serie de medidas e instrumentos para la consecución de este objetivo.

Las destinatarias principales de estas medidas son las empresas (instalaciones) que ejercen su actividad en los sectores de energía, producción y transformación de metales férricos, industrias minerales, fabricación de pasta de papel, papel y cartón. Estos sectores emiten, aproximadamente, el 46% de las emisiones de CO₂ de la Unión Europea y el 40% de las emisiones de España.

Uno de estos instrumentos¹² es el establecimiento de un mercado de derechos de emisión, sistema que permite asignar a las empresas cuotas para sus emisiones de gases de efecto invernadero en función de los objetivos que sus respectivos gobiernos se hayan marcado. Mediante este comercio de emisiones se permite a las empresas superar su cuota de emisión, a condición de que encuentren otras empresas que produzcan menos emisiones de las que tengan asignadas y éstas vendan a las primeras sus cuotas no emitidas.

Con ello se pretende también el fomento y el desarrollo de nuevas tecnologías a través del incentivo que supone la posibilidad de vender sus derechos de emisión, fruto del ahorro producido por la implantación de estas nuevas tecnologías menos contaminantes.

El régimen para este comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero se establece a través de la Directiva 2003/87/CE. Entre otras exigencias, determina que toda empresa/instalación afectada deberá contar con un permiso de emisión,

expedido por la autoridad estatal competente. Igualmente, cada Estado habrá tenido que elaborar un Plan Nacional de Derechos de Emisión, en el que se establezca la cantidad total de derechos de emisión que se asignan para un primer período (2005-2008) entre los sectores afectados.

En el Estado español¹³, el Plan Nacional de Asignación¹⁴ fija como objetivo inicial que las emisiones en España en el período 2005-2007 se establezcan en la media de las emisiones de los tres últimos años disponibles con un incremento adicional del 3,5% de las emisiones de CO₂ de los sectores de la directiva, para nuevos entrantes¹⁵.

1.5. Repercusiones en la empresa española

A escala mundial, europea y española se van a producir importantes costes si no se despliegan nuevas iniciativas frente a los principales riesgos ambientales. Costes para la naturaleza y costes sociales –dificultades en definitiva para la existencia y dignidad de los seres humanos–, pero también costes económicos. No actuar hoy (no invertir hoy) significa poner en riesgo la economía a corto plazo. No actuar cuesta ya, y aún costará más, al conjunto social. De ahí que no sólo están aumentando las regulaciones sino también la presión para que las normas se cumplan. Por ello, la empresa que hoy no actúa para corregir su impacto ambiental negativo arriesga, puede costarle, pero es seguro que nos encaminamos hacia un marco institucional que generará un tipo de condiciones que «expulsarán» del mercado a la empresa que no actúe.

Tal y como se señala en otras partes de este mismo estudio, se ha pasado en nuestro país de una etapa en la que las exigencias y obligaciones legales aparecían en el horizonte, pero no afectaban realmente a las empresas, a una nueva fase en la que además de suponer importantes adaptaciones de los procesos productivos sustantivos y de la misma gestión de la empresa, se ven afectados, incluso amenazados, los resultados económicos de la misma a medio plazo. En este caso se encuentran, por ejemplo, las empresas que superen los niveles de emisión determinados en el Plan Nacional de Asignación.

La incidencia en la empresa de la implementación real de las disposiciones legislativas va a ser creciente en nuestro país, que lleva años de retraso tecnológico, organizativo e inversor en su adaptación. En particular, para las empresas afectas a la Ley 16 /2002, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación, y a aquellas sujetas a las obligaciones de su incorporación al Plan Nacional de Asignación derivado del Real Decreto Ley 5/2004, por el que se regula el régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero.

Para cumplir con los acuerdos internacionales para combatir el cambio climático, aceptados por España en el marco de los objetivos a cumplir por la Unión Europea, el esfuerzo de reducción adicional tendrá lugar en nuestro país en el período 2008-2012 y afectará particularmente a los sectores de generación eléctrica, refino de petróleo, siderurgia, cemento y cal, ladrillos y tejas, azulejos y baldosas, industria cerámica, vidrio, fritas, pasta de papel, papel y cartón. Durante ese período, para cumplir con el Protocolo de Kioto, el promedio de las emisiones no deberá sobrepasar en más de un 24% las emisiones de 1990, porcentaje que se alcanza aunando el objetivo de limitación para España del Protocolo de Kioto (15%) a la estimación de absorción por sumideros (2%) y a los créditos del mercado internacional (7%), principalmente a través del Mecanismo de Desarrollo Limpio.

En muchos casos, la adaptación de las empresas, sectores y las diferentes Administraciones a los nuevos requisitos legislativos requiere un esfuerzo económico y de gestión con efectos sobre las cuentas económicas de las empresas. Es posible que se confun-

¹³ En el Estado español, las emisiones de CO₂ no podrán superar, para el período 2008-2012, en más de un 15% a las del año 1990. Se calcula que en la actualidad se supera el 40% de incremento respecto a aquel año.

¹⁴ Aprobado mediante Real Decreto 1866/2004, de 6 de septiembre, y modificado por RD 60/2005, de 21 de enero. Igualmente, el Consejo de Ministros aprobó el 21 de enero de 2005 la asignación individualizada para las instalaciones de los sectores incluidos en la directiva y del real decreto ley. Esas instalaciones han resultado finalmente 957. Los sectores que tienen más instalaciones incluidas son los de tejas y ladrillos, el eléctrico y el de papel.

¹⁵ Esto supone un objetivo para las emisiones globales de 400,70 Mtde CO₂ eq/año para 2005-2007, con una reducción de aproximadamente el 0,2% respecto de las emisiones de 2002 (401,34 Mt).

dan las inversiones precisas para ello con las que son necesarias para mantener la competitividad de la empresa. Ello abre un nuevo debate en el mundo de la empresa, tanto de los titulares como de los gestores, pero también de los sindicatos. Debate que tiene una proyección social relevante y que ha comenzado en medios académicos en nuestro país e internacionalmente.

Las experiencias sindicales analizadas nos indican que, al margen de la mayor o menor importancia real de los costes de adaptación ambiental de las empresas, un gran número de gestores y directivos empresariales exageran su monto y los asocian con el peligro de la pérdida de competitividad. Pero, lo que es peor, mayoritariamente aprovechan la ocasión y presionan sobre los trabajadores para que reduzcan sus aspiraciones y reivindicaciones, planteando la existencia de riesgos para los niveles de empleo y de amenazas para el mantenimiento de los puestos de trabajo.

1.6. Necesidad de conocer la percepción ambiental en la empresa española

De todo lo expuesto hasta el momento, podemos destacar lo siguiente:

- Para la consecución de un desarrollo sostenible es necesario un alto nivel de protección y de mejora del medio ambiente.
- La actividad productiva de bienes y servicios es responsable de muchos de los problemas ambientales presentes en la actualidad.
- Cada vez es mayor la concienciación de la sociedad respecto de los problemas ambientales y la exigencia a las empresas para que asuman su responsabilidad en esta materia.
- Existe un marco legislativo cada vez más riguroso que obliga a las empresas respecto de la incidencia de sus actividades en el medio ambiente.
- La participación de los trabajadores es fundamental para la consecución de un desarrollo sostenible y la adopción por parte de las empresas de los postulados de la responsabilidad social corporativa.

En este marco, es fundamental conocer cuál es la percepción que respecto al medio ambiente tienen tanto los empresarios y directivos como los trabajadores. La presente investigación tiene el propósito final de contribuir, a pesar de sus limitadas posibilidades, al conocimiento de la actitud en materia ambiental de estos dos grupos de protagonistas de la actividad productiva. Pretendemos obtener información válida para impulsar la participación de los trabajadores/as en la política ambiental de las empresas y cubrir sus necesidades de formación en materia medioambiental. Por ello, centramos nuestros escasos medios en sondear la opinión empresarial y de los trabajadores, pero entre éstos, muy particularmente, hemos intentado captar, lo más ajustadamente posible, la percepción ambiental que tiene un segmento básico de la clase obrera: los delegados de prevención, una de las figuras clave de la representación legal de los trabajadores.

El logro de estos dos objetivos (impulsar la participación y cubrir las necesidades de formación de los trabajadores/as) ayudará a la consecución de un desarrollo verdaderamente sostenible y a la protección efectiva del medio ambiente, bien a través del cumplimiento del marco legislativo al que está vinculada la actividad empresarial, bien a través de los instrumentos voluntarios adoptados por las empresas para tal fin.

1.7. Punto de partida: investigaciones precedentes

En el estudio «Análisis de las tareas y percepciones de los Delegados y Delegadas de Prevención en España»¹⁶ (diciembre de 2004), basado en una encuesta realizada sobre una amplia muestra de 1.201 entrevistas y con el apoyo de los resultados de grupos de discusión, se plantean informaciones muy relevantes para nuestra actual investigación.

El 94% (n=1.123) de los delegados encuestados piensa que debe actuar en relación con los problemas medioambientales que genere la empresa, aunque el 45% piensa que puede influir poco o nada para evitar dichos problemas y el 29% considera que la actividad de su empresa impacta negativamente en el medio. De entre los encuestados, 170, un 14%, declaran haber llevado a cabo alguna acción en relación con la protección ambiental, siendo las más frecuentes: hacer propuestas a la empresa con relación a la contaminación (n=113, lo que representa el 66% de entre los que han tenido alguna iniciativa ambiental), informar a los trabajadores sobre estos temas (n=82, el 48%), y pedir información a la empresa (n=80, 47%). La formación ambiental de los delegados en temas ambientales relacionados con su empresa es poco frecuente: sólo 369 delegados, o sea el 31% de los encuestados, la han recibido, la mayoría de ellos –203, lo que supone un porcentaje del 55% de los que recibieron formación– gracias al sindicato al que están afiliados y con una duración pequeña –inferior a 30 horas para el 71% de ellos–.

Estos resultados coinciden con los obtenidos en el estudio de ámbito regional «Análisis de las tareas y percepciones de los Delegados y Delegadas de Prevención de CC.OO. de Andalucía»¹⁷ (noviembre de 2004). Una de sus conclusiones es muy directa y concreta: «En relación con el medio ambiente, asumen (los delegados) que deberían ser ellos los que tuvieran competencias para intervenir en la empresa, habiendo desarrollado algunos de ellos ya actividades ambientales, muy especialmente en el terreno de las propuestas de mejora». Frente al 94% de delegados del estudio de ámbito español que afirman que deben actuar en cuestiones ambientales, en el regional este porcentaje se eleva al 96%. En el estudio andaluz, los delegados que piensan que no pueden influir en la empresa representan el 40%, frente al 45% del estudio español, por lo que aquéllos muestran un mayor optimismo respecto a los resultados de su quehacer. Los andaluces son más críticos con el impacto ambiental de su empresa, el 37% frente al 29% del estudio español. Un 17% de andaluces frente a un 14% de delegados del estudio general afirman haber realizado acciones ambientales. Respecto a la formación ambiental, los delegados andaluces que dicen haberla recibido representan el 38% frente al 31% de la muestra española y de los mismos, el 79% afirman haberla recibido de CC.OO. de Andalucía frente al 55% de delegados de la muestra española que dicen haberla recibido de su sindicato.

Las diferencias de porcentajes entre ambas investigaciones pueden estar originadas en que en el estudio andaluz todos los delegados están afiliados a CC.OO., lo que no ocurre en el de ámbito estatal, en el que el 60% de la muestra lo eran y el resto pertenecían a otros sindicatos. Por lo que no es ilógico inferir que dicha central sindical ha desarrollado, en términos relativos, una mayor actividad formativa y organizativa, en relación con la acción sindical medioambiental, que la desplegada por otras opciones.

Podemos deducir que existe un amplio consenso entre los delegados de prevención de la conveniencia de asumir competencias, en tanto que representantes de los trabajadores, en materias ambientales relacionadas con su empresa. Pero también que la realidad dista mucho de ser así y son pocos los que realmente han tenido alguna actividad ambiental. El nuevo discurso entre los delegados de prevención a favor de la acción sindical en defensa del medio ambiente abre importantes posibilidades para la participación activa de los trabajadores en el diseño de las políticas esenciales de las empresas.

¹⁶ Elaborado por ISTAS con la colaboración de Random y Lligam Recerca, fue financiado por la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales.

¹⁷ Elaborado por ISTAS por encargo de CC.OO. de Andalucía y financiado por la Junta de Andalucía.

¹⁸ Otaegui, A y Torres, G. «Medio ambiente y responsabilidad sindical: un acercamiento a la opinión de los trabajadores» en *Trabajar sin destruir. Trabajadores, sindicatos y ecologismo*, Jorge Riechman y Francisco Fernández Buey. Madrid, 1998.

¹⁹ Confederación Sindical de CC.OO. Departamento de Medio Ambiente, Requerimientos formativos ambientales de trabajadores/as en el sector de la alimentación, Programa Óptima, Fondo Social Europeo, Madrid, marzo de 1997.

Confederación Sindical de CC.OO. Departamento de Medio Ambiente, Requerimientos formativos ambientales de trabajadores/as en el sector de bienes de equipo, Programa Óptima, Fondo Social Europeo, Madrid, marzo de 1997.

Confederación Sindical de CC.OO. Departamento de Medio Ambiente, Requerimientos formativos ambientales de trabajadores/as en el sector siderúrgico, Programa Óptima, Fondo Social Europeo, Madrid, marzo de 1997.

Las inercias y resistencias al cambio por parte de titulares y directivos empresariales anclados en una visión patrimonialista y excluyente de la decisión estratégica en la empresa son un importante obstáculo para que se haga efectiva la participación de los trabajadores, quienes, por otra parte, todavía no han reformulado plenamente su nuevo papel al respecto ni disponen de estrategias sindicales acabadas, precisas y eficaces para lograr tal fin. Precisamente, este aspecto es el que motiva la realización de este estudio. Para mejor abordarlo, es necesario que definamos también con precisión los límites, lindes y senderos de la otra de las dos afirmaciones realizadas, la que constata los cambios en la sensibilidad, percepción y conciencia ambiental de los delegados de prevención.

El primer aspecto, la existencia de un nuevo consenso en el mundo sindical, es manifestación del retroceso de las posturas «productivistas» clásicas del movimiento obrero del pasado siglo, que se expresaban en lo que Gema Torres y Amaia Otaegui¹⁸ califican de discurso «tradicional / defensivo» propio de la cultura industrial dominante hasta los años setenta, para la que «el deterioro ambiental es inseparable de la idea de desarrollo». Para el viejo movimiento obrero que ve en el ecologismo una amenaza para la estabilidad en el empleo, la defensa ambiental se reduce, en el mejor de los casos, a la del ambiente en el interior de los recintos de las empresas (salubridad interna). Por lo que la acción sindical deberá ser ajena a la defensa del medio ambiente. El retroceso de esta postura se produce tras varios años de cambios en la orientación de los sindicatos españoles en los que, junto a declaraciones y resoluciones congresuales, se han generado nuevas experiencias de acción sindical ambiental e importantes debates sectoriales y generales que, acompañadas por la incorporación a los sindicatos de nuevos efectivos generacionales «nacidos» con sensibilidad ecológica, han creado un nuevo clima en el seno de los sindicatos, aunque sea desigual entre los mismos.

Ya en 1996, en el marco del Programa Óptima, los estudios que se hicieron¹⁹ y que las autoras citadas comentan, se detectaba la existencia de profundos cambios en el mundo laboral con la aparición de discursos ambientales nuevos en el Estado español. Otaegui y Torres describen la generación de los mismos relacionándolos con los factores que configuran la percepción, sensibilidad, intereses y conciencia de los trabajadores: «Estos discursos se construyen en el cruce de dos factores: desde la vivencia de los cambios / crisis en el mundo laboral ocurridos en los últimos años, y desde la mayor o menor receptividad a la problemática ambiental, que como tema “público” aparece y se desarrolla junto con las transformaciones sociales y laborales».

En nuestro país, han tenido especial incidencia en la sensibilización de los trabajadores dos acontecimientos. Por un lado la magnitud del impacto social y ambiental de la rotura de la balsa de Aznalcóllar y la irresponsable actitud de la empresa Boliden. Por otro, el impacto social, económico y ambiental del vertido al mar del *Prestige* y la desastrosa reacción de la Administración autonómica de Galicia y del Ministerio presidido por el señor Cascos. Pero el cambio de mentalidad es más profundo, forma parte de las características del actual período histórico y se extiende, si bien desigualmente, al conjunto de países y sociedades de los cinco continentes.

El avance de la crisis ambiental mundial con -en ocasiones- dramáticas manifestaciones locales, la evidencia de la relación entre el estado de la salud pública y la de la calidad del aire y el agua, la relación existente entre productos tóxicos (nocivos para quien los manipula) y la de los residuos tóxicos, los riesgos asociados a la agroquímica y en general al desarrollo de una química ajena al principio de precaución, el debate social y político en cuyo seno se abre paso la cultura ambiental preventiva, son algunos de los elementos que han acelerado el cambio cultural.

Una de sus consecuencias es la aparición de nociones ambientales en las proclamas de las empresas respecto a su responsabilidad corporativa y a la creciente preocupación empresarial por eliminar las imágenes negativas que su actividad haya podido suscitar.

Otra consecuencia de mayor calado es la consolidación del discurso «conciliador / cívico» en el movimiento sindical y en el seno de la clase obrera que, según las autoras, vincula la protección del medio ambiente a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, exige actuaciones de las empresas (particularmente las industriales) y de las Administraciones, reserva a los sindicatos la labor de concienciación de los trabajadores y de presión sobre la empresa y reconcilia las dos facetas del individuo: trabajador y ciudadano (e integra los intereses que ambas suponen). La extensión de este discurso en el seno de los sindicatos es la que ha permitido que los mismos establezcan nuevas alianzas sociales con diversos sectores y comencen una presión sobre las Administraciones para que actúen ante el incumplimiento empresarial de las normas ambientales.

Lo más relevante, desde el punto de vista del futuro del movimiento sindical y para la evolución futura de las ideas en la sociedad, es la aparición y consolidación de la postura que expresa el discurso que las autoras denominan «cuestionador / ambientalista». Esta postura –aunque minoritaria en el movimiento sindical y entre los trabajadores, no es marginal entre los mismos– propone un cambio en el modelo productivo para posibilitar un desarrollo sostenible y la intervención activa de los trabajadores y sus representantes en las cuestiones ambientales de sus empresas. Para esta posición, la producción limpia, lejos de suponer un peligro para el empleo, es precisamente una de las garantías de la creación y sustentabilidad del mismo, al estar ligada a actividades económicas sostenibles. Este discurso es una manifestación más del avance difuso pero cierto, en el conjunto de la sociedad, de las ideas y valores del ecologismo sociopolítico. En su caso, el problema ya no es tanto de alianzas sociales con los sectores afectados por problemas ambientales o con las organizaciones ecologistas, como la transformación del sindicalismo y de la acción sindical con la plena integración del discurso de la justicia social con el de la defensa ambiental. A la mayor acción sindical ambiental en la empresa por parte de esta postura se corresponde también una mayor capacidad de iniciativa política y de propuesta de alternativas ante empresarios y gobernantes.

Pese al tiempo transcurrido, casi diez años, las propuestas contenidas en los estudios citados del Programa Óptima, en lo referente a las necesidades de formación ambiental de los trabajadores y de sus representantes a cargo de la empresa, en tiempo de labor, relacionándola en lo que proceda con la salud laboral y vinculando los conocimientos ambientales generales con los concretos y específicos para las funciones de cada puesto de trabajo, siguen siendo vigentes, tanto en lo referente a contenidos temáticos vinculados al desempeño laboral como en lo referente a la reforma a emprender en la enseñanza profesional reglada, en la continua, en la ocupacional y en la técnica media y superior para adecuar habilidades y saberes a los nuevos requerimientos y responsabilidades ambientales. Como también lo son sus recomendaciones sobre la necesidad de una mayor transparencia informativa de las empresas hacia sus empleados y hacia la sociedad y el reconocimiento de derechos para los representantes legales de los trabajadores en materias ambientales.

En 1996, los estudios del Óptima intentaron conocer la opinión de los trabajadores, fundamentalmente de grandes empresas, de los sectores de bienes de equipo, siderurgia y alimentación mediante grupos de discusión y encuestas, y también se recabó la opinión de directivos y titulares de grandes empresas de esos sectores mediante entrevistas en profundidad. El objeto de aquellas investigaciones era conocer sistemáticamente las opiniones ambientales de los trabajadores y relacionarlas con la expresada por el empresariado. El principal propósito de aquellos estudios era saber hasta qué punto lo ambiental tenía espacio (subjetivo) en lo social.

Dos años más tarde, el Programa para el Fomento de la Innovación y la Transferencia de Tecnología y Empleo Medioambiental (FITTEMA), financiado por el Fondo Social Europeo²⁰, realizó varios estudios y desplegó una serie de actividades que reflejaron el interés creciente de los representantes sindicales de los trabajadores en dos cuestiones:

²⁰ El programa FITTEMA fue posible gracias a la estrecha colaboración entre la Universidad Politécnica de Madrid, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Comisiones Obreras y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud en el diseño, la planificación y el desarrollo de los estudios técnicos sobre alternativas limpias a los productos y procesos contaminantes y sobre el sistema formativo profesional español, así como de los numerosos actos de presentación de resultados realizados en todo el país y en la Unión Europea.

la relación entre protección ambiental y creación de empleo y la posibilidad de implantar tecnologías limpias en nuestra industria y agricultura.

En el presente estudio hemos buscado la información también entre los dirigentes de empresas, trabajadores y representantes legales de los trabajadores, pero en este caso pertenecían tanto a grandes como a pequeñas empresas y su composición sectorial es más amplia y heterogénea que en el Programa Óptima. Con los directivos, gestores y titulares se mantuvieron entrevistas. Se hicieron grupos de discusión con trabajadores no afiliados sindicalmente de PYME y con delegados de prevención afiliados a CC.OO. del conjunto de España de grandes y pequeñas empresas industriales. Y además se recabó la opinión de una muestra representativa de delegados de prevención de la industria y la construcción de todo el país, afiliados a diversos sindicatos o no afiliados, mediante una encuesta.

El objeto de esta investigación es conocer la opinión sobre las posibilidades y dificultades para la acción ambiental de los representantes legales de los trabajadores con competencias en la prevención de riesgos laborales. Opinión que en parte es expresión de la evolución y las ideas del conjunto de sus representados y en parte se configura a partir de su propia experiencia sindical. Conocido y comprobado que lo ambiental se abrió paso (de forma dificultosa e incompleta) en la conciencia de lo social, el principal propósito del estudio en 2004 y 2005 es conocer el estado de las carreteras (de las vías) de participación de los trabajadores en las cuestiones ambientales de su empresa.

En este documento se resume el diseño metodológico de la investigación, las características técnicas del trabajo de campo realizado y los principales resultados del estudio.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

La presente investigación parte de la hipótesis de que no es posible realizar, en el contexto arriba expuesto, la adaptación de la empresa española a los requerimientos legislativos y tecnológicos capaces de satisfacer las nuevas demandas sociales de carácter ambiental sin la participación activa de los trabajadores y sus representantes en el diseño de las nuevas políticas de sostenibilidad y en la implantación de los sistemas de gestión ambiental.

2.1. Objetivos generales y específicos del estudio

El objetivo general del estudio se centra en la detección e identificación de las oportunidades y obstáculos que favorecen o dificultan la participación de los trabajadores en las políticas ambientales de sus empresas en el Estado español. Particularmente en aquellos sectores con mayor necesidad de adecuar sus productos y procesos a los nuevos requerimientos ambientales derivados de los convenios internacionales, la normativa comunitaria y su transposición a la legislación española, y los cambios experimentados en la última década en la opinión pública, entre los consumidores y en el seno de los sindicatos sobre la necesidad de la adecuación ambiental de las empresas.

Este propósito final de la investigación se traduce en los siguientes objetivos específicos que guiaron en concreto el estudio:

1. Determinar la actitud y el grado de sensibilidad frente a la protección ambiental en el ámbito de su actividad productiva, económica y laboral por parte de los distintos agentes de las empresas: empresarios y directivos, técnicos y trabajadores.

2. Detectar y analizar, muy particularmente de entre estos últimos, las percepciones y opiniones de los delegados de prevención, una figura de representación legal de los trabajadores a la que la ley concede importantes competencias en prevención de riesgos laborales.
3. Conocer las percepciones que tienen los distintos agentes sociales sobre la imagen de las empresas y sus relaciones con el medio ambiente.
4. Censurar los factores que en opinión de trabajadores y empresarios potencian las mejoras y aquellos que suponen un freno para las mismas.
5. Establecer la importancia que conceden los empresarios y los trabajadores a la imagen ambiental que proyecta su empresa ante terceros: consumidores, proveedores, clientes, organizaciones sociales y ecologistas, Administraciones y sindicatos.
6. Analizar la percepción que tienen empresarios y trabajadores de: a) los posibles impactos ambientales negativos de la actividad de su empresa, b) la efectividad de implantación de iniciativas de mejora ambiental, c) el desarrollo de sistemas de gestión ambiental, y d) el grado de cumplimiento empresarial de la normativa ambiental, mediante la estimación del tipo de medidas adoptadas en los procesos de trabajo para la protección del medio ambiente y del grado de su efectivo desarrollo, así como la valoración que hacen los trabajadores de estas medidas y la percepción que tienen respecto a su eficacia para la protección del medio.
7. Conocer el desarrollo de actividades informativas, formativas y de asesoramiento en materia ambiental tanto hacia los trabajadores como, en concreto, hacia sus representantes legales.
8. Diagnosticar el grado de participación de los trabajadores, de sus representantes legales y de los sindicatos en el diseño y ejecución de las políticas ambientales. Establecer sobre qué materias ambientales, en opinión de los asalariados y los delegados de prevención, deberían poder intervenir los representantes legales de los trabajadores. Y, en el caso de los delegados, conocer la valoración que hacen de su propio trabajo en ese sentido.

2.2. Metodología utilizada

Hemos partido del supuesto de que, por diversos motivos, la empresa española ha comenzado a dar respuestas a los requerimientos ambientales. Los cambios producidos en las empresas han podido tener su origen en la aplicación convencida o temerosa de la norma y/o en estrategias de recolocación en el mercado. Se han podido originar mediante decisiones puramente empresariales, por acuerdos compartidos con los trabajadores o incluso por presión «ecológica» del entorno social y/o de los mismos trabajadores de la empresa.

Ello ha originado ciertos cambios organizativos y tecnológicos que –con independencia de su efectividad real y mensurable en la protección ambiental– merecen una opinión por parte de los distintos agentes sociales. Conocer esa valoración, en particular la de los representantes de los trabajadores, ha sido el elemento determinante al establecer el camino a seguir en el estudio.

A tal fin, hemos empleado una metodología «mixta» en la que intervienen técnicas cualitativas y cuantitativas, por considerarla la más idónea para reunir la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos general y específicos arriba expuestos.

La metodología cualitativa busca (y tiene como objeto) detectar, desvelar y expresar la «representación estructural» de los sujetos y/o grupos que los primeros configuran en función de diversas variables. Y ello porque el enfoque investigador cualitativo parte de la siguiente idea: la posición estructural en la que se sitúan (o son situados) individuos y grupos, tanto en el ámbito micro de las organizaciones como en el general y macro de la organización social, es determinante en la construcción de sus percepciones, actitudes, decisiones, acciones y discursos.

La información obtenida mediante el trabajo cualitativo nos posibilita detectar y definir los temas socialmente asociados al objeto de estudio por los sujetos a través de su actividad discursiva. El análisis del discurso nos permite obtener información capaz de acercarnos al conocimiento y comprensión de las distintas representaciones sociales que pretendemos estudiar, y ello nos permite incluir y comprender las representaciones, que no son sino un constructor cultural, en el marco ideológico en el que se insertan.

En nuestro caso, nos hemos centrado en el conocimiento de las ideas y valoraciones expresadas en sus discursos por un grupo de titulares y directivos empresariales, consultores ambientales vinculados a las empresas analizadas, trabajadores sin adscripción sindical y delegados de prevención, tanto de PYME como de grandes empresas, ellos fueron nuestros informantes clave. A través de las entrevistas en profundidad y de los grupos de discusión, nos hemos acercado al universo de representaciones ideológicas que coexisten en la empresa española frente a la cuestión ambiental, concretamente respecto a la relación entre la actividad de la empresa y las agresiones o protección ambientales.

El trabajo de campo cuantitativo se ha basado en una encuesta a delegados de prevención, afiliados o no a las diferentes centrales existentes, con el objetivo de obtener información estadísticamente significativa sobre su percepción de la realidad ambiental de las empresas en las que trabajan y sobre las demandas que formulan en relación con las competencias que necesitan y derechos que reclaman para poder desempeñar su función específica en tanto que representantes legales de los trabajadores en temas ambientales.

El estudio, por tanto, se estructuró sobre la base de dos metodologías distintas y complementarias: una fase cualitativa destinada a indagar en la actitud de empresarios y directivos, por un lado, y de los trabajadores y sus representantes legales, por otro; y una fase cuantitativa dirigida exclusivamente a obtener información de los delegados de prevención.

3. RESULTADOS

3.1. Fase cualitativa

3.1.1. Empresarios

3.1.1.1. *Percepciones sobre el grado de sensibilidad hacia el medio ambiente*

El primer tema abordado en las entrevistas en profundidad con responsables ambientales de empresas era la evolución de la sensibilidad sobre el tema medioambiental entre las empresas españolas.

Sobre este aspecto, parece haber acuerdo en considerar que el grado de sensibilidad en materia medioambiental ha ido aumentando en los últimos años, fundamentalmente desde la década de los noventa.

«Se empieza a dar el cambio, pues a finales de los 90..., yo llevo trabajando en medio ambiente desde finales de los 80 y cuando he empezado a percibir un cambio un poco, así, a nivel más general, es a partir de los 90..., del 95 en adelante» (consultora/empresa grande sector petroquímico)²¹.

«La percepción que yo tengo es evolutiva, se va concienciando mucho el tema del medio ambiente en las empresas, cada vez hay más concienciación, existen más foros, más encuentros, reuniones de medio ambiente a las que asiste cada vez más gente, lo cual significa que hay una concienciación cada vez mayor, y luego internamente en las empresas, pues creo que esto también va trascendiendo y se va percibiendo individualmente en cada una de las empresas ...» (consultora/empresa grande sector construcción).

La percepción generalizada entre los entrevistados es que estos avances parecen ser consecuencia de una serie de factores que han interactuado entre sí y que detallamos a continuación:

- Los avances en materia de prevención de riesgos y de seguridad laboral.
- El comportamiento de las empresas grandes.
- El desarrollo de la legislación y de las ayudas.

Los avances en materia de prevención de riesgos y de seguridad laboral parecen configurarse como el principal motor de los avances en materia medioambiental:

«En el tema de medio ambiente hemos evolucionado, pero muy, muy de la mano del tema de riesgos, y muy pensando en el tema de seguridad. La preocupación que hay en medio ambiente, no es tanto por el tema ambiental como por los temas de seguridad..., se están haciendo grandes avances en los aspectos medioambientales pero van de la mano de la seguridad» (consultora/empresa grande sector petroquímico).

No obstante, este factor también condiciona y viene condicionado por los otros dos a los que ya hemos hecho referencia y que pasamos a analizar a continuación.

El comportamiento de las empresas grandes que, obligadas por el desarrollo de la legislación en materia medioambiental y de prevención de riesgos, y ayudadas por las subvenciones, han tomado la iniciativa en el desarrollo de proyectos medioambientales, ha sido otro de los factores clave del incremento de la sensibilización en materia medioambiental:

«Sobre todo ha mejorado más en las grandes empresas que en las pequeñas empresas..., las pequeñas empresas también, pero yo creo que van más despacio, sobre todo por falta de medios, tanto económicos como personales (...), han mejorado, sobre todo porque la legislación les está obligando, pero siempre van un poco a posteriori..., cuando ya tienen el problema, normalmente es cuando actúan, mientras que las grandes..., yo creo que sí han cambiado en ese sentido, que no es que actúen sólo cuando tienen el problema, sino que ya se han dotado de una serie de medios» (consultora/empresa grande sector construcción).

«Se avanzó bastante más en la empresa grande que en la empresa pequeña (ya que) la empresa grande ha estado más perseguida, como es obvio, en los aspectos más importantes (...) y ahí la pequeña ha quedado un poco desprotegida. (...) La gran empresa es la que está tomando ahí un poquito la iniciativa (...), fundamentalmente porque la obliga la Administración y porque los riesgos ambientales de las empresas grandes son mayores que los de las PYME» (consultora/empresa grande sector petroquímico).

Así, esta conducta de las grandes empresas ha constituido, en mayor o menor medida, un impulso para el avance en materia medioambiental.

²¹ Como hemos explicado al referirnos a la segmentación de las entrevistas, en la Ficha Técnica del Estudio, se ha considerado como un solo grupo el compuesto por empresas grandes y consultoras en medioambiente. Por esto, para identificar las citas nos referiremos a dos grupos: Consultora/Empresa grande, distinguiendo entre los distintos sectores (petroquímico, construcción, cementero), y Empresa pequeña sector industrial.

Por último, hay que mencionar la importancia del desarrollo de la legislación y de las ayudas. Parece que éste es un factor que en su doble vertiente (ayudas/sanciones) ha ayudado/obligado a las empresas a involucrarse en materia medioambiental.

«En la empresa española hemos estado un poco siempre a la defensiva; actuamos cuando vienen y nos regañan, cuando nos dan el tirón de orejas, cuando nos ponen la multa...» (consultora/empresa grande sector petroquímico).

«...(Las empresas) han mejorado, sobre todo porque la legislación les está obligando» (consultora/empresa grande sector construcción).

«Si no hubiera normativa no se haría sencillamente. (...) Yo creo que sí que ayudan (las subvenciones). Las sanciones siempre hacen» (consultora/empresa grande sector construcción).

Así, el desarrollo de la legislación y de las ayudas, los avances en materia de prevención de riesgos y el papel de la gran empresa como catalizador se configuran como los principales detonantes del incremento de la sensibilización en materia medioambiental.

No obstante, también existe otra serie de factores que favorecen el compromiso medioambiental en las empresas, que pasamos a exponer en el siguiente punto del informe.

3.1.1.2. Factores que fomentan el compromiso ambiental de las empresas

La importancia de la imagen corporativa parece ser, para las grandes empresas, el motivo principal de este cambio de filosofía empresarial. La relación entre dirección, accionistas y consumidores/clientes y el papel que desempeñan los medios de comunicación en dicha relación, se configuran como los principales motivos de este cambio.

«Si una empresa contamina, eso trasciende a todos los medios de información y se conoce que esta empresa no va por buen camino, luego la imagen corporativa sufre serias consecuencias y eso forma parte de la política de la empresa, que su imagen corporativa no se vea dañada, con independencia de la concienciación que tenga cada uno» (consultora/empresa grande sector cementeras).

«Yo creo que hay una serie de empresas, que sí que cumplen..., o por imagen de marca..., yo, más me inclino a que por imagen de marca que por otra cosa...» (pequeña empresa sector textil).

«La dirección (está) más concienciada, pero también por imagen, o sea, que una empresa grande..., pues., salga en los periódicos que ha contaminado, pues al final es un desgaste, o sea, que te quiero decir que, desastre para las ventas y para todo...» (consultora/empresa grande construcción).

«Sí, de cara afuera, que dentro sepas que está cargado el ambiente o que sepas que los vertidos estén saliendo por la puerta de atrás, los que se ven por delante sí te importa, vende más una empresa que tiene el logotipo de reciclaje y todo eso que una que no lo tiene» (consultora/empresa pequeña sector construcción).

«En referencia a la imagen corporativa, entonces ahí, la dirección sí que está muy mentalizada, pues, de que es una cosa importante, porque al final, pues les puede perjudicar (...), yo creo que en empresas grandes la dirección está bastante concienciada, pero no sólo porque quieran cuidar el medio ambiente (...) Sí, habrá alguno que es

muy ambientalista o muy ecologista, pero sobre todo por las ventajas añadidas que eso les supone, que sobre todo que no te pongan una multa y luego la imagen..., la imagen de la empresa..., una empresa moderna, eficaz, que cuida el medio ambiente..., yo creo que eso es un poco lo que más ha atraído a las empresas a que se implanten los sistemas estos de medio ambiente, de las ISO...» (consultora/empresa grande sector construcción).

La creciente exigencia de los clientes se traspasa, además, al control de los proveedores, aspecto que parece ser otro de los factores principales que fomentan el compromiso medioambiental en las grandes empresas.

«Pues yo creo que, precisamente, el primero que está demandando todo esto es la sociedad. Esto se traduce a las empresas más grandes y, en cadena, estas empresas más grandes van exigiendo a sus suministradores que esa concienciación se implante y lleven a cabo pues toda la política medioambiental que deben de llevar y como consecuencia de esas exigencias que van imponiendo los clientes, las empresas no tienen más remedio que hacerlo, en parte por la concienciación, pero si además se lo exige el cliente, son prácticas que se tienen que llevar a efecto» (consultora/empresa grande sector construcción).

«...(La empresa) está dependiendo básicamente de lo que le exija el cliente (...); ahora mismo si una empresa toma iniciativas en medio ambiente (...), el grueso se está moviendo por el cliente (...), aquellos que tienen una demanda del cliente son los que actúan» (consultora/empresa grande sector cementeras).

Además de la imagen corporativa y la exigencia de los clientes (que se constituyen como los principales motivos que fomentan el compromiso medioambiental de las grandes empresas), también detectamos una serie de factores que contribuyen a fomentar el compromiso medioambiental en las PYME y que también impulsan el compromiso en las empresas grandes.

- La creciente concienciación de la población, que provoca que los ciudadanos, en sus múltiples facetas –de consumidores, clientes y agentes propios de la empresa–, se vayan constituyendo en un nuevo grupo de presión que demanda un mayor compromiso por parte de empresas en materia medioambiental.
- La legislación existente y su desarrollo, que obliga y posibilita a las empresas a acometer las crecientes demandas de los ciudadanos en materia medioambiental.

3.1.1.3. Factores que frenan el compromiso ambiental de las empresas

En cuanto a los factores que frenan el compromiso ambiental, también nos encontramos con que existe un factor que incide más que el resto. Nos referimos al gasto que deben afrontar las empresas.

- La percepción es que es imposible asumir algunas de las inversiones que suponen las medidas de mejora en materia ambiental.
- Además, este gasto es percibido como una pérdida de competitividad.

«El problema es que las cuentas de las empresas no se hacen por lo que te evitas, sino por lo que te gastas (...), imagínate, dos empresas iguales..., entonces, una empresa se gasta el dinero gestionando bien los residuos (...) al final del año, eso es un dinero negativo, como si dijéramos, tiene además un responsable de medio ambiente. (...)

Pues claro, si a él le cuesta producir exactamente lo mismo que a otra que (no lo hace), pues al final eso supone un perjuicio para la empresa, evidentemente..., un perjuicio, siempre que a la otra no le pongan ninguna multa..., por eso lo de las multas, parece una tontería, pero te quiero decir, al final, todos tendríamos que..., se tendría que producir en las mismas condiciones (...), la Administración tendría que velar por eso» (consultora/empresa grande sector construcción).

«Las elevadas inversiones es un factor muy importante. Eso yo creo que es lo que influye más negativamente en el grado de sensibilidad de los directivos. (...) Un planeta sucio no lo quiere nadie, otra cosa es que el esfuerzo y el dinero que le pueda costar el no contaminar a la gente pues puede ocasionar que la gente haga burradas» (consultora/empresa grande sector construcción).

«Hay que hablar de los beneficios que ellos van a percibir, ellos saben de cifras. (...) Si inviertes en medio ambiente a lo mejor me puede subir el precio de mi producto, y si lo encarezco voy a ser menos competitivo que los de mi competencia..., ese es uno de los añadidos..., entonces claro, le tienes que hacer el razonamiento por otras vías... Es tan sencillo como si tú te evitas producir esta cantidad de este residuo, que está saliendo por tantos euros al año, aunque no estés ganando más, estás teniendo menos coste..., con lo cual te sube el beneficio, no tienes que incrementar el precio..., hay que jugar con esos factores» (consultora/empresa grande sector petroquímico).

Si bien es cierto que el gasto es un factor que afecta tanto a grandes como a pequeñas empresas, se perciben ciertas diferencias en función del tamaño de las mismas. En este sentido, se advierte una mayor dificultad entre las PYME a la hora de afrontar el desafío del compromiso medioambiental.

«Para una empresa pequeña el coste es mucho más alto en todos los sentidos: adaptarse a la legislación, inversiones en tecnología, en gestión si es preciso, formación del personal... (Además) tiene menos accesible la información, (por lo que) han de tener una serie de servicios detrás que les apoyen, sean servicios jurídicos, servicios de formación, de recursos humanos, de formación del personal... las empresas pequeñas están más limitadas» (consultora/empresa grande sector petroquímico).

Otros factores que, según los entrevistados, afectan de manera negativa al compromiso medioambiental de las empresas, fundamentalmente de las grandes, son:

- La existencia de diferencias en la legislación entre comunidades autónomas.
- La excesiva burocracia.
- El carácter reactivo de la empresa española.

Por otra parte, entre las PYME operan factores como:

- Desconocimiento de la legislación.
- Falta de formación, información y personal especializado.
- Falta de ayudas.

A juicio de los entrevistados, las PYME se encuentran con un mayor número de frenos, todos relacionados directa o indirectamente con factores económicos.

«Una empresa pequeña (...) tiene menos accesible la información, (por lo que) han de tener una serie de servicios detrás que les apoyen, sean servicios jurídicos, servicios de formación, de recursos humanos, de formación del personal... las empresas pequeñas están más limitadas» (consultora/empresa sector petroquímico).

«Yo exactamente, la normativa no la sé, pero ha salido algo, porque, claro, el pega-

mento tiene sus ciertos peligros (...), entonces, la misma empresa que nos trae el pegamento, pues te viene cada cierto tiempo..., claro, más tarde que lo que... eso..., nos lo vamos guardando aquí las vacías, y sí, luego viene una furgoneta y se las lleva..., pero vamos, eso..., me imagino que dentro de la normativa... cuando viene hasta aquí, será por algo..., que no es ni de Madrid siquiera, vamos» (pequeña empresa sector industrial).

«Los fluorescentes los echaremos..., me imagino, a la basura y tal, pero bueno, eso tampoco es a diario, aunque tenemos muchos, pero bueno, me imagino que..., bueno, si se estropea uno cada mes o tal, pues se va tirando, es decir, que eso me imagino que es una cosa normal ¿no?, y no tenemos así ninguna cosa más» (pequeña empresa sector industrial).

«Tampoco te explican dónde tirarlo, te dicen que se lleve a un punto de recogida..., vale..., ¿pero dónde hay un punto de recogida?, en Arganda, no... Claro, lo que no pueden pretender es que tengas que hacer 60 km a tirar una garrafa de amoníaco, porque es que sabes qué va a ocurrir con eso, pues que llega un momento en el que digas, pues mira, el amoníaco va al contenedor, que se busque la vida el de la basura cuando llegue con el camión, porque claro, si no me dais una solución..., pues eso lo he planteado ¿eh?, o me lo dais tal, o lo tiro al contenedor..., es que no llevamos recogida de líquidos, es que no hay otra...» (pequeña empresa sector industrial).

«Cuando hablamos de residuos peligrosos pensamos en los aceites usados, pensamos en las taladrinas, pensamos en los habituales, pero nadie cae en otros residuos peligrosos..., por desconocimiento..., no lo gestionan correctamente..., no se enteran: ah, por un tubo fluorescente tal..., el que puede lo cuela en un punto limpio, si le dejan..., y si no lo deja en la basura normal..., claro, hay que hacer comprender, independientemente de que tenga una obligación detrás, que la tiene..., el hecho de que es un residuo tóxico, o sea, si ese tubo fluorescente lo dejas ahí, se va a romper y tú te vas a tragar el vapor..., te lo vas a tragar tú. Y es tóxico..., claro, obviamente esas cosas se hacen por desconocimiento» (gran empresa sector petroquímico).

La falta de ayuda es otro de los factores que más pueden frenar el compromiso de las PYME en materia medioambiental:

«Lo que sí te puedo decir es que yo tengo problemillas con el ayuntamiento y con la comunidad, porque pedí que me pusieran un contenedor, tanto de plástico como de papel..., de esto hace... cuatro años, y aún estoy esperando que me contesten. La última vez que hablé con alguien, dije "bueno, decirme algo por Dios", y me comentaron que es que el tipo de plástico..., se llevaron un trocito de plástico para analizarlo, que no, que casi no se reutilizaba y que bueno, que no, que no merecía la pena y que lo tirara a la basura. Desde la Comunidad de Madrid, ¿eh? Y desde el Ayuntamiento de Arganda, pues, llamé, para ver dónde tiraba el amoníaco, porque en el punto limpio de Arganda, ahora, no recogen líquido..., y me dijeron que no sabían..., entonces, pues bueno, de momento me voy yendo a Rivas, que está al lado, y que el punto limpio, sí que admite líquido. Pero claro..., en fin, lo hago porque tampoco me importa y porque dos de los que trabajan allí, viven en Rivas, entonces, bueno, pues cuando se van a casa, pasan por la puerta, se llevan la garrafa de 5 litros y la tiran y ya está» (pequeña empresa sector industrial).

«Yo, por ejemplo, con el amoníaco, siempre he pensado que era cosa mía, y me decían "pero habla con alguien"... y decía, pero chicos, que yo ya he hablado aquí con todo el mundo, ¿qué queréis que haga con el amoníaco? O sea, ¿me lo llevo a mi casa?... (...), se pensaban que era una cosa de que por vaguería no había hablado con nadie y tal y cual..., pero si es que no me han dado una solución..., a mí, hacer lo que os dé la gana con el amoníaco, que es lo que me han dicho en el ayuntamiento..., y ya te digo, que lo

guardan (...) y tiran las garrafas ellos en un punto..., yo también lo he llevado más de una vez ahí, a Rivas...» (pequeña empresa sector industrial).

«Sería conveniente que..., quien sea, me da lo mismo que sea la Comunidad, el Ayuntamiento, el Estado..., me da lo mismo, ponga medios (...), yo lo que no entiendo muy bien es que, en un polígono, no haya un sitio para tirar cosas. (...) Por eso te digo muchas veces, sí, está muy bien la educación ambiental y que te den cursos de manipulación y tal... sí, está todo muy bien, pero debería ir correspondido con otra serie de historias que no lo veo» (pequeña empresa sector industrial).

3.1.1.4. Fortalezas y debilidades de la política ambiental de las industrias

En general, los resultados obtenidos en cuanto a fortalezas y debilidades de la política ambiental de las industrias reflejan cierta disparidad de opiniones. En la mayoría de los casos, las referencias a los puntos fuertes y débiles en materia ambiental parecen venir condicionados por la experiencia en el propio sector.

En lo único que parece existir cierta unanimidad es en la percepción sobre el despilfarrado de recursos como agua, energía y materias primas.

En cuanto al control de emisiones, vertidos y residuos, la percepción entre empresas grandes es que se ha avanzado. Entre las empresas pequeñas, en cambio, se considera que éstos son los aspectos en que más fallan las políticas ambientales.

La contaminación de suelos y de ecosistemas y paisajes es percibida como un problema sólo entre las empresas grandes. Pero, al mismo tiempo, se considera que es uno de los aspectos en los que menos impactan las actividades productivas de las empresas.

La principal diferencia entre las opiniones expresadas por representantes de empresas pequeñas y grandes es que, mientras estas últimas tienen claramente identificadas las fortalezas y debilidades, las empresas pequeñas señalan desconocer la situación en la que se encuentran las industrias en materia ambiental y tienden a opinar sobre la base de su experiencia personal como ciudadanos.

3.1.1.5. Percepciones sobre la formación en medio ambiente

La implantación y desarrollo de la formación en materia ambiental parecen haber sido impulsados por la formación en materia de prevención de riesgos laborales. En este sentido, hemos de señalar que realizando un análisis en función del tamaño de la empresa, parecen existir grandes diferencias.

Los entrevistados de PYME declaran que no han realizado acciones formativas en materia medioambiental, pero sí en prevención de riesgos.

«De prevención, sí, pero de esto, no..., tampoco tenemos ninguna directiva de la Comunidad que nos haya dicho nada en ese aspecto ¿eh?, es decir, que no..., no sé si existirá, o estaréis haciendo el tema este para ver si luego se hace algo» (pequeña empresa sector industrial).

«Nosotros estamos con una mutua todo el tema de riesgos laborales..., han ido por zonas..., o sea, han ido a la gente de almacén, la gente de corte, la gente de oficina,

y nadie les ha hecho un curso sobre medio ambiente, jamás. (...); lo único, el amoniaco..., pero el amoniaco, pues sí, las normas básicas de manipulación, nada más...» (pequeña empresa sector industrial).

No obstante, la actitud hacia este tipo de formación es positiva. Es decir, tienen conciencia de que hace falta y se muestran dispuestos a conocer la oferta de formación en medio ambiente, especialmente motivados por los riesgos para la salud.

Por el contrario, en las grandes empresas parece que es donde más esfuerzos en materia de formación se están realizando, lo que es natural considerando que son éstas las que tienen más recursos humanos y económicos y que están obligadas legalmente a realizar este tipo de acciones.

Según los entrevistados de empresas grandes, la formación en materia ambiental es acogida de manera positiva por los diferentes agentes: dirección, mandos intermedios y trabajadores de base. No obstante, parece que los operarios son los que mejor reciben esta formación:

«Yo, personalmente, encuentro más receptivos a los niveles más bajos que a los niveles más altos... Y porque digamos que los directivos como que ya sabemos de todo, ¿no?, o sea, vamos con el chip de que estamos por encima de esos conocimientos y que nos van a venir a contar otra vez lo mismo...» (consultora/empresa grande sector petroquímico).

«La actitud (de los operarios) es positiva en general, porque la mayoría de ellos están trabajando con esos productos y quieren saber qué es lo que pasa en caso de tratarlos mal, y cuando se les ha dicho qué es lo que tienen que hacer y por qué lo tienen que hacer han agradecido esa formación. Claro, les gusta, y algunos incluso han puesto interés por encima de lo que tienen que hacer, sí, sí, yo eso lo sé por nuestra empresa» (consultora/empresa grande sector construcción).

«La verdad es que, por ejemplo, los empleados de base..., al principio protestan así, un poco, pero luego... (...) Vaya, que en general lo aceptan bien, y los directores, pues también. Normalmente te han contratado para esto» (consultora/empresa grande sector construcción).

Según los entrevistados, la formación tiende a ser específica (adaptada), en función del grupo al que esté dirigida, de manera que hay acciones formativas en materia de prevención para directivos, mandos intermedios y operarios, con contenidos claramente diferenciados.

«Se dan unos cursos, se divide normalmente a la planta en grupos..., cursos para la dirección y cursos para los empleados. Suele haber de intermedios también (...), alta dirección, niveles..., jefes de equipo o niveles intermedios (...) y operarios (...), a nivel superior se les da fundamentalmente la filosofía, las ventajas, un poco la teoría y tal, y luego ya, para niveles intermedios y operarios, pues el práctico, (...), lo que él tiene que...o sea, su encargo, bueno, se le da también un poco de filosofía y de tal, pero luego, lo que él tiene que hacer físicamente para su puesto de trabajo hacerlo bien... no mezclar el residuo este con el residuo del otro..., no tirar por la alcantarilla no sé qué..., ¿sabes?, eso ya en función de cada puesto..., es el tipo de formación que se le da» (consultora/empresa grande sector petroquímico).

No obstante, aún queda trabajo por hacer. Especialmente en cuanto a adecuar la formación que se imparte a las necesidades formativas reales, ya que, como señalaba uno de los entrevistados:

«Se necesita menos (...) en algunas áreas donde no se necesita porque simplemente con la concienciación (...) que tiene la gente, pienso que es suficiente, en aquellas áreas donde se está implantando algún sistema medioambiental, pues hay que hacer (...) y ahí sí que se necesitaría información... (...), en algunos de los centros de nuestra empresa no sería necesaria la formación porque simplemente con la información que ya tiene la gente sería suficiente y en otras áreas donde sí tienen que hacer una recogida de residuos, un cuidado de esos residuos (...) a lo mejor sí se necesitaba más formación, tampoco mucha más, esa formación también depende del grado de necesidad que tenga la empresa de implantar un sistema medioambiental» (consultora/empresa grande sector cementeras).

Además, se trata de adecuar pedagógicamente la formación, haciéndola más participativa:

«... intercambio de opinión (...), que la gente hable, qué experiencias hemos tenido, qué podíamos cambiar en ese momento, cómo podíamos haberlo hecho mejor, qué conclusiones sacamos..., se dialoga mucho y se valora mucho. (...) El operario que al principio va un poco reacio al curso, porque no están acostumbrados a estar sentados ¿no?, hay uno que te dice "qué rollo nos vas a soltar" ¿no? Vamos a ver, vais a hablar vosotros..., entonces yo voy un poco canalizando y les voy soltando la información que me interesa soltarles en los momentos donde es oportuno, pero claro, ellos se tienen que sentir cómodos, y de hecho se sienten finalmente más cómodos que el directivo... El directivo como que está un poco de vuelta, como que le están contando siempre lo mismo..., les tienes que aportar una formación muy nueva y muy puntera, entonces ya es una cosa que tiene que ser una información muy especial, muy específica...» (consultora/empresa grande sector petroquímico).

Otro aspecto a considerar desde el punto de vista pedagógico es la forma de introducir los cambios en las conductas de los trabajadores. Es decir, hay que considerar el tiempo que lleva introducir cambios en la forma de hacer las cosas:

«A los trabajadores, si llevan haciendo muchos años las cosas de una forma, pues el cambiar la manera de hacer las cosas, pues les cuesta asumirlo (...) si tienen que separar ahora en tres bidones los residuos, si antes lo echaban todo en uno, pues..., lo normal es que se quejen, pero bueno, como para ponerse el casco o..., yo creo que depende mucho de la edad del trabajador...; en general, los trabajadores jóvenes son más propensos, pues..., a una buena..., y también, pues los más antiguos, pues yo creo que es más difícil...» (consultora/empresa grande sector construcción).

Un aspecto al que todos los entrevistados hacen referencia es el tiempo que implica realizar formación. Éste parece ser un freno a la hora de invertir en formación y un aspecto a considerar a la hora de diseñar las acciones formativas.

«No sirve de nada que documentes en un procedimiento que esto se tiene que hacer así o asá..., porque luego el trabajador no tiene tiempo de leer..., y los jefes no tienen tampoco tiempo de contarlo, el jefe se orienta por la productividad, que es lo que le van a exigir, que hay que tener cuatro clientes y hay que hacer esto, ya, hay que hacerlo ya, y no te dediques a leer documentos» (consultora/empresa grande sector cementero).

«El trabajador te dice que no puede dejar su puesto de trabajo, que sea rapidito, y sí es verdad que es mejor que se tenga un mínimo a que no se tenga nada (...), a lo mejor el trabajador se tiraría un mes escuchando, pero porque sabe que luego vuelve y ahí se le está acumulando la tarea, que no hay tiempo para estas cosas ni se invierte dinero» (pequeña empresa sector industrial).

«Normalmente pasa en todas las empresas (...), cada uno está centrado en su trabajo, si le viene una lluvia de trabajo adicional, como puede ser el medioambiental o el de

calidad o el de riesgos laborales, etc., pues supone un peso más para todo el mundo y no deja de ser un incordio para todo el mundo» (consultora/empresa grande sector construcción).

«Al final, les acaban explicando un poco de cualquier manera, ¿sabes?, entonces..., o sea, la formación, al final, también son horas de trabajo que..., que se pierden..., luego, dar la formación también es complicado, porque claro, nosotros..., se hacen grupos, pero claro, no puedes parar la cadena, entonces, no es..., pues tienen que coger..., si son horas fuera del horario..., a ti te da un poco más igual, pero en las fábricas, no les puedes decir a los trabajadores que vengan un sábado por la mañana para dar unas charlas de formación, ¿sabes?, entonces...» (consultora/empresa grande sector petroquímico).

Para minimizar las dificultades en formación, los entrevistados insisten en la importancia de argumentar la necesidad de formación, vinculándola a los riesgos para la salud y al trabajo específico, y sensibilizando a la dirección de la empresa para que la planificación de la producción contemple los tiempos necesarios para formación.

3.1.1.6. Percepciones sobre la participación de los trabajadores en materia ambiental

El conocimiento de la normativa que regula la participación de los trabajadores en las políticas ambientales lo encontramos entre los consultores y la dirección de las grandes empresas. Por el contrario, parece existir un desconocimiento generalizado entre la dirección de las pequeñas empresas.

Aunque todos los entrevistados coinciden en concederle importancia a la participación de los trabajadores en el diseño y planificación de medidas ambientales de mejora, lo cierto es que ninguno cree que en la práctica se esté promocionando esta participación. La percepción es que las empresas que contemplan espacios de participación lo hacen de una forma mecánica, sin que todavía esté incorporada una conciencia sobre sus beneficios.

«Esto, hoy por hoy, en la práctica..., no es cierto, salvo en contadas excepciones; sí es verdad que hay algunas empresas donde sí han hecho (participación), y tienen una política muy de promocionar al personal interno, de que poco a poco el personal interno vaya creciendo. (...) Bueno, ahí quizá la participación sí sea algo más clara. En el sector industrial, por obligación casi legal, al tener comités de empresa, el comité participa, casi de forma obligada, pero no creo que todavía la empresa española, es mi percepción, legalmente demande ni tenga las puertas abiertas reales a la participación del trabajador medio de la empresa... Sí se crean sistemas, sobre todo las empresas que tienen algún tipo de modelo de calidad o de excelencia, ¿no?, pues crean algún sistema de recogida de sugerencias y tal, pero no sé hasta qué punto realmente funcionan. (...) Las grandes empresas y especialmente multinacionales, o sea, eso sí hay que decirlo, ahí hay una serie de empresas que sí que tienen un bagaje, un recorrido largo y que sí que hay buenos ejemplos» (consultora/empresa grande sector petroquímico).

«En nuestra empresa no, pero sí tengo noticias que me han comentado compañeros que están en otras empresas de que sí participan, pero eso está en función una vez más, insisto, del grado de importancia que tenga el tema medioambiental en una empresa» (consultora/empresa grande sector construcción).

«Yo creo que sí (...) se ponen buzones..., por lo menos, en las que hemos hecho nosotros..., como si fuera buzón de sugerencias (...) a veces que hemos hablado con ellos, sí que reciben..., sí que se reciben sugerencias de..., de cosas, de objetivos a implantar, o de mejoras (...); luego, dentro de los propios sistemas se crea como una especie de

infraestructura dentro de la empresa que, se supone, se tiene que reunir... se llama el Comité de Medio Ambiente, o tal, y bueno, pues, ahí se supone que es donde tienen que tratar anualmente todos estos temas ¿no?, y..., hombre, yo sí que creo que, en ese sentido, o sea, se puede mejorar mucho, pero sí que ha cambiado (...), o por lo menos está cambiando en muchas empresas..., en mi opinión ¿eh?... , sobre todo en las grandes..., en las pequeñas tengo mis dudas» (consultora/empresa grande sector cementero).

Pero, aunque la dirección de las grandes empresas conozca la normativa sobre participación, es necesario que los propios trabajadores estén concienciados sobre el punto. A juicio de los entrevistados este cambio de mentalidad todavía no se produce. Según éstos, entre los trabajadores el desconocimiento sobre la necesidad y la posibilidad de su participación es generalizado.

«Muchas veces el que sabe realmente los riesgos, es el operario..., el jefe de la zona esa donde se está trabajando ¿no?, entonces..., hombre, yo sí que considero que es muy importante (su participación)» (consultora/empresa grande sector cementeras).

«El trabajador es el que tiene el conocimiento de base, o sea, no tendrá una visión global de la empresa, no será ingeniero y no conocerá las grandes cifras, pero de su puesto de trabajo es el que más sabe (...); hay personas que llevan alrededor de una máquina 10 ó 15 años, el que sabe es él, aunque luego venga el jefe de línea y el ingeniero y sepan cómo funciona la máquina, pero en el día a día..., si un ruido suena distinto, o cualquier cosa no funciona, es él el que lo va a saber..., ellos son los que tienen el conocimiento (...), cuando les escuchas te das realmente cuenta de todo lo que saben. Hay que contar con ellos, entonces el que se sientan valorados es importante» (consultora/empresa grande sector petroquímico).

3.1.1.7. Factores para fomentar la participación de los trabajadores según los empresarios

Para terminar, abordaremos algunas de las sugerencias expresadas por los entrevistados, para fomentar la participación de los trabajadores y de sus representantes en materia ambiental.

- Comunicación fluida y congruente: los entrevistados reconocen que, en ocasiones, los trabajadores están expuestos a mensajes que son inconsistentes entre sí, dentro de la empresa. Estas inconsistencias comunicacionales desincentivan la participación y la implicación de los trabajadores en las medidas de mejora ambiental.
- Retroalimentación: la participación de los trabajadores debe tener respuesta por parte de la empresa. No basta con instalar buzones de sugerencias o espacios formales de participación. Hace falta, además, que los trabajadores perciban que su participación es importante para la empresa y que ésta responde a sus dudas y planteamientos.
- Transversalidad de las medidas de mejora ambiental: las medidas que tienen por objetivo implantar buenas prácticas en materia de medio ambiente, compiten con otra clase de reglas en las organizaciones, con lo cual no siempre pueden aplicarse. A juicio de los entrevistados, la política ambiental debe ser transversal a todo el quehacer de la empresa, y no deben entrar en contradicción con otras normas internas.
- Efectos en otras áreas: la conciencia de que las buenas prácticas no sólo influyen sobre la salud ambiental y laboral, sino sobre la salud de toda la comunidad puede incentivar el interés de los trabajadores por participar activamente de la política ambiental en sus empresas.

«La empresa tiene una serie de procedimientos establecidos (...), pero a veces hay incoherencias...; a un trabajador (...) le dices que tiene que hacer esto, y esto y esto..., pero luego le llega alguien, jefe de la instalación donde está y le dice que eso no lo tiene que hacer así, que lo tiene que hacer de otra manera... Ahí es donde podemos tener el problema... La comunicación tiene que ser fluida y las formas de trabajo tienen que estar adaptadas. (...) El trabajador va a hacer lo que le manden, porque si no, lo van a echar a la calle..., o sea, los trabajadores tienen capacidad de decisión hasta un punto..., (pero) a veces no cuentan mucho» (consultora/empresa grande sector petroquímico).

«Cuando se plantean estos sistemas (buzones) hay que ser consecuente con ellos, tienes que dar respuesta..., y eso es más culpa de la dirección de la empresa que de los propios trabajadores..., porque el trabajador va entrando en la dinámica si ve que su opción (...) va a ser valorada y va a suponer una mejora para todos, y no solamente una mejora para los directivos, y claro, ésa es la otra parte de la moneda, o sea que a veces bien..., alguien utiliza esa idea para ponerse su medalla, pero no queda constancia. (...) Entre los trabajadores hay escepticismo, te dicen que para qué lo vas a decir, ¿para que no te hagan ni caso? (Si) lanzas una sugerencia y nadie te contesta ni para bien, ni para mal, ni justificándote por qué no se hace, ni explicándote qué se va a hacer o a lo mejor tu idea se tiene en cuenta pero con vistas a largo plazo... Pero si nadie te contesta y ese señor que ha hecho esa sugerencia no sabe que se ha tenido en cuenta..., pues nunca más lo vuelven a hacer... (Pero) no es que no lo haga él, sino que todo su entorno de compañeros tampoco (...), porque él transmitirá esa desidia (...), hay que contar con ellos, entonces el que se sientan valorados es importante (...) para que se impliquen ellos, para que se aporten sus ideas..., porque ellos tienen sus ideas» (consultora/empresa grande sector construcción).

«La gente sí que tiene miedo a que se tomen represalias, porque eres un chivato, porque lo haces para fastidiar a no sé quién. (...) Las medidas ambientales tienen que estar por encima de eso (afinidades y diferencias), hay que hacer comprender a todo el mundo que es de interés para todos. (...) A veces soluciones no se toman o por miedo o por temor a represalias o porque el jefe tiene otra política y va un poco por libre. (...) Hay que estudiar esas dinámicas que se dan entre la gente (...) y transmitir ese mensaje, que supone una inversión para todos en calidad de vida que a todos nos interesa, y que no hay que hacerlo con espíritu destructivo» (consultora/empresa grande sector cementero).

«Los beneficios que les pueden reportar a la plantilla..., en el tema de medio ambiente para mí es evidente, toda gestión que se haga correcta va a tener un beneficio directo o indirecto en la calidad de vida. (...) La mayoría de la gente vive en el entorno de donde trabaja, es raro que alguien se haga 50 kilómetros de ida y 50 de vuelta..., la mayoría vive en la misma población..., no se ve directamente, en muchos casos no se ve directamente, pero el beneficio global para el medio ambiente es claro, o sea, si yo consigo involucrarles en que se pongan los residuos, y que esos residuos se reciclen, nos estamos evitando el problema de que ahí tenemos un vertedero y se nos va a venir encima..., eso el beneficio lo tienen que ver directamente a título personal...» (consultora/empresa grande sector construcción).

3.1.2. Trabajadores

3.1.2.1. Concepto de medio ambiente

Los participantes reflejan el grado de sensibilidad, conocimientos y actitudes presentes en la sociedad española.

Cabe señalar, en primer lugar, que muestran preocupación por el deterioro de la situa-

ción ambiental y un cierto conocimiento de las cuestiones más relevantes y de su dimensión global.

«Los principales problemas del medio ambiente son: las emisiones y la basura (...), ahorrar en calefacción supone ahorrar en contaminación» (GD4).

«...entonces tenemos que reciclar en ese sentido, es que si no (la basura) nos come a nosotros mismos, es una cuestión de supervivencia. Otra cosa es el calentamiento global que ahí influyen las emisiones y es una cuestión de política gubernamental, vamos, política global, más bien global» (GD4).

Entre algunos de los participantes existe cierta confusión sobre el concepto mismo del medio ambiente y su relación con la empresa en la que trabajan, por lo que se expresan de forma vaga.

*«- Perdona, pero me gustaría que, para concretar un poquito más lo de medio ambiente..., yo es que ahí me pierdo.
- ... ¿Hacia el exterior o hacia el interior?
- ¿Hacia el exterior? ¿En nuestro trabajo?
- Hacia el exterior de la empresa.
- Eso es el medio ambiente.
- Pero bueno hay un ambiente interno y un ambiente externo. O sea, hacia el ambiente externo» (GD3).*

No todos tienen muy clara cuál es la relación y la diferencia entre prevención de riesgos para la salud laboral y la protección ambiental. Constantemente incurren a lo largo de su discurso en ejemplos de salud laboral, cuando pretenden ser de medio ambiente y aluden directamente a las dificultades que se encuentran en sus respectivos puestos de trabajo:

«Ah, no, no, no. La primera visión que tienes es pedirlo para la salud, «uh, madre mía, qué peligroso es esto. A lo mejor no es peligroso para mí, a lo mejor no es peligroso para mí, pero yo no sé cómo destruirlo o cómo quitarlo y si es peligroso para el medio ambiente» (GD3).

«...allí, vamos, está mejorando mucho en cuanto a ambiente y eso la fábrica ha eliminado muchas cosas tóxicas y eso, ya después en cuanto al equipamiento de los trabajadores y eso, cortito siempre ¿no?, lo que se le va pidiendo lo va dando con cuentagotas...» (GD1).

Los participantes debatieron espontáneamente en varias ocasiones y diferentes grupos sobre la relación, similitudes y diferencias de las actividades encaminadas a la mejora de la calidad ambiental y las que tienen por objetivo la prevención de riesgos laborales. Asimismo discutieron sobre la percepción que sobre dicha relación tienen trabajadores y empresarios.

«...tenemos un problema gordo, porque tú le tienes que hacer ver, ellos quieren de alguna manera, que no tiene ninguna relación el que tú cuides el medio ambiente con la prevención. Todo el mundo entiende el medio ambiente que hay humo y se mueren los pajaritos o que va el agua al río y se mueren los peces, pero es muy difícil hacerles ver, a los trabajadores en concreto, inclusive a los mismos directivos de las empresas, la relación que conlleva. Yo te digo actuaciones concretas, en nuestra factoría, que se han entrelazado, lo difícil inclusive que es así y todo, llevarlo a los trabajadores» (GD2).

«- Si tú estás bien a nivel de salud, de seguridad en tu trabajo, eso repercute en el medio ambiente.

– *No estoy de acuerdo. En un ambiente productivo totalmente aislado, protegido, tú no te contaminas, está herméticamente con la aspiración con todo..., y al final todo va al sumidero y tú ni lo has visto, tú estás perfectamente» (GD3).*

«Yo os estoy diciendo que si tú ves un problema cuando sales a la calle y lo ves, te preocupas, te despierta conciencia, va más allá..., que es mi opinión (...), pero que ¿en sí despierta conciencia?, claro que la despierta. Si tú estás acostumbrado a trabajar entre mierda, sales fuera, ves la mierda y te parece normal. (...) O sea si tú en tu centro de trabajo tienes una serie de condiciones y estás bien, es que fuera de ese centro de trabajo vas a decir, de una manera o de otra, vas a decir ¿y por qué no?. Despiertas, creas conciencia, creas cultura que es de lo que se trata. Si tú en tu centro de trabajo no creas una cultura de trabajar bien, de hacer bien las cosas, te va a dar igual luego fuera en la calle, en la vida normal» (GD3).

3.1.2.2. Percepción de los trabajadores sobre su empresa

a) Respeto al impacto ambiental de la actividad

Los trabajadores son conscientes de que en muchas empresas se usan y generan productos y residuos contaminantes. La percepción general es que, aunque comienzan a tomarse medidas sobre el impacto ambiental de las actividades productivas, existe todavía mucha desprotección, especialmente en los sectores donde los procesos son altamente contaminantes.

«Bueno, mi empresa se dedica a lo que es destilaciones de esencia del aceite, aroma, perfume y demás ¿no?, y bueno la empresa pues a nivel de medio ambiente deja mucho que desear, deja mucho que desear al igual que me supongo que muchas ¿no?, un poquito más» (GD1).

«Los metales pesados son muy peligrosos, acordaros de Aznalcóllar por ejemplo, son muy peligrosos» (GD4).

«Ahora se lleva mucho hablar de medio ambiente y se empezarán todas las empresas a meter un poco en esa dinámica pero hay una desprotección total en medio ambiente» (GD3).

«Hombre, nosotros trabajamos con químicos, limpieza de maquinaria, revelado de planchas, fotolitos y demás, entonces lo que tenemos es una empresa que recoge esos líquidos...» (GD4).

En ocasiones, desconocen todavía el grado de riesgo y peligrosidad ambiental de algunos productos y procesos. Esta situación se da, en gran medida, por desinformación por parte de la empresa.

«Y prácticamente, como residuos así más grandes contaminantes, pues algo de la fibra que no tenemos una información muy clara y muy precisa sobre ella, ahí se trabajan fibras muy modernas, no ya fibra de carbón, no fibra de vidrio, sino una serie de fibras específicas para los trabajos en aviación, que lo que se pretende es quitar peso, es decir, que no tenemos muy claro si son o no residuos contaminantes para el medio ambiente» (GD2).

«... mi empresa no me lo dice, yo sé que al galvanizar una torre lo que está es, sería que todo no se oxide, no sé..., pero eso tiene más cosas, ellos están trabajando, lo están dando una cosa que..., y como acabo de decir, y lo que están haciendo es trabajando con cromo» (GD2).

La causa del desconocimiento del riesgo proviene en otros casos de una ausencia generalizada de información social.

«Yo trabajo en una tienda de ventanas, y se dedican a la sustitución de ventanas, normalmente de aluminio y PVC, trabajamos las dos cosas, pero sobre todo nosotros el PVC y en cuanto al medio ambiente bueno, nosotros lo que hacemos es instalar ventanas de PVC por dos razones: una, que es totalmente reciclable, que se recicla 100% y porque consiguen un aislamiento térmico y acústico que hace que baje un poco el gasto de cada persona...» (GD4).

Pero la tendencia general es que los trabajadores conozcan los productos tóxicos y peligrosos que usan y los riesgos que conllevan tanto para su propia salud como para el medio ambiente.

«...vamos, es un líquido muy tóxico, muy corrosivo, vamos tóxico entre comillas ¿no?, sobre todo corrosivo tiene el ph muy alto o muy bajo no sé en qué, creo que es alto, y lo que está dando problemas a la empresa es en eliminar este líquido, (...) se han ingeniado un sistema que es mezclando algunos productos, que hemos pedido ya el informe de qué productos son y qué repercusión pueden tener» (GD1).

«Yo estoy en el departamento de administración, como tal directamente pues los productos tóxicos pues no me influyen, pero en las estaciones de servicio el principal componente químico nocivo es el benceno, que es un cancerígeno de primera categoría. Y bueno ahí estamos peleando con él. Se quitó el plomo en su momento, que también era bastante nocivo, y ahora parece que el problema es el benceno» (GD3).

«Y además, la nuestra por ejemplo es una empresa de servicios, no es un laboratorio farmacéutico pero hace miles, muchísimas especialidades, entonces hay muchísimos contaminantes, bueno cancerígenos podemos tener dentro de nuestra empresa pues cuarenta, aunque te parezca mentira» (GD3).

Reconocen también procesos de contaminación de sus empresas. Desde emisiones a generación de residuos, vertidos a aguas y contaminación acústica:

«Vamos a ver, por ejemplo, nosotros tenemos datos del entorno europeo de que cada gasolinera como media emite al año unas 4 toneladas de compuesto orgánico, cada gasolinera. Aquí en España tenemos 8.600 gasolineras...» (GD3).

«...yo sé que todas las empresas tienen calderas, las calderas en las cuales se echan residuos porque las máquinas producen residuos, las empresas, todas las empresas quemar residuos en las calderas para eso necesitan una autorización...» (GD1).

«Nosotros aparte de la planta tenemos el vertedero lleno de barrechazos en el agua, ahí también hay líquido y allí somos conscientes que al pozo que pasa por debajo de, por debajo del terreno los acuíferos subterráneos están..., somos conscientes de que por mucho que lo quieras controlar hay filtraciones, y toda aquella zona que tienen parcelitas que tiene cual, si conoces al dueño le aconsejas de que no utilice esa agua» (GD1).

«Hombre, nosotros contaminamos, el agua contaminamos porque la composición química del barro, eso va todo por el desagüe, están haciendo estudios para intentar retenerlo en una balsa, pero eso vale dinero hacer una balsa y que vaya por decantado, se amontona en el fondo y luego la cambian a otra, pero claro son muchos litros de agua los que utilizas al día y mucho producto que se tira por el alcantarillado» (GD1).

«... entonces ha estado sancionada por grafitos al alcantarillado, por echar grafitos al

alcantarillado, después aceites y grasas también, no es que suelen salir normalmente, pero salen, porque las piscinas de almacenaje de agua tienen unos rebosaderos y eso va al alcantarillado» (GD2).

«La chimenea está en lo más bajo posible, que no sobresalga alguna lo que es del colmo de la nave y no tiene filtro ninguno, eso está contaminando lo que quema» (GD1).

«... un ruido espantoso, bueno primero quitaron los molinos de dentro de la nave, lo llevaron a otra nave fuera y lo dejaron fuera al impacto de..., es que eso no está ni cubierto, el ruido para los pájaros» (GD1).

Reconocen el riesgo de usar determinados productos y sustancias peligrosas y del descontrol de los procesos en los que se usan, particularmente cuando la empresa trata de ocultar estas situaciones.

«Nosotros allí tenemos un problema, que ellos dicen que no, pero nosotros sabemos que sí, porque se trabaja con plomo, con ácido clorhídrico, porque tenemos la planta de galvanizar, una planta que tiene 30 años, ya está obsoleta, ya está vieja, aquello cuando, en cuestión de 15 años, despedía unos vapores» (GD2).

«Pero sabes que estás trabajando con materias primas cancerígenas que las estás calcinando y que el humo sale al exterior sin ningún tipo de filtro» (GD3).

«Lo que no está controlado es lo que tú echas por la pila de un laboratorio, cuando friegas una sección que la lavas y va por la cloaca y los vapores que suelta cuando estás aspirando o tamizando y al final van al medio ambiente, pero vamos que se ha mejorado de 20 años a acá bastante. Eso hay que cogerlo y agarrarlo y controlarlo mucho más, por supuesto que sí» (GD3).

«Porque yo he visto enterrar en el monte. Entierran esos depósitos de plástico que llevan una tapa negra y son azules, donde allí lo único que hacen es poner capas de plástico, entierran los bidones, echan tierra, luego una capa de plástico. O sea como antiguamente pero más protegido, porque antiguamente era en el monte sin más» (GD3).

«...aparte de los aerosoles habrá más cosas seguro que contaminan. Sí, y los tiramos a la basura...» (GD4).

También encontramos opiniones positivas sobre el control por parte de la empresa de los procesos peligrosos y que confían en la actuación de la misma.

«Nosotros nos fiamos un poco de lo que hace la empresa, pero más que nada es porque está todo muy regulado. O sea, es que lo que son las empresas certificadas para coger o no recoger residuos, o las certificaciones que tienen que reunir, si es un emisor, generador de residuos, si es también tratador de residuos... En nuestro caso nuestro centro somos las dos cosas, o sea generador de residuos, cogemos nuestros propios residuos como empresa explotadora y es que eso es un circuito muy cerrado, y ahí sí que está muy claro lo que tienen que pagar» (GD3).

«Entonces, el nivel de contaminación, digamos, al medio ambiente de la empresa nuestra, porque está dada de alta como productora de residuos, allí lo que se limita, tenemos nosotros residuos sobre todo de cromos, de pintura, pero están estancas, o sea, no van a los vertidos de la red normal de alcantarillado y vienen los camiones, lo absorben, se llevan tanto los residuos de pintura, las aguas y los lodos» (GD2).

«Bueno, pues yo trabajo en una fábrica que se dedica a la transformación de material plástico, y ahí en el tema del medio ambiente vamos hay ahí, como en todos los lados

en algún sitio habrá más, en otros menos, pero que ahí está todo casi casi controlado, casi casi» (GD1).

Algunos de los discursos tienden a minimizar los daños medioambientales provocados por sus empresas haciendo referencias a las medidas recientemente adoptadas y otros son exculpatorios o comprensivos argumentando que siempre hay circunstancias difíciles de evitar y superar:

«La mía es del sector de cerámica y en cuanto a medio ambiente y eso allí se utilizan algunos productos químicos ¿no?, como son los barnices y las pastas que se emplean para la fabricación, pero me parece que hay un buen reciclado ¿no?, y después en cuanto a desagüe y eso creo que antes estaba, iban a la ría de Huelva que pasa por allí, pero que eso lo han cortado y lo tienen en, vamos no sé, no se echa nada contaminante a la ría ni nada de eso ¿no?» (GD1).

«...vale, lo está haciendo mal, le digo que lo intente hacer bien, me da más o menos las explicaciones oportunas y que se ve que está intentándolo, pero que se le va porque hay muchas filtraciones (...), sí pues lo intenta porque lo canaliza, va canalizado» (GD1).

Entre los trabajadores de las pequeñas empresas existe consenso en torno a la idea de que son las grandes empresas las que más contaminan y las que, por lo tanto deben tomar medidas. Consideran que sus empresas usan productos tóxicos y contaminantes, pero que sus actividades y procesos no son particularmente nocivas para el medio.

«...al nivel que yo trabajo, es que mi empresa es muy pequeña, la problemática está un poco más en empresas un poco más, más grandes, ¡no!» (GD4).

«Mira por ejemplo nosotros, nuestro sector, utilizamos realmente un producto que es el papel. Ese papel que utilizamos es el producto, pero realmente la contaminación que produce, que produce el hecho de conseguir ese papel lo hacen las papeleras no nosotros. Nosotros luego lo reciclamos, que es lo más que podemos hacer» (GD4).

«Entonces son las grandes empresas, que es a lo que vamos todos. La PYME la verdad es que somos yo creo que meros, meros usuarios de los productos y poco más» (GD4).

«Pero yo no creo que sea en las grandes empresas, en las grandes fábricas digo yo bueno, sí, las grandes fábricas y las grandes industrias y sobre todo las..., ¿cómo se llaman? las productoras de energía las centrales..., las centrales productoras de energía contaminan muchísimo» (GD4).

En las grandes empresas, la visión de los trabajadores respecto del impacto ambiental de la actividad en la que intervienen no se limita tan sólo a lo que sucede dentro de las fábricas, sino que conocen también lo que sucede con sus productos después.

«Luego van a hacer el avión mayor del mundo, saliendo por ahí temas, que son además son los más contaminantes, que no tienen en cuenta ese tema, entonces yo lo miro, inclusive para hacer las carreteras, para acercar o para hacer posible la integración de los aviones, sabes que ha habido un impacto medioambiental del traslado de..., a través del río, a través de...» (GD2).

Establecen comparaciones sobre diferentes procesos y actividades y cuál de ellos es más problemático. Esto resulta interesante a la hora de analizar las percepciones de peligro.

«Pero, yo no sé, las gasolineras como que..., yo creo que las veo menos peligrosas, fija-

te tú la cantidad que acabas de decir. Pero yo, con la cantidad de laboratorios y con lo que echamos en el medio ambiente, tú imagínate lo que hace fumigar una zona estéril con formaldehído a tope y ahí...» (GD3).

«Son problemáticas distintas por que es cierto que a lo mejor una tiene más compuestos químicos, pero seguro que no hay 8.000 laboratorios en España» (GD3).

A pesar de que los gestores empresariales, movidos por razones económicas, vienen adoptando medidas de ahorro y eficiencia respecto al empleo de agua, energía y materias primas, los consumos siguen siendo altos y, por tanto, los impactos ambientales y los costes también. El tema está presente entre los trabajadores y delegados, particularmente de las PYME donde posiblemente haya un mayor retraso y dificultad para efectuar cambios e innovaciones que mejoren los consumos.

«Imagínate que esta imprenta, que chupa electricidad por un tubo» (GD4).

«...que es peor el aire acondicionado que la calefacción, porque las frigorías contaminan más que las calorías. Y eso es algo que yo, hasta que no empecé a trabajar en esto, no lo sabía» (GD4).

b) En torno a la imagen que proyecta

En el caso de las empresas cuyo producto final es de marca, como es el caso de coches o aviones en el sector metalúrgico, sí se preocupan por la imagen ambiental que ofrecen, tomándola de hecho como una estrategia más de marketing:

«Y digo, también influye mucho la imagen de la marca. Las industrias del automóvil vivimos, viven mucho de la marca, y pues una de las cosas que se lleva y que la distingue en su publicidad es el reciclaje y todo lo que concierne, digo, tiene muy bien montado el departamento de reciclaje y se, por ejemplo los últimos vehículos que se reciclan, por ejemplo, como dice su propaganda, ¿no?, un noventa por ciento del vehículo se recicla. Los temas estos han llegado, igual que los temas preventivos, a calar bastante también, o que están empezando a calar en la gente, me refiero a lo que es el mercado y la gente va pidiendo algo más que el ver que el precio es más barato; van pidiendo también otro tipo de compromisos por parte de las empresas ¿no?, por la sociedad» (GD2).

«Entonces en principio, esta empresa que era antes, digamos, a nivel nacional se ha convertido en una multinacional, con distintas divisiones y el tema de medio ambiente lo tienen ahora como una especie de escaparate, del conjunto de las empresas a nivel europeo» (GD2).

Consideración extensible a otros sectores que necesitan de una buena imagen pública.

«...entonces está muy bien, porque está muy bien que las empresas reciclen, pero también lo venden...» (GD4).

«Entonces, yo creo que también es un poco el que tú te vendes más, o sea unas ventanas cien por cien ecológicas y unas ventanas que te hacen ahorrar, también vende más...» (GD4).

El resto de empresas se conforma con no generar publicidad negativa:

«Yo creo que mi empresa, lo que no quiere es publicidad negativa. No quiere positiva, porque le da igual. Lo que quiere es que, el que le compre el producto, sí sepa que se hace con calidad y respetando las normas de medio ambiente, pero no quiere publici-

dad a toda la gente, nada más al que le compra el hierro; caso distinto al que compra coches, todo el mundo compramos coches, todo el mundo se monta en avión, entonces eso tiene que haber una imagen más fluida que la imagen de que el que compra acero para construir una casa, porque eso va enterrado y eso no lo ve nadie ¿entiendes? Entonces, yo creo que más bien lo que no quieren es publicidad negativa...» (GD2).

«... ellos de lo que sí se preocupan es de que no se hable mal de lo mal que hacen lo que está haciendo, porque, claro (...), bueno, porque, yo digo una cosa ¿por qué las empresas son tan reacias a dar esa información de medio ambiente? Porque no están haciendo lo que se les pide» (GD2).

Por otro lado, en las empresas del sector químico se hace un gran esfuerzo por mantener una imagen hacia el exterior muy respetuosa con el medio ambiente, aun descuidando lo que sucede en el interior de las instalaciones. A menudo se extrema el cuidado para que desde fuera no se perciban los posibles incumplimientos de la normativa referida a medio ambiente. Con este fin, se ha procedido a la implantación de entornos verdes y oficinas acristaladas para que las factorías den una sensación de modernidad y vistosidad:

«... está muy bonito todo, muy bien montado para las visitas, pero lo único que hacen es que por la mañana lo encienden un ratillo y cuando viene la visita lo paran porque dicen que está en mantenimiento; ¿por qué?, por la peste que suelta...» (GD1).

«Para eso la empresa es muy buena, eso te lo coloca digamos entre calle y calle que tú no tienes manera humana de verla, tú desde la calle lo que ves son oficinas preciosas y muchos cristales» (GD1).

«... el ruido queda concentrado en las naves...» (GD1).

«...viene un político y empieza a generar, aquello parece la fábrica de donuts, todo lleno de basura, para nada, todo muy limpio...» (GD1).

«Nosotros tenemos una empresa pegada, lo que pasa es que donde estaría la masa gorda está en el centro de la empresa, tiene noventa y nueve mil metros cuadrados la empresa, entonces claro, todo lo que está alrededor, la alameda, lo verde, lo bonito y lo demás, y el foco está en el centro» (GD1).

Los trabajadores valoran los intentos empresariales de mejorar la imagen ambiental, pero se muestran escépticos respecto a su alcance:

- «– Con este empresario, está intentando hacer muchas cosas. Digamos que estamos empezando...*
- Trabaja mucho el marketing y eso entonces quiere darle una imagen nueva a la empresa...*
- La parte de atrás, donde no la ve nadie, ya veremos cómo queda en la foto» (GD1).*

c) El grado de sensibilización ambiental existente

La tendencia general apunta hacia el aumento de la conciencia de la importancia de los problemas y la consolidación de una actitud favorable a la protección ambiental, tanto por parte de trabajadores como a nivel de dirección de empresa. Sin embargo, se sigue tratando como una materia novedosa y varios intervinientes opinan que las empresas no están poniendo los medios suficientes para atajar los problemas.

«Yo pienso que es una cosa que es nueva, el medio ambiente parece que nos empieza a importar de hace unos años para acá» (GD3).

«Entonces, cuando tú vas a hablar de ello, de seguridad, cuando tú ves, tratas de convencer del medio ambiente, yo te digo, cuando dicen..., entonces claro no tienes puesto un recipiente para el aceite, otro para esto, otro para esto... (...), pero la culpa en realidad la tiene la empresa, porque si la empresa tuviera intención de trabajar el medio ambiente y seguridad, es la primera que ponía medios...» (GD2).

En algunas empresas, según los delegados, se tiene en cuenta la problemática medioambiental tanto o más que la de prevención de riesgos laborales:

«Tanto del tema de prevención de riesgos, en el comité intercentros se habla de prevención de riesgos laborales igual que de medio ambiente..., tienen la misma consideración» (GD2).

«... o sea que eso lo cuidan, inclusive, si me apuras, si me apuras a nivel de empresa, más que la salud y la seguridad de los trabajadores» (GD2).

No creen que las actuaciones ambientales de las empresas sean por estricto convencimiento de protección del medio.

«...me sorprendería, vamos, encontrarme a alguno que dijera vamos a hacer esto porque es más limpio, (se hace) porque es más barato» (GD1).

«Yo creo que pocas empresas existirán que el empresario haga algo por el medio ambiente por él querer hacerlo. Por iniciativa propia no» (GD1).

Los delegados opinan que el conjunto de los trabajadores no tiene suficiente sensibilización ante la cuestión medioambiental, aunque piensan que se van concienciando en las empresas a las que pertenecen gracias a retribuciones económicas:

«Sí, sí, se están concienciando, además claro, también ellos se ven beneficiados si se cumple con la normativa, pues también se ven beneficiados. Hay auditorías, como dice el compañero, hay auditorías internas y externas anuales a la que está sometida también la paga ¿no?, si no se cumple con, si no se pasa la auditoría medioambiental, tampoco cobraremos la paga» (GD2).

Los delegados individualmente como ciudadanos se plantean preguntas en torno al medio ambiente y perciben como muy difícil el control integral por ejemplo en la eliminación de residuos o de contaminantes.

«Pero de todas formas yo creo que los residuos y eso tú los puedes controlar dentro, pero cuando se los llevan ¿qué hacemos? Porque yo es casi siempre lo que me pregunto..., o sea yo donde estoy trabajando, bueno, podemos tener para tirar unos en un sitio el no sé qué, el no sé cuánto..., pero luego viene una empresa que los lleva y ¿cómo se los lleva? Es que al final se controla un poco el ambiente en que tú estás, pero eso sale fuera...» (GD3).

«Pero si yo a lo que me quería referir con lo del polvo y lo de los filtros, es que nos instamos y decimos si está bien, pero al fin y al cabo esto, se habla de medio ambiente, yo digo sí el polvo..., tenemos aspiraciones y el no sé qué, pero..., y bien, cuando yo estoy trabajando están las aspiraciones, pero ¿dónde va ese polvo?, o sea dices sí, pero luego ya no te preocupas, bueno no te preocupas o no tienes ni idea de cómo sale el polvo al medio ambiente...» (GD3).

En el caso de que un problema ambiental tenga relación con la salud laboral no dudan en intervenir. Cuando no es así, se muestran muy comedidos a la hora de valorar su capacidad para actuar.

«... si nos afecta al trabajador en tema de salud o algo, algo que afecte también al medio ambiente entonces sí lo tocamos, pero si tú ves que está a dos kilómetros una chimenea echando algo y a mí no me afecta, posiblemente (...), yo la rutina del día, a lo mejor estoy aburrido y voy un día y digo, oye y aquello qué es, pero para la rutina del día mirar por el trabajador y mirar tu puesto y esa yo creo que es la rutina de todos, más o menos, pero si tú ves algo que se ve desde la empresa y está a dos kilómetros me parece, vamos, yo todavía no lo he tocado» (GD1).

Recalcan la necesidad de conciencia ciudadana, de compromiso y responsabilidad individual y colectiva en el ámbito doméstico y en el del trabajo, en la empresa:

«Pero lo del medio ambiente, yo creo que, al final, hay dos cosas que yo creo que tienen que estar claras: la empresa y la casa. Al fin y al cabo, es donde tú te mueves, y de los dos sitios contaminamos, o bien porque no hay sitios para coger los residuos, tanto en uno como en otro..., porque yo alguna vez, pues el aceite que utilizamos en casa, lo coges en la botella..., y ¿qué haces con él?, ¿cuánto aceite va a las tuberías?; en mi casa, ¿cuánta lejía va en las tuberías en mi casa? O sea es algo que es que tiene que empezar por los dos sitios fundamentales de tu vida, tu casa y tu trabajo, porque al fin y al cabo es donde pasas el 90% de la vida...» (GD3).

d) La formación impartida por la empresa

Todos los participantes coinciden en considerar que les falta formación y, por lo tanto, conocimiento en cuestiones de medio ambiente, pero lo que más aquejan es que sus empresas no se impliquen en este proceso informativo y formativo.

«No, pero, estamos en medio ambiente, en esto que sabemos algo, por lo menos yo de prevención algo sé y de medio ambiente poquísimo..., que fijate en prevención que más o menos tenemos el tema a diario, sabemos algo, estamos detrás y daros cuenta la cantidad de problemas, lo que es el medio ambiente...» (GD3).

«Hay un desconocimiento general sobre el medio ambiente» (GD3).

«De todas maneras yo también creo que hay un poco de falta de información incluso, de cómo puedes mejorar tu empresa de cara al tema éste» (GD4).

«... y sobre educación y medio ambiente, si entran personas nuevas a una empresa y no se les enseña como dios manda el manejo de una máquina, que es una cosa que les interesa porque es producción, no se les da información suficiente, ¿dime tú qué información sobre contaminantes o medio ambiente?, nada, pero nada, eso lo tienen olvidado» (GD3).

Sólo el caso de la empresa dedicada al compostaje de basuras tiene algo más de formación obtenida a través de la empresa:

«... yo formación en medio ambiente tengo poca, la que me ha dado la empresa...» (GD1).

Desconocen si existe o no formación específica sobre medio ambiente por parte de algún grupo de técnicos o trabajadores especializados, aunque intuyen que sí existe un gabinete especializado:

«... ellos seguramente que tienen un gabinete de medio ambiente que lo que hace es que los dirige por los caminos que tienen que seguir, por ejemplo, nosotros, aquí con esa cuba de galvanizado que tenemos, que está emitiendo gases...» (GD2).

Igualmente, se percibe un déficit de formación sindical en lo relativo al medio ambiente. De hecho, los delegados de prevención no se sienten preparados para abordar cuestiones medioambientales:

«– Es la primera vez que hablamos de esto (...), de medio ambiente, llevo ocho años en el tema y quizás sea la primera reunión que tenemos para hablar de medio ambiente. – No hombre, hace dos años hubo una jornada en San Fernando que se tocó mucho el tema también» (GD1).

«Estamos, mira, si la formación de riesgos laborales, que era una asignatura que teníamos pendiente, que estamos casi empezando a dominar, por el boom que esto tiene, ahora se nos cuele esto también en medio ambiente, no estamos preparados. Si algo abordamos es a través de la prevención de riesgos laborales. Yo pienso igual que el compañero» (GD2).

«Adolecemos de medios de formación y de información» (GD2).

«... Pues nos perdemos, nos perdemos un poco porque no sabemos tampoco bien hasta dónde llegan los derechos nuestros, los deberes nuestros, porque (...), ni sabemos utilizar esto. Es decir, que la información que tenemos en el tema de medio ambiente es escasa, ni sabemos, independientemente que la empresa nos de más o menos participación, pero lo que es una..., se puede decir, apartar lo que es la seguridad e higiene, la prevención del medio ambiente, y concretarlo en el medio ambiente, yo por lo menos me pierdo un poco, no sé...» (GD2).

«La mía no es que sea reacia a dar información de medio ambiente, yo creo que nosotros tenemos, los trabajadores o el comité de empresa tiene menos información de qué deberíamos pedir, nos está dando más que lo que nosotros le decíamos porque no sabemos en realidad qué es lo que tenemos que exigirle. Entonces, yo creo que ellos van por delante nuestra» (GD2).

Desconocen qué tipo de formación podrían obtener sobre medio ambiente:

«¿La formación es la misma en medio ambiente que en prevención de riesgos laborales? Es que yo por ejemplo estoy perdida en medio ambiente..., yo no sé...» (GD3).

«No, y de hecho el curso que da comisiones sí que hace horas para delegados de prevención, pero hay muy pocos cursos..., no sé vosotros o a mí no me llega, de formación o de información un poco sobre medio ambiente» (GD3).

Su falta de formación ambiental la achacan a que no se promueve como sí que se hace con la prevención de riesgos laborales, a la que algunos dan prioridad.

«Nosotros, por ejemplo, hemos ido solamente, que yo recuerde, he estado algunos tipos de jornadas, una vez, de jornadas así de tipo medio ambiente, una vez creo. Vamos, he participado una vez. Y en el tema de prevención, es por poner, en el tema de prevención, que llevo ligado a la prevención pues unos veintitantos años, no te enumero las cosas que, la información y la documentación y la base de datos que tenemos porque es interminable» (GD2).

«Hay una cuestión clave que es la formación e información que en ese tema, salvo cuestiones puntuales como lo que hemos recordado prácticamente todos, están un poquito más dejadas... supongo que será también por prioridades ¿no? Hay unas prioridades en prevención y habrá otras en otras cosas, pero ese es el quid para conseguir también» (GD2).

Consideran que lo único que conocen y pueden reconocer es gracias a su formación en temas de prevención de riesgos laborales.

«Lo que controlamos, es lo que te he dicho antes, es porque tiene relación con los productos que utilizamos y, por lo tanto, afecta ya al campo de la higiene, de la seguridad... Entonces, de rebote, sí, sí sabemos ciertas cosas, como por ejemplo lo que te he dicho antes de los distintos tipos de residuos y emanaciones que hagan en la atmósfera y porque..., pero a través de la prevención, no por una cosa explícita del medio ambiente y que nosotros estemos tratando eso para ello» (GD2).

Los delegados son conscientes de la necesidad de conocer y formarse para poder desempeñar correctamente cualquier acción y participación en materia de medio ambiente.

«Si a mí en la empresa me dan el informe de aguas y me dice “en el agua hay una concentración de partículas de tal” y yo con qué comparo, cómo sé si esas partículas están dentro o fuera de lo permitido o cómo..., no sé interpretar ese informe» (GD3).

Quizás la carencia más significativa de formación específica sobre este tema se dé en los aspectos relativos a la normativa ambiental, lo cual dificulta que puedan adoptar posiciones más propositivas y reivindicativas de cara a la dirección de las empresas:

«Bueno, lo que pasa es que tenemos, que tenemos que estar más al día con la normativa, las normas o sea, una vez que tú estás al día, al corriente de todo, un vez que estás al corriente de todo, pues ya más o menos tú puedes, bueno puedes, tú haces...» (GD2).

«Pero dónde está lo legal, no sabemos...» (GD2).

*«– Yo creo que si a mí se me forma y yo sé por dónde hay que meter y...
– Sé por donde va la ley y sabemos por dónde van las cosas, entonces al empresario le puedes decir ¡no! ¡no!, esto está dentro de lo legal.
– Porque tú lo dices, pero yo no tengo informes donde yo pueda decirte no, dentro de lo legal es esto, no lo que tú me estás diciendo» (GD2).*

3.1.2.3. Componentes que impulsan o dificultan el compromiso ambiental

a) Factores favorables

Compromiso de las empresas

En opinión de la mayoría, el factor principal que promueve el compromiso de las empresas es la generación de leyes y la aplicación estricta de la normativa que profundiza en la protección medioambiental. Y uno de los factores que impulsa el compromiso de la empresa, a la hora de tomar medidas en beneficio del medio ambiente, es el miedo a ser sancionados y multados por parte de la Administración, incluso a llegar al cierre de la empresa:

«Es la legislación, obviamente, la legislación antes no existía, ahora existe, por tanto están obligados a cumplirla y se ciñen..., y en concreto, ahí se nombró un coordinador específico de medio ambiente, que es la persona que se encarga de las dos factorías en concreto, de todo este tema, de cumplir la legislación, de hasta que se lleven el tema de los residuos que hablábamos antes del tema» (GD2).

«Es porque le obligan la normativa y las leyes» (GD1).

«...si llegan a convencer al político de turno, pues va eso cuela y resulta que es obligatorio, y dices no, vamos a crear leyes, y la ley se cumple... y leyes por sanciones...» (GD4).

«Les preocupan más el interior porque si les denuncian es..., esas denuncias son más durables y se pagan» (GD3).

«... yo pienso que a un empresario lo que le importa es la multa. Yo creo que tiene que haber tanto para medio ambiente como para la prevención, lo que hace falta inspecciones...» (GD3).

«Miedo a sanciones clarísimamente. Mi empresa está intentando controlar los vertidos, no se controlan, no sabemos qué están haciendo, pero sabemos que no se controlan porque todo el mundo seguimos echando cosas, fregando las zonas con productos químicos, no se toman medidas, lo único es prever cuando van a tomar muestras para ver si echamos la menos porquería posible. Y hay (...), sabemos que ha habido una inspección y que han mandado un requerimiento de vertidos, y el otro día estaban hasta las de tomar muestras a las aguas precintadas con una cosa de color, para que no se tocara parece ser, con lo cual están con el temor. Yo he oído a jefes de allí hablando del tema con el temor de que le van a poner una multa, con el temor de..., pero no con la preocupación del medio ambiente, saber que no me echen la multa cuando vengán» (GD3).

«Sí, pero yo creo que a nivel de intercentros, yo creo que el grupo de empresas está bastante concienciado, porque en Italia tiene tres empresas que las tiene paradas por temas medioambientales. Ahí parece que están castigando más. Entonces, creo yo que, antes de trasladar el problema a otras empresas del grupo en distintos países, están poniendo soluciones, antes de que también se las paren..., y se..., vamos» (GD2).

El control e inspección por parte de la Administración se consideran, por lo tanto, fundamentales:

«Ya, pero bueno, algo entonces empezamos a hacer. Ahora bien, solucionar ese problema, bueno esos problemas empiezan igual, la exigencia es precisamente de la Administración, es decir, esta gasolinera tiene que cumplir esto y si no en el plazo de tanto...» (GD3).

«...es que hasta ahora no ha tenido ninguna limitación legal; o sea, hasta ahora no ha habido control; o sea, ha podido verter a la atmósfera lo que le ha dado la gana y además creo que sabiendo lo que vertían» (GD3).

«No, debe ser que la inspección de medio ambiente, o los inspectores de medio ambiente o quien controle eso, deben de hacer más visitas que en cuestión de la seguridad dentro de la empresa, entonces al haber más inspecciones o yo qué sé cómo funciona eso..., pues está más..., pero aun así estando pendientes no lo hacen...» (GD3).

La presión sindical es otro de los factores que se resalta como decisivo a la hora de lograr el compromiso por parte de la empresa:

«... y lo que yo considero más importante es que hay una presión sindical importante, o sea, nosotros tenemos un comité de seguridad nacional y todo el rollo...» (GD3).

«Yo voy a contar una experiencia que tuvimos en el laboratorio, nosotros tenemos una zona de estériles para hacer vacunas e inyectables, y había una forma de esterilizarla

aquella zona, es fumigarla con formaldehído, formaldehído es un producto cancerígeno, vamos que está declarado unos meses ya, entonces ya..., sabemos que es cancerígeno hace ya unos años, de posiblemente, probablemente y ya es cancerígeno, pues nosotros ya hemos conseguido, hace poco tiempo, después de luchar muchos años, años, que eso no se fumigue así» (GD3).

«Y otra, por lo menos en el caso de la factoría nuestra, es la presión sindical que estamos, que se está ejerciendo... Nosotros desde el tema de la presión sindical, ahí se ha cambiado por ejemplo el sistema de pintado, ¿por qué?, porque antes producía 30 toneladas de cromato, por poner un ejemplo de lodo, y ahora, como es al agua, pues produce la mitad o una quinta parte, han tenido que cambiar toda una serie de sistemas» (GD2).

«El mismo que lleva lo de la prevención de riesgos laborales es el que está más o menos encargado de lo del medio ambiente y eso, que ya te digo que funciona a base de lo que le van diciendo los mismos delegados de prevención, mira que hemos visto allí, que hay eso» (GD1).

Para ejercer esta presión a menudo se requiere de la ayuda de la inspección. Podemos deducir que los lindes y límites entre los problemas y la actuación en materia de salud laboral y ambiental no son estrictamente delimitables.

«Yo, mi experiencia con la Inspección de Trabajo es muy positiva, siempre la gente dice que los inspectores..., pero yo cuando nosotros denunciemos un montón de cosas, siempre avisamos a la empresa, o sea, oye que está pasando esto, o me respondes en un mes o yo haré lo que corresponda. Yo cuando hay Inspección de Trabajo la respuesta..., y para mí es una herramienta útil» (GD3).

En el caso de empresas multinacionales se cumple a nivel nacional lo que dicta la matriz de la empresa, es decir, se trata de un compromiso que les viene dado desde instancias corporativas superiores.

«...es el concepto amplio donde entra todo. Entonces las directrices que mandan de Francia, en estos conceptos, tanto en el de prevención de riesgos como en el medioambiental o en el de calidad y eso pues, eso es a nivel mundial, ahí no hay, no hay discusiones que valgan, ellos marcan la pauta sobre eso» (GD2).

Se menciona el ahorro económico como factor que promueve el compromiso. El hecho de que los productos puedan ser más económicos a la vez que mejores para el medio ambiente se percibe como un factor que podría incentivar tanto a consumidores como a empresarios en el compromiso por el medio ambiente.

«Tú vas a vender a un cliente unas ventanas y le estás diciendo que se va a ahorrar un dinero en calefacción, al cliente le da igual que contamine menos o que contamine más, pero al cliente tú le dices que ahorras un dinero en calefacción y en aire acondicionado y el tío te dice "póngame tres"» (GD4).

«O por ejemplo en el caso de mi empresa la planta de cogeneración es para ahorrar-se dinero en electricidad, por ejemplo también, no es por otra cosa» (GD1).

Otro factor impulsor es el compromiso de las Administraciones públicas en la mejora de las infraestructuras destinadas al reciclaje y de la organización de los recursos existentes que den facilidades a las empresas para mejorar su gestión ambiental.

«El ayuntamiento, vale, pone los contenedores de reciclaje, pero hay zonas donde el contenedor de reciclaje te queda no sé, a cinco kilómetros. O sea en una urbanización

no hay un contenedor de reciclaje, entonces allí es bastante difícil reciclar, papel, vidrio o lo que sea, entonces ahí el usuario hace un poco lo que puede, pero hay veces que no se puede» (GD4).

Por último, aparece como factor que lleva a las empresas a comprometerse el intento de cuidar la imagen ante terceros, especialmente en aquellas empresas cuyo producto final es una marca:

- «– Pero ya no es solamente el miedo a la multa, sino la imagen luego...*
- Sí, sí, la imagen les importa mucho.*
- ... eso es lo que más les preocupa, más que la cantidad de la multa es la imagen, porque luego tú tienes pedidos, encargos, no sé, queda muy bien: ves, yo tengo todo en regla, todos los desechos aquí, no sé qué, no tengo ni una multa...*
- El tema que más les importa es la imagen, eso es verdad» (GD3).*

«El tema de mi empresa que tú preguntabas el porqué del medio ambiente, yo creo que allí hay varias cuestiones que hay que unir ¿no? En primer lugar te he comentado que era el tema del escaparate, que lo tienen a gala, ¿no?» (GD2).

«No sé, yo creo que se debe, en el caso de mi empresa se debe a que quiere seguir manteniéndose en el mercado» (GD2).

Sin embargo, se establecen ante esta cuestión diferencias entre las empresas grandes y pequeñas:

«Hay que diferenciar un poco siempre, segregar entre grandes empresas y pequeñas empresas. Nuestras grandes empresas sí es cierto que las motivaciones para cuidar el medio ambiente, aparte de económica, la presión sindical y la imagen, la imagen comercial. La pequeña menos..., una gasolinera Pepito de los Palotes, eso no sale en prensa, no hay nada, en cambio una gasolinera de una empresa grande sí pasa algo» (GD3).

Algunos de los participantes matizan que la preocupación por la imagen no es tanto cuestión de grandes o pequeñas empresas, sino a qué sector se dedique, una empresa del sector servicios va a tender a preocuparse más por su imagen:

«Pero mira, por ejemplo, nosotros trabajamos en un laboratorio que fue en su día una multinacional, después un poquito menos, pero muy grande de explosivos, de no sé qué..., y hemos ido a menos, hasta que hemos llegado a lo que tú dices, a un señor que es el dueño..., el amo..., y sigue en lo mismo, la preocupación es “hacedlo bien para que no nos multe”, pero de cara a imagen porque ahora nosotros somos una empresa dedicada a servicios, o sea que viene tu laboratorio y nos dice me tenéis que fabricar tal..., entonces queda muy bien el sacar el rollito de la empresa, decir mira yo hago esto, yo cumplo esto y tengo la evaluación. O sea que aunque sea grande, mediana o pequeña, la imagen es muy importante» (GD3).

Compromiso de los trabajadores

Como factor que impulsa el compromiso de los trabajadores, además de la sensibilización y la conciencia cívica, encontramos un sistema de paga extraordinaria anual que se cobra tan sólo si la empresa logra cumplir con la normativa y superar con éxito las auditorías, es decir, los trabajadores se implican más en el tema medioambiental si se ven recompensados económicamente:

«Ahora en el convenio, hemos negociado una paga de medio ambiente para los trabajadores, con idea de que el trabajador se conciencie desde el punto de origen. Para

eso, para ir, bueno, para que el trabajador colabore en lo que pueda también, y después nosotros vemos que están, que están haciendo los deberes» (GD2).

«Nosotros lo hemos relacionado a eso. Si se cumple la normativa y se pasa la auditoría de medio ambiente, pues tú tienes una gratificación, manera de concienciar al trabajador. El trabajador lo único que ve son las perras» (GD2).

b) Factores restrictivos

Compromiso de las empresas

Uno de los principales factores que limita el compromiso de las empresas es el elevado coste de las inversiones necesarias de cara a tomar medidas en materia de medio ambiente; las empresas escatiman con todo tipo de gastos, limitándose a cumplir estrictamente con lo que exige la ley:

«... claro, el problema es económico, esos surtidores cuestan algo más y hay que modificar toda la estructura, pero vamos el dato yo creo que ya es importante: 8.600 por una media de 4 toneladas al año...» (GD3).

«Pero es, no sé, hay otras empresas también dentro del grupo que, con lo de la entrada esta de la IPPC, sabemos que se van a ir al garete..., lo sabemos porque no están invirtiendo, no van a invertir y va a ser el gran problema» (GD3).

«Hazlo público, que sea una gestión pública y entonces se te podrá exigir todo, pero no a un particular obligar a gastarse doscientos cincuenta millones en una instalación...» (GD1).

En el caso de las pequeñas empresas el problema de la inversión es mayor y además se señalan falta de recursos humanos y tiempo.

«Y dices tú..., plantar paneles solares, digamos, alimentar la..., cuesta una fortuna, pero una fortuna, es carísimo hoy en día todavía...» (GD4).

«...yo creo que se debería investigar realmente, y que es una hipocresía política, porque ahora mismo hay tecnologías suficientes sobradas como para haber energías limpias...» (GD4).

«...no me es rentable ya no solamente hablando de dinero, sino no me es rentable por tiempo, no me es rentable porque dejo de ocuparme de lo que realmente hace mi empresa para tener que ocuparme de estas cuestiones..., no me quiero ocupar, no quiero perder X horas de mi tiempo a, yo qué sé, a coger la jaula de papel y moverla, aunque no hay que hacerlo, pero vamos, imagínate...» (GD4).

En algunos casos magnifican el coste económico de la adaptación ambiental hasta el punto de pensar que puede llevar al cierre de una empresa, especialmente si es pequeña.

«... es la asignatura que hay, es la asignatura pendiente porque en la pequeña empresa..., o eso es la mentalidad que todavía en la pequeña empresa existe con la prevención de que es un coste adicional, en medio ambiente eso es cargarse a la empresa, entonces es no tener estabilidad en el empleo o es que cierra la empresa y me quede sin trabajo» (GD2).

La existencia de una leyes laxas y poco estrictas reduce las posibles mejoras, ya que las empresas se limitan a cumplir la ley:

«... pero si la empresa como estamos hablando está al límite como está, cómo le dices tú, ¡no!, intenta mejorarlo ¿no?, y si te dice: “si yo estoy dentro de lo legal”» (GD1).

Se considera que el tamaño de la empresa influye en su grado de implicación con el medio ambiente, las empresas grandes toman más medidas e iniciativas por el medio ambiente que las pequeñas empresas porque tienen más posibilidades.

«Y lo que son grandes empresas pues sí, se van moviendo o se las van moviendo, pero de estas 8.600 estaciones que hay en todo el territorio, propiedad directa o indirecta de X son como 3.000, luego Z tiene otras mil y pico, la Y otras tantas..., puede haber un 30% que son empresarios particulares y eso no hay control de ningún tipo..., vamos, en primer lugar por desconocimiento del empresario, que no sabemos, muchos de esos temas irán llegando a medida de sanciones o cuando vayan..., o sea no saben, y luego no hay acción sindical que les enseñe, que les presione. Por eso aquí está la diferencia siempre entre la empresa grande y poderosa que va metiendo o le vamos metiendo, y la pequeña empresa, la pequeña empresa está suelta, por lo menos en el sector este» (GD3).

Los participantes consideran que hay un déficit de control y vigilancia.

«Qué barbaridad..., eso hacen las gasolineras, ahora cuenta la barbaridad que hace, la barbaridad que hace mi laboratorio, más lo que hace el de éste... Es increíble, yo pienso que hay muy poca vigilancia, para lo importante que es para la salud de todos en general, yo pienso que hay muy poca vigilancia y muy poco exigir» (GD3).

Pero además, el sistema de inspección y denuncias que se planteó inicialmente como un factor impulsor para presionar y por lo tanto obligar a las empresas a comprometerse, es valorado por otros participantes como inviable por cuestiones prácticas:

«Tampoco tenemos que descargar toda la responsabilidad a las Administraciones porque no puede llegar a todas las empresas... Estamos hablando de tres millones y medio de empresas en España, ¿quién puede controlar eso?» (GD3).

«Efectivamente. Pero luego, a nivel personal, nosotros pusimos una denuncia en ¿julio fue?, antes de julio..., no os preocupéis, personalmente con el director, no os preocupéis que mañana me paso por allí. Al día siguiente había un técnico de Comisiones a que viniera, estaban los delegados de prevención ahí esperándole, todo argumentado muy bien..., y el inspector no aparece, pero no aparece ni ese día ni en tres meses» (GD3).

Otros consideran que el sistema de inspección y denuncia es una herramienta inviable. Además tienen miedo a usarla, ya que pueden poner en peligro la supervivencia de las empresas y por lo tanto los puestos de trabajo, cuya existencia se considera lo más importante.

«Hombre, yo ya estoy vigilando que si no se hacen me voy a Inspección y es cuando sancionan. Yo no me entero del importe de la sanción, pero sé que ha habido, porque lo han dejado, porque se les ha pasado, porque se les ha olvidado..., para mí la Inspección es una herramienta que no sabemos nosotros utilizar y que nos da miedo utilizar a los delegados de prevención...» (GD3).

«De todas maneras, lo de medio ambiente es desidia general de todo el mundo. Yo he estado ahora con la inspectora de medio ambiente de San Fernando que es donde está localizada nuestra empresa, y le conté un poquito cómo estaba la situación, con qué tipo de residuos trabajamos, cómo se trataban..., y lo primero que me dijo “pues, es que si me paso por allí y lo veo como tú me estás diciendo, luego tengo que chapar la empresa y a la calle todo el mundo, mejor que no me pase”» (GD3).

«Cuando nosotros hicimos la denuncia a la Inspección de Trabajo, en la tabla de anuncios, o sea en la empresa pusieron una nota diciendo, más o menos, que por culpa nuestra se iban a arruinar e iba a quebrar la empresa. Esa es la política frente a una denuncia de cosas evidentes que había de seguridad...» (GD3).

Los delegados perciben la falta de compromiso por parte de la población, de los consumidores y de la Administración como un inconveniente e impedimento para que las empresas se impliquen en materia de medio ambiente.

«Con lo del tema, por ejemplo, de gasolineras yo creo que también no es sólo nosotros, hay organizaciones de consumidores que yo creo que nunca han tratado este problema. Mucho que si los alimentos, mucho que si tal..., y no han tratado para nada a lo mejor el tema de que pasas por un sitio y hay una contaminación que te afecta, o un tema de...» (GD3).

«Yo (...), en el local de Comisiones saben hace meses que tienen una fuga de gasoil, y vas ahí y huele a gasoil que te puede dar algo y son Comisiones Obreras y encima es que la fuga es de un Ministerio que hay al lado. El Ministerio de Sanidad tiene una fuga de gasoil y van al sindicato y el sindicato se calla y Sanidad advierte, o sea, que si hacen ellos eso ¿a quién le vas a reclamar?» (GD3).

Esta falta de conciencia por parte de la sociedad y del trabajador es empleada estratégicamente por los empresarios para cohibir a los trabajadores y delegados que pretenden implicarse en estas cuestiones.

«...pero al final eso nos pasa, o pasa porque la gente no está concienciada..., o no estamos concienciados con el medio ambiente y entonces el empresario ¿qué es lo que hace?, que echa al otro trabajador en contra tuya porque dice: “por culpa de estos dos que se están preocupando de lo que va a pasar en la calle, nos vamos a quedar todos sin trabajo”..., entonces es muy hábil y te utiliza a ti para...» (GD3).

Compromiso de los trabajadores

La falta de conciencia y compromiso por parte de los trabajadores se debe principalmente a que priorizan el mantenimiento de sus respectivos puestos de trabajo considerando que en algunos casos dicho mantenimiento es incompatible con medidas en pro del medio ambiente.

«Si tú le dices a los trabajadores que hay un riesgo claro que va a salir un avión ardiendo porque tiene combustible y está dentro de una nave, nadie, nadie duda en salirse fuera y dejar parado el tajo, pero si le vas a hablar a ese mismo trabajador de que el estar manejando, de que esto tiene las consecuencias dentro de diez años en tu mujer..., o le haces ver de que eso va a repercutir directamente, o tú le dices “oye, mira, vamos a cambiar el disolvente porque esto puede tener unas consecuencias medio ambientales...”, dice “¿cómo? ¿cómo? (...), algo que sea palpable para mí”. Ellos también discriminan mucho a todo el mundo, en conjunto. Que el medio ambiente es siempre y cuando tú tengas trabajo; si lo vas a poner entre la tesitura, un poco a lo que venía hablando el compañero antes, de que si yo llevo a rajatabla la legislación con lo que yo entiendo que tiene que ser medio ambiente, me voy a quedar sin trabajo, la mayoría va a mandar el medio ambiente donde, donde sabemos» (GD2).

Esta falta de conciencia y compromiso por parte de los trabajadores se debe también a la falta de información y formación, los recursos y la organización para actuar mediante «buenas prácticas» y realizar correctamente por ejemplo la separación y depósito de residuos.

«Por ejemplo, ahora estamos teniendo un problema, hemos puesto contenedores específicos para residuos, dentro de las naves y ¿qué problemas nos estamos encontrando? Por ejemplo ayer, ayer en concreto, estaba dándome una vuelta por todos los contenedores, a ver que echaban ¿no? Entonces tú tenías contenedores marcados..., exactamente, con una cierta toxicidad y una cierta peligrosidad, y tú te encontrabas allí que habían echado, por ejemplo, aceite hidráulico, que no tiene nada que ver y de hecho ni siquiera sé yo si son los dos productos mezclables entre sí, pero bueno, me refiero a que el tío había llegado “¿dónde lo echo?, aquí”. Otro, te encontrabas que alguien tenía que guardar aceite o tenía que guardar grasa y vaselina, y como no encontraba un sitio, el sitio idóneo era el almacén ese de residuos» (GD2).

«Yo creo que nosotros realmente lo que podemos hacer es a nivel de usuario, yo creo que no podemos hacer más que es lo que estamos haciendo realmente en las empresas, es muy poco lo que podemos hacer...» (GD4).

Compromiso de los delegados

La falta de formación, traducida en un deficiente conocimiento por parte de los delegados de prevención al igual que del resto de trabajadores, hace que no puedan implicarse en el tema del medio ambiente tanto como les gustaría:

«Y el otro que te comentaba era que yo tengo que saber qué es lo que yo tengo que exigir, que es lo que decía el compañero. Si yo no sé, por ejemplo, qué le tengo que exigir a mi empresa, ¿cómo se lo voy a reclamar?, que decía también aquí mi compañero, decía, si a mí me das 3 papeles, yo qué sé si son 3, 4 o 5, si lo que viene es lo que tiene que presentar...» (GD2).

«De aquí de Madrid, la inspectora, la conozco a la tía y es estupenda, es nada más que comentarle el tema..., lo que pasa que es por sectores y también es como tú le digas, porque hay muchas veces que nosotros intuimos que algo se está haciendo mal, pero no sabes explicarlo o argumentarlo, porque la denuncia tiene que estar bien argumentada, tienes que decir oye, se incumple esto y tal» (GD3).

«Bueno, lo que pasa es que tenemos, que tenemos que estar más al día con la normativa, las normas o sea, una vez que tú estás al día, al corriente de todo, un vez que estás al corriente de todo, pues ya más o menos tú puedes, bueno puedes, tú haces...» (GD1).

«Yo creo que si a mí se me forma y yo sé por dónde hay que meter y..., Sé por dónde va la ley y sabemos por dónde van las cosas, entonces al empresario le puedes decir ¡no! ¡no!, esto está dentro de lo legal» (GD1).

Además, los delegados sienten que no existe ninguna estructura que organice y deje fluir la información en materia de medio ambiente:

«Entonces no está estructurado de ninguna manera, que creo que es uno de los problemas que tenemos, de ¿cómo estructuramos que la información nueva que suba nos llegue?, porque si no te puedes quedar desfasado» (GD2).

Otro factor que limita el compromiso de los delegados de prevención en materia de medio ambiente es la sobrecarga de trabajo, la falta de tiempo para dedicarse a temas de medio ambiente, cuando además consideran prioritarias otras cuestiones relativas a la seguridad y protección de la salud de los trabajadores:

«Yo creo que dentro de la empresa también es un problema la acumulación de problemas, porque yo, por ejemplo, como delegado de prevención de mi empresa, doy más

importancia al problema que tiene esa máquina, que ese señor se puede pillar en cualquier momento, que a un problema de medio ambiente que va a ocurrir a la larga, se van acumulando problemas, se van acumulando problemas y empiezan a salir como un tema al margen de, primero voy a intentar quitar lo gordo y luego ya...» (GD3).

«Yo te digo que en el caso de nuestra empresa tenemos tantos problemas dentro que no nos ocupamos de los de fuera. O sea, tenemos tantos problemas con nuestra seguridad, que lo que nuestra empresa está haciendo con los residuos..., es que no tenemos ni idea, ni de lo que hace...» (GD3).

«... es que eso es una responsabilidad mía que yo tenía que ver y tenía que saber... ,pero claro, es que si te dedicas a todo lo que hay mal..., por eso te digo, una persona de medio ambiente estaría de maravilla, porque es que..., con lo tuyo vas con el problema diario que te van contando, porque es que yo no soy capaz que pasara algo en mi empresa y ver..., no te da tiempo real» (GD3).

Por otro lado, la falta de conciencia y de compromisos por parte de los trabajadores, causada principalmente según los delegados por la falta de cultura medioambiental que existe en nuestra sociedad, se percibe como un obstáculo para el compromiso de los propios delegados, quienes al no sentirse apoyados piensan que no tienen nada que hacer:

«O sea, esa falta de cultura existe, e igual que se está haciendo hincapié, que es lo que hablábamos, en el tema de prevención, aunque sea ligándolo lo tienes que hacer también en el tema de medio ambiente con los trabajadores, porque si no los tienes detrás, el que va a negociar o el que va a pelear no tiene nada ¿entiendes?, y eso es uno de los problemas gordos que nos encontramos» (GD2).

Pero el elemento que más limita el compromiso de los trabajadores y, en concreto, de los delegados en este tema es el miedo a que las posibles denuncias puedan suponer el cierre patronal de la empresa, con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo. Los delegados se sienten cohibidos y deslegitimados a la hora de denunciar en pro del medio ambiente por la opinión que puedan tener el resto de trabajadores si se toman iniciativas que pongan en peligro la viabilidad económica de la empresa:

«Es que ellos juegan con la base de que denunciar, claro, no denuncias porque te echas a todos los compañeros encima, eso es lo que quieren ellos...» (GD1).

«- ... si yo denuncio, demando todo lo que vea, todo lo que tú quieras, pero bien, al empresario le va a dar igual eh, porque el empresario te dice, yo..., tú qué quieres que cierre el chiringuito, yo cierro el chiringuito ahora mismo, te lo cierro ahora mismo, el problema lo vais a tener vosotros, entonces te ves, (...) pero ahora tienes el problema de que dices ahí están tus compañeros, y ahora tú lo comentas con los compañeros, oye dice: no me echas al paro, ya estás en las mismas, oye: que va a cerrar la empresa y van a echar a todo el mundo al paro, es que no se trata...

- Después vas a la asamblea y dices eso.

- No, es que es por un problema medioambiental, y te crucifican» (GD1).

El último factor restrictivo que se contempla está directamente relacionado con la actividad que tienen las empresas. Se remarca la idea de que hay circunstancias prácticamente inevitables que suponen perjuicios medioambientales, pero que por dificultades técnicas son muy complejas de resolver:

«... cómo lo hago, si yo sé que es una cosa que está prácticamente incontrolable, es muy difícil tendríamos que abrir todo el vertedero y plastificarlo digamos, y después no sé, que voy a denunciar yo a la empresa porque no puede controlarlo, perjudico a la

empresa en este sentido o es que dices tú, vale lo está haciendo mal, le digo que lo intente hacer bien, me da más o menos las explicaciones oportunas y que se ve que está intentándolo, pero que se le va porque hay muchas filtraciones» (GD1).

3.1.2.4. Iniciativas y actividades ambientales

a) Acciones emprendidas

En las PYME, las iniciativas que se adoptan se reducen prácticamente al reciclaje de los productos que utilizan habitualmente.

«O sea, reciclamos en la medida que se puede, en cuanto a lo que os comentaba antes, cartuchos, papel y poco más...» (GD4).

«Porque en realidad desde mi punto de vista o desde mi trabajo, contaminamos mucho como todas las empresas, ¡no!, pero ya hacemos yo creo que bastante en ese sentido en el hecho de reciclar el papel y demás, pues por ese lado, más o menos ya estará cubierto. Lo que pasa es que claro, la energía que consumen las máquinas podrían venir de otro lado y, ¿sabes?, y cosas así» (GD4).

Consideran que las pequeñas empresas pueden hacer poco, que su actuación tiene muchos límites, que el problema del medio ambiente es un problema político y de grandes empresas.

«...bueno, que lo podemos acelerar o lo podemos desacelerar, pero es que es ínfimo, quiero decir eso es una gota dentro del océano» (GD4).

«... no, no, es que es un problema, es un problema político, y de las grandes empresas» (GD4).

«...quiero decir, con los procesos de fabricación, con la devastación de auténticas cantidades de selvas, quiero decir con talas generalizadas..., quiero decir, es que el medio ambiente no se salva reciclando» (GD4).

«...aquello que realmente sea peligroso que sea sustituido por algo no contaminante, biodegradable y sano, quiero decir que se ponga en funcionamiento la investigación y que se pongan normativas que hagan que no estén a la venta y que no se utilice aquello que realmente es malo para el medio ambiente, o sea, yo no quiero hacerme cargo de un problema y de una responsabilidad que es política» (GD4).

Los delegados consideran que se están originando mejoras ambientales gracias a las iniciativas y correcciones, pero que los cambios se están produciendo lentamente.

En muchas empresas medias y grandes las iniciativas más comunes que se están llevando a cabo se relacionan también con el reciclaje y con la recogida selectiva de residuos.

«Ahora mismo se está en una fase de, ya se ha hecho una parte de una serie de auditorías en ese tema. Se está, por ejemplo, empezando a reciclar mediante, de reciclado menor, a retirar los productos en (¿interior?) de la fábrica, de una manera selectiva, cosa que antes tampoco se hacía, y se está, digamos, valorando...» (GD2).

«Tiene, ha puesto unos puntos de recogida de desechos para poderlos separar desde su origen, por ejemplo trapos absorbentes de grasa, las grasas por otro lado, el cobre por un sitio, los plásticos por otro, los cartones..., que en el sentido de esto de sepa-

rar los residuos parece que sí, que además están haciendo una campaña entre todos los trabajadores» (GD2).

«...lo tienen todo asignado, trapos para alcohol, trapos para aceite, lo tienen todo separado...» (GD1).

Asimismo se señala que se han tratado de mejorar otros aspectos muy concretos de la línea de producción, relacionados con vertidos o consumo energético.

«... antes también se estaban empleando unos líquidos que eran bastante tóxicos...» (GD1).

«Sí, pues lo intenta porque lo canaliza, va canalizado, lo que es el gas porque también produce gas que de ahí sacamos también, también participamos en el medio ambiente porque sacamos electricidad, el gas es muchas veces incontrolado porque tiene fugas, bueno cuando te enteras que hay una fuga pues vas y la arreglas ¿no?, (...) últimamente más controlado que está siendo incontrolable, ya está mucho más controlado que al principio por supuesto, pero tú subes arriba al vertedero y ves que hay otro charco, charco hablamos de un gran charco y claro lo ves allí y qué haces» (GD1).

«...En cuanto a desagüe y eso creo que antes estaba, iban a la ría de Huelva que pasa por allí, pero que eso lo han cortado y lo tienen en, vamos no sé, no se echa nada contaminante a la ría ni nada de eso ¿no?» (GD1).

En el caso de industrias altamente contaminantes están comenzando a controlar y tomar medidas respecto a las emisiones.

«En cuanto a emisiones atmosféricas, aquí no tenemos, había antiguamente unas calderas que se han eliminado, eso ya se ha eliminado, y en cuanto después a productos tóxicos y sólidos, pues las tenemos a través de empresas autorizadas...» (GD2).

Prácticas antiguas se han ido corrigiendo, cambio que es valorado de forma positiva, incluso consideran que se han realizado inversiones rentables para la empresa:

«De todas formas, haciendo un poco historia yo llevo en la empresa treinta y tantos años, y yo he conocido en sobre estudios farmacéuticos, incluidos vacunas antitetánicas destruirlas en un monte, en el monte en Alcalá de Henares, yo soy testigo de echar eso en un barranco, pisotearlo así con la máquina, prender un fuego, esperar a que se..., más o menos se quedasen más o menos quemadas, que no se quemaban ni mucho menos, las enterraban con una pala en la tierra, y ahí había un vertedero que era para la destrucción de productos industriales, en Alcalá de Henares hace 15 años había lo menos 10 laboratorios farmacéuticos, pues más o menos iban todos a tirar ahí, imagínate cómo estará el monte ese y las aguas que pasen por ahí...» (GD3).

«...ahora los sistemas de agua van a una planta de tratamiento de agua que hay ahí dentro, los depósitos sí son seguros, o sea que..., claro nosotros hemos visto un cambio de cuatro años acá años luz, pues eso ha sido un cambio bestial..., y creo que echando cuentas, les ha salido rentable, han invertido mucho dinero pero...» (GD3).

«Otra cosa ha sido el decapado, como se, digamos, se le quitaba la pintura a los aviones. Antes se hacía de una manera, inclusive hubo un tiempo que se hacía lijando, con lo cual imagínate la contaminación en polvo que eso producía, decapar con otro tipo de productos, todo ese tipo de cosas pues se han hecho ¿no?, pintar con sobrepresión, para que no pueda salir nada de las áreas donde se pinta y no pueda entrar a la vez nada» (GD2).

Pero aunque lentamente y con demoras, estiman que las empresas tienen programadas otras medidas futuras para controlar la contaminación:

«...lo que tienen ahora mismo pendiente de poner en marcha son unos hornos, lo que provoca la contaminación son unos hornos, y lo que están haciendo es una extracción, una extracción de ese humo que no vaya al medio ambiente, reciclar ese humo, quitarle las partículas contaminantes que tenga y que...» (GD2).

Estas correcciones y medidas de control se inician gracias a la necesidad de aplicar normativas recientes:

«Eso son normativas de medio ambiente a nivel europeo, se fueron eliminando las emisiones contaminantes y el plomo, la gasolina tenía una cantidad alta de plomo que producía este azufre y tal, entonces técnicamente fue posible ir eliminándolo y actualmente, ya prácticamente, no hay presencia de plomo, de hecho las gasolinas son sin plomo. Era bueno, lo que os comento, la pelea es el benceno que aunque dicen que técnicamente es imposible eliminarlo de las gasolinas, pero vamos eso es como todo al principio nos dicen que es imposible y luego es posible un día» (GD3).

En algún caso extremo se evidencia la falta de criterios sobre cuáles son realmente las iniciativas que configuran una política ambientalmente positiva.

«La política medioambiental, pues eso que te he dicho, aquello lo están poniendo, están cuidando los jardines mucho» (GD1).

b) Implantación de sistemas de gestión medioambiental

Se percibe un desconocimiento de la existencia e implantación en las propias empresas de políticas y sistemas de gestión ambientales integrales. Sólo uno de los participantes tiene claro que su empresa ha incorporado el Sistema de Gestión Medioambiental ISO 14001. A tenor de lo dicho en los grupos, probablemente en otras empresas también se están comenzando a adoptar medidas de gestión. Por tanto, muy posiblemente se producen dos circunstancias: por un lado, hay pocas empresas que hayan comenzado a implantar sistemas integrales de gestión, pero a la vez los empresarios y directivos no informan a los trabajadores, y mucho menos hacen partícipes, de sus políticas ambientales.

«...y nosotros aquí en lo que es Sevilla en el tema medioambiental, bueno, pasamos la ISO 14001 en 99, y con reediciones en..., porque nosotros en el sistema de gestión medioambiental tenemos auditorías internas y auditorías externas que es de AENOR. Entonces en las auditorías internas las hacemos a nivel de España. Las hacen un equipo de auditores autorizados, pero de la firma nuestra, a nivel mundial que se dedican a auditar las diferentes factorías, y después viene la de AENOR, es decir, que el sistema sí lo tiene bien montado, con unos comités y unos y una serie de..., por naves, tienen unos equipos medioambientales y controles tanto en los vertidos residuales, vertidos de agua» (GD2).

A pesar de la presumible carencia de sistemas integrales de gestión medioambiental, existen equipos de trabajadores y mandos intermedios con ciertas misiones ambientales, respecto a los cuales se manifiesta cierta desconfianza.

«O sea, ellos tienen, por ejemplo, tienen una persona que es digamos la goma entre el trabajador y la empresa y digamos que es al que le caen las responsabilidades, porque a la empresa siempre lo que va a hacer es eludir responsabilidades y colocan una cabeza de turco, (...) el mismo que lleva lo de la prevención de riesgos laborales es el que está más o menos encargado de lo del medio ambiente y eso, que ya te digo que

funciona a base de lo que le van diciendo los mismos delegados de prevención, mira que hemos visto allí ...» (GD1).

c) Gasto medioambiental según normativa vigente

Las diferentes opiniones coinciden en que empresarios y directivos tienden a retrasar la ejecución de gastos e inversiones ambientales y cuando lo hacen, se ajustan a los mínimos exigidos por ley.

«Porque supone una..., cuanta más información en nuestro poder para cuando salga esta ley del IPPC va a tener que ser inversión para la empresa, entonces procuran retrasar esas inversiones lo más posible. Ahí el aspecto económico es fundamental, no creo que descubramos nada, es el que mueve, es el motor. Y esas inversiones en temas medioambientales intentarán dilatarlas lo más posible» (GD3).

«La empresa, yo creo que la nuestra por ejemplo, en medio ambiente invierte lo justo, lo que es justo en cuestión burocrática, lo que más se ve, pero mentalidad de gastar dinero futuro porque es mejor..., no la tienen, la nuestra para nada. La nuestra a lo mejor bueno, sí ahora dicen cumplir tal tal..., las cuatro cosas, pero no por mentalidad, ni porque se lo crean, ni porque nada» (GD3).

«Después sabemos que tienen en proyecto una inversión de hacer un punto limpio dentro de la factoría que cumple con la normativa, también» (GD2).

Incluso acusan a las empresas de migrar a otros países con normativas menos estrictas para salvarse de tener que realizar costosas inversiones en el ámbito medioambiental.

«Han cogido, han invertido y ¿a dónde se han ido?, a México, y han montado una planta en México ¿por qué?, pues porque allí la ley les es más favorable, los sueldos son más baratos, no tienen problemas. Aquí poquito a poco ¿qué es lo que están haciendo?, cortándonos el aire ¿por qué?, porque ellos no se quieren enfrentar a la ley que tienen aquí, pero ellos saben, claro que saben, que están contaminando seguro» (GD2).

3.1.2.5. Participación sindical en aspectos ambientales de la empresa

La participación y actividad sindical en materia ambiental es muy reducida. Los propios delegados de prevención se muestran inquietos ante el poco margen que se les concede para participar en aspectos medioambientales. Sólo se les concede el derecho a la información de forma limitada y no en todos los casos.

«Con el medio ambiente, dentro de la empresa por lo menos mía, la participación nula, información sí te dan y además..., pero lo que es la participación en el tema medioambiental, tanto al comité de empresa como a secciones sindicales es nula por completo; es decir, que ahí no hay hasta ahora» (GD2).

«...que sí, que ellos de cara a cada día tienen sus comités y sus reuniones, pero al comité de empresa, cero información, nada. Y ya bastante, dicen ellos, bastante molestamos como comité de seguridad, para que también nos metamos en medio ambiente» (GD2).

«...entonces, pues ahí estamos, pero que ellos no dan información ninguna, de medio ambiente cero, no hay ni colaboración, ni información, ni nada» (GD2).

«A nosotros en nuestra empresa sobre medio ambiente no nos dan ninguna información, no solamente que no nos dan, sino que la ley de prevención de riesgos laborales sí que te deja meter la mano en medio ambiente, pues en unas normas que tiene el nuevo comité de empresa, querían excluirnos, fijate tú si..., ¡que querían excluirnos de que nos preocupásemos de medio ambiente!» (GD3).

«Nosotros en nuestra empresa de medio ambiente ni conocemos, ni sabemos, ni quién lo lleva, ni quién lo trae, ni cómo se hace, ni cómo lo dejan de hacer, ni cuándo miden...» (GD3).

Las empresas no permiten la participación de los trabajadores, según los participantes en los grupos y ejercen presión para limitar y excluir cualquier tipo de participación:

«— Claramente, nosotros por ejemplo estamos..., el comité este que te comentaba antes, comité nacional de mi empresa ahora recientemente nos firmó el reglamento de funcionamiento del propio comité, después de 4 años de trabajar sin reglamento, y claro cuando queríamos tratar temas medioambientales. Sí es que lo han excluido de forma expresa, o sea, temas medioambientales nada, no toca, no toca. — Sí, excluido totalmente» (GD3).

A pesar de las limitaciones y obstáculos que les ponen las distintas empresas, afirman que intentan buscar vías de participación aprovechando estructuras sindicales que ya existen, como es el caso de la prevención de riesgos laborales, en algunos casos consiguen abrir estas vías:

«... si nos afecta al trabajador en tema de salud o algo, algo que afecte también al medio ambiente entonces sí lo tocamos...» (GD1).

«Sí, se ha intentado..., ya venimos un poco de hace dos años, a nivel de la comisión central, aprovechando la estructura un poco nuestra, sindical, de delegados de prevención y medio ambiente..., y llevamos intentando conseguir que se nos dé participación, que entremos en todos los comités que existen en cada factoría medioambiental y eso, y no hay manera... Ahora, en cuanto a información sí se nos da información, tanto por escrito como en reuniones informativas. (...) No nos han dado explicaciones de ningún tipo. Solamente una negativa, es decir que no han argumentado nada, sino que nosotros lo hemos querido relacionar y aprovechando las estructuras que tenemos en prevención de riesgos, que son muy buenas dentro de la empresa, porque tenemos ahí, independientemente de los comités tradicionales, tenemos unos subcomités y que tenemos un mapa preventivo-organizativo bastante amplio, y entonces, aprovechando eso, queríamos también haber tenido participación en esto, pero, aprovechando toda la estructura que había, pero no se nos ha dado ningún tipo de argumento. Sin embargo, les pides información y te la dan, concretamente, yo voy, con el responsable de medio ambiente de aquí de la factoría, pues para la semana que viene hemos convocado una reunión sin tiempo, así que ya te digo, sin tiempo, para informarnos y estar disponibles para nosotros, para las preguntas que le hagamos darnos información, y así que en ese aspecto..., pero no entendemos por qué la participación es nula, vamos» (GD2).

«Ellos en principio, como no hay ninguna legislación que obligue, en principio, a la participación sindical, a efectos de papeles, no estamos en cualquiera de los organismos u órganos que deciden sobre el tema. Pero a través de, digamos, artimañas o artificios, con el consentimiento de ellos, más a menos y de los comités, se participa en el tema de medio ambiente, ¿no?» (GD2).

«Hombre, nosotros, es lo que ha dicho el compañero, se aprovechan, tanto a niveles centrales no, porque nosotros tenemos el comité intercentros también de prevención

de riesgos, pero ahí sí son más cerrados la propia empresa para sacar temas de medio ambiente, es decir, no permite. Lo que sí lo estamos utilizando son los comités de seguridad de las distintas factorías, desde Sevilla, Madrid, Valladolid, Valencia..., y ahí sí, ahí a esos niveles sí nosotros sacamos temas medioambientales y sobre todo, petición de información y documentación, que es lo que, lo que tanto...» (GD2).

Tienen actuaciones programadas como la de nombrar un coordinador del área medioambiental.

«Entonces, uno de los trabajos que tenemos pendiente es nombrar un coordinador en el tema de medio ambiente que sea nombrado a través de una especie de interempresa, una sección sindical de interempresa. Se ha nombrado un coordinador y ahora, en función de ese coordinador, en un futuro próximo, el integrar de manera que en todos los sitios se haga igual, independientemente de que se tengan cosas distintas y dispares, que es lo lógico, porque se hacen..., pero para a través de tener esa información, ir pudiendo participar. Y en los convenios estamos intentando meter cláusulas que le den un foro de participación, un foro de debate, un foro de reunión con la dirección directa, en el tema de medio ambiente, cosa que no existe hasta el día de hoy» (GD2).

Entre las actividades sindicales más positivas, aunque minoritarias, que se han realizado en materia ambiental destacan la identificación de productos y procesos contaminantes, especialmente en el caso de las emisiones. También comienzan a diseñarse planes de trabajo para impulsar la acción sindical ambiental.

«Hombre, sí que ha hecho, ha elaborado un plan de trabajo, en principio lo que ha hecho ha sido determinar qué tipo de productos entran en cada una de las factorías y salen, qué tipos de procesos en su..., o sea qué tipo de transformación en el proceso, puede dar lugar a la emisión de cualquier tipo de contaminante. O sea, digamos que él lo que ha hecho ha sido un plan de trabajo, de manera que eso se va a remitir a los distintos delegados de prevención que es en los que se están apoyando a día de hoy, para que una vez que se tenga toda esa información en un punto centralizado, que ya tienen información de todos los sitios, ahora mismo el foro que tenemos serían las coordinadoras interempresa de salud laboral, porque otro foro no existe. Entonces tienes que aprovechar las futuras reuniones que haya de esto para, con todos los datos, decir "señores, estos son los datos que tenemos, el plan de trabajo siguiente es cuantificar, minimizar, cambiar, sustituir", ya se decidiría en cada momento» (GD2).

De cualquier modo, la mayoría se sienten muy limitados. Consideran que uno de los grandes obstáculos para la participación de los trabajadores es la actitud de las empresas, que se limitan estrictamente a cumplir con la ley. En algunos casos la sensación de impotencia es tal que llegan a considerar que no procede el plantear a la empresa, ni en el convenio, cuestiones medioambientales:

«Antes has preguntado por qué no dan la diversa participación del tema de medio ambiente a los..., digamos representantes de los trabajadores, a los delegados de prevención y tal, y es que está claro, las empresas se limitan estrictamente a cumplir la legalidad, y eso a trancas y barrancas...» (GD3).

«Nosotros hemos planteado ahora en un segundo convenio a nivel de todas las empresas, se ha planteado ése. Nosotros ya teníamos pendiente la participación en la prevención porque teníamos derecho y obligación a opinar, pero no a que nuestra opinión se tuviese en cuenta. Entonces ya, con que se nos tuviese en cuenta nuestra opinión, ya hemos tenido ahí un reto bueno. De delegados de medio ambiente, ni lo hemos planteado. Y lo acabamos de firmar hace dos días» (GD2).

«En los convenios, por desgracia, a estas alturas, y digo una empresa que estamos muy bien organizada, digo muy organizada a nivel sindical, y con los sindicatos muy bien estructurados y además con mucha influencia como es la nuestra, y ahora mismo es una negociación colectiva impensable» (GD2).

Entre los obstáculos señalados que limitan su participación se destacan la descoordinación interna dentro del sindicato y falta de organización.

«Tenemos un problema, porque creo que hay una descoordinación grande a nivel interno del sindicato, inclusive para enterarnos de qué es lo que hay en las demás empresas, es la misma empresa con distintas factorías, inclusive otras divisiones, pero no todo el mundo lo enfoca del mismo modo ¿no?» (GD2).

«A nivel de sindicatos provinciales, pues también andamos muy perdidos en el tema medioambiental. Desde luego, desde la propia estructura del sindicato...» (GD2).

Otro de los obstáculos señalados son la falta de formación y conocimientos y la acumulación de tareas.

«Igual nos ha pasado a nosotros, además, el comité de empresa que nosotros tenemos es prácticamente nuevo y trabajamos tres; pero (...) y trabajamos tres, los otros son viejos que ni han hecho nunca nada y están ahí protegidos y refugiados..., y hay que hacer un estudio todavía. Y vamos que tenemos mucho trabajo pendiente y lo que llevamos hecho, lo hemos hecho entre tres... A nivel sindical allí estamos todavía empeñando, hemos tenido que tener ayuda porque estábamos perdidos todavía, nadie ha tratado de formarse..., ahora estamos revolucionando un poquito» (GD2).

«Así nos lo dicen: “va a entrar en vigor esta norma y nosotros nos antepone, y hemos solicitado, o vamos a, tenemos previsto de hacer aquello o esto”. Ahora, nosotros tampoco hemos puesto mucho empeño, la verdad sea dicha, el informarnos si tienen que tener más o menos. Hemos puesto ahora mismo más empeño en la negociación del convenio que en informarnos de otras cosas. Ya te digo, somos tres y nos desborda el trabajo» (GD2).

De cualquier forma, pese a las dificultades planteadas, los propios delegados consideran fundamental y positiva la intervención de los trabajadores y de sus representantes en materia ambiental, dado su potencial para proponer mejoras. Pero ellos son conscientes de que para poder hacerlo con eficacia necesitan capacitación y formación en medio ambiente.

«Yo pienso que en tema medioambiental, la actuación del trabajador es fundamental, porque, si es cierto que un trabajador no hace las grandes emisiones, es la empresa que hace la gran emisión, pero esa gran emisión son, lo que comentaba de la casa el aceite, son las pequeñas emisiones de cada uno de nosotros. O sea que si a nivel individual, como comentaba el compañero, si a nivel individual tenemos ese conocimiento y compromiso y tal y la cultura es medioambiental, tenemos un gran trabajo hecho» (GD3).

«El trabajador es el punto importante de las empresas, lo que pasa es lo que yo digo..., si al trabajador se le tuviese en cuenta, el trabajador podría hacer muchas cosas porque quien trabaja día a día con las cosas, podría dar muchos consejos de forma de dar con respuestas..., pero no se le tiene en cuenta, no se le tiene en cuenta porque el trabajador tiene..., no se le tiene en cuenta. Al trabajador hay que formarle, pero como le formen de la misma forma que en prevención de riesgos laborales...» (GD3).

3.1.2.6. Demandas y expectativas futuras

Hemos verificado la existencia de una creciente y extendida, aunque difusa, conciencia ambiental cívica entre los trabajadores. Ninguno de los participantes en los grupos de discusión desconsidera la gravedad de los impactos ambientales derivados de la actividad productiva humana. Si bien no apreciamos diferencias notables en cuanto a la sensibilidad y conciencia medioambientales entre trabajadores de grandes, medianas y pequeñas empresas pertenecientes a los diferentes sectores de la producción y los servicios, sí que hemos detectado diferencias en cuanto a la confianza que tienen en la acción colectiva de los trabajadores. Tanto en lo que se refiere a que su acción pueda influir en la dirección de su empresa, como en cuanto a la capacidad de ésta para adoptar medidas ambientales positivas y eficaces.

Los trabajadores de pequeñas empresas, particularmente quienes no tienen responsabilidades de representación de sus compañeros y/o no están afiliados a ninguna de las centrales sindicales, depositan menos expectativas en su capacidad de presión ambiental que los trabajadores de grandes empresas y particularmente de los representantes legales cuya opinión se ha recabado. Por ello también tienen menor necesidad o ninguna, según los casos, de formación y asesoramiento.

Los delegados tienen interés en trabajar y participar en cuestiones ambientales. Sin embargo, muestran inquietud e incertidumbres sobre las vías para hacerlo. Mantienen expectativas y piensan que pueden promover mejoras y reivindican una serie de demandas tanto ante sus empresas como respecto a su sindicato. Los trabajadores de PYME esperan menos por lo que también demandan con menor fuerza a los empresarios y centran más sus peticiones hacia el mundo institucional político.

a) Demandas a la empresa; derechos de información y otros

Los delegados son conscientes de que deben conocer con lo que trabajan. Para ello, se requiere formación e información adecuada de la que carecen; concretamente, a sus empresas les solicitan especialmente más información, pero también formación:

«Has dicho de productos que ni siquiera tienen ficha de seguridad, ¿por qué tenemos que trabajar con productos que nosotros no sabemos lo que pasa con ellos?» (GD3).

«– Creo que generamos demasiados residuos y no sabemos cómo..., cómo deshacerlos de ellos.

– Tanto a la empresa le hace falta la educación en..., la educación que tiene que llegar poco a poco, tiene que llegar, y coger la educación de lo que es evitar los riesgos, crearse...» (GD3).

b) Demandas a la Administración; sus obligaciones

A la Administración demandan una legislación más estricta, que las empresas sean inspeccionadas y sancionadas en caso de incumplimiento. Una normativa más rígida permitiría, por otra parte, que los delegados y trabajadores pudiesen exigir mayor implicación de sus empresas por el cuidado del medio ambiente y reclamar además sus formas de participación:

«...y de momento no tenemos argumentos legales para exigirle todo ese compromiso con el medio ambiente hasta que no entre la ley, una vez que entre la ley ya cambia el tema, nosotros tenemos más herramientas» (GD3).

«Yo no sé si esta nueva ley ya traerá incluida alguna obligación para la empresa de darnos información, porque la verdad es que no está en ningún sitio ¿dónde tiene que

decirme a mí las emisiones contaminantes?, ¿qué argumento legal tengo yo para exigir a la empresa que me lo dé?, o negocio y tengo la suerte y..., bueno..., pero no hay un argumento legal, no tengo herramientas para presionarle» (GD3).

«Tiene que ser la propia Administración, quien te tiene que mandar a ti como empresa, la normativa que tienes que cumplir y de qué manera tienes que cumplir...» (GD4).

c) Demandas y expectativas respecto a los sindicatos

Figura de delegado en medio ambiente

Conocen la existencia de acuerdos en algunos territorios y lo convenido en la negociación colectiva de algún sector respecto a la creación de la figura de delegado de medio ambiente. Se muestran interesados por la misma y piensan que todavía no se ha puesto en funcionamiento.

«En el convenio de químicas hay una figura que es una figura que es el, la vigilancia del medio ambiente que no está potenciada y yo he estado comentando a ver cómo esa figura porque sí no me..., no está todavía nombrada ni se está haciendo nada..., yo por eso venía a estas reuniones, porque pienso que es importante ver la contaminación que externalizamos, más que la que..., internamente creemos más o menos detrás del problema, lo consigamos o no lo consigamos, o sea que tenemos que hablar de lo que externalizamos afuera» (GD3).

«Es fundamental que igual que se ha dado una forma más regulada de la ley del delegado de prevención, pues que se haga algo similar para el delegado de medio ambiente...» (GD3).

Valoran como positiva y necesaria dicha figura de delegado de medio ambiente para descargarles a ellos de trabajo:

«... y habría que potenciarlas, como ayuda (...) y si se escapa por dentro que lo pille por fuera. Es un complemento importante...» (GD3).

«Si esa figura se reglamentara, se legalice esa figura en el ámbito de cada empresa, es una forma de mejorar el medio ambiente. Es vertebrar la sociedad, no es que..., las personas participen en los sectores para que controlen..., como los consumidores en consumo, si tú le dices a un trabajador que se controle un poco el medio ambiente algo se hará, y se hará bastante» (GD3).

Se plantean y discuten hasta qué punto sería o no más eficaz que dicha figura estuviese integrada por los propios delegados de prevención, su formación sería más rápida y fácil y lograrían un conocimiento de conjunto mucho más adecuado:

- «— Yo creo que perfectamente la misma persona podía asumir las dos funciones y como (...), pero se puede, se puede y se debe hacer todo. Que tú tengas una máquina que se va a romper y te puede matar a un tío, lógicamente eso es prioritario, pero es que el medio ambiente también es un tema también prioritario.*
- Por ejemplo, tú tienes una bolsa así de gorda y no puedes coger la bolsa y ponerla encima de la mesa porque, porque entonces por los agujeros se te cae...*
- ... pero bueno, pero eso pasa en la casa con el cuidado, con la limpieza..., y tú vas..., como puedes, hombre si no puedes, no puedes. Lo que comenta aquí el compañero, el delegado de prevención que ya tiene información en materia de cómo todo eso afecta al trabajador, ya tiene una formación, ya tiene una base, ya sabe algo. Si es la misma figura la que lleva el tema del medio ambiente a lo mejor va a ser más fácil formarle. La información que va a tener va a ser más completa,*

yo pienso que puede ser y de hecho que es preferible desde mi punto de vista que sea la misma figura» (GD3).

Formación, información y asesoramiento

Las demandas encaminadas al sindicato se centran en cómo poder participar en cuestiones medioambientales dentro de su empresa. Reivindican en primer lugar apoyo por parte del sindicato, formación e información bien estructurada, así como una política clara en estas cuestiones, especialmente en el tema de la normativa y legislación existentes:

«Y lo que sí queríamos pedir era un apoyo del sindicato en este sentido, porque creo que, al igual que sobre salud laboral se ha dado muchísima cantidad de información, cursos, etcétera, en el medio ambiente vamos cada uno un poco por libre, entonces debería de, la hay a lo mejor, pero no le llega a los delegados, una política clara, en determinados aspectos ¿no?, y que sea de aplicación en todos los lados. Yo me recuerdo unos cursos que yo he asistido al tema este de medio ambiente y demás, recuerdo uno era con un librito y te enseñaban de alguna manera a mirar, que era una cosa bastante importante, pero eso fue una cosa lejana, no se ha seguido teniendo proyección, los delegados cambian y cambian las circunstancias, y creo que eso sería una cosa conveniente» (GD2).

«A la pregunta que tú hacías antes sobre cómo nos enteramos de nueva legislación, no hay forma, o sea no hay forma estructural ¿me entiendes?, tú te enteras si hablas con Fulanito y Fulanito está enterado y me lo ha dicho, vale, pero nos llega por ejemplo flojo, desde el sindicato nos llega flojo, desde la dirección de la empresa hay veces, por ejemplo en el caso nuestro concreto, yo me llevo muy bien con el que está de encargado en el tema de medio ambiente, y si a él le llega algo que entiende que a mí me puede valer, pero claro, estoy supeditado a que él entienda si me vale o no» (GD2).

«Se supone que hay gente que se interesa por saberlo, lo que pasa es que, como ha pasado muchas veces, es que hay cosas que te pierden y claro, cuando ya te tienes que meter en la normativa laboral, en la normativa de seguridad e higiene y en el medio ambiente, entonces claro, tienes que hacer (¿con la ayuda de?) unas instrucciones, y dices “mira, éste ¿cómo (...)?, pues mira, el problema es éste, éste, éste..., te mando esta información”, entonces tú estás al día, porque claro tú no puedes ser» (GD2).

Demandan nuevos instrumentos para intervenir: guías prácticas de consultas, informes y artículos de revistas.

«Una guía, una guía informativa sobre medio ambiente, que yo sepa hasta ahora no hay nada, por lo menos que yo conozca no hay nada, ninguna guía de consulta...» (GD3).

«No, yo no me refiero a tanto, específico porque no sabría yo a ese filtro de la tubería última no sé qué no sé cuántos..., si no “trabajamos con esto...” un poco pues a grandes rasgos, no sé, saber qué puedes buscar, qué puedes mirar, qué puedes pedir, qué le podría pedir a la empresa mañana cuando llegue y le digo “venga, que está un tema de medio ambiente y quiero que me enseñes o que me digas”..., un poco todo eso» (GD3).

«En ISTAS hay poca cosa de medio ambiente, yo estoy siempre en la página de ISTAS y hay poca cosa de medio ambiente, muy poquito, no es que..., me leo casi todo, pero vamos que..., poco. Al igual que también veo en la revista de tampoco, un poquito prevención, mensualmente, muy poquito y de medio ambiente menos» (GD3).

Consideran que los materiales que ya existen no llegan a los que deberían ser sus destinatarios principales.

«La revista, la revista es muy importante, la Daphnia, es muy buena, yo no sé si lo recibiréis... Yo tenía una cosa que se tendría que hacer una campaña, yo creo que sí, porque no les llega, no hay mucho conocimiento de la revista» (GD2).

«— Yo creo que debería hacer una lista de cancerígenos, una lista de...
— Ya está hecha» (GD3).

Por último, demandan al sindicato más asesoramiento y sobre todo una política clara desde el sindicato que les marque las directrices sobre las que trabajar:

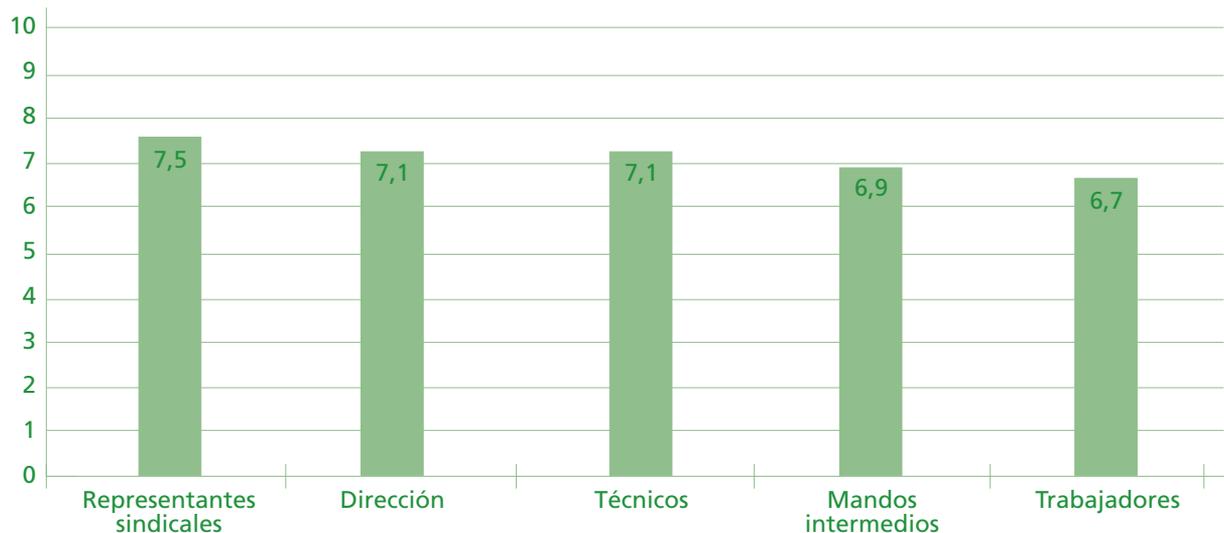
«No, del sindicato, yo digo del sindicato, no..., de los demás creo que lo tengo más claro, lo tengo más claro porque es más difuso, pero sí una política más clara o unas directrices más claras por parte del sindicato. Más que formación, porque muchas veces nos hartamos a pedir formación, formación, formación..., luego no sabemos cómo aplicarla, porque dices “bueno, y esto cómo lo aplico luego”, que no es problema de la formación que has recibido, sino que a lo mejor no es el ámbito donde lo tienes que aplicar ni nada..., pero sí unas políticas más claras, unas directrices más claras desde arriba y que implique a lo que es todo el sindicato en sí» (GD3).

3.2. Fase cuantitativa

3.2.1. Sensibilización ambiental e imagen corporativa

FIGURA 1. PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL DE LOS DIFERENTES AGENTES DE LA EMPRESA (P1A-P1E)

Base: muestra total (n=400). Valores medios (escala de 0 a 10).



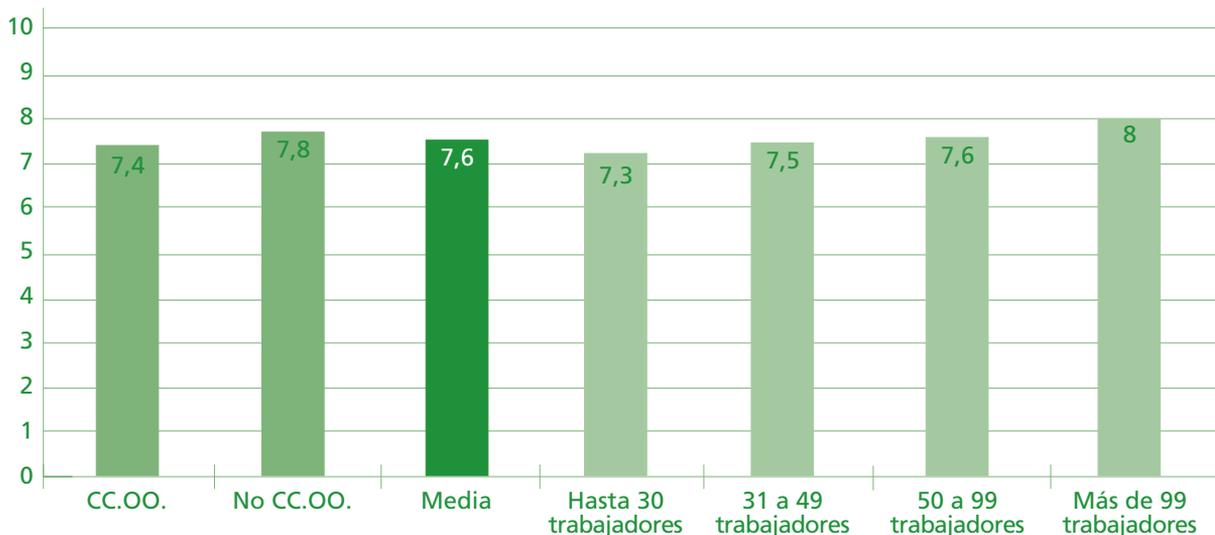
- Como podemos observar, la percepción sobre el grado de sensibilización ambiental de los diferentes colectivos de la empresa es positiva: sensibilización ambiental de

los diferentes colectivos de la empresa es positiva: de media, los entrevistados consideran que la sensibilización ambiental se sitúa, en todos los casos, por encima de los 6,7 puntos, en una escala de 0 a 10.

- Los entrevistados (representantes sindicales) se ven a sí mismos como los más sensibilizados con el tema, mientras que los trabajadores son percibidos como los menos sensibilizados.
- Los delegados de CC.OO. muestran una tendencia algo más crítica, al menos en relación con la sensibilización de los representantes sindicales, la dirección y los técnicos. En estos casos, los afiliados al sindicato califican el grado de sensibilización ambiental con una puntuación inferior a la media. El estamento con el que son más críticos es la dirección de las empresas.

FIGURA 2. PERCEPCIÓN SOBRE EL GRADO DE IMPORTANCIA QUE LAS EMPRESAS ATRIBUYEN A SU IMAGEN CORPORATIVA (P2)

Base: muestra total (n=400). Valores medios (escala de 0 a 10 puntos)

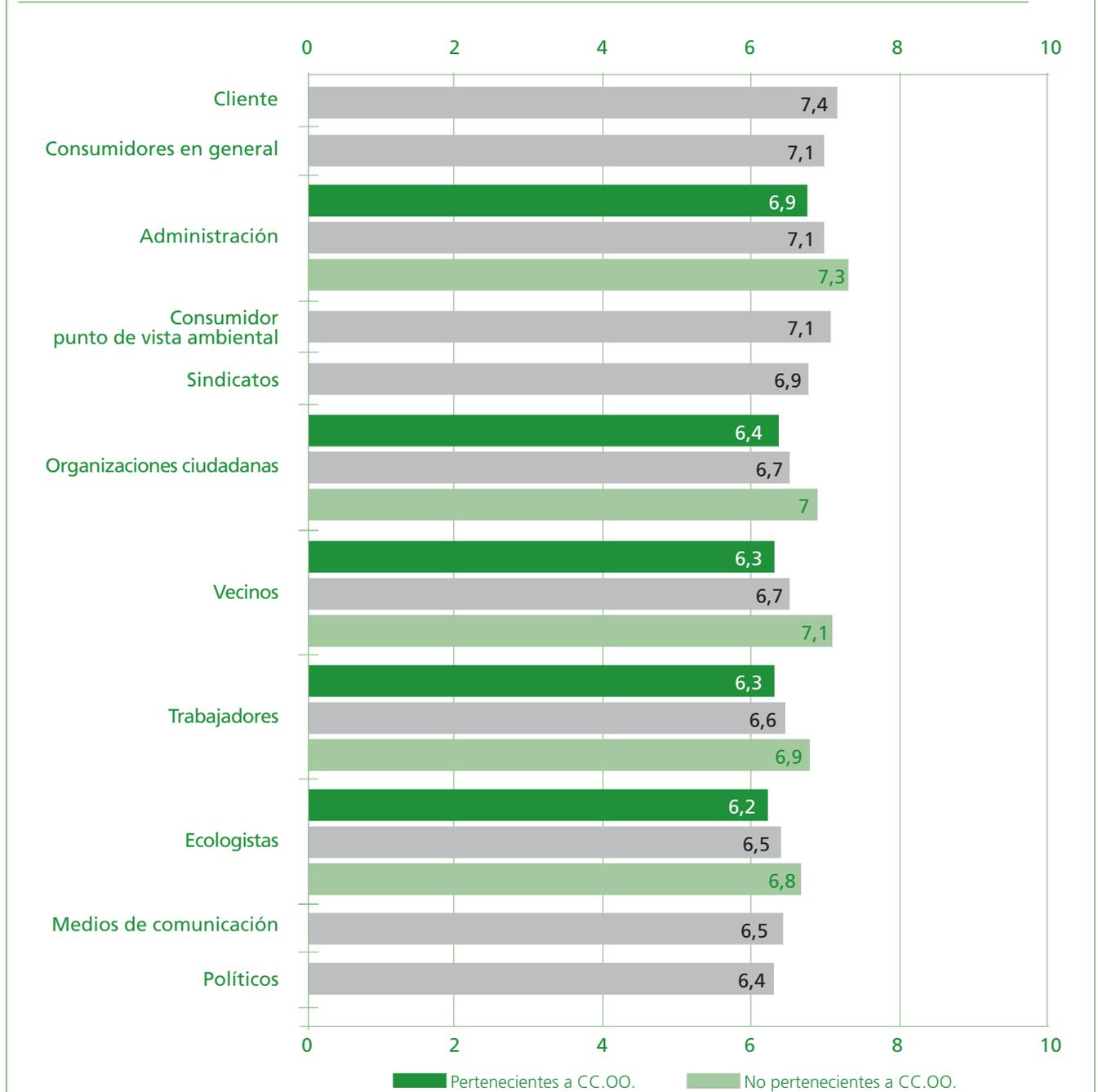


- Los entrevistados consideran que las empresas le atribuyen bastante importancia a su imagen corporativa. De media, y en una escala de 0 a 10 puntos, valoran este nivel de preocupación por encima de los 7 puntos.
- Al realizar un análisis por segmentos muestrales, observamos que hay una diferencia significativa entre las percepciones de los delegados de CC.OO. y las de los demás entrevistados. Los entrevistados que pertenecen a CC.OO. consideran que el grado de preocupación de las empresas por su imagen corporativa es de 7,4 puntos, dos décimas por debajo de la media y cuatro bajo el valor del segmento de no afiliados a CC.OO.
- También se observa una diferencia entre las opiniones en función del tamaño de la empresa en la que trabaja el entrevistado: a medida que el tamaño de la empresa aumenta, sus trabajadores la perciben como más preocupada por su imagen corporativa. Así, entre los delegados de empresas de 100 y más trabajadores, la media llega a 8 puntos.

3.2.2. Imagen de la empresa

FIGURA 3. PERCEPCIÓN SOBRE LA IMAGEN QUE TIENEN DIFERENTES AGENTES SOCIALES DE LA EMPRESA (P3A-P3K)

Base: muestra total (n=400). Valores medios (escala de 0 a 10 puntos).



- En opinión de los entrevistados, las empresas gozan de buena imagen entre los distintos agentes sociales. Como observamos en el gráfico anterior, según los entrevistados, las empresas tienen una imagen que, en una escala de 0 a 10 puntos, supera los 6 puntos para todos los colectivos.
- Los públicos entre los que, en opinión de los entrevistados, es más débil la imagen de la empresa son los políticos, los medios de comunicación y los ecologistas. Sin

embargo, se debe considerar que al preguntar por estos grupos en particular, al menos una tercera parte de los entrevistados se abstuvo de responder (el 40%, 41% y 35% de los entrevistados no respondió a las preguntas sobre estos agentes sociales, respectivamente).

- Por el contrario, el colectivo que mejor valora a las empresas, según perciben los delegados de prevención, es el compuesto por sus clientes. De media, los entrevistados creen que la imagen de las empresas ante sus clientes es valorada por encima de los 7 puntos.
- Una variable que discrimina claramente es la pertenencia a CC.OO. Los delegados que no pertenecen al sindicato parecen tener una visión más positiva sobre la imagen corporativa de las empresas. En todos los aspectos en los que se detectan diferencias significativas, los no afiliados a CC.OO. creen que la imagen de la empresa es mejor de lo que piensan quienes pertenecen al sindicato.
- Por tamaño de la empresa, en cambio, no se advierte ninguna diferencia significativa.

3.2.3. Factores del compromiso medioambiental

FIGURA 4. ASPECTOS QUE FAVORECEN EL COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL (P4A – P4G)

Base: muestra total (n=400). Porcentajes.

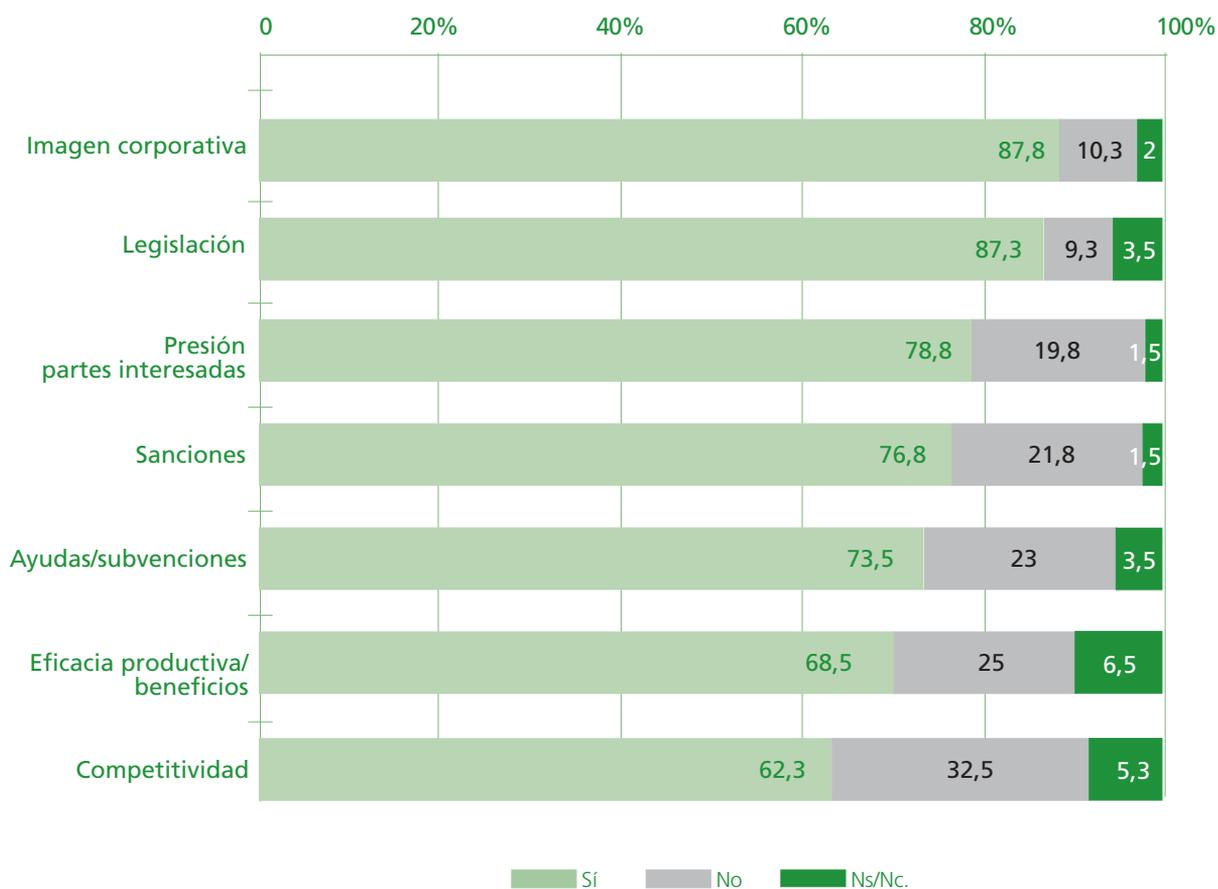


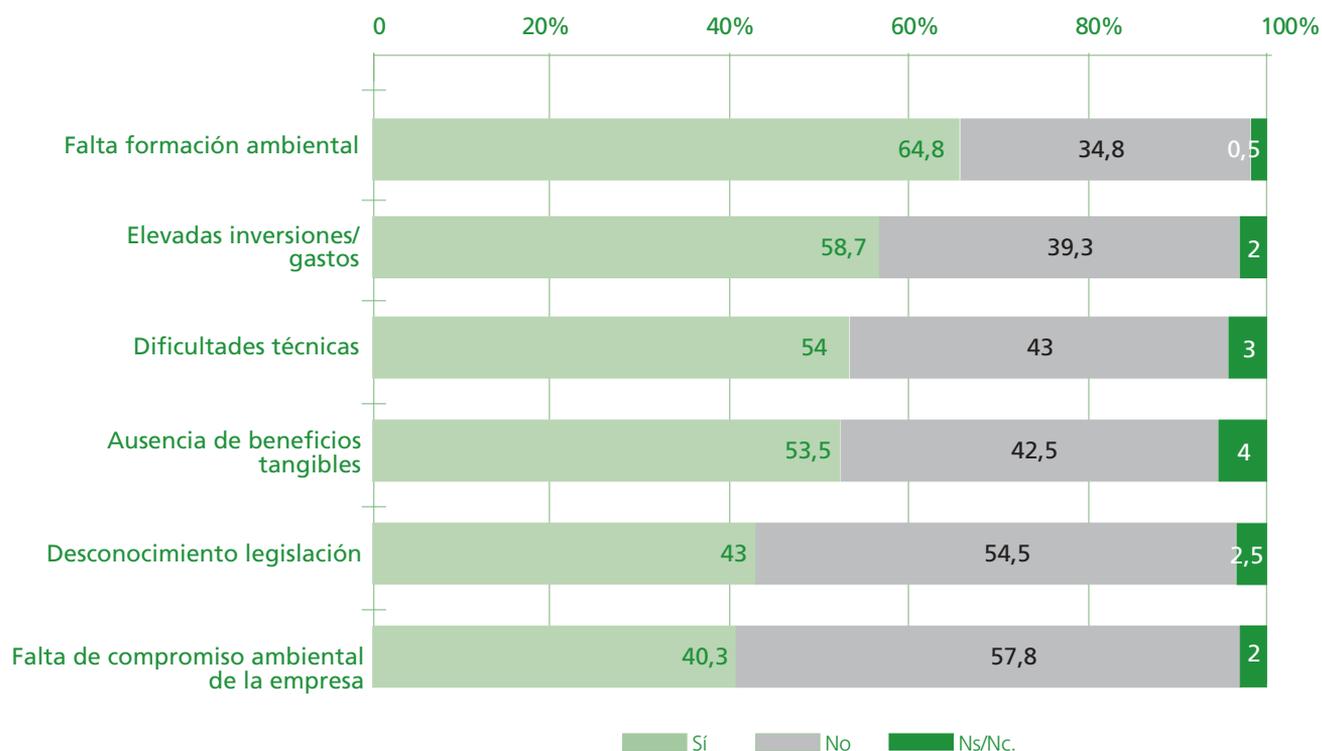
TABLA 1. OTROS ASPECTOS QUE FAVORECEN EL COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL (P4H)

Base: muestra total (n=400). Porcentajes	
Base: exponen algún factor	%
Voluntad/concienciación en general	18,0
Voluntad/concienciación de la empresa/patronal	11,8
Voluntad/concienciación de los trabajadores	9,9
Comunicación, formación, información	9,9
Imagen de la empresa/los clientes/exigencias mercado	8,7
Cumplimiento de la legislación	8,1
Control, inspecciones/sanciones	6,8
Ayudas y facilidades por parte de la Administración	5,0
Mejoras en las condiciones de trabajo	3,7
Ahorro de recursos	3,1
Tener en cuenta las sugerencias de los agentes implicados	1,2
Otros	9,3

- En opinión de los entrevistados, los factores que más favorecen el compromiso medioambiental de la empresas son: la imagen corporativa de la empresa y la legislación vigente. Esta percepción es coincidente con la expresada por las empresas, como hemos visto en los resultados de la fase cualitativa de esta investigación. Recordemos que el primer factor que señalaban los entrevistados representantes tanto de empresas grandes como pequeñas, era su imagen corporativa.
- Por el contrario, el aspecto que menos incidencia tendría sobre el compromiso medioambiental es la competitividad frente a otras empresas.
- Al consultar por otros factores que pueden impulsar un comportamiento sano ambientalmente, surge la idea de la concienciación y de la voluntad de efectuar mejoras en esta materia, tanto de la empresa como de los trabajadores.
- Otro aspecto mencionado espontáneamente es el de la comunicación: la idea es que a mayor información sobre el tema ambiental, mayor será la preocupación por el tema.

FIGURA 5. ASPECTOS QUE FRENAN EL COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL (P5A – P5F)

Base: muestra total (n=400). Porcentajes


TABLA 2. OTROS ASPECTOS QUE FRENAN EL COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL (P5G)

Base: muestra total (n=400). Porcentajes

Base: exponen algún factor	%
Costes/gasto/dinero/inversiones	39,0
Falta de información/formación, desconocimiento	13,8
Excesiva burocracia, multitud de cambios en la legislación	11,4
Actitud, falta de concienciación o compromiso en general	9,8
Falta de ayudas e información por parte de la Administración	7,3
Actitud, falta de concienciación/compromiso de la patronal	4,9
Actitud, falta de concienciación/compromiso trabajadores	4,1
Tiempo a invertir	2,4
Clientes	2,4
Falta de control de la Administración	1,6
Otro	4,9

- El principal motivo que arguyen los entrevistados para explicar la falta de compromiso ambiental de las empresas es la falta de formación ambiental: aproximadamente dos de cada tres entrevistados cree que esta desinformación frena las medidas de mejora en materia ambiental.

- En un segundo nivel se encuentran los factores que podríamos denominar asociados a cuestiones económicas como las inversiones y gastos que supone la implantación de medidas de mejoras, las dificultades técnicas que implican y la ausencia de beneficios tangibles. Al preguntar por otros factores, los entrevistados vuelven a señalar el aspecto económico como el más importante. Recordemos que éste es uno de los factores más importantes para los representantes de empresas, como veíamos en los resultados de la fase cualitativa.
- El desconocimiento de la legislación y la falta de compromiso ambiental de las empresas son los factores que se sitúan al final de esta lista. En estos casos, son más los entrevistados que consideran que estos factores no influyen en la implantación de medidas de mejora que los que opinan que sí tienen incidencia.
- Al analizar el comportamiento de los distintos segmentos muestrales encontramos tan sólo dos diferencias significativas: más de la mitad (55%) de los entrevistados de empresas pequeñas (hasta 30 trabajadores) cree que el desconocimiento de la legislación vigente frena la implantación de medidas de mejora (frente al 43% de media); tres de cada cinco afiliados a CC.OO. considera que la ausencia de beneficios tangibles es un desincentivador de mejoras (frente al 54% de media).

3.2.4. Impacto ambiental de los procesos de la empresa

FIGURA 6. PERCEPCIONES SOBRE EL NIVEL DE IMPACTO AMBIENTAL DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DE LA EMPRESA (P6A-P6F)

Base: muestra total (n=400). Valores medios (escala de 0 a 10 puntos)

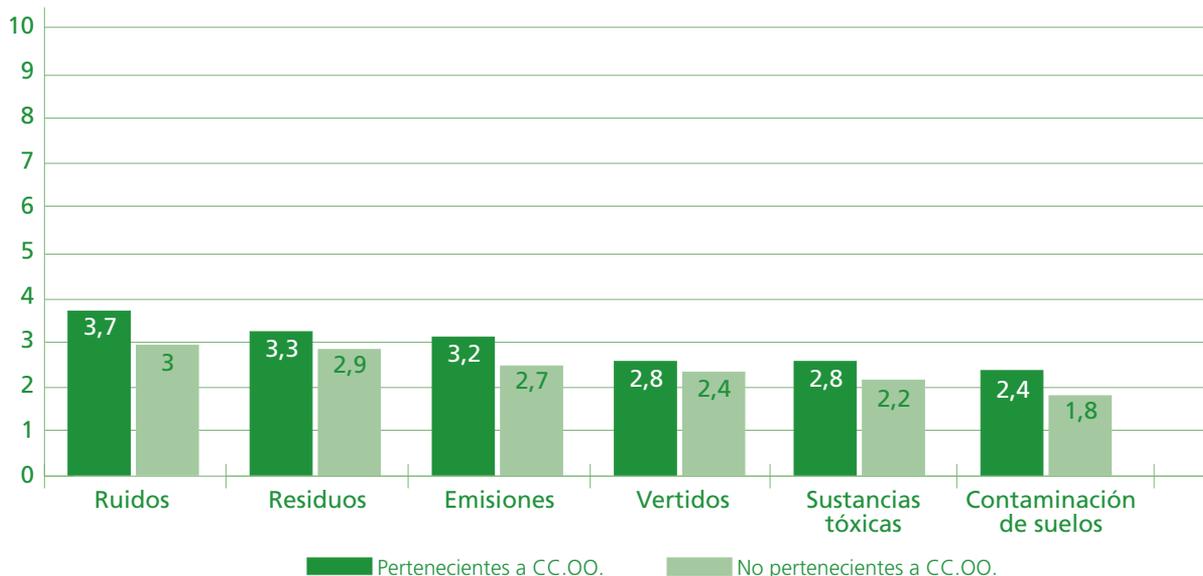
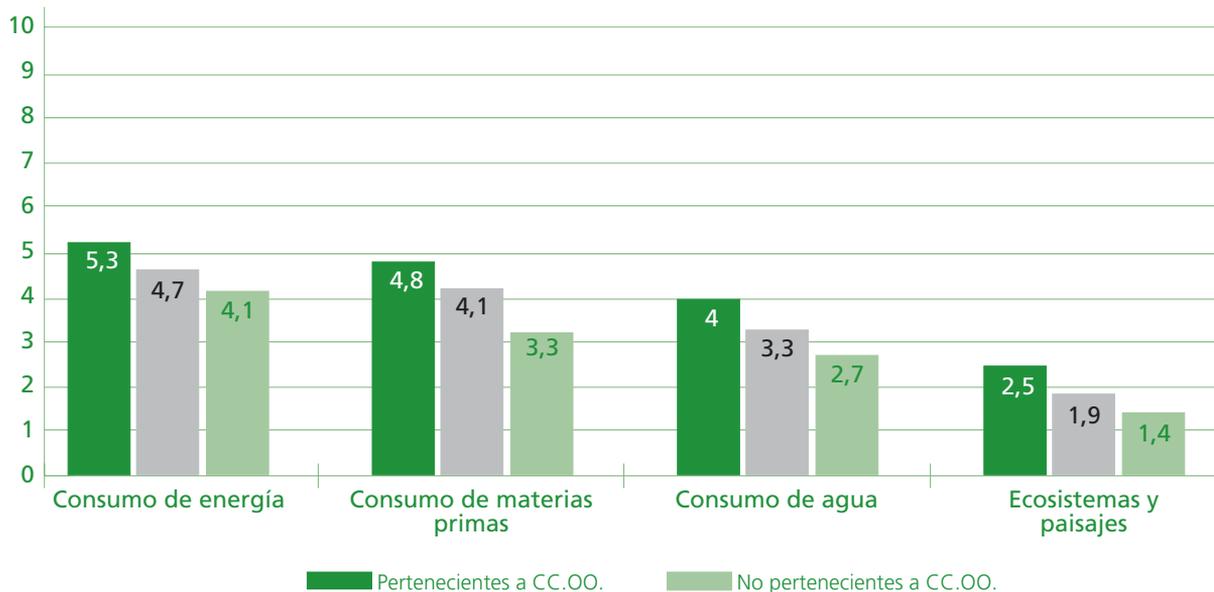


FIGURA 7. PERCEPCIONES SOBRE EL NIVEL DE IMPACTO AMBIENTAL DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DE LA EMPRESA (P6G-P6J)

Base: muestra total (n=400). Valores medios (escala de 0 a 10 puntos)

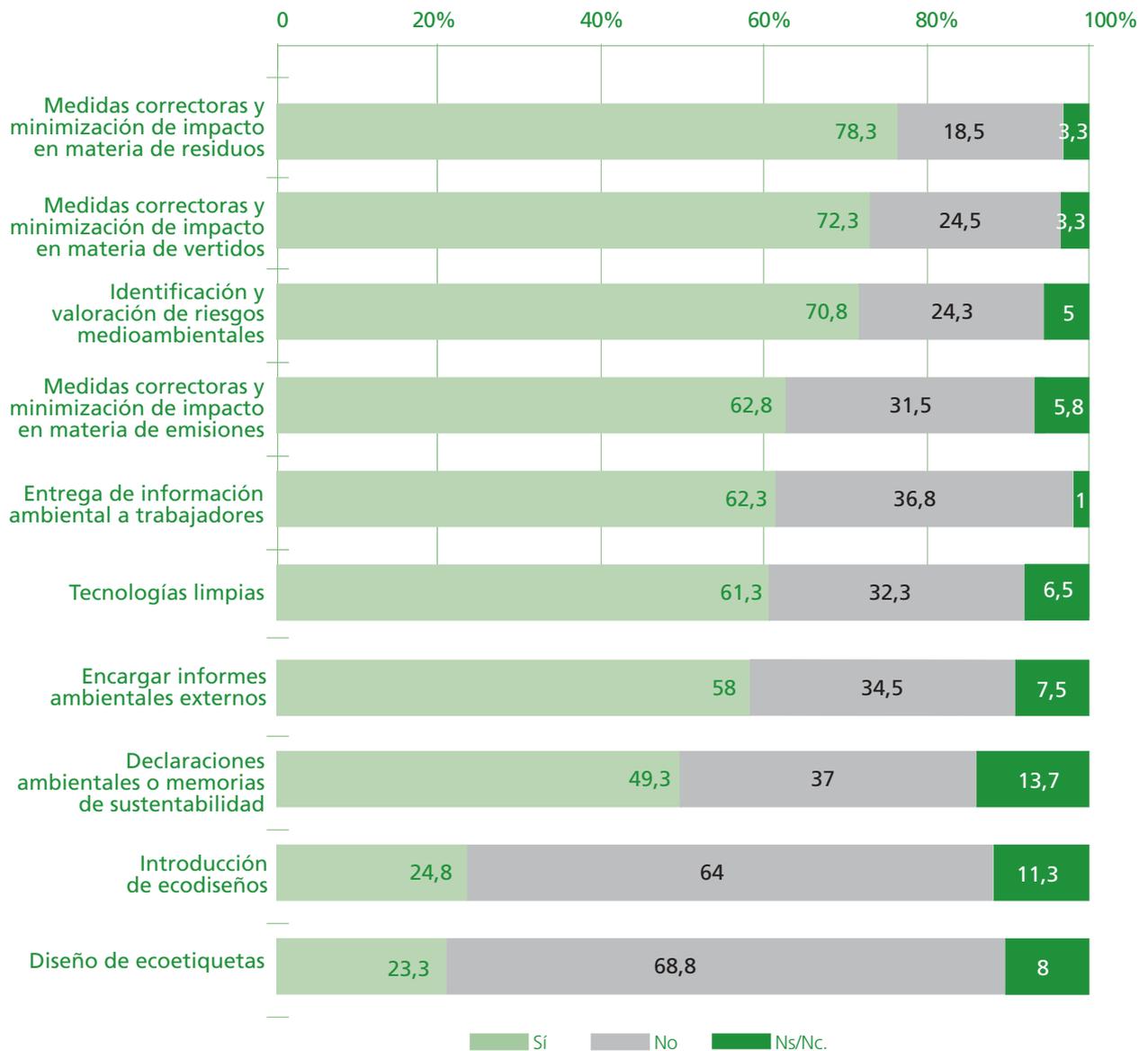


- Los aspectos más críticos de la actividad productiva de las empresas, desde el punto de vista de los entrevistados, son el consumo de energía, agua y materias primas, y la contaminación por ruidos. De todas maneras, la percepción media es que el nivel de impacto es bastante bajo: ningún aspecto supera los 5 puntos (en una escala en que 10 equivale al mayor impacto negativo).
- En el extremo opuesto, las dimensiones sobre las que menos impacto tienen las actividades productivas son los suelos, el paisaje y el ecosistema.
- Como se advierte, en la valoración de todos los aspectos se observa una diferencia significativa entre la percepción que tienen los afiliados a CC.OO. y los no afiliados a este sindicato. La tendencia por la cual los primeros se muestran más críticos, se confirma nuevamente. Hay aspectos, como la contaminación por ruidos, por uso de sustancias tóxicas, de suelos, de ecosistemas y paisajes, y el impacto del consumo de energía, materias primas y agua, en los que ambos grupos (afiliados y no afiliados a CC.OO.) se diferencian en un punto o más.
- Si observamos las percepciones según el tamaño de la empresa, las diferencias también son significativas. La tendencia en todos los casos es que mientras mayor es el número de trabajadores, mayor es la percepción sobre el impacto negativo de la actividad productiva. Aunque la tendencia que se observa no es directamente proporcional al tamaño, sí se puede hablar de dos grupos de empresas: las que tienen hasta 40 trabajadores y las de más 50 asalariados.
- Estos resultados son coincidentes con los obtenidos mediante la fase cualitativa de este estudio. Recordemos que los entrevistados de empresas pequeñas mostraban menos claridad a la hora de identificar los aspectos más críticos de las actividades de las empresas, mientras que los de empresas grandes, además de tener una percepción más clara, se mostraban más críticos.

3.2.5. Medidas de mejora ambiental

FIGURA 8. MEDIDAS DE MEJORA AMBIENTAL IMPLANTADAS EN LAS EMPRESAS (P7A- P7J)

Base: muestra total (n=400). Porcentajes



- En materia de medidas correctoras, se observan tres grupos de acciones según el nivel de implantación en las empresas:
 - las relacionadas con la corrección en materia de residuos y de vertidos, y los análisis de riesgos, por una parte, adoptadas por más de las dos terceras partes de las empresas;
 - las medidas en relación con las emisiones, la información a trabajadores, la implantación de tecnologías limpias y la elaboración de informes externos, adoptadas por más de la mitad de las empresas,
 - y aquellas adoptadas por menos de la mitad de las empresas: declaraciones ambientales, ecodiseños y ecoetiquetas.

- El tamaño de la empresa parece estar directamente relacionado con la adopción de medidas correctoras en materia ambiental. En el gráfico siguiente enseñamos aquellas medidas en las que se advierten las mayores diferencias significativas por tamaño de la empresa.

FIGURA 9. MEDIDAS DE MEJORA AMBIENTAL IMPLANTADAS EN LAS EMPRESAS, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA (P7A-P7J)

Base: muestra total (n=400). Porcentajes verticales

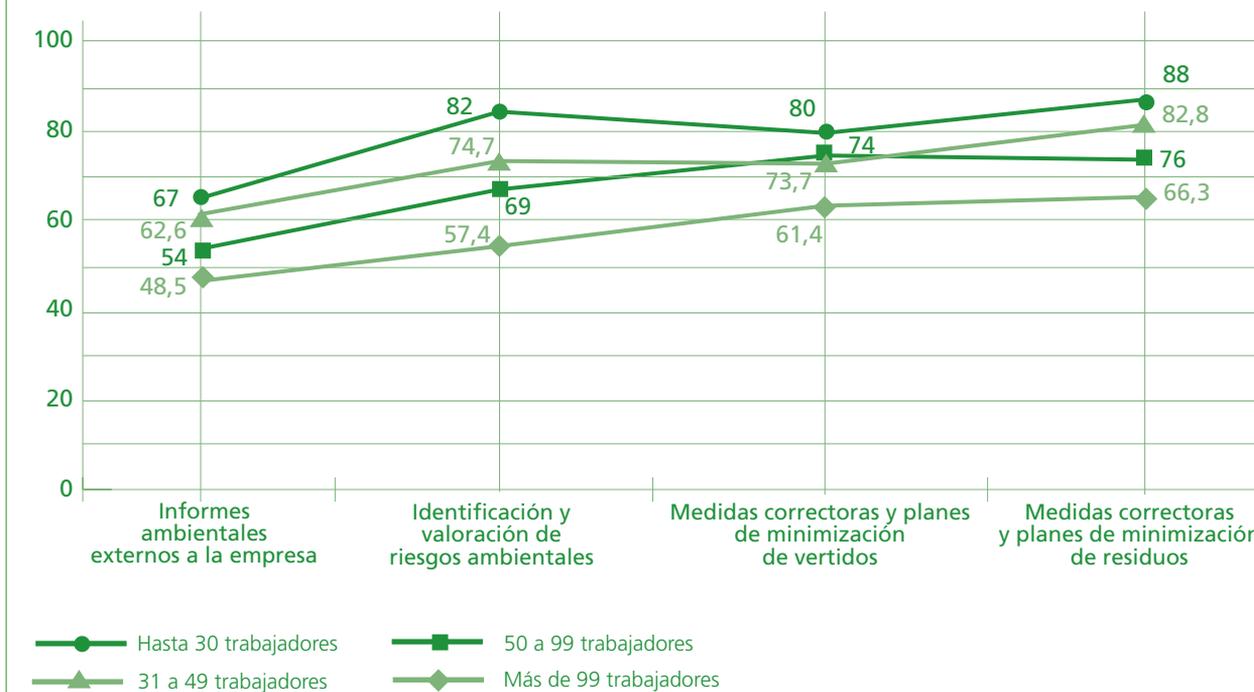


FIGURA 10. FASE CUANTITATIVA; MEDIDAS DE MEJORA AMBIENTAL

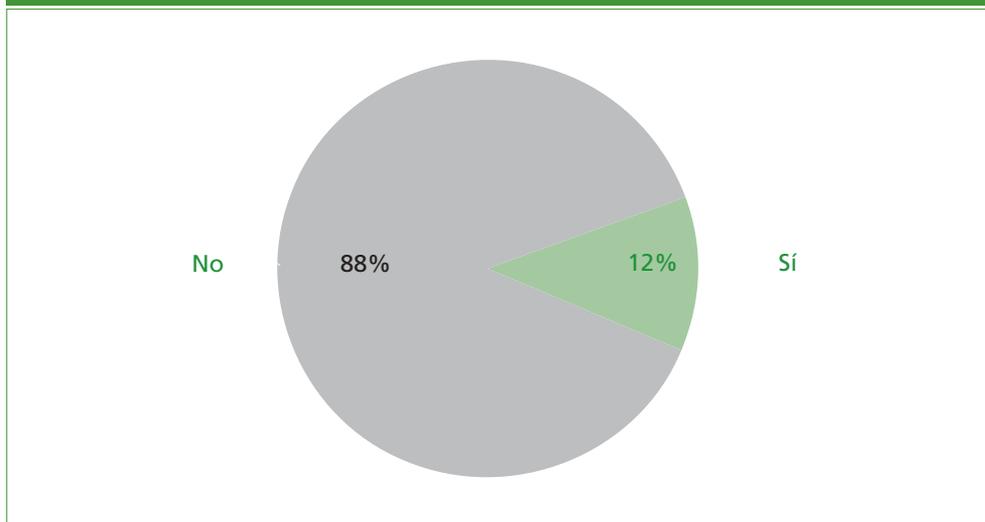
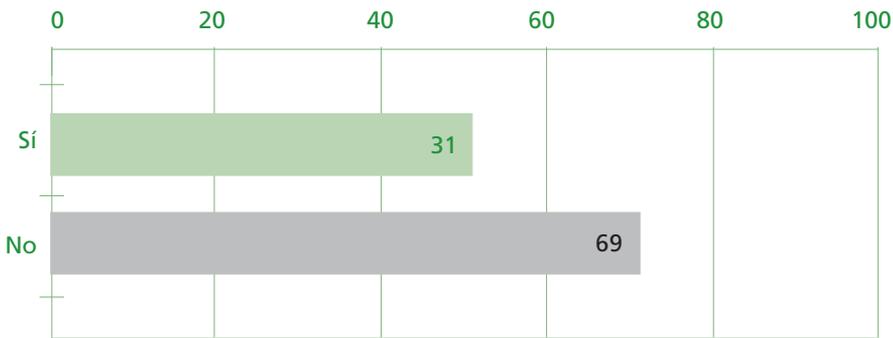


FIGURA 11. PREVISIÓN DE IMPLANTAR UN SGA (P8B)

Base: no han implantado un SGA (n=210). Porcentajes

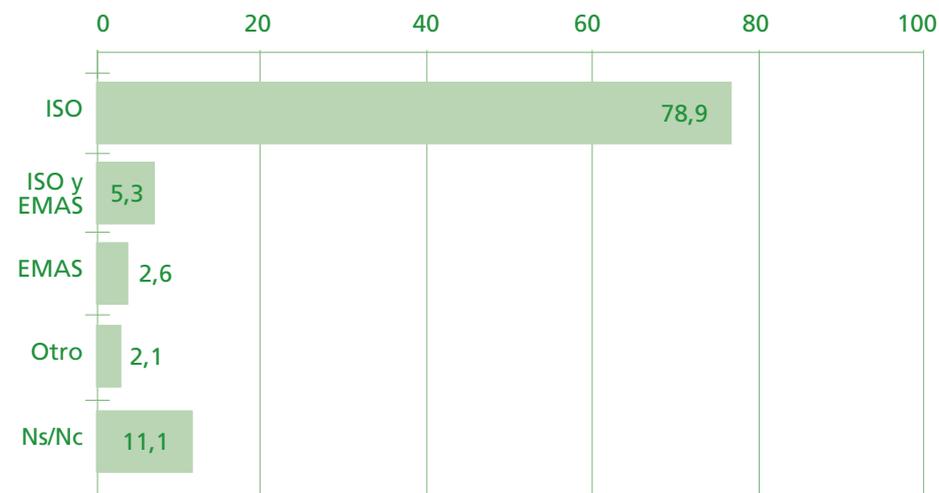
**TABLA 3. IMPLANTACIÓN DE SGA SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA (P8)**

Base: muestra total (n=400)

Hasta 30 trabajadores	31 a 49 trabajadores	50 trabajadores	a 99 trabajadores
25,7	43	52,5	69

FIGURA 12. TIPO DE SGA IMPLANTADO (P8A)

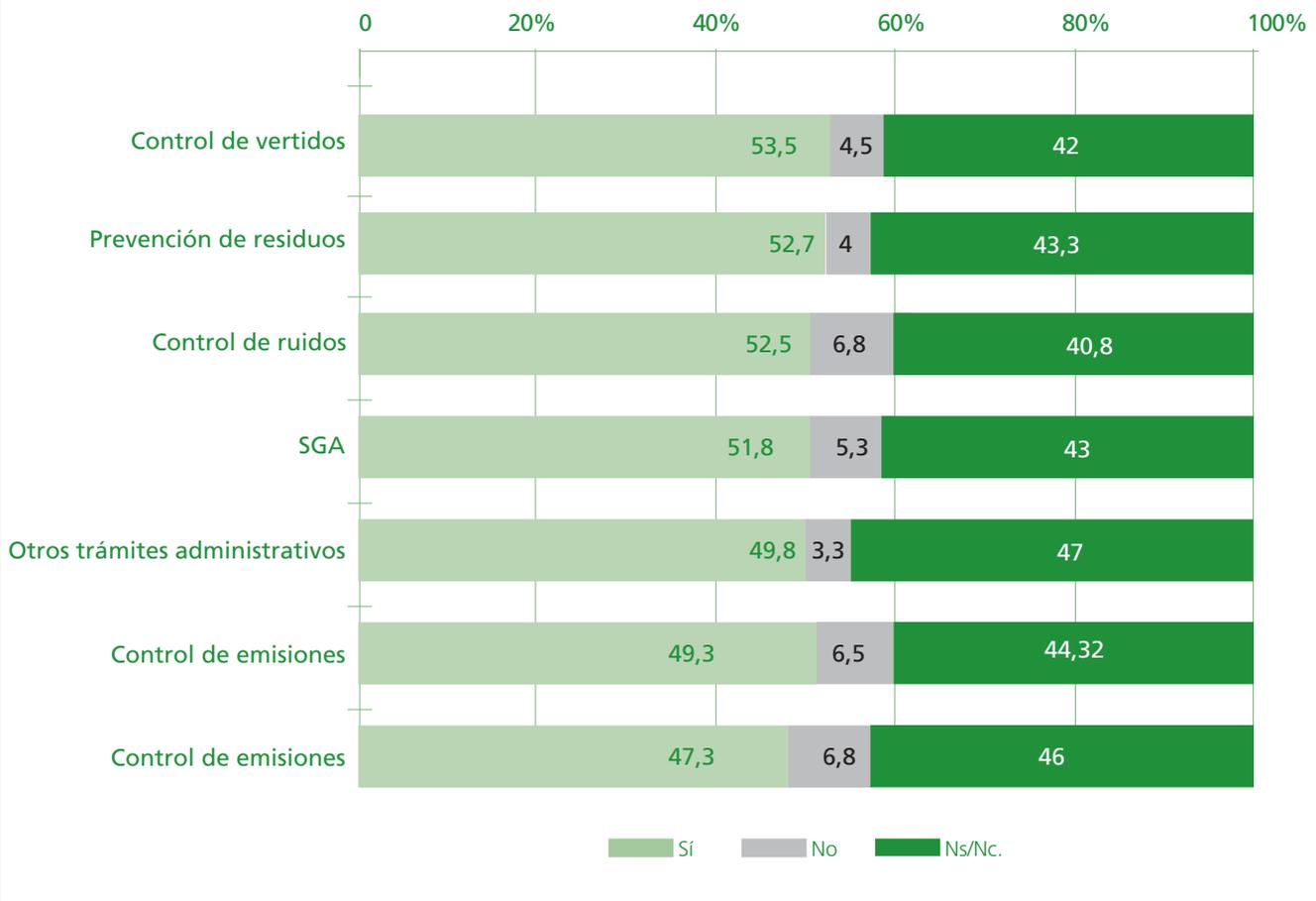
Base: han implantado un SGA (n=190)



- Aunque de media prácticamente la mitad de las empresas cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental, la variabilidad es muy alta si observamos las medias por tamaño de empresa.

FIGURA 13. PERCEPCIÓN SOBRE LA ADECUACIÓN DEL GASTO AMBIENTAL A LA NORMATIVA VIGENTE (P9A – P9G)

Base: muestra total (n=400). Porcentajes



- Al consultar por la adecuación legal del gasto que hacen las empresas en medio ambiente, lo que más destaca es la alta proporción de entrevistados que desconoce este dato. Para todos los ámbitos consultados, como mínimo, dos de cada cinco entrevistados declaran no saber si el gasto que realiza su empresa se ajusta a la normativa vigente.
- En cualquier caso, entre quienes tienen una percepción al respecto, son mayoría los que creen que las empresas cumplen con la legislación.

3.2.6. Formación en materia ambiental

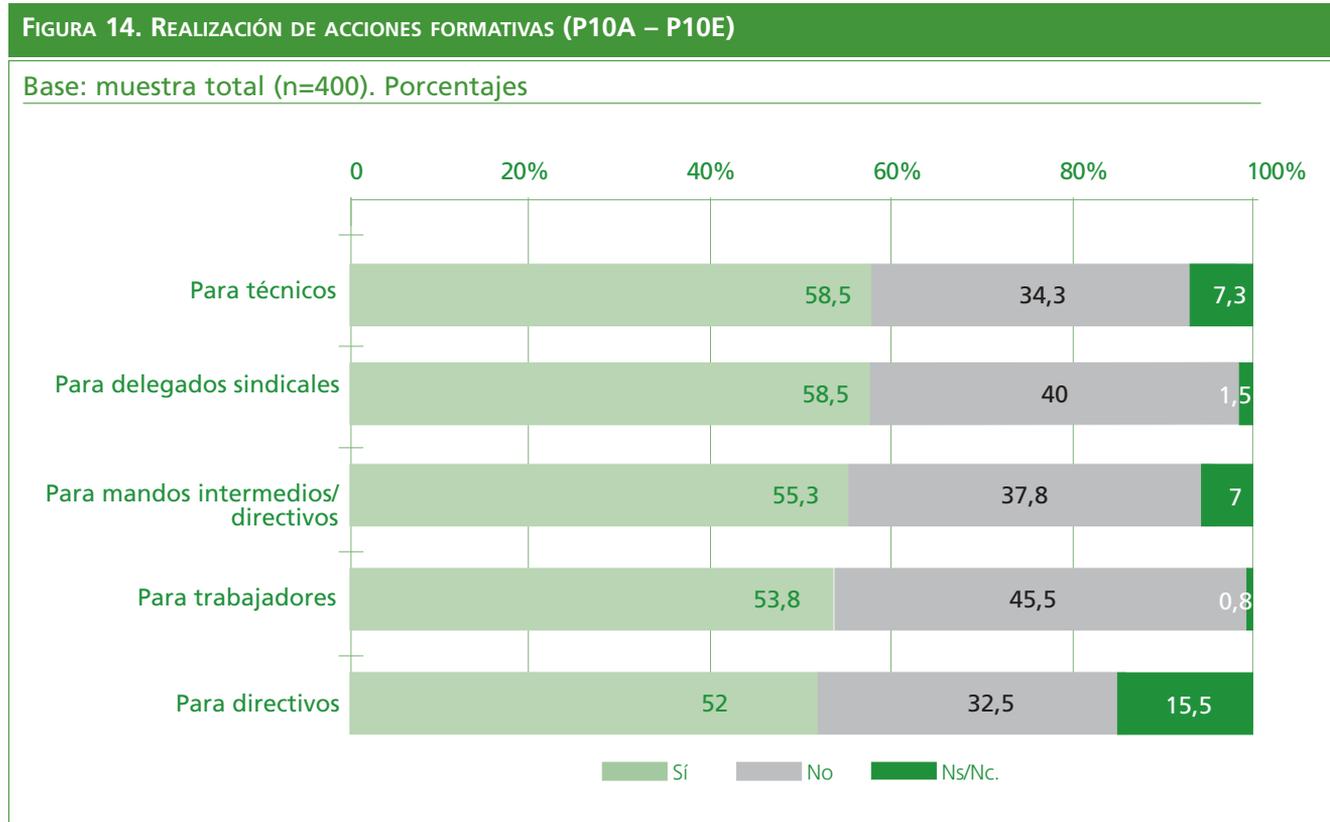


TABLA 4. REALIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS (P10A – P10E) SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Base: muestra total (n=400). Porcentajes

	Hasta 30 trab.	31 a 49 trab.	50 a 99 trab.	Más de 99 trab.
Para técnicos	44,6	49	47,5	67
Para delegados sindicales	49,5	46	54,5	71
Para mandos intermedios/directivos	48,5	50	59,6	76
Para trabajadores	53,5	55	57,6	68
Para directivos	47,5	50	52,5	65

TABLA 5. PRINCIPALES CONTENIDOS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS (P11)

Base: han realizado formación para delegados o trabajadores (n=216)	
Base: exponen algún factor	%
Sensibilización, medio ambiente, impacto ambiental	34,1
Seguridad, prevención, riesgos, salud/higiene	24,9
Residuos en general	24,1
Gestión/tratamiento de residuos	11,9
Gestión/tratamiento de vertidos	11,5
Sistemas de Gestión Ambiental, legislación	15,3
Seguridad, prevención específica al puesto de trabajo	5,7
Gestión/tratamiento de ruidos	2,7
Gestión de recursos	2,7
Gestión/tratamiento de emisiones	2,3
Otros	3,1
Ns/Nc	12,6

- Más de la mitad de las empresas ha realizado acciones formativas en medio ambiente. Sin embargo, la proporción se reduce en el caso de las empresas de menos de 50 trabajadores.
- En cuanto a los contenidos, uno de cada tres entrevistados alude a temas genéricos como sensibilización; aproximadamente la tercera parte (31%) señala que el tema tenía más relación con la seguridad y la prevención de riesgos que con el medio ambiente. Y el 70% menciona temas específicos como tratamientos de residuos o vertidos.

3.2.7. Participación de los trabajadores en materia medioambiental

- Al consultar por la participación de los representantes sindicales, la media, aunque está justo en el centro de la escala, indica un nivel de participación bastante bajo. Sólo en las empresas pequeñas parece aumentar ligeramente esta participación.
- De hecho, en la mayoría de las empresas (tres de cada cinco) no existen espacios formales para la discusión o participación sindical en materias medioambientales, al menos en opinión de los delegados de prevención entrevistados. Sin embargo, parece ser que los delegados de prevención tienen un nivel de participación más alto.

FIGURA 15. EVALUACIÓN DEL NIVEL DE PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES EN LAS MEDIDAS AMBIENTALES (P12)

Base: muestra total (n=400). Valores medios (escala de 0 a 10 puntos)

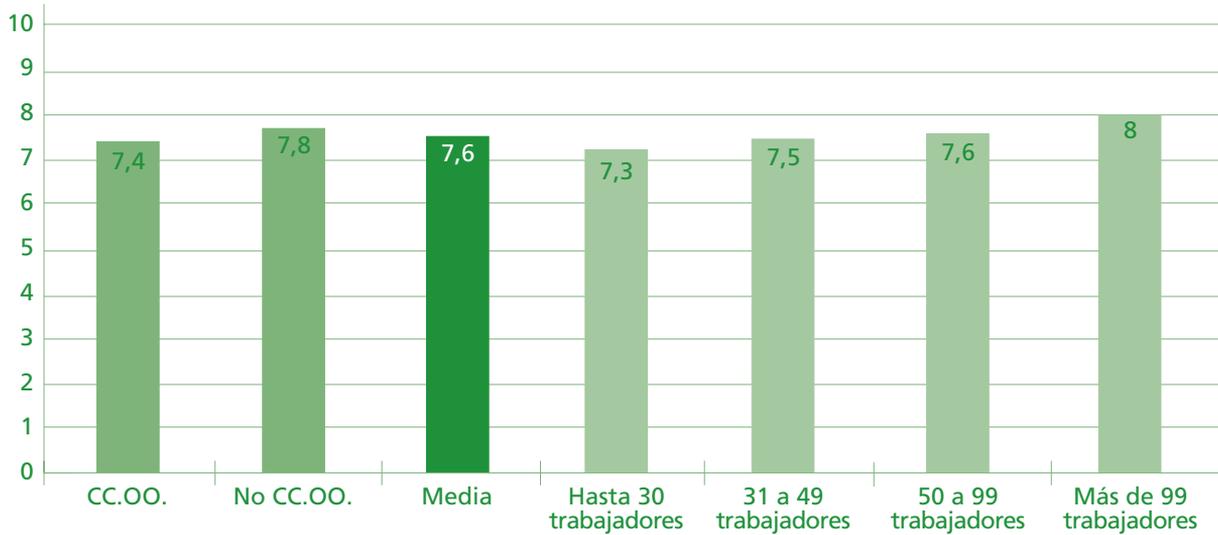


FIGURA 16. EXISTENCIA DE ESPACIOS FORMALES DE DISCUSIÓN O PARTICIPACIÓN SINDICAL EN CUESTIONES AMBIENTALES (P13)

Base: muestra total (n=400). Porcentajes

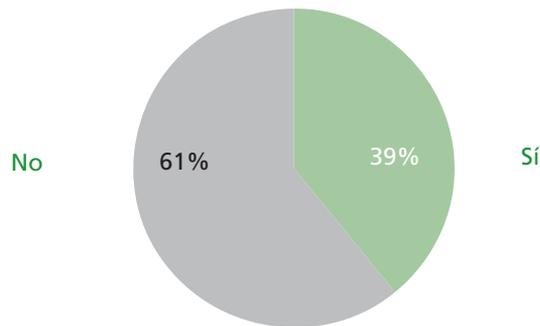


FIGURA 17. INTERVENCIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN MATERIAS MEDIOAMBIENTALES (P14)

Base: muestra total (n=400). Porcentajes

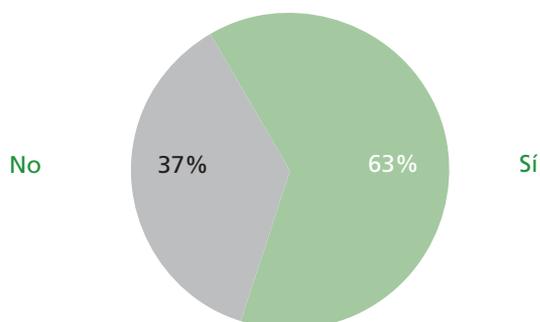
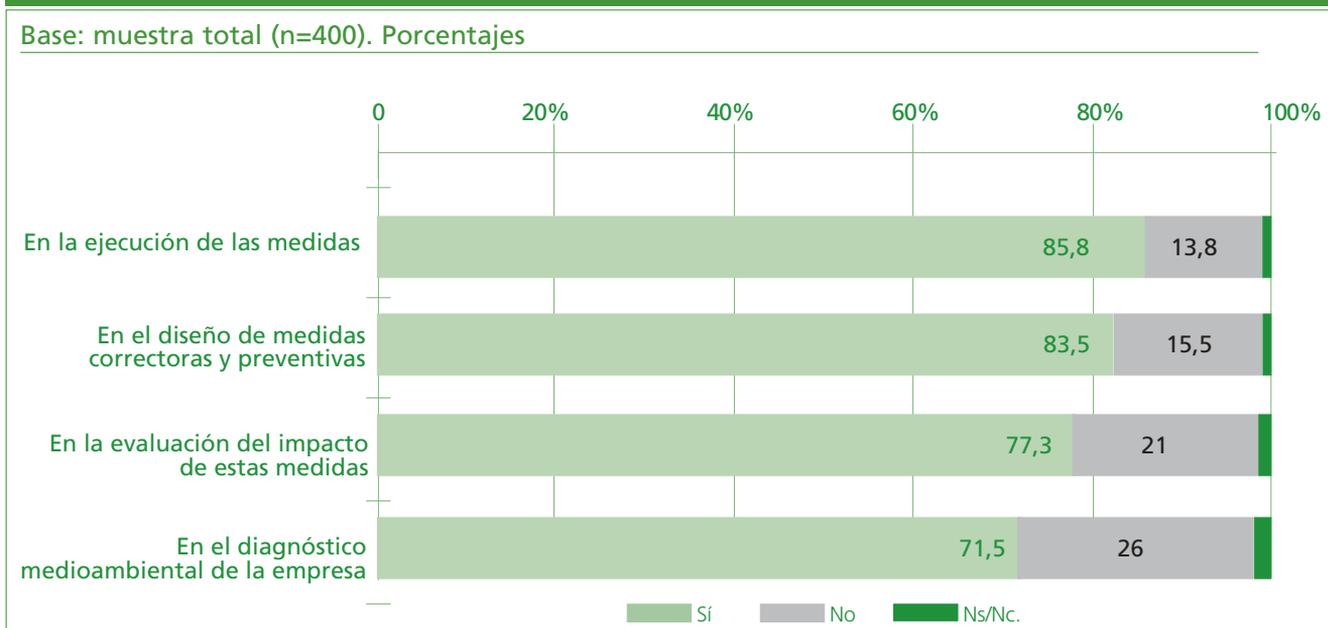


FIGURA 18. FASES DE LA POLÍTICA AMBIENTAL DE LA EMPRESA EN LAS QUE DEBERÍAN PARTICIPAR LOS TRABAJADORES (P16A-P16D)

TABLA 6. FASES DE LA POLÍTICA AMBIENTAL DE LA EMPRESA EN LAS QUE DEBERÍAN PARTICIPAR LOS TRABAJADORES (P16E)

Base: muestra total

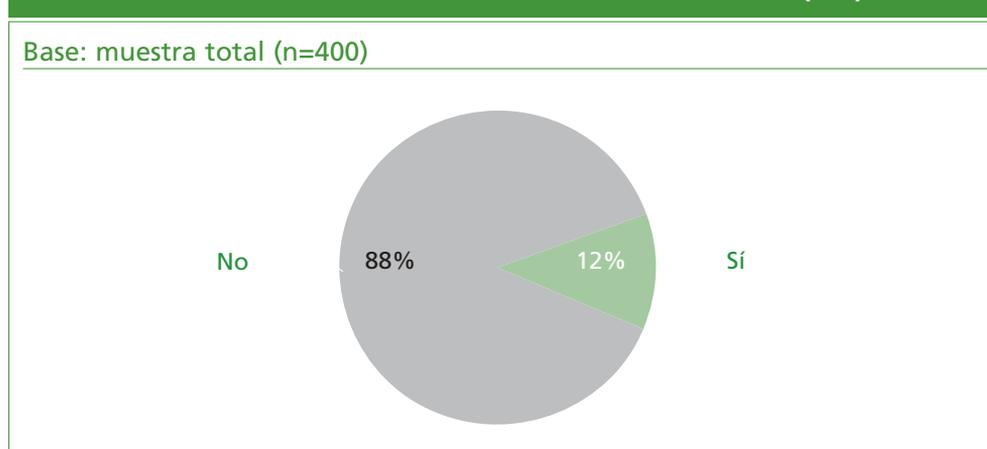
Fase	%
En todo	14,0
Controlando el buen funcionamiento del sistema	3,0
Aportando su opinión, transmitiendo problemas, mejoras	2,8
En aquellos aspectos que impliquen riesgos	2,3
En concienciar/sensibilizar/informar/motivar trabajadores	2,0
En descubrir nuevas técnicas/técnicas innovadoras/mejoras	1,8
Otros	1,3
Ns/Nc	1,5

- En cuanto a la participación de los representantes sindicales, la opinión es más clara aún: cuatro de cada cinco entrevistados creen que deben participar en todos los procesos que supone una política ambiental, empezando justamente por el diseño de las medidas.
- En el caso de los afiliados a CC.OO., la proporción de entrevistados que opina que los representantes sindicales deben participar en los procesos que supone una política ambiental, supera el 94%.
- Los delegados tienen diversas opiniones sobre las mejores formas de incentivar la participación de los trabajadores (P17).

TABLA 7. MÉTODOS PARA FOMENTAR EL INTERÉS Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA POLÍTICA AMBIENTAL DE LA EMPRESA (P17)

Base: muestra total (n=400)	
	%
Formación	36,0
Información	30,3
Sensibilizando de la importancia de su participación	24,8
Charlas	6,0
Haciéndoles partícipes de las mejoras/logros obtenidos	4,3
Dar incentivos a los trabajadores	3,0
Participación en reuniones	2,8
Debe ser a través del delegado	1,0
Dando tiempo para participar	0,5
Estableciendo sanciones para el que incumpla	0,3
Otra	6,5
Ns/Nc	14,7

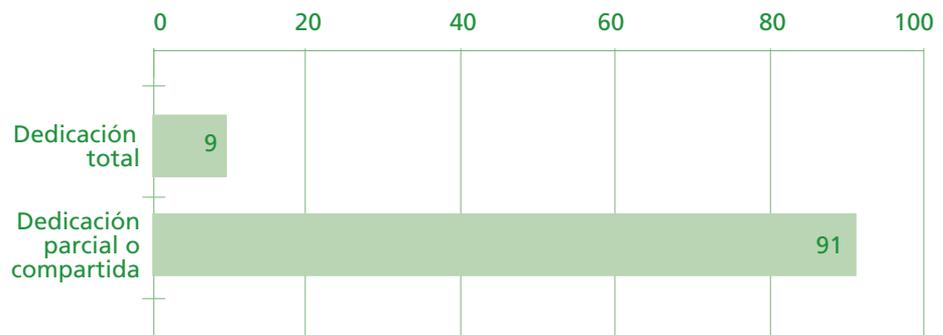
- Formación e información parece ser el lema de los entrevistados. Éstos son los medios con los cuales podría aumentarse el interés y participación de los trabajadores en los temas ambientales.
- Recordemos que la falta de formación en esta materia era señalado como el principal freno para la adopción de medidas de mejora ambiental (P5).

FIGURA 19. EXISTENCIA DE UN RESPONSABLE SINDICAL DE MEDIO AMBIENTE (P18)


- De media, sólo en una de cada diez empresas, aproximadamente, existe un delegado sindical específicamente dedicado a temas ambientales. Sin embargo, al consultar a los delegados de CC.OO., esta proporción aumenta al 26% de las empresas. Por tamaño de empresas, no se observan diferencias significativas.
- En cuanto a la dedicación temporal del representante sindical, no hay diferencias por segmentos muestrales: de media, sólo uno de cada diez delegados tienen dedicación total.

FIGURA 20. TIPO DE DEDICACIÓN DEL RESPONSABLE SINDICAL DE MEDIO AMBIENTE (P18)

Base: existe responsable sindical de medio ambiente (n=84). Porcentajes


TABLA 8. EXISTENCIA DE UN RESPONSABLE SINDICAL EN MEDIO AMBIENTE SEGÚN AFILIACIÓN (P18)

Base: muestra total (n=400)

CC.OO.	No CC.OO.
Sí	34,1
No	24,9

3.2.8. Necesidades de los delegados en materia ambiental

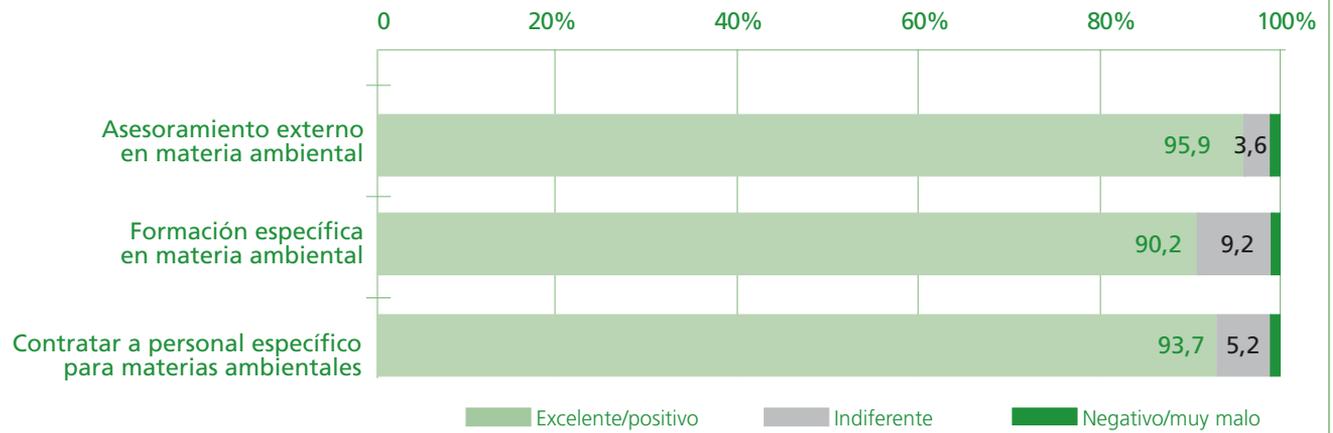
FIGURA 21. NECESIDAD DE RECURSOS EXTERNOS EN MATERIA AMBIENTAL (P20A-P20C)

Base: muestra total (n=400). Porcentajes



FIGURA 22. VALORACIÓN DE LOS RECURSOS EXTERNOS UTILIZADOS (P21A-P21C)

Base: han necesitado recursos externos. Porcentajes

**TABLA 9. NECESIDAD DE RECURSOS EXTERNOS EN MATERIA AMBIENTAL, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA (P20A-P20C)**

Base: muestra total (n=400). Porcentajes

	Hasta 30 trab.	31 a 49 trab.	50 a 99 trab.	Más de 99 trab.
Asesoramiento externo en materia ambiental	38,6	50	52,5	55
Formación específica en materia ambiental	22,8	32	36,4	51
Contratar a personal específico para materia ambiental	20,8	21	23,2	31

- En general, los delegados de prevención no han necesitado de recursos externos para gestionar aspectos relativos al medio ambiente. Apenas la mitad de los entrevistados declara que ha requerido asesoramiento externo, mientras que sólo uno de cada cuatro ha contratado personal específico. De todas maneras, y siguiendo la tendencia que hemos observado a través de todo el estudio, las respuestas varían significativamente según el tamaño de la empresa.
- En cuanto a la valoración de estos recursos, los resultados no dejan dudas: la evaluación es altamente positiva.

3.2.9. Autoevaluación de los delegados en materia ambiental

FIGURA 23. AUTOEVALUACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO EN MATERIA AMBIENTAL (P22)

Base: muestra total (n=400)

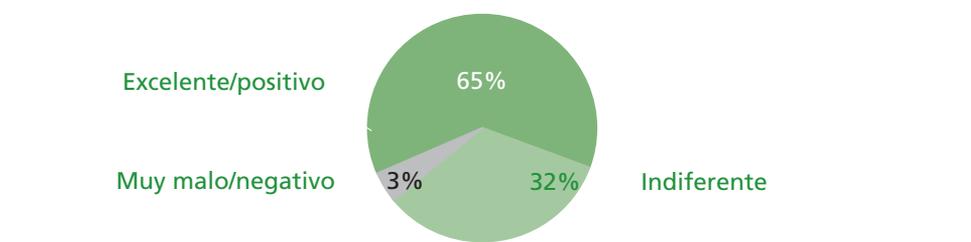
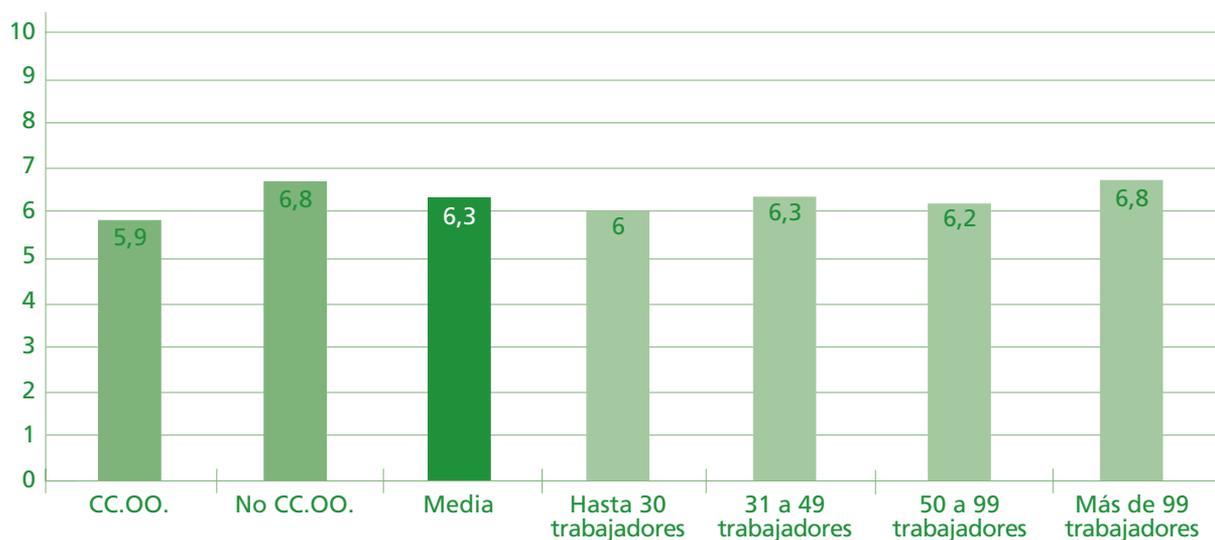


FIGURA 24. VALORACIÓN DE LA PROACTIVIDAD EN MATERIA AMBIENTAL (P23)

Base: muestra total (n=400). Valores medios (escala de 0 a 10)



- La valoración que los entrevistados hacen de su propio trabajo en materia ambiental es positiva: cerca de las dos terceras partes lo evalúa como positivo o excelente y sólo un 3% muestra una actitud autocrítica.
- En cuanto a la capacidad de anticipación y de actuar antes que reaccionar, la valoración es menos favorable. De media, los entrevistados evalúan su proactividad con un 6,3 (en una escala de 0 a 10 puntos). En las empresas más grandes, en cambio, esta valoración se acerca a los 7 puntos. Entre los entrevistados afiliados a CC.OO., la valoración es inferior a los 6 puntos, confirmándose una vez más la actitud crítica que muestran.

4. CONCLUSIONES

4.1. Sensibilización

Hay acuerdo a la hora de señalar que el nivel de sensibilización ambiental y grado de conciencia sobre la gravedad de los impactos asociados a la actividad productiva han aumentado progresivamente en los últimos años, particularmente desde la década de los noventa, tanto entre empresarios, directivos, consultores y asesores como entre los trabajadores y sus representantes legales. Ello refleja en el seno de las empresas el cambio de actitud del conjunto social en nuestro país.

Se ha extendido una difusa, pero real y extensa, cultura ambiental en el conjunto de la ciudadanía y un aumento de la conciencia de responsabilidad cívica ambiental entre los trabajadores.

Los avances en la materia son claramente distintos según el tamaño de la empresa: la evolución lleva un ritmo aún lento entre las empresas pequeñas y medianas tanto entre los empresarios como entre los trabajadores. Estos últimos tienen conciencia de los problemas, pero entienden que ellos pueden hacer poco en sus empresas.

Entre los trabajadores es mayor la sensibilidad entre los que están afiliados a organizaciones sindicales y particularmente entre los activos a las mismas. Si bien unos y otros reflejan las ideas del conjunto de los trabajadores y de la sociedad.

El grado de información y conocimientos ambientales de los trabajadores sigue siendo bajo, por lo que la comprensión de las dimensiones de la cuestión ambiental es también relativamente baja.

Allí donde hay actividad sindical general es mayor también la conciencia de que es posible actuar desde la empresa para mejorar y una mayor confianza en la eficacia de la presión colectiva de los trabajadores para modificar la actitud empresarial.

Los delegados de prevención sitúan este nivel de sensibilidad por encima de los siete puntos (en una escala de 0 a 10), distinguiendo entre colectivos internos de las empresas: los trabajadores en general y los no sindicados en particular son los menos sensibilizados a juicio de los entrevistados.

Este aumento de los niveles de sensibilidad se asocia subjetivamente entre los consultados a la extensión de la cultura de la prevención de riesgos laborales y al incremento de la actividad sindical en defensa de la salud laboral, más que a temas propiamente medioambientales.

Sin embargo, analizando sus discursos y respuestas es claro que el cambio cultural y político de las últimas décadas habido en nuestro entorno, la Unión Europea, también ha influido en nuestro país cuya sociedad, a partir de sus propias experiencias, también ha modificado notablemente su actitud ambiental.

Por lo tanto el cambio cultural en el mundo de la empresa y particularmente entre los trabajadores es producto de múltiples factores concomitantes.

4.2. Factores del compromiso ambiental

Los factores que parecen haber contribuido más en las empresas a favor del compromiso ambiental son: la imagen corporativa de éstas y la legislación. En esto coinciden los representantes de empresas, los trabajadores y los delegados de prevención.

La opinión mayoritaria entre los trabajadores y sus representantes es que el miedo a las sanciones es el motivo más importante para que los directivos empresariales adopten ciertas medidas.

Asimismo, los trabajadores consideran que el temor a una imagen ambientalmente negativa que haga perder cuotas de mercado a la empresa es un motivo más fuerte para la actuación empresarial que el derivado de la asunción de un compromiso ambiental asociado a la responsabilidad social corporativa.

En el caso de las empresas cuyo negocio está íntimamente vinculado a su imagen pública, el aparecer ligadas a la calidad ambiental es un argumento de mercadotecnia básico.

Los delegados consideran que uno de los factores que favorecen los cambios positivos es la existencia de la presión sindical en temas de salud laboral, que ha repercutido en mejoras ambientales en algunos casos. De forma más excepcional, señalan la actitud sindical vigilante en cuestiones ambientales que ha obligado a los directivos a considerar alguna de las propuestas de los representantes de los trabajadores.

Por el contrario, los factores que tienden a frenar este compromiso son, fundamentalmente, el gasto y la falta de formación e información. En el primer aspecto ponen énfasis los empresarios, y en el segundo los delegados de prevención.

Todavía no se ha desarrollado una cultura empresarial que vincule de forma directa la estabilidad de su proyecto empresarial a la sostenibilidad ambiental de su actividad. Por ello, gran parte de los empresarios no consideran el gasto ambiental como una inversión de futuro, sino como un nuevo coste que lastra los beneficios de la cuenta de resultados.

Entre los trabajadores todavía no se ha desarrollado y extendido suficientemente la idea de la necesidad de un trabajo ambientalmente sostenible que asegure a medio y largo plazo el empleo. Las sanciones a las empresas son percibidas por amplios sectores de trabajadores como amenazas para su propio empleo.

Las empresas pequeñas también apuntan como factores negativos la falta de ayudas y de información por parte de la Administración.

4.3. Fortalezas y debilidades de la actividad de las empresas en relación con el medio ambiente

El consumo de materias primas, agua y energía son debilidades identificadas tanto por los delegados entrevistados como por los representantes de empresas. Estos últimos señalan que en las grandes empresas se han comenzado a adoptar medidas de ahorro y eficiencia, buscando una minoración de los costes.

Hay bastante acuerdo al señalar que la contaminación de suelos, paisajes y ecosistemas ha disminuido porque se han adoptado medidas en la última década. Cabe destacar que los trabajadores y delegados insisten especialmente en que se puede aún mejorar en el control de emisiones y vertidos y disminuir los impactos contaminantes.

Las medidas relativas a residuos, vertidos e identificación de riesgos ambientales son las que parecen tener en este momento una mayor atención por parte de las empresas y las Administraciones y por tanto es mayor el crecimiento de su extensión e implantación.

Los Sistemas de Gestión Ambiental sólo están, según sus delegados de prevención, implantados en la mitad de las empresas consultadas.

No obstante, para todos los tipos de medida, la diferencia entre las empresas por tamaño es significativa, siempre a favor de las grandes.

4.4. Formación en medio ambiente

Sólo en la mitad de las empresas consultadas a través de sus delegados de prevención han existido acciones formativas en materia ambiental. Aunque, nuevamente, la proporción varía según el tamaño de la empresa (hay un 70% de empresas grandes que han realizado acciones formativas en medio ambiente).

No obstante, sólo uno de cada tres delegados de prevención señala que ha necesitado formación y sólo la mitad declara que ha necesitado asesoramiento externo en la materia.

Los entrevistados de las empresas manifiestan, por su parte, que hay que considerar a la hora de diseñar acciones formativas la diferencia entre los distintos segmentos internos de la empresa para ajustar los contenidos a las características de cada uno. Los argumentos para dar formación deben ajustarse a las preocupaciones de cada segmento (económicas y de imagen en el caso de los directivos y de salud laboral y de la comunidad en el caso de los trabajadores). El tiempo disponible debe ser un factor clave a tener en cuenta.

En el caso de los trabajadores hay que ajustar la formación al tipo de trabajo que realizan y en el de los representantes legales a las necesidades derivadas de sus responsabilidades para que puedan tener criterio propio en su desempeño.

4.5. Participación de los trabajadores en materias ambientales

La participación, tanto de los trabajadores como de sus representantes, en la política ambiental de las empresas parece ser bastante baja. En tres de cada cinco empresas no hay espacios formales de participación, según los entrevistados. Por el contrario, la opinión de los delegados es que tanto ellos mismos como los trabajadores deben tener una participación activa en todas las fases de la puesta en marcha de las políticas ambientales.

Los delegados de prevención se muestran dispuestos a asumir competencias ambientales, si bien dicen desconocer aspectos básicos relacionados y no tener claros cuáles serían sus instrumentos y vías de intervención.

Los mecanismos para incrementar la participación de los trabajadores en materia ambiental propuestos por los delegados de prevención se centran en la formación e información. Y tienen como objetivo, fundamentalmente, activar la sensibilización entre las plantillas.

Son todavía muy escasas las propuestas ambientales de los trabajadores recogidas en los acuerdos de la negociación colectiva.

Los representantes de las empresas, por su parte, ponen énfasis en la necesidad de que

las empresas adopten una política comunicacional congruente internamente y que hagan saber a los trabajadores la importancia de su participación.

Los delegados de prevención, sin embargo, mantienen que los empresarios no facilitan su participación activa en cuestiones ambientales, en tanto que representantes de los trabajadores al no facilitarles información y formación ni consultarles antes de emprender las decisiones que afectan a la empresa.

Los representantes de los trabajadores consideran que son obstáculos en la plena asunción de sus responsabilidades: la falta de un desarrollo legal que regule sus derechos, competencias y garantías en temas ambientales, el escaso crédito horario sindical y la proliferación de tareas y responsabilidades que comporta su representación. Los delegados de prevención que conocen la creación de la figura del delegado ambiental se muestran especialmente interesados en la misma. A la Administración le piden que regule legalmente su papel.

Los delegados de prevención le piden al sindicato un incremento de la información ambiental, de las actividades formativas sindicales para afrontar la acción ambiental, y del asesoramiento técnico y directrices concretas para actuar.

5. ANEXOS FICHAS TÉCNICAS

ANEXO I. Fase A: Trabajo de campo cualitativo

Entrevistas en profundidad

- Universo: empresas madrileñas del sector industrial, entre las que tenían un interés especial las de las áreas de actividad cemento, petroquímica y construcción.
- Ámbito: Comunidad Autónoma de Madrid.
- Recogida de información: entrevistas en profundidad con los responsables de medio ambiente de las empresas seleccionadas.
- Segmentación de las entrevistas:

Tamaño	Cementera	Petroquímica	Construcción	Textil	Calzado
Empresa pequeña				1	1
Empresa grande	1	1	2		

En el caso de dos de las cuatro empresas grandes consideradas en la muestra, se entrevistó a la empresa consultora responsable de los temas ambientales. En el caso de las empresas pequeñas, se entrevistó al gerente.

- Guión de las entrevistas: fue elaborado por RANDOM sobre la base de los objetivos acordados con ISTAS. Las entrevistas tuvieron una duración de entre 45 minutos y una hora y media.

Grupos de discusión (GD)

- Guión de las entrevistas: fue elaborado por Bardulia y Grupo Andaira sobre la base de los objetivos acordados con ISTAS.

FICHA TÉCNICA GD1

SECTOR: Química.

TAMAÑO Y TIPO DE EMPRESA: grandes empresas, dedicadas al procesado de residuos, plásticos, destilaciones y cerámicas.

DESCRIPCIÓN PARTICIPANTES: 6 participantes. Todos los asistentes son delegados de prevención de riesgos laborales de CC.OO. Todos varones, andaluces. Edades comprendidas entre 35 y 50 años.

CIUDAD: Sevilla.

DURACIÓN: 1 hora.

FECHA REALIZACIÓN DEL GRUPO: 11 de febrero de 2005, mañana.

ENTREVISTADORES: 2.

OBSERVACIONES: – Se graba con dos grabadoras: una con micros y otra sin micros.
– Sesgos e incidentes de la sesión: los asistentes no saben que van a un GD, piensan que es una reunión. Informados debidamente aceptan continuar. Algunos se conocen entre sí.

FICHA TÉCNICA GD2

SECTOR: Metalurgia.

TAMAÑO Y TIPO DE EMPRESA: grandes empresas, dedicadas a la industria del automóvil, la siderurgia, construcción de toros metálicos y aeronáutica.

DESCRIPCIÓN PARTICIPANTES: 4 participantes. Todos los asistentes son delegados de prevención de riesgos laborales de CC.OO. Todos varones, andaluces. Edades comprendidas entre 35 y 50 años.

CIUDAD: Sevilla.

DURACIÓN: 1 hora y 17 minutos.

ENTREVISTADORES: 2.

FECHA REALIZACIÓN DEL GRUPO: 11 de febrero de 2005, mañana.

OBSERVACIONES: – Se graba con dos grabadoras: una con micros y otra sin micros.
 – Sesgos e incidentes de la sesión: los asistentes no saben que van a un GD, piensan que es una reunión. Informados debidamente aceptan continuar. Algunos se conocen entre sí.

FICHA TÉCNICA GD3

SECTOR: Química.

TAMAÑO Y TIPO DE EMPRESA: media y grandes empresas, actividad: laboratorios farmacéuticos y cosméticos, gasolineras e industria del caucho.

DESCRIPCIÓN PARTICIPANTES: participan 10 delegados de prevención. Edades comprendidas entre 30 y 60 años. 3 mujeres y 7 varones.

CIUDAD: Madrid.

ENTREVISTADORES: 2.

DURACIÓN: 2 horas.

FECHA REALIZACIÓN DEL GRUPO: 11 de febrero de 2005, mañana.

OBSERVACIONES: – Se graba con dos grabadoras: una con micros y otra sin micros.
 – Sesgos e incidentes de la sesión: los asistentes no saben que van a un GD, piensan que es una reunión de formación sobre medio ambiente. Informados debidamente aceptan continuar. Algunos asistentes se conocen, son de la misma empresa. Algunos asistentes saben quién está realizando el estudio.

FICHA TÉCNICA GD4

SECTOR: Servicios.

TAMAÑO Y TIPO DE EMPRESA: pequeña, dedicadas a la imprenta, ventas de ventanas de PVC, gestión de actividades deportivas y residencia de ancianos.

DESCRIPCIÓN PARTICIPANTES: 5 participantes. Edades comprendidas entre 25 y 40 años. 2 mujeres y 3 varones.

CIUDAD: Torreldones, Madrid.

ENTREVISTADORES: 2.

DURACIÓN: 1 hora y 15.

FECHA REALIZACIÓN DEL GRUPO: 21 de febrero de 2005, 8 de la tarde.

OBSERVACIONES: – Se graba con dos grabadoras: una con micros y otra sin micros.

– Sesgos e incidentes de la sesión: 2 de los asistentes se conocen entre sí.

ANEXO II. Fase B: Trabajo de campo cuantitativo

Entrevistas en profundidad

- Universo: delegados de prevención de empresas de los sectores agricultura, industria y construcción.
- Ámbito: nacional.
- Recogida de información: entrevistas telefónicas asistidas por ordenador (CATI).
- Tamaño y diseño de la muestra: se realizaron 400 entrevistas. La muestra fue seleccionada de la base de datos de ISTAS, según dos variables: tamaño de la empresa y sindicato de afiliación (CC.OO. y no CC.OO.). En la siguiente tabla presentamos la distribución de las entrevistas realizadas.

Tamaño de la empresa>

	Hasta 30 trabajadores	31 a 49 trab.	50 a 99 trab.	Más de 99 trab.	Total
Afiliados a CC.OO.	36	58	59	48	198
No afiliados a CC.OO.	65	42	40	55	202
Total	101	100	99	100	400

- Error muestral: el error resultante para los datos globales es de + 5,0%, calculado en el caso de mayor incertidumbre posible ($p=q=50\%$), sobre un universo infinito y con un margen de confianza del 95,5%.
- Cuestionario: fue elaborado por RANDOM sobre la base del boceto preparado por ISTAS. La duración de las entrevistas fue de 22 minutos de media.
- Explotación de los datos: para la tabulación de los datos se confeccionó el plan de códigos que se adjunta como anexo y se consideraron, en cabecera, las dos variables de segmentación de la muestra (tamaño de la empresa y sindicatos de afiliación).

	Calendario>	Equipo participante>	
Briefing	31 de enero de 2005	Entrevistadores	13
Realización del trabajo de campo	31 de enero a 10 de febrero	Supervisores	2
Revisión, supervisión y codificación	31 de enero a 10 de febrero	Codificadores	1
Proceso estadístico de datos	31 de enero a 15 de febrero	Estadísticos	2
Análisis y redacción del informe de resultados	14 a 21 de febrero	Técnicos de investigación	2

Impreso cuestionario encuesta

Buenos días/tardes, mi nombre es y soy entrevistador/a de la empresa RANDOM, y estoy realizando una encuesta sobre temas ambientales en la empresas, encargada por el Instituto de Salud en el Trabajo de CC.OO. Sólo le entretendré unos minutos. Sus respuestas son confidenciales y sólo serán utilizadas con fines estadísticos.

Identificación

Nombre del entrevistado
 Delegado / no delegado (en este caso buscar al actual delegado)
 Nombre de la empresa
 Sector de la empresa
 Tamaño de la empresa

Encuesta

Primero le pediré que me dé su impresión sobre el grado de sensibilización sobre el tema medioambiental en la empresa en la que usted trabaja.

ROTAR

- 1A. ¿Qué grado de sensibilización ambiental diría usted que tiene la dirección de la empresa? Para calificarlo, use, por favor, una escala de 10 puntos en que 0 es nada de sensibilización y 10 es mucha sensibilidad.
 - 1B. ¿Qué grado de sensibilización diría usted que tienen los mandos intermedios de la empresa?
 - 1C. ¿Y cómo calificaría el grado de sensibilización de los técnicos?
 - 1D. ¿Y el de los delegados sindicales?
 - 1E. Y, por último, el de los trabajadores.
2. ¿Cuánto diría usted que preocupa o importa la imagen ambiental de la empresa ante terceros? Para responder utilice una escala de 0 a 10 puntos, en que 0 es nada importante y 10 es muy importante.

ROTAR

- 3A. Ahora le pediré que califique la percepción que distintos agentes sociales tienen de la empresa, por lo que usted sabe o se imagina. Para responder utilice una escala de 0 a 10 puntos en que 0 es muy mala imagen y 10 es muy buena imagen. ¿Cómo calificaría la imagen que tienen los consumidores en general de la empresa desde el punto de vista ambiental?
- 3B. ¿Cómo calificaría la imagen que tienen los consumidores en general?
- 3C. ¿Y la de los clientes propios directos?
- 3D. ¿Los ecologistas?
- 3E. ¿Y trabajadores de la empresa?
- 3F. ¿La ciudadanía y los vecinos cercanos?
- 3G. ¿Las organizaciones ciudadanas?
- 3H. ¿Y los sindicatos y representantes de los trabajadores?
- 3I. ¿Y la Administración?
- 3J. ¿Y los políticos?
- 3K. ¿Y los medios de comunicación?

4. A continuación le leeré algunos de los aspectos que pueden favorecer el compromiso medioambiental, y le pediré que me diga si cada uno de éstos fomenta las mejoras ambientales en su empresa o no.

ROTAR	SÍ	NO	NS	NC
... es un factor que fomenta las mejoras ambientales en su empresa?				
4A. ¿La preocupación por mejorar la imagen corporativa de la empresa...				
4B. ¿La legislación...				
4C. ¿El riesgo de asumir sanciones o multas...				
4D. ¿La evaluación de la eficacia productiva y de los beneficios...				
4E. ¿La medición de competitividad frente a otras empresas...				
4F. ¿La posibilidad de obtener ayudas y subvenciones...				
4G. ¿Y la presión de las partes interesadas (trabajadores, sindicatos, comunidad...)				
4H. ¿Qué otro factor cree que puede fomentar las mejoras ambientales en su empresa?				

5. Ahora, le preguntaré por una serie de factores que pueden influir en el sentido contrario, es decir que frenen las mejoras de la política ambiental. Dígame, por favor, de acuerdo a lo que usted piensa o imagina, si cada uno de los aspectos que le leeré obstaculiza las mejoras ambientales en su empresa.

ROTAR	SÍ	NO	NS	NC
5A. ¿Son un freno las elevadas inversiones y/o gastos en que debería incurrir la empresa?				
5B. ¿Es un freno el desconocimiento de la legislación y normativa aplicable?				
5C. ¿Son un freno las dificultades técnicas para implementar medidas de mejora?				
5D. ¿Es un freno la ausencia de beneficios tangibles?				
5E. ¿Es un obstáculo la falta de formación ambiental?				
5F. ¿Es un freno la falta de compromiso ambiental de la empresa?				
5H. ¿Qué otro factor cree que puede frenar las mejoras ambientales en su empresa?				

6. Pensando ahora más concretamente, ¿podría decirme cuál es el nivel de impacto ambiental de los procesos productivos de su empresa en los aspectos que le leeré, utilizando una escala de 0 a 10 en que 0 es ningún impacto ambiental y 10 es el mayor impacto ambiental (negativo).

ROTAR	SÍ	NO	NS	NC
De 0 a 10, ¿cuál es el impacto ambiental				
6A. de las emisiones que se producen su empresa?				
6B. de los vertidos que emite su empresa?				
6C. de los residuos que genera su empresa?				
6D. que se deriva del uso de sustancias tóxicas?				
6E. sobre la contaminación de los suelos?				
6F. de los ruidos que genera la empresa?				
6G. de su empresa sobre los ecosistemas y los paisajes?				
6H. del consumo de agua que hace la empresa?				
6I. del consumo de energía que realiza la empresa?				
6J. del consumo de materias primas que realiza su empresa?				

7. En relación con las medidas de mejora ambiental, dígame por favor cuáles de las siguientes iniciativas se han emprendido en su empresa.

ROTAR	SÍ	NO	NS	NC
7A. ¿Se ha realizado una identificación y valoración de riesgos medioambientales?				
7B. ¿Se han implantado tecnologías limpias?				
7C. ¿Se han implantado medidas correctoras y planes de minimización de impacto en materia de residuos?				
7D. ¿Se han implantado medidas correctoras y planes de minimización de impacto en materia de vertidos?				
7E. ¿Se han implantado medidas correctoras y planes de minimización de impacto en materia de emisiones?				
7F. ¿Se han introducido ecodiseños?				
7G. ¿Se ha entregado información ambiental a trabajadores?				
7H. ¿Se han encargado informes ambientales externos a la empresa?				
7I. ¿Se han realizado declaraciones medioambientales o memorias de sustentabilidad?				
7J. ¿Se han diseñado ecoetiquetas?				

8. ¿Ha implantado su empresa un Sistema de Gestión Ambiental?
 SÍ a P8A
 NO a P8B
- 8A. ¿Qué sistema tiene implantado?
 ISO
 EMAS
 Otro, especificar
- 8B. ¿Y está previsto implantar un Sistema de Gestión Ambiental o no está previsto?
 SÍ
 NO
9. Hablando del gasto ambiental en que incurre su empresa en materia ambiental, dígame por favor si el gasto en los siguientes aspectos se ajusta a la normativa vigente:

ROTAR	SÍ	NO	NS	NC
El gasto en..., ¿está ajustado a la normativa ambiental vigente?				
9A. ... control de emisiones...				
9B. ... control de vertidos...				
9C. ... prevención de residuos...				
9D. ... prevención de la contaminación de suelos...				
9E. ... control de ruidos...				
9F. ... el Sistema de Gestión Ambiental...				
9G. ... otros trámites administrativos...				

10. En relación con la formación en materia ambiental en su empresa,

ROTAR	SÍ	NO	NS	NC
¿Se han realizado acciones formativas dirigidas a...				
10A. ... los directivos de la empresa?				
10B. ... los mandos intermedios?				
10C. ... los técnicos de la empresa?				
10D. ... los delegados sindicales?				
10E. ... los trabajadores?				

Sólo si SÍ en P10D o P10E:

11. Por lo que recuerda, ¿cuáles eran los contenidos principales de esas acciones formativas? (ENTREVISTADOR: RECOGER EL MÁXIMO DETALLE POSIBLE)
12. ¿Cómo evaluaría, en una escala de 0 a 10 puntos, el nivel de participación de los representantes sindicales en el diseño y ejecución de las medidas ambientales en su empresa? Para responder, considere que el 0 representa una participación nula y el 10 es la máxima participación.

13. ¿Existen espacios de discusión y participación sindical formales en cuestiones de medio ambiente?
 SÍ
 NO
14. ¿Intervienen los delegados de prevención en materias ambientales?
 SÍ
 NO
15. En su opinión, ¿cuál debería ser la participación de los trabajadores en los temas ambientales de la empresa?

ROTAR	SÍ	NO	NS	NC
¿Deberían participar los trabajadores en...				
15A. el diagnóstico medioambiental de la empresa?				
15B. el diseño de medidas correctoras y preventivas?				
15C. la ejecución de estas medidas?				
15D. la evaluación del impacto de esas medidas?				
15E. ¿En qué otra fase o aspecto de los proyectos ambientales de su empresa deberían participar los trabajadores?				

16. Y ¿cuál debería ser la participación de los representantes sindicales?

ROTAR	SÍ	NO	NS	NC
¿Deberían participar los representantes sindicales en...				
16A. el diagnóstico medioambiental de la empresa?				
16B. el diseño de medidas correctoras y preventivas?				
16C. la ejecución de estas medidas?				
16D. la evaluación del impacto de esas medidas?				
16E. ¿En qué otra fase o aspecto de los proyectos ambientales de su empresa deberían participar los representantes sindicales?				

- 17. ¿De qué manera se podría fomentar el interés y la participación de los trabajadores en cuestiones ambientales? (ENTREVISTADOR: RECOGER EL MÁXIMO DETALLE POSIBLE)
- 18. ¿Existe un responsable sindical de medio ambiente?
 - SÍ
 - NO
- 19. ¿Su dedicación en tiempo es total o parcial / compartida?
 - Dedicación total
 - Dedicación parcial o compartida
- 20. ¿Como representantes sindicales, han necesitado:

ROTAR	SÍ	NO	NS	NC
20A. asesoramiento externo en materia ambiental?				
20B. formación específica interna en materia ambiental?				
20B. contratar a personal específico en materia ambiental?				

Sólo si SÍ en cada una de las P20, realizar preguntas P21 correspondientes:

21.

¿Cómo valora la experiencia con...	Excelente	Positivo	Indiferente	Negativo	Muy malo	NS	NC
21A. el asesoramiento externo que recibieron?							
21B. la formación específica interna que recibieron?							
21B. la acción del personal específico que contrataron?							

- 22. Por último, ¿cómo evaluaría el trabajo que, como delegado de prevención, ha realizado en materia ambiental?
 - Excelente
 - Positivo
 - Ni positivo ni negativo
 - Negativo
 - Muy malo
- 23. ¿Cómo evaluaría, en una escala de 0 a 10 puntos, su proactividad en materia ambiental? El 0 representa nada de proactividad, y el 10 la más alta proactividad.

6. DOCUMENTACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA

- «Accidentes mayores en industrias. Síntesis de los RD 886/88 y 952/90, sobre prevención de accidentes mayores». *Daphnia* nº 15, marzo 1999.
- *Análisis de las tareas y percepciones de los Delegados y Delegadas de Prevención en España*. ISTAS, FPRL, diciembre 2004.
- *Análisis de las tareas y percepciones de los Delegados y Delegadas de Prevención de CC.OO. de Andalucía*. ISTAS, Junta de Andalucía, CC.OO. de Andalucía, noviembre 2004.
- «Contaminación Atmosférica. Síntesis de la Ley 38/72, de protección del ambiente atmosférico». *Daphnia* nº 15, marzo 1999.
- Convenio de Aarhus. Convenio sobre el acceso a la información, la participación del público en la toma de decisiones y el acceso a la justicia en materia de medio ambiente. Aarhus (Dinamarca), 25 de junio de 1998.
- *Crisis ecológica y sociedad*. H.E.Daly, Ch. Schütze, U. Beck y J. Dahl, Alemania, 1997.
- *Cualificaciones y aptitudes en el sector medioambiental*. EUROTECNEC, León, abril 1992.
- «De espaldas a la Unión Europea». Cristina Narbona Ruiz. *Daphnia* nº 26, octubre 2001.
- Declaración de Estocolmo, ONU, 1972.
- Declaración de Johannesburgo, ONU, 2002.
- Declaración de Río de Janeiro, ONU, 1992.
- Directiva 2003/35/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de mayo de 2003, por la que se establecen medidas para la participación del público en la elaboración de determinados planes y programas relacionados con el medio ambiente y por la que se modifican, en lo que se refiere a la participación del público y el acceso a la justicia, las Directivas 85/337/CEE y 96/61/CE del Consejo.
- Directiva 96/61/CE del Consejo, de 24 de septiembre de 1996, relativa a la prevención y al control integrados de la contaminación.
- «Directiva europea para la protección del medio ambiente por medio del derecho penal. Cambio Climático: EE.UU. vs UE». Maruja Sánchez Miguel. *Daphnia* nº 25, julio 2001.
- «Ecoadapt, la adaptación de las empresas a la normativa ambiental». Ángel Muñoa. *Daphnia* nº 32, octubre 2003.
- «Efectos sobre el empleo de la lucha contra el cambio climático», Jorge Riechmann, *Daphnia* nº 25 julio 2001.
- «Ejemplos de ayudas públicas para la mejora ambiental en las empresas, IHOBE y CEMA». *Daphnia* nº 23, noviembre 2000.

- «El nuevo reglamento EMAS». Ángel Muñoa. *Daphnia* nº 27, enero 2002.
- *El paro y el empleo: enfoques alternativos*. A. Recio, C. Offe y A. Gorz. Alemania, 1997.
- «España incumple sus compromisos sobre emisiones de óxidos de nitrógeno». Ramón Guardans. *Daphnia* nº 31, marzo 2003.
- «Estancamiento del proceso de Kioto». Emilio Menéndez. *Daphnia* nº 19, diciembre 1999.
- *Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible*, 2001.
- Estrategia Mundial de Conservación, Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN).
- «Evaluación de impacto ambiental. Modificaciones en la normativa». Carlos Martínez Camarero. *Daphnia* nº 26, octubre 2001.
- «Evaluación del impacto ambiental. Síntesis del Real Decreto-Legislativo 1302/86 de EIA». *Daphnia* nº 15, marzo 1999.
- Fomento de la innovación y la transferencia de tecnología y empleo ambiental. FITTEMA, UPM, CSIC, CC.OO., ISTAS, Madrid, 1999.
- *Formación Profesional y empleo: la construcción de un nuevo modelo*. P.J. Beneyto y P. Guillén (eds.). Alemania, 1998.
- Industrial Relations And Environment. Transfer, volume 2 number 3. Londres. Agosto de 1992.
- Informe de la reunión tripartita de expertos sobre las consecuencias en el empleo y la formación profesional de las políticas medioambientales que se aplican en Europa. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1989.
- Informe sobre la industria española. Ministerio de Industria y Energía. Madrid, 1994.
- Jornadas sobre Tecnología Ambiental y Empleo. Dirección General de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa. Ministerio de Educación y Ciencia. Marzo de 1996.
- «Kioto en el candelero. El pacto del Protocolo». Javier Morales. *Daphnia* nº 34, abril 2004.
- «Kioto en el candelero. El Plan Nacional de Asignación en España». José Santamaría. *Daphnia* nº 34, abril 2004.
- «La CES se pronuncia a favor de REACH», información en www.etvc.org. *Daphnia* nº 34, abril 2004.
- «La COP9 mantiene el espíritu de Kioto». María Asunción Higuera. *Daphnia* nº 33, enero 2004.
- *La empresa y el medio ambiente local*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. Madrid, abril de 1995.

- *La industria española de bienes de equipo*. Asociación Española de Fabricantes de Bienes de Equipo SERCOBE. Madrid, 1995.
- «Las responsabilidades jurídicas de las empresas». *Daphnia* nº 15, marzo 1999.
- Ley 16/2002, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación. *Guía de Actuación para Trabajadores*. Instituto de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2003.
- Libro verde de la responsabilidad social de las empresas de la Unión Europea, 2001.
- *Los sistemas de cualificación profesional*. Gema Torres y Francesc J. Hernández (eds.). Alemania 1999.
- *Medio ambiente y empresa: de la confrontación a la oportunidad*. Jesús Ángel del Brío González y Beatriz Junquera Cimadevilla, 2001.
- «Medio ambiente y responsabilidad sindical: un acercamiento a la opinión de los trabajadores». Otaegui, A y Torres, G. En *Trabajar sin destruir, trabajadores, sindicatos y ecologismo*, Jorge Riechmman y Francisco Fernández Buey. Ediciones HOAC, Madrid, 1998.
- *Medio Ambiente y Sociedad*. Ernest García, Alianza Ensayo, Madrid, 2004.
- *Nuestro futuro común*. Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas, 1987.
- «Nueva directiva sobre incineración de residuos». Carlos Martínez Camarero. *Daphnia* nº 24, marzo 2001.
- «Nuevos retrasos en la aplicación de la LPCIC». Miquel Crespo. *Daphnia* nº 34, abril 2004.
- «Perfiles profesionales y estructuras ocupacionales de la protección del medio ambiente en la industria metalúrgica y química». Informe de síntesis, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. Berlín, 1992.
- «Por una Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética para cumplir Kioto». Sergio de Otto. *Daphnia* nº 32, octubre 2003.
- Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la aplicación a las instituciones y a los organismos comunitarios de las disposiciones de la Convención de Aarhus sobre el acceso a la información, la participación pública en la adopción de decisiones y el acceso a la justicia en materia de medio ambiente. Bruselas, 24.10.2003. COM (2003) 622 final 2003/0242 (COD).
- «Protocolo de protección de la capa de ozono: Bromuro de metilo». Editorial, *Daphnia* nº 9 julio/agosto 1992.
- «Puesta en marcha del Protocolo de Kioto». Emilio Menéndez. *Daphnia* nº 27, enero 2002.
- «REACH, una oportunidad». Editorial, *Daphnia* nº 34. 2004.
- *Relaciones laborales y medio ambiente*. F. La Roca, I. Lerma y E. García (eds.). Alemania, 1997.

- Requerimientos formativos ambientales de trabajadores/as en el sector de la alimentación. Confederación Sindical de CC.OO. Departamento de Medio Ambiente, Programa Óptima, Fondo Social Europeo. Madrid, marzo de 1997.
- Requerimientos formativos ambientales de trabajadores/as en el sector de bienes de equipo. Confederación Sindical de CC.OO. Departamento de Medio Ambiente, Programa Óptima, Fondo Social Europeo. Madrid, marzo de 1997.
- Requerimientos formativos ambientales de trabajadores/as en el sector siderúrgico. Confederación Sindical de CC.OO. Departamento de Medio Ambiente, Programa Óptima, Fondo Social Europeo. Madrid, marzo de 1997.
- «Retraso en la transposición de la Directiva IPPC». Editorial, *Daphnia* nº 18, octubre 1999.
- «REACH, una oportunidad para reducir el riesgo». Estefanía Blount. *Daphnia* nº 35, otoño 2004.
- «Sistemas de Gestión Ambiental. Una encrucijada». Ángel Muñoa Blas. *Daphnia* nº 6, diciembre 1996.
- «Sistemas de Gestión Medioambiental. Un nuevo escenario para la próxima década». Ángel Muñoa y Esther Soto. *Daphnia* nº 19, diciembre 1999.
- Structures et tendances d'une «environnementalisation» des relations industrielles dans les pays de la cee. Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublín, 1992.
- *Sustentabilidad y Globalización. Flujos monetarios de energía y de materiales*. J. Nieto, J. Riechmann (Coords.). Alemania, Valencia 2003.
- V y VI Programas de Medio Ambiente de la Unión Europea.