



Derecho del Trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias

Francisco Pérez Amorós

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad Autónoma de Barcelona (España).

Vicepresidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social "Guillermo Cabanellas".

E-mail: perez_amoros@hotmail.com.

"...Como pueblo Suwamich, esto sabemos: la Tierra no pertenece al hombre;
el hombre pertenece a la Tierra...

Todo lo que ocurra a la Tierra les ocurrirá a los hijos de la Tierra"¹

1. Previas

Constituye una práctica común principiar las exposiciones con la formulación de unas cuestiones introductorias, pues bien, en este caso, la conveniencia deviene en una obligación, no sólo por lógicas razones de sentida cortesía, sino principalmente para pergeñar y adelantar unas consideraciones generales que afectan al fondo de la cuestión que queremos plantear en estas páginas².

No debe pasar por alto el siguiente y primer dato objetivo. Esta Cumbre sobre el "Derecho al agua", la organiza -con ocasión de su "35 Aniversario"- la AIDTSS "Guillermo Cabanellas", es decir una entidad científica que orienta sus quehaceres cotidianos a la promoción del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Se pone así de manifiesto -y por ello debemos felicitarnos los iuslaboralistas- que el ordenamiento jurídico social, no sólo auspicia

- 1 Fragmento de la carta enviada en 1854 por el Jefe Indígena Seattle de la tribu Suwamich, al presidente norteamericano Franklin Pierce, en respuesta a la oferta hecha por éste, de comprar los territorios de la tribu. Tomado de la intervención de la ponente Silvia Vazquez Díaz en la clausura del evento al que se hace referencia en la nota siguiente.
- 2 En estas páginas, se resume -por exigencias de la presente publicación- la Ponencia Oficial que con el mismo título fue presentada en la "Cumbre <<El Derecho al Agua>>", organizada por la Asociación Iberoamericana de Derecho del

la defensa de los derechos laborales de los trabajadores más clásicos (derechos de primera generación) y de los fundamentales inherentes a la propia persona (derechos de segunda generación), sino que también pretende hacerlo con otros de distinta condición, como lo es “el derecho al agua” (por medio ambiente) (López Ramón, 1997), todo ello en los términos que comentaremos. En todo caso, esta extensión del ámbito objetivo del Derecho del Trabajo, no resulta extraña a la propia esencia del mismo, sino todo lo contrario, pues, como es conocido, al mismo siempre se le ha venido reconociendo, tanto su tendencia o *vis* expansiva como su realismo o facilidad a la vez que necesidad de atender nuevas realidades sociales emergentes.

En el mismo tono y manera introductoria, queremos señalar un segundo dato objetivo. La organización de esta Cumbre, responde, como hemos dicho, a la voluntad de la AIDTSS “Guillermo Cabanellas”, cierto es, pero más lo es que es fruto del empeño de su propio Presidente, un humanista a la vez que un estudioso de Derecho del Trabajo de reconocido prestigio, el Profesor Teodosio A. Palomino, de quien, aquí ya ahora, sólo debemos recordar que su más reciente estudio -su vigésima octava monografía- se intitula “*La tragedia del oro azul. El agua es vida*”, obra que como hemos tenido ocasión de escribir, no es un trazo apocalíptico de nuestro futuro

inmediato, sino, principalmente, una más de las provocaciones intelectuales a las que ya nos tiene acostumbrados su prolífico autor.

Y para ultimar el trámite de previas, sólo cabe resaltar que en la Cumbre de referencia no sólo participaron iuslaboralistas y otros juristas, sino que también lo hicieron estudiosos de otras ciencias, representantes de importantes instituciones públicas y privadas, a la vez que portavoces de asociaciones cuya actividad social se enmarca en la defensa del medio ambiente en general y de los problemas del agua en particular. Tal variedad de intervinientes se explica por la multidireccionalidad del tema objeto de debate y la amplia proyección del mismo, circunstancia que explica lo fácil que resulta relacionarlo con el derecho en general y con el ordenamiento laboral en particular, rama jurídica que por lo demás, también incide en realidades de distinta naturaleza. Queremos anticipar ahora una idea a la que después nos referiremos con más detalle: el hecho que el medio ambiente esté bajo la atención de varias ramas jurídicas, obliga a que todas ellas cumplan su cometido, pues despreocupación de alguna de las mismas provocaría efectos negativos.

La tendencia del Derecho del Trabajo a dotarse desde siempre de nuevos contenidos materiales, en cumplimiento de su carácter expansionista; su afán en la búsqueda de las solucio-

Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas” (AIDTSS), y desarrollada en Lima, Perú.

nes adecuadas a las exigencias sociales surgidas con ocasión de las nuevas formas de prestación del trabajo, por exigencias de su realismo; y, su interés por abarcar la composición del problema social de manera integral, no sólo son notas que adornan su actualidad, sino que también son sus retos de futuro, entre los que cada vez más debería tener mayor espacio reservado la preservación medioambiental, pues como comprobaremos resulta ser cierto que “el problema del medio ambiente aparece estrechamente relacionado a, y condicionado por, la producción económica” (Rojo Torecilla, 1992: 23).

El derecho al medio ambiente en general y el derecho al agua en particular, son, con toda seguridad, tal y como sucintamente expondremos en estas páginas, “nuevos” derechos a cuyo ejercicio, disfrute y consiguiente protección, bastante puede y debe colaborar la rama jurídica que profesamos, pues no son precisamente pocas las agresiones que padece el medio ambiente debido a ciertas actividades mercantiles puestas en práctica por determinados empresarios. Hace ya tiempo que, incluso, teóricos de la economía han sentenciado que: “...puede demostrarse que la contaminación del ambiente por diversos factores es provocada por determinadas actividades productivas...” (Kapp, 1966:30). Y, cuando el por entonces Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, intervino en el “Día Mundial del Medio Ambiente” (5 de junio de 2004), no sólo se dirigió a los “gobiernos...y personas” para recabar la defensa del medio ambiente -y en con-

creto del agua-, sino que también lo hizo, y de forma expresa a “...las empresas...” ([http://www. Pnuma.org/dmma2004/kit/pdirecc/php/](http://www.Pnuma.org/dmma2004/kit/pdirecc/php/). 02.03.2007); manera de decir esta que no hace más que confirmar lo que ciertos sectores doctrinales del iuslaboralismo -y a los que nosotros nos sumamos- han venido planteando: que las fronteras del conflicto social -objeto de regulación del Derecho del Trabajo- no se deben situar sólo de puertas adentro de la empresa. El medio ambiente forma parte de tal conflicto en su visión integral, sino, ¿por qué será que, generalmente, son las clases más desfavorecidas -entre ellos los trabajadores- las que cuando, por ejemplo, el agua escasea son las que más “sed” sufren y cuando el agua se desborda son los que más padecen las consecuencias?, o ¿por qué será, que en muchas ocasiones quienes no tienen agua potable tampoco tiene un trabajo digno?, y ¿por qué será que los efectos negativos de la contaminación del medio ambiente provocado por ciertas empresas, socialmente, repercuten más en los trabajadores -ajenos o no a aquéllas- que en otros colectivos?, y en definitiva y conclusión, ¿qué tendrá que ver la pobreza y la falta de un trabajo digno con el medioambiente?, porque si entre la pobreza, y/o la falta de trabajo digno y el medio ambiente hay alguna relación, no cabe duda que algo tendrá que hacer el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ¿verdad? (Martínez Alier, 2005). Los lectores de estas páginas tendrán sus propias respuestas al “por qué”, nosotros tenemos las que sometemos a la consideración de todos en este ensayo,

y las de los organismos y legisladores internacionales son las que aquí estudiaremos.

2. Convergencia de la normativa sobre salud laboral con la del ambiente de trabajo y del medio ambiente

Interesa en este punto señalar dos importantes cambios que en la práctica se dieron de forma gradual y paralela: primero el cambio del contenido del bien protegido, es decir, de la protección de la seguridad e higiene en el trabajo en sentido histórico o clásico se ha pasado a cuidar de la salud laboral, para después hacerlo del ambiente en el trabajo; y segundo, el cambio del modelo de regulación de tal protección, dejando de confiar sólo la cuestión al intervencionismo público para dar también entrada a la participación de los propios interesados, empresarios y trabajadores, y por derivación a toda la ciudadanía.

Pero antes de desarrollar estas dos ideas, se nos permitirá precisar, por razón de claridad en nuestra exposición, cuál es la razón que justifica el comentario de las mismas. La superación de la tutela de la seguridad e higiene laboral histórica, por la de la salud laboral, y, posteriormente, la de ésta por el respeto del entorno o buen ambiente en el trabajo, es un *iter* que permitirá establecer la interconexión que actualmen-

te existe entre el Derecho del Trabajo y el cuidado del medio ambiente³. En todo caso, interesa desde buen principio advertir que no debe confundirse el ambiente o entorno del trabajo con el medio ambiente, pero debe precisarse que la tutela de aquél también lo es, en parte, la de éste, es más, resulta impensable intentar deferir el medio ambiente sin hacer lo propio con el ambiente en el trabajo, pues como hemos adelantado, y como con toda seguridad reiteraremos con mayor peso argumental, en la unidades de producción o centros de trabajo tienen su origen, no pocas, causas del detrimento medioambiental. Y en consecuencia, siendo como es el ambiente de trabajo objeto de regulación de las normas laborales, también éstas tendrán incidencia en la ordenación del medio ambiente, ligamen que la doctrina ha establecido al concluir que “La interconexión de la protección del medio ambiente y de la seguridad y salud laboral es clara” (Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, 1995:103).

2.1. De la seguridad e higiene a la salud como objeto de tutela, y de la salud laboral al medio ambiente de trabajo como bien protegido

De la interrelación existente entre las normas jurídico-laborales y lo que en terminología actual denominaríamos calidad del medio ambiente de trabajo, se puede predicar una doble condición: es una correlación cuyas

3 Un estudio pionero de significativa relevancia, en: Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M.: “Medio ambiente y relaciones de trabajo”. Temas Laborales, núm. 50/1999, págs. 7 a 17.

raíces históricas tienen tanta profundidad como notas de actualidad que la adornan.

En punto a la arista histórica de la relación que existe entre el ordenamiento jurídico laboral y la defensa de la por entonces seguridad e higiene en el trabajo resulta suficiente recordar el siguiente dato: generalmente, las primeras normas laborales que se han dictado en la mayoría de los Estados versaron, precisamente, sobre medidas en materia de tal seguridad e higiene, dando así a entender que la principal preocupación del legislador de la época, ya se centraba, de manera especial, en la simple prevención de los accidentes de trabajo que traían su causa de la implantación cada vez más intensa del maquinismo. Obviamente, por conocidas y para no desbordar los límites de estas páginas, la cita de normas que pondrían de manifiesto lo ahora afirmado (García González, 2007), no sin recordar que la histórica relación entre las normas laborales y la prevención de riesgos adquiere su real sentido si también se recuerda que la misma es, en una parte muy significativa, fruto del impulso del movimiento obrero, pues si en la mente de todos nosotros permanece vivo el recuerdo que los más clásicos conflictos obreros históricos surgieron con motivo de las penosas condiciones de trabajo en minas o a la excesiva duración de la jornada de trabajo, fácil nos

resultará concluir que, en realidad, lo que estaba en juego era la salud de los trabajadores.

Y dando un obligado pero justificado salto en el tiempo para situarnos en el presente, bien podríamos apuntar que con el paso del mismo, los contenidos de la denominada seguridad e higiene, sin perder nunca su centralidad en el mundo del trabajo, han evolucionado de tal manera que hoy día nos referimos a la “salud laboral”, al “entorno laboral” e incluso al “ambiente laboral” como una más de las condiciones de trabajo exigibles⁴, resultando así que cada vez son más en cantidad y calidad los riesgos objeto de prevención, y así ha sucedido porque, en definitiva, lo que se persigue es el respeto debido del derecho a la integridad psicofísica de las personas y/o al de su dignidad, e incluso afecta al derecho a la vida.

Da una idea precisa de cómo el respeto de la simple higiene industrial en su concepción histórica ha sido sustituido por el de la salud, y progresivamente, por el del ambiente en el trabajo, la mención de los dos datos siguientes. Mientras que al legislador histórico -muy apegado a la reparación de los accidentes de trabajo- le preocupaba que los establecimientos tuvieran un botiquín y la posibilidad de disponer de un médico cuya residencia no estuviera a más de diez kilómetros para reparar los efectos de un

4 Vid. Clerc, J. Introducción a las condiciones y medio ambiente de trabajo. Ginebra. OIT. 1987.

accidente ya producido⁵, las actuales normas laborales -más preventivas- plantean la cuestión con mayor amplitud de miras, denunciando que -como comprobaremos-, *v.gr.*, el “ruido”, las “vibraciones” y también la “contaminación”, pueden ser en sí mismos considerados riesgos atentatorios del ambiente de trabajo, provoquen o no accidentes o enfermedades profesionales en sentido legal. Cambio de orientación normativo, que se puede actualizar más, comprobando a modo de *v.gr.*, que la Administración Laboral española, hoy día, por medio del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales trata el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) con el objeto de prevenir sus repercusiones en el “ámbito laboral” señalando al respecto que en

“los programas de promoción de la salud que se realicen en las empresas, se deberían incorporar, como un objetivo más de las condiciones de trabajo, actividades informativas dirigidas a los trabajadores...y de soporte emocional de los portadores y enfermos, que en la mayoría de los casos sufren, además la tragedia de la enfermedad, la repulsa de sus compañeros de trabajo” (Marqués Marqués, *s/f*: 5);

cita esta, que sin duda goza de un calado ejemplificativo a los efectos de poner de relieve el significado del paso de la tutela de la simple higiene en el

trabajo a la tutela del ambiente o entorno del trabajo a los efectos de garantizar la salud de todos los trabajadores de una empresa, de los afectados y del resto, y de aquéllos, además se cuida de su derecho a la intimidad, resultando así que incluso determinados derechos fundamentales se “ambientalizan” cuando su lesión se relaciona con el ambiente de trabajo.

Si en el Fórum Mundial del Agua de Kioto (marzo de 2003), en defensa del medio ambiente, se coreó que “al agua es vida, nosotros, desde una óptica jurídico laboral podemos decir que: el ambiente de trabajo -una condición laboral más- también es elixir de la vida. Y es por ello que los legisladores, como constataremos, al proponer la mejora de las “condiciones de trabajo” lo hacen a la par que reclaman la mejora de las “condiciones de vida” de los trabajadores, poniendo así de relieve, que el ambiente de trabajo es una condición laboral tutelar de la salud laboral, a la vez que un condicionante de primer orden del medio ambiente.

2.1.1. De la tutela de la higiene industrial a la de la salud laboral

Obviando la cita de ordenamientos internos por razones fáciles de advertir, el referido paso de la protección jurídico laboral de la simple seguridad o higiene en el trabajo a la de tutela de la calidad del ambiente laboral se puede ilustrar con la cita de fuentes de derecho internacional o europeo:

5 Art. 6 de la Ley (española) de 24 de julio de 1873 sobre “Condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas” (Gaceta, 28 julio).

de la OIT, con la mención del Convenio 148/1977, “sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo”, y del Convenio el 155/1981, “sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo; y de la Unión Europea, con la de su Directiva 89/391/ del Consejo, de 12 de junio de 1989 y de otras normas concordantes con la misma.

El Convenio 148/1977⁶, y al que algunos estudiosos del tema le otorgan el beneficio de ser el primero en el que el bien a proteger no es solamente la higiene en el trabajo sino la salud de los trabajadores, aporta novedades importantes en tres aspectos: cambia el objeto de protección al referirse a la “salud”, y así y por ejemplo, al conceptualizar el “ruido” como riesgo, se refiere a cualquier sonido que pueda provocar, no sólo una consecuencia puntual como “la pérdida de audición”, sino que resulte nocivo para la salud” o entrañar cualquier otro tipo de peligro

(Art.3.b), y es por ello que es “el estado de la salud de los trabajadores” el “objeto” de las medidas de protección que se preceptúan en la norma, y no únicamente la seguridad e higiene industrial⁷; amplía significativamente, los riesgos que pueden perjudicar la salud de los trabajadores, pues al legislador ya no le preocupan únicamente los intrínsecos de los medios de producción que provocan inmediatamente una lesión a modo de accidente de trabajo, sino también otros tales como la “contaminación”, el “ruido” y las “vibraciones”⁸, pues todos ellos pueden alterar “el estado de la salud de los trabajadores...”, pero es más, también da un sentido y contenido a tales riesgos más generoso, y así, por ejemplo, al tratar de la “contaminación del aire” se refiere a “sustancias...cualquiera que sea su estado físico...” (Art. 3.a); y en tercer y último lugar, el Convenio que nos ocupa, se dirige no sólo en el ámbito de ciertas ramas de actividad económica, como se había planteado en anteriores normas de la pro-

6 Vid. también la correspondiente Recomendación núm. 156/1977.

7 Especialmente *vid.* su artículos 3 y 11. Una buena comprensión de estos artículos del Convenio sobre como la salud de los trabajadores es el verdadero objeto de protección se facilita con ayuda de los artículos 16 al 20 que bajo el título de “*Vigilancia del estado de salud de los trabajadores*” conforman el apartado III de la Recomendación supracitada; circunstancia esta que no hace más que poner de manifiesto que la configuración de la salud como objeto de protección jurídica sigue un proceso paulatino, pues mientras el Convenio la cita, pero sólo en su articulado, pero no en la rúbrica, la Recomendación paralela le dedica un apartado propio que comprende varios artículos; se deja así preparado el camino para que un futuro Convenio la sitúe en su propio título, hecho que, como hemos apuntado y después detallaremos, se produce con ocasión de la aprobación del Convenio 155/1981.

8 Especialmente *vid.* su artículo 2.1.

pia organización⁹, sino a todos, salvo los que de manera excepcional puedan exceptuarse de acuerdo con las propias previsiones del texto (Art. 11.1)¹⁰.

En definitiva, el Convenio de referencia, al cambiar el objeto de protección y hacerlo a favor de la salud laboral -aunque tal término no conste en el título del mismo-, al ampliar cuantitativa y cualitativamente los riesgos, y al agrandar el ámbito subjetivo de aplicación, nos permite aseverar que en ese momento estábamos en el estadio previo de lo que será la tutela del ambiente de trabajo como nuevo concepto destinado a proteger mejor la salud laboral, meta que se alcanzará con ocasión de la aprobación del Convenio de la OIT al que nos referimos a continuación.

2.1.2 De la tutela de la salud laboral a la del ambiente de trabajo

El Convenio 155/1981¹¹, sin derogar y/o revisar los anteriores textos sobre el mismo tema (Art. 22), aportó un serio avance en orden a consolidar la salud en el trabajo como objeto de

protección, pues este texto normativo se refiere también al “medio ambiente en el trabajo”, progresión que ya se deduce de la simple lectura de su título (recordemos su rezo: “sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”) y se confirma en su contenido.

En su propio título, junto a la “salud de los trabajadores” también se refiere al “medio ambiente de trabajo”, y lo hace entrelazando ambos términos con una “y”, redacción que -al margen de ciertas críticas¹²- interpretamos como una manifestación más de la amplitud con la que se quiere plantear la tutela que se regula. Esta aportación de la rúbrica de la norma se confirma en el articulado, al insistir sobre la necesidad de proteger la salud de los trabajadores “y” el medio ambiente de trabajo (Art. 5), aunque debemos convenir que en la parte dispositiva de la norma no se recoge el “ímpetu” que parece derivarse de su título, prueba de ello es que, la expresión “medio ambiente en el trabajo” no merece una configuración en dicho

- 9 Obviamos la cita de Convenios y Recomendaciones anteriores que trataban de la protección de la seguridad e higiene en el trabajo en ramas de actividad en particular.
- 10 En todo caso resulta palpable que el *desideratum* del legislador internacional es que el Convenio se aplique a “todas las ramas de actividad económica” tal y como explicita en el art. 1.1 de la Recomendación 156/1977 citada.
- 11 *Vid.* también la correspondiente Recomendación núm. 164/1981.
- 12 Valga decir que la palabra “medio” que precede al término “ambiente”, debería suprimirse -como así ocurrió en textos posteriores-, pues genera problemas innecesarios teniendo en cuenta que no refiere al “medio ambiente” en el sentido más acuñado de la expresión.

texto¹³, vacío y demás vacilaciones de la norma que sólo parcialmente se podrían superar mediante una interpretación sistemática de la totalidad del texto partiendo de lo prevenido en el punto 2 del pasaje 4 del mismo.

Señalado y significado lo que comporta que la tutela de la salud “ascienda” al mismo título de la norma, hemos de pormenorizar los avances que aporta el articulado de la misma¹⁴. Desde el punto de vista subjetivo, establece -siguiendo, en este caso, pautas ya conocidas- que los beneficiarios de la protección lo serán “todos los trabajadores” (Art. 2.1 y Art. 1.1 de la Recomendación 164/1981) de “todas las ramas de actividad” (Art. 1.1 de la Recomendación 164/1981); y desde la óptica objetiva, mantiene una concepción amplia de la atención que merece la salud laboral, precisando al respecto que la misma

“abarca no solamente la ausencia de afección o enfermedad, sino también los elementos físicos y psíquicos que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo” (Art. 3.e y Art. 2.e de la Recomendación 164/1981).

La voluntad del legislador en aras a ampliar el contenido de la protección, queda de manifiesto, no sólo por la literalidad del mandato reproducido, sino también por el estilo de redacción que utiliza, pues la expresión “no

solamente....sino también ...” no puede interpretarse de otra manera que no sea como un deseo manifiesto de así hacerlo.

Tomando en cuenta los claros y oscuros del Convenio, se puede apuntar que: es más generoso con la protección de la salud que el 148/1977 precitado, tal como se deduce de una simple comparación entre títulos y contenidos de ambos; y en definitiva así lo es, porque como ya se había apuntado en la última década del siglo anterior, el Convenio 155/1981, “integra definitivamente la tradicional seguridad e higiene en el trabajo en la protección del medio ambiente de trabajo” (Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, 1995:9).

Expuestos que han sido, aunque sea con trazos gruesos, los datos normativos de la OIT que pergeñan como de la seguridad e higiene se ha pasado a considerar al “medio” ambiente en el trabajo como objeto de tutela, bueno será confirmar dicho proceso evolutivo con la cita ahora -aunque siempre lacónica- de algún texto de la Unión Europea¹⁵. Pero antes de pasar al plano europeo anunciado, se nos va a permitir intercalar una aportación, que, por lo demás, deja constancia sobre cómo la convergencia entre la normativa que regula la salud laboral y la que ordena el ambiente en el trabajo, es una constante “mundial” con

13 Inclusión y omisión que se advierte en el repetido Art. 3 del Convenio de referencia.

14 Ciertamente es que el Convenio de 1981 ahora comentado continúa utilizando también la histórica expresión “seguridad e higiene” en el trabajo, pero resulta pacífico entender que la definición que el mismo presenta de la “salud” -y que ha sido transcrita- permite afirmar que este concepto supera el de dicha seguridad e higiene.

rasgos de actualidad y valor de futuro: con ocasión de tratar de los “Diez desafíos para la seguridad y salud en el trabajo en el siglo XXI”, se ha afirmado que el primer reto es “integrar el concepto de condiciones y medio ambiente en el trabajo a la salud ocupacional”, y esto se ha explicitado, por un Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos, bajo el patrocinio de la Oficina Regional de la OIT en Lima (Perú) (HIBA, J., 2002: 1).

Retomando el hilo de la exposición y obviando referencias comunitarias más remotas, a la vez que sorteando reseñas normativas prolíficas de las actuales, consideramos pertinente repasar la línea de avance que ha seguido la protección de la salud en el trabajo.

El Acta Única Europea de 1986 (DO L 169 de 29.06.1987) y en vigor desde julio de 1987, supuso en aquel momento la primera modificación de alcance del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (antiguo Tratado de Roma de 1957) y en concreto, en materia de prevención de la salud laboral

de los trabajadores, el artículo 21 del texto reformador -siguiendo pautas ya acuñadas por la OIT- introdujo en el Tratado un nuevo ordinal por el entonces numerado como 118 A¹⁶. en el que se establecía que

“Los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito” (Art. 118 A.1 del Tratado citado).

Teniendo presente el objeto de este estudio, de tal aporte del Acta Única modificando el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, nos interesa pormenorizar las siguientes cuestiones y la concatenación con la que se presentan en el texto: la tutela del “medio de trabajo” se eleva a nivel de Tratado comunitario, hecho que no hace más que mejorarla; tal protección se ubica en el Capítulo Primero del Título III del Tratado dedicado a la “*Política Social*”, contextualización

- 15 En un estudio más detallado resultaría conveniente tratar de los denominados “Programa (plurianuales) de Acción Comunitaria en Materia de Medio Ambiente, siendo el Primero de 1973 (DOCE C 112/1, de 20.12.73), y el actual, el Sexto (2002-2012), aprobado en 2002 (DOCE L 242/1, de 10.9.2002), y se advertirán interesantes y básicos datos para comprobar el proceso de incorporación de la tutela medioambiental al acervo comunitario.
- 16 El 118 A, se entiende que complementa el art. 118, precepto este del Tratado cuya redacción no cambió con ocasión de su modificación por el Acta Única, pasaje pues que continuó refiriéndose sólo a la “protección de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales” y la tutela de la “higiene del trabajo”; mientras que como hemos comprobado, el nuevo 118.A aportó una amplitud de miras, al pasar a proteger la salud laboral y “el medio de trabajo” y así hacerlo, de forma “particular”.

que resalta la “socialidad” de la misma; y por último, pero no por ello menos importante desde una vertiente más práctica, observamos que la actividad normativa del Consejo para dictar directivas sobre tal materia queda desde entonces sometida a la regla de la mayoría cualificada y no a la losa de la unanimidad (Art. 118.1.2). Como ya tuvimos oportunidad de argumentar en otra sede, el referido pasaje 118.A.2 comportó una “ampliación operativa que no puede entenderse de otra manera que no sea como relanzamiento de la política social comunitaria”, y entonces ya signifiquemos precisamente que

“Como buena prueba de estas nuevas posibilidades cabe recordar que se ha aprobado la Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 <relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de trabajadores en el trabajo>” (Pérez Amorós, 1990:21).

Mención propia merece la Directiva 89/391 del Consejo, de 12 de junio de 1989, “relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo” (DOCE de 29 de junio). Aprobada como “marco” regulador de la materia que reza en su rúbrica, se ha dicho que representa la consolidación de un planteamiento de la regulación comunitaria de la prevención de riesgos más moderno debido a

su orientación más ambientalista; valoración de la Directiva que compartimos, pero más que por la originalidad de parte de su contenido -que como se deduce de lo apuntado ya había sido objeto de conocimientos- por tratarse de una norma comunitaria, que por su naturaleza “positiviza” el mandato contemplado en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica modificado por el Acta Única Europea de 1986 del que deriva, obligando así a los Estados miembros a proceder como se indica a favor de la protección de una salud laboral concebida con un contenido muy superior al de la simple seguridad e higiene en el trabajo y estrechamente relacionada con el ambiente o entorno laboral.

Ayuda a comprender el sentido y a interpretar el articulado de la precitada Directiva de 1991, tener conocimiento que una norma cuasi-coetánea como la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, que aprobada en el Consejo Europeo de Estrasburgo de 9 de diciembre de 1989, y a pesar de sus limitaciones intrínsecas¹⁷, dedicó uno de sus apartados a la “Protección de la salud y seguridad en el medio de trabajo” (Art.18), haciendo así que la tutela de la salud laboral y la consiguiente del ambiente de trabajo adquiriera la condición que se deriva del nombre de la Carta en cuestión.

17 Se debe tener presente que fue aprobada por once de los Jefes de Gobierno -pues el de Gran Bretaña no lo hizo-, y que vio la luz, simplemente como una “declaración solemne de los Jefes de Estado”, es decir sin carácter vinculante.

Estas y otras pautas normativas que podríamos traer a colación son las razones que podemos aducir para poder expresar con garantías de éxito que tratar del medio ambiente en el trabajo es algo más que hacerlo sobre la salud laboral, pues es referirse a las “condiciones -“de trabajo y empleo”- materiales y no materiales, en las que desarrolla su actividad laboral el trabajador” (García Murcia, s/f:1).

2.1.3 Del ambiente de trabajo al medio ambiente

Para cerrar los aportes comunitarios en cuanto al tema del ambiente de trabajo y la tutela consiguiente de la salud laboral y para pergeñar el estado de la cuestión en el momento actual, permítansenos los siguientes apuntes.

Dando por conocidos los avances sobre la ordenación del ambiente propiciados por el Tratado de la Unión Europea de 1992 (Tratado de Maastricht, 1992; DO C 191 de 29.7.1992)¹⁸, las de-

bidat al Tratado de Amsterdam de 1997 (DO C 340 de 10.11.1997), las derivadas de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000 (DOCE C de 18 de diciembre de 2000)¹⁹, queremos detenernos para comprobar las novedades que a nuestros efectos promociona el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea en su versión vigente es decir consolidada después de las modificaciones introducidas en el mismo por el Tratado de Niza de 2001 (DO C 80 de 10.3.2001)²⁰.

El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (post Niza, recordemos), partiendo de una genérica llamada al logro de “un alto nivel de protección de la salud” (Art.3), al tratar después de la aproximación de ciertas legislaciones de los Estados miembros, establece la necesidad de así hacerlo también con las dictadas en materia de “protección del medio de trabajo o del medio ambiente” (Arts. 95.4 y 95.5, en concordancia con

18 Téngase presente que el Tratado de la Unión (Maastricht) modificó el Tratado de la Comunidad Europea, incorporando a éste la necesidad de proteger el medio ambiente y hacer de tales prácticas una “política” comunitaria (por el entonces, Arts. 3 y 130 R; actualmente, 3 y 174 respectivamente); nuevo planteamiento en defensa del medio ambiente que después será objeto de nuestra atención para poder argumentar como la protección del mismo tiene un claro componente social.

19 Por lo que después diremos, conviene tener presente desde ahora que, en su Preámbulo se proclama la necesidad de “fomentar un desarrollo equilibrado y sostenible” en el marco de los derechos fundamentales, se reitera que las condiciones de trabajo deberán ser “justas y equitativas”, condiciones entre las que cita -y en primer lugar- las que se relacionen con su “salud, su seguridad y su dignidad” (Art. 31.1).

20 Un estudio proceloso en, Plaza Martín, C. (2005). Derecho ambiental de la Unión Europea. Valencia. Tirant lo Blanch y en particular ahora, págs. 41 a 66.

el Art. 3), y posteriormente, al referirse en concreto, a las “disposiciones sociales”, sienta que para que la Unión alcance sus objetivos de orden social, se deberá incidir “en concreto” en la mejora del “entorno de trabajo” con la finalidad de “proteger la salud y seguridad de los trabajadores” (Art. 137.1.a).

De tal planteamiento del Tratado en su versión actual queremos observar lo siguiente. Primero, insiste en una concepción amplia y social de la salud a tutelar, pues ésta se condiciona al ambiente de trabajo; plantea este que, por lo demás, no conlleva novedades dignas de señalamiento. Segundo, establece -confusamente, cierto es-, cierta correspondencia entre el entorno laboral y el medio ambiente, hecho del que deja constancia el referido ordinal 95 del Tratado²¹. Y en tercer lugar queremos adelantar que el texto considerado, después de establecer conexiones entre el medio ambiente y el creci-

miento y/o desarrollo sostenible (Arts. 2 y 6, por lo que ahora interesa), defiende la necesidad de integrar ambos en las políticas comunitarias, y en particular en la social²².

Así pues el Tratado, con la lentitud propia de la normativa comunitaria en materia social, incorpora el diseño de un primer marco que permite -y compele- a las autoridades comunitarias a que su política social respete las exigencias medioambientales, de la misma manera y sentido que condiciona el ordenamiento laboral de cada uno de los Estados miembros.

Y por último, creemos conveniente detallar que el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa de 2004²³ -texto que como se sabe no ha entrado en vigor por haber sido rechazado, mediante *referéndum*, por varios Estados miembros²⁴- aporta unas referencias que abundan en la explicación de la convergencia entre las normas reguladoras del ambiente de trabajo y las del medio am-

- 21 Aunque podemos anticipar que, la referencia al medio ambiente más particularizada, se incluye en los artículos 174 a 176 del Tratado, a los cuales nos referiremos después, desde ahora es posible adelantar que la interpretación sistemática de los mismos requerirá el estudio de los que hemos citado en el cuerpo del presente estudio.
- 22 Recuérdese que ya hemos adelantado que en La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000 se proclama la necesidad de “fomentar un desarrollo equilibrado y sostenible” en el marco de los derechos fundamentales, se reitera que la condiciones de trabajo deberán ser “justas y equitativas”, condiciones entre las que cita -y en primer lugar- las que se relacionen con su “salud, su seguridad y su dignidad” (Art. 31.1).
- 23 Aprobado en la Conferencia de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros desarrollada en Bruselas el 29 de octubre de 2004.
- 24 Su aprobación hubiera representado la derogación del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y el Tratado de la Unión Europea (Art. IV-473 Constitución).

biente. Dicho texto, tal y como resulta conocido, incluye en su Parte II la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión²⁵, y en la que al tratar de las “Condiciones de trabajo justas y equitativas”, se refiere en primer lugar al “derecho” que tiene todo trabajador “a trabajar en condiciones que respete su salud, seguridad y dignidad” (Art. II-91.1)²⁶. Escuetto mandato, -que por lo demás, transcribe el pasaje 31.1 de la versión de la Carta aprobada en el 2000-, pero no obstante con cierto significado a los efectos de relacionar ambiente de trabajo y medio ambiente, si se tienen presentes los siguientes detalles. Se debe entender que la transcrita referencia a “la salud y la seguridad” también está hecha al “medio ambiente en el trabajo” como una condición laboral más -como por cierto lo hacen otras pautas comunitarias que resultan complementarias-, pues también se exige respeto a la “dignidad”, requerimiento este que no puede entenderse dirigido, sin más, al derecho genérico a la dignidad humana, entre otras razones, porque al mismo ya le dedica un pasaje propio (Art. II-61), sino a su versión particulariza en sede laboral;

interpretación amplia que a mayor abundamiento se justifica si se tiene presente que la Constitución, al tratar de las políticas comunitarias, cuida de la protección del “medio de trabajo o el medio ambiente” (Arts. III-172.4 y III-172.5), referencia de la que no formularemos consideración alguna debido a que coincide en lo sustancial con lo ya prevenido -y comentado *supra*- en el Tratado de la Comunidad Económica en su versión post-Niza (Arts. 95.4 y 95.5).

En conclusión, del estudio de las referidas normas de la Organización Internacional de Trabajo y de la Unión Europea, se advierte que se ha producido cierta convergencia de la regulación en materia de salud laboral y la del medio ambiente en el trabajo que, por lo demás, condicionará el respeto medioambiental.

Para ir finiquitando este subapartado, debemos convenir, con los primeros estudiosos del tema, que pese a tal proceso evolutivo en sentido progresivo, la tutela del “medio ambiente en el trabajo” en sede comunitaria, al igual que sucedió en las normas de la OIT comentadas, ha sido y es vacilante -insuficiente, añadiríamos nosotros-; a

25 La Carta incluida en este Tratado es la misma que la aprobada en Niza (7 diciembre de 2000) bajo la forma de “Proclamación Solemne”, y por tanto carente de “eficacia”.

26 Complementariamente, *vid*, al respecto, entre otras, su referencia -similar a la contenida en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica-, al debido respeto de los derechos fundamentales, y en concreto la necesidad de mejorar las condiciones de “*vida*” (Art. III-129), para cuyo logro se exige también “*la protección de accidentes y enfermedades profesionales*” y “*la higiene en el trabajo*” (Art. III-213).

la vez que debemos señalar que por muy amplio que sea el contenido posible del “ambiente de trabajo”, no deberá identificarse sin más, con el respeto medioambiental, pero, somos de la opinión, que cada vez resultan más notorias ciertas correspondencias entre ambos temas tal y como se demuestra con las citas normativas que han sido objeto de nuestra consideración, y por todo ello pensamos que es cierto que la tutela de la salud de todos los ciudadanos comprende “el disfrute de un medio ambiente adecuado; lo que desde luego, abarca el denominado medio ambiente laboral” (González Ortega, 2006: 78).

El concepto de ambiente de trabajo, en los textos comunitarios, es claramente omnicompreensivo de distintos aspectos, pues abarca, no sólo las “clásicas” condiciones de trabajo, tales como la duración de la jornada, la remuneración salarial, incluso la higiene industrial, sino que también da cabida a la salud laboral, y por derivación, incluye también las condiciones de vida del trabajador en general, pues éstas están supeditadas a aquéllas; pero es más, el respeto del ambiente laboral así configurado, para ser auténtico, exige calidad del medio ambiente, tanto porque el deterioro del mismo afecta negativamente a la salud y vida, como porque, en la práctica, un medio ambiente menoscabado es un claro indicio de un ambiente de

trabajo imperfecto: si las aguas de un río están contaminadas, ¿resultaría pausable pensar que se podría deber al proceso productivo de industrias dedicadas a la extracción y tratamiento de ciertos minerales y que para ello la consumen? Desde un punto de vista teórico, y sin prejuizar, entendemos que la respuesta debe ser positiva, pues la práctica así aconseja hacerlo, es más, tan manifiesta debe ser la realidad que desde la óptica jurídica penal se ha afirmado que “el foco de peligro más evidente y más grave para el medio ambiente es el industrial” y en este sentido se configura a “la empresa como factor criminógeno” (Feijoo Sánchez, 2002: 2-3)²⁷.

Y para concluir digamos que, una parte de la interrelación existente entre el ambiente de trabajo y el medio ambiente, se puede explicitar de la siguiente manera gráfica. Si el respeto del medio ambiente se exige en las normas en beneficio de todos, lógico es que también deba exigirse en el interior de la empresa en beneficio de todos los que en ella se mueven, y por eso, una parte del contenido del ambiente de trabajo coincide con el del medio ambiente o viceversa; o dicho de otro modo: a todos nos resulta conocida aquella frase del Tribunal Constitucional español que viene a decir *-mutatis mutandi-* que la Constitución “entra en la empresa” queriendo apuntar con ello que en el seno de la

27 En la misma línea sobre la incidencia de ciertas actividades empresariales en el medio ambiente, Rivas, P.: “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”. Tribuna Social, núm. 103/1999, págs. 9 a 26.

misma los derechos fundamentales de la persona no pierden virtualidad alguna, pues bien, el derecho al medio ambiente en general -internacionalmente reconocido- también es aplicable *intra muros* de la empresa, de tal manera que, como hemos sugerido, parte del medio ambiente es parte el ambiente de trabajo y viceversa.

2.2. La tutela participativa de la salud laboral y del medio ambiente de trabajo

En el punto anterior hemos valorado cómo las normas internacionales han evolucionado en torno a la tutela de la salud laboral desde considerarla simplemente apegada a la seguridad e higiene hasta extenderla al ambiente de trabajo como una nueva estrategia más de una política empresarial determinada (Gustavsen, 1980).

De una simple relectura de las normas de la OIT y de la Unión hasta aquí mencionadas, y cuya nueva cita y referencia detallada a sus articulados obvia, se observa que, a medida que la prevención de riesgos pasa de tutelar la clásica seguridad e higiene laboral a proteger la salud laboral y el ambiente en el trabajo, también ocurre que su regulación deja de ser exclusivamente una actividad propia y exclusiva de “policía administrativa” -por expresarlo gráficamente- para dar paso también a una línea de tutela participativa. Y así, no es sólo el legislador y la Administración Laboral en general y sus servicios de inspección pública en particular quienes tienen competencias en tal labor, sino que también se atribuye un papel significativo a las organizaciones empresariales,

a los empresarios, a los sindicatos, a los trabajadores y a sus órganos de participación por representación en las empresa, intervención privada que es tanto como decir que no sólo serán normas heterónomas las que ordenarán la cuestión, sino que también podrán hacerlo las fuentes surgidas del ejercicio de la autonomía colectiva, es decir, por ejemplo, mediante cualquiera que resulte de la negociación colectiva. Es más, las referidas instancias públicas, junto a una labor “reglamentista” y “represiva” de las infracciones en dicha materia, también han pasado -o deben pasar- a fomentar la información, consulta, investigación y formación de los empresarios y trabajadores como mecanismos preventivos de la seguridad y de la salud en el ámbito o medio de trabajo; resultando así que la regulación tiende a ser, como decíamos, participativa, pero además, asistida. Así el Estado, calificado de social, a la vez que también interviene facilitando asistencia técnico-preventiva, reconoce a los agentes sociales el papel que les corresponde en un Estado de tal condición política. No son sólo razones de eficacia normativa las que aconsejan dicha participación debido a que aproximan al “legislador” a la realidad, sino que también lo son el poder afirmar una vez más que, por ejemplo, los sindicatos, de acuerdo con la normativa internacional -y la interna de la mayoría de países, también- son verdaderos actores socio-políticos, y que por ende tienen un espacio reservado en la construcción de un Estado social como garante no sólo de la democracia política, si no también de su

compañera inseparable: la democracia social.

A los efectos de constatar la amplitud con la que se patrocina la participación de los trabajadores, valga el recordatorio del citado Convenio de la OIT, 148/1977, se comprobará como tal participación se proyecta en una doble vía o plano²⁸: primero, se postula a nivel supraempresarial entre las asociaciones empresariales y sindicatos en punto a la concreción práctica y consiguiente aplicación de la normativa; y en segundo término, tal requerimiento también se plantea a nivel de empresa entre el empresario y de los órganos de participación de los trabajadores en el seno de la misma²⁹, haciendo así que desempeñen “un papel activo en la prevención...” (Art. IV.25 de la Recomendación 156/1977). De igual forma, pero aportando novedades relevantes, el Convenio de la OIT 155/1981, se refiere, incluso, a que la “política nacional...en materia de prevención” deberá ser concertada con los sujetos socioprofesionales (Art. 4.1), y a partir de ahí, aporta datos a favor de una regulación además de participativa, asistida, al reclamar y enfatizar la importancia que al respecto tiene la comunicación, formación, información como medidas preventivas³⁰, sentenciando en su articulado que “La

cooperación entre empleadores y trabajadores o sus representantes en la empresa, deberá ser un elemento esencial de las medidas” (Art. 20) de la prevención de riesgos; énfasis participativo que la OIT también pone de manifiesto en el preciso momento de referirse a los propios servicios de salud en el trabajo, y así su Convenio núm. 161/1985, sobre tales servicios³¹, y después de insistir una vez más sobre el “medio ambiente *en el trabajo*” como una concepción global que comprenda todos los factores que puedan afectar la salud de los trabajadores (Art. 5), exige que los representantes de los mismos, “deberán participar...en los servicios de salud en el trabajo” (Art. 8).

La UE, al igual que la OIT, también promueve la participación de sindicatos y patronales en la ordenación de la salud laboral, pues al respecto es más que suficiente con citar un hecho cierto: el énfasis con que el Tratado -y los actos dictados para su desarrollo- concibe y patrocina el diálogo social (*v.gr.* Arts. 138 y 139) bipartito o tripartito. Apreciación esta que fácilmente podría confirmarse con la cita de numerosas normas y/o actos comunitarias más, pero en este caso preferimos sustituirlas por una muy reciente opinión

28 *V. gr.* vid Art. 5.

29 En la consiguiente Recomendación 156/1977, pueden contemplarse más detalles concretos sobre el modelo de ordenación participativa de la tutela de la salud laboral.

30 *V. gr.* Arts. 4.1; 5c, d y e; 11.e; 14; y, 15.1.

31 La Resolución homónima es la núm. 171/1985.

doctrinal que deja traslucir -mejor que lo haríamos nosotros- todo aquello que ahora queremos transmitir, pues afirma que

“el diálogo social constituye actualmente uno de los elementos centrales de la configuración del llamado modelo social europeo y es un mecanismo participativo de indudable importancia en la construcción de la <Europa Social>” (Ysas, 2007: 283-284).

Para cerrar con tono conclusivo esta apartado de nuestra exposición se nos va a permitir que reiteremos las dos ideas que hemos querido presentar en el mismo. La normativa vigente de la OIT y de la UE, ya no predica únicamente la tutela de la “higiene industrial”, ni siquiera sólo de la salud laboral, sino que también preconiza la necesidad de un entorno de trabajo correcto, a la vez que tiende puentes entre la ordenación de éste y la del medio ambiente. La referida normativa internacional y comunitaria, ya no patrocina una regulación de la prevención de riesgos laborales apoyada sólo en el intervencionismo público, reglamentista y eminentemente sancionador, sino que también insta a las autoridades públicas a que los agentes sociales y los representantes de los trabajadores participen en la labor de ordenación de dicha prevención, a la vez que, dicha normativa patrocina una administración también presta asistencia técnica a las partes interesadas. Y todo ello, y como decíamos, para asegurar al máximo la vigencia social de la normativa como una exigencia más de un Estado Social.

3. De la integración del medio ambiente en el contenido esencial del trabajo digno y del desarrollo sostenible, a la incorporación de su tutela al Derecho del Trabajo

De acuerdo con el orden previsto, para concluir el objeto de estudio nos quedan por plantear dos bloques temáticos: el primero, para profundizar sobre las razones generales que pueden explicar por qué el Derecho del Trabajo tiene atribuido un papel determinado -y limitado- en la ordenación del medio ambiente; y segundo, para relacionar o puntar aquellos aspectos más concretos de la ordenación medioambiental que pueden o deberían ocupar un lugar en las normas jurídico-laborales. Al primer bloque temático, le dedicaremos el presente apartado, y al segundo el siguiente y último; en todo caso cabe ratificar que estas páginas se redactan a simple modo de reflexiones en voz alta o inicio de un debate, y no, evidentemente, con la pretensión de sentar conclusiones definitivas, objetivo que debería ser abordado en un trabajo de distintas características que el presente.

Vayamos pues a plantear la primera cuestión, para lo que se nos va a permitir que recordemos que si la ordenación del ambiente del trabajo guarda relación con la del medio ambiente en los términos relatados en el anterior apartado, queda de manifiesto que las normas laborales inciden en la tutela del medio ambiente, puesto que, por definición, la regulación del ambiente de trabajo es objeto de regulación laboral (Vera Jurado, 1994).

Desde la óptica doctrinal, se ha sentado que

“Es cierto que el Derecho del Trabajo se centra en la prestación laboral y en la empresa, mientras que el medio ambiente comprende multitud de dimensiones. Sin embargo la idea de seguridad es un todo globalizado” (Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, 1999:12).

Pero este no es el único puente tendido entre lo jurídico laboral y el medio ambiente, sino que también existen otras razones generales que explican la interconexión de referencia, tales como las que a continuación enumeramos y después comentamos.

Es de todos conocido que en el mundo del trabajo actual existen dos objetivos que cada vez adquieren mayor protagonismo: que el trabajo a prestar por los asalariados sea “justo” y “digno”; y que el desarrollo socio-económico al que se aspira con la organización y prestación de dicho trabajo sea “sostenible”, entendiéndose por tal la búsqueda del progreso económico -siempre necesario- sin menosprecio alguno a la calidad de vida ni deterioro del medio ambiente. Ambas exigencias, son, a la vez, razones generales que explican la conexión existente entre el Derecho que profesamos y la ordenación del medio ambiente; o dicho en otras palabras que nos permitan avanzar más en nuestro planteamiento: la integración del medio ambiente como contenido esencial del trabajo

digno y del desarrollo sostenible, explica también la incorporación parcial de la tutela del medio ambiente al Derecho del Trabajo (Fernández, 1980 y Lorente Aznar, 1996).

Al respecto se ha dicho “Es a través del trabajo...realizado en condiciones de libertad, equidad y seguridad y dignidad humana que la gente puede salir de la pobreza, ganarse la vida dignamente y relacionarse con la sociedad y el medio ambiente de una manera verdaderamente sostenible” (OIT, 2002), y cierto es, pero nosotros añadiríamos que por ello, el Derecho del Trabajo puede y debe coadyuvar a la protección del medio ambiente, y prueba de esto resulta ser que normas internacionales y/o supraestatales que se integran en el cuadro de fuentes del ordenamiento jurídico laboral así lo hacen, y que desde foros sociales así se defiende³².

El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea en su versión vigente -post Niza, 2001-, señala que una de las misiones de la Comunidad consiste en lograr un “crecimiento sostenible”, y un “desarrollo armonioso y equilibrado de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad”, debiendo para ello asegurarse “un alto nivel de protección y mejora de la calidad del medio ambiente” y “la elevación del nivel y calidad de vida” (Art. 2), y a tales fines se establece que la Comunidad pondrá en práctica una “política en el ámbito

32 V. gr.: OIT: El trabajo decente y los objetivos de desarrollo económico. Ginebra, 2006.

del medio ambiente” (Art. 3.1.l) y contribuirá al logro de “un alto nivel de protección de la salud” (Art. 3.1.p), insistiendo una vez más que la protección del medio ambiente también tiene como finalidad fomentar “un desarrollo sostenible (Art. 6). De la concatenación de tales *items* entendemos que se pone claramente de manifiesto que el ambiente en el trabajo *versus* el medio ambiente es un condicionante del desarrollo equilibrado y sostenible, previsión, que a nuestro entender, es tanto como decir que el ordenamiento laboral también puede y debe intervenir en el aseguramiento del medio ambiente a la par que otras ramas jurídicas.

La *non nata* Constitución Europea de 2004- y a la que parece no le espera un gran porvenir en su redacción originaria- partiendo de unos aspectos que en parte no pueden calificarse más que reiterativos con lo establecido en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea³³, establece que “todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que se respete su salud, seguridad y dignidad” (Art. II 91-1), aporte que calificamos una vez más de positivo, y del que ahora particularizamos los siguientes aspectos en punto a su ubicación y a su contenido, respectivamente. Tal exigencia se

contiene en la II parte del texto, dedicada como se sabe a constitucionalizar la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión, y lo hace bajo la significativa rúbrica “Condiciones de trabajo justas y equitativas”, todo lo cual pone de manifiesto la importancia que el legislador comunitario concede a la cuestión. El hecho que “la salud” laboral se correlacione con la “dignidad” en punto a asegurar que las condiciones de trabajo sean “justas”, es un argumento más que permite reiterar la interdependencia existente entre demandar un buen ambiente de trabajo y exigir la protección del medio ambiente, pero además, es razón para poder relacionar, el ordenamiento laboral con el de tutela del medio ambiente, pues un trabajo que lo deteriore difícilmente se podrá prestar en condiciones justas y, consiguientemente, calificarse de trabajo “digno” y “justo”; correspondencia que también se puede deducir si, se acepta que una parte del menoscabo del medio ambiente trae su causa de ciertas actividades empresariales, y si además se tiene presente que el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea explicita que los atentados al medio ambiente se deberán atajar “en la fuente misma” de su origen -en las empresas pues- y que los mismos que-

33 *V.gr.*: al tratar de los objetivos de la Unión, se refiere a la conveniencia de un “nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente” (Art. I.3.3), al “desarrollo sostenible” (Art. I.3.4 los concordantes I.14.2.e); y la Constitución en su Art. III-172, -reiterando el comentado 95 del Tratado- relaciona, confusamente hemos de explicitar, el ambiente en el trabajo y el medio ambiente.

darán sometidos al “principio de quien contamina paga” (Art. 174.2)³⁴; aportación del Tratado en favor del medio ambiente que hay que recordar que tiene su origen en una más de las modificaciones que sufrió con ocasión de la aprobación del Acta Única Europea de 1986³⁵, y de la que la mejor doctrina administrativo-ambientalista ha señalado que “reconoció de forma explícita...la dimensión social del medio ambiente” al relacionar estrechamente, la salud de las personas, el cuidado medioambiental, y el desarrollo social de la Comunidad (Plaza Martín, 2005: 62).

Por lo demás, el texto constitucional no se olvida de proponer también que la protección mejora y calidad del medio ambiente queden integradas en el “*principio*” (sic) “de desarrollo sostenible” (Art. II-97), ni de apuntar que la “protección del medio ambiente” se incorporará en la “definición y ejecución de la políticas” (Art. III-119) comunitarias, resultando así que: el desarrollo sostenible alcanza el alto valor de principio que rige las políticas comunitarias, que la protección del medio

ambiente se integrará en todas las políticas comunitarias, y por ende en la política social, y todo ello a los efectos de configuración y puesta en práctica de las mismas. He aquí pues, una nueva y rotunda razón para reafirmar que el Derecho del Trabajo puede y debe coadyuvar a la conservación del medio ambiente.

¿No es verdad que corresponde al Derecho del Trabajo regular la prestación de servicios en el seno de la empresa y hacerlo de tal manera que se mejoren las condiciones de trabajo y de vida de todos los trabajadores hasta que sean justas?, pues bien, tal rama jurídica, también, deberá impedir, tanto que el trabajo prestado por los asalariados sea “indigno” por participar en la degradación medioambiental, como imposibilitar que -precisamente “en origen”- se pongan en práctica actuaciones empresariales, no sólo atentatorias de la salud de los propios trabajadores, sino también las que pudieran conllevar menoscabo ambiental.

En la misma línea se ha pronunciado la OIT, tanto en varias de sus nor-

34 Incorporado a la Directiva 2004/35/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de abril de 2004, sobre responsabilidad medioambiental en relación con la prevención y reparación de daños medioambientales (al respecto, vid su “Considerando” 2, en el que también se establece que la prevención y reparación de daños del medioambiente se organizará de acuerdo con el “principio de desarrollo sostenible”, el 18. La transposición de esta Directiva (plazo: 2007) dará pie a las normas internas sobre responsabilidades por daños medioambientales.

35 Ya hemos anticipado que: el Art. 25 del Acta Única europea introdujo en la Tercera Parte (“Política de la Comunidad”) un nuevo Capítulo -el VII (Arts. 130 R a 130 T) intitulado “Medio ambiente” uno de cuyos artículos, el 130 R, es actualmente el conocido 174 del Tratado Constitutivo de la Comunidad en su visión post-Niza.

mas -que ahora no vamos a pormenorizar- como en significados documentos y estudios³⁶, en los que se pone de relieve que la correlación entre ambiente en el trabajo y medio ambiente, y entre éste y el ordenamiento jurídico laboral, se debe plantear actualmente en el marco del debate sobre los efectos la globalización económica y la de los derechos sociales (López-Valcárcel, 1996), apreciación significativa por cuanto que el respeto del medio ambiente difícilmente resultará factible sino es haciéndolo desde una óptica “globalizada”. Si la globalización económica debe comportar la de los derechos sociales, la del derecho al medio ambiente en particular también, y diríamos que más, si cabe, pues así lo exige la propia naturaleza del bien protegido en esta ocasión: si actualmente el capital y el trabajo no tienen lindes, el medio ambiente, por definición, jamás ha tenido fronteras.

Este es pues el marco general en el que, según la Unión Europea y la OIT, se debe encuadrar la interrelación entre las normas que regulan el medio ambiente en el trabajo y las que lo hacen del medio ambiente en general, y este es el contexto que nos permite reconfirmar que el Derecho del Trabajo también puede y debe participar en la ordenación de una realidad tan multi-

dimensional como lo es el medio ambiente, y así pues: tutela del medio ambiente -exigida también por las normas laborales- y trabajo digno, y desarrollo sostenible, son las dos caras de una misma moneda si ésta quiere ser de curso legal (Cardona, 1999).

Variadas son pues las razones que nos permiten relacionar entre sí: el medio ambiente, el trabajo digno y el desarrollo sostenible; y no menos lo son las que explican que todo ello, en parte, también es subsumible en el ámbito propio del Derecho del Trabajo. Una síntesis de todo ello se desprende de la “Declaración de São Paulo” adoptada en la Conferencia Sindical de Trabajo y Medio Ambiente en la América Latina y Caribe (São Paulo, 17 a 19 de abril de 2006) al integrar el medio ambiente como contenido esencial del trabajo digno y del desarrollo sostenible y hacerlo con las siguientes palabras:

“desarrollo sostenible entendido como...un desarrollo que asegure el trabajo digno con tecnología limpia y procesos productivos que no perjudiquen el medio ambiente, ni a los trabajadores, ni a sus familias, ni a la sociedad en general” (<http://www.ambiente.gov.ar/archivos/web/MBP/Fila/declaracin%20es.pdf>. 20.01.2007).

36 Por todos, vid OIT (Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización): *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*. Ginebra, 2004; informe a consultar en <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/report.pdf>. Texto en el que contemplan numerosas referencias sobre la conveniencia de dar un tratamiento integral a la salud en el trabajo y el medio ambiente, otorgando al ordenamiento laboral una función al respecto.

Desde una óptica más apegada a lo jurídico, la protección del derecho al medio ambiente podría colisionar con el desarrollo económico y por consiguiente condicionar los derechos sociolaborales, problemática que, por muy interesante que resulte, no podemos tratar aquí y ahora, pero si dejar constancia de la misma y simplemente poner de manifiesto alguna que otra regla general al respecto. La primera, para sumarnos a quien ha argumentado que “la colisión entre la protección medioambiental y la de los derechos laborales sólo podía resolverse a favor de la primera, dado el carácter general y colectivo, para todos los ciudadanos, de su ámbito” (Dolz Lago, 1993:2); y la segunda para concretar que tal prevalencia -como ocurre con todos los derechos aunque sean fundamentales- no es absoluta por ilimitada, sino que a su vez, la protección del medio ambiente quedará limitada por las necesidades de un desarrollo económico y social, de lo que deviene que la ponderación del legislador y del juzgador volverá a ser una exigencia más³⁷. La clásica dicotomía desarrollo económico *versus*

tutela medio ambiente, ha perdido parte de su protagonismo, y en su lugar se trata de conjugar un trinomio: respeto al medio ambiente con desarrollo económico y con desarrollo social, para así hacer posible un desarrollo sostenible, cuyo problemático concepto, no nos impide afirmar que, como mínimo es tan social como económico.

4. Un primer aporte sobre la incorporación al Derecho del Trabajo de ciertos aspectos de la ordenación medio ambiente

De la misma manera que un Estado si es social, se plantea el conflicto homónimo no sólo como un desacuerdo entre personas individualmente consideradas, sino también y principalmente como un conflicto colectivo, el Derecho del Trabajo dimanante de tal tipo de Estado, debe hacerlo igual. Para un Estado Social y para su Derecho Social no es de recibo que los empresarios busquen su beneficio si para ello, por ejemplo, contaminan el agua o el aire, pues el derecho colectivo de todos quedaría supeditado a los criticables intereses individuales de pocos. Pero es más, el ordenamiento jurídico en general y el laboral en parti-

37 Para el debate de esta cuestión en el caso español, resulta de interés el estudio de varias sentencias; de entre las que ahora sólo citamos las siguientes: del propio Tribunal Constitucional, la 64/1982, de 4 de noviembre; y sobre un supuesto de delito ecológico, la del Tribunal Supremo (Sala 2ª) de 30 de noviembre de 1990. *Vid.* Dolz Lago, M. J.: “Ministerio Fiscal y medio ambiente: algunas cuestiones sobre la investigación de los delitos medioambientales”. Diario la Ley (La Ley Digital) núm. 6667, de 8 de marzo de 2007; Jaria, I. y Manzano, J.: El sistema constitucional de protección del medio ambiente. Generalitat de Catalunya-Institut d’Estudis Autònoms. Barcelona, 2005.

cular, al incidir en la planificación económica debe hacerlo mediante prácticas empresariales que además de “legales”, resulten eficaces; y ocurre que, las actividades mercantiles que menoscaban el medio ambiente no lo son, pues el supuesto desarrollo resulta ser insostenible en un doble sentido, porque ni es perdurable en el tiempo por los efectos negativos que provoca, ni tampoco lo es por los ingentes gastos públicos y sociales que potencialmente genera³⁸. Una economía internacionalizada que busca un consumo en masa y opulento, sin pensar primero en satisfacer las necesidades más elementales, como por ejemplo que todos dispongan de agua potable, no es el mejor escenario para otorgar al medio ambiente el respeto debido, pero si además tal tipo de progreso se adorna con tintes ideológicos neoliberales, todavía lo es menos, pues se capitidisminuye el valor del “capital natural”, se intenta desmerecer el intervencionismo propio del Estado Social a la vez que neutralizar la función del Derecho del Trabajo.

En este contexto general, a continuación pasamos lista -y por ello lo hacemos sin notas a pié de página- de

aquellos aspectos que podría regular el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en aras a la defensa del derecho al medio ambiente, ya sea en orden a su prevención o en punto a la reparación de los efectos negativos que su quiebra pudieran producir. Enumeración que presentaremos agrupada en bloques, para claridad de la exposición; pero también para advertir un detalle significativo: lo que el Derecho del Trabajo puede hacer a favor del medio ambiente, incide en dos de sus columnas vertebrales; el contrato de trabajo y la libertad sindical.

4.1. Derecho del Trabajo individual y medio ambiente

1º) Desde una óptica básica, resulta necesario que, aquellos ordenamientos laborales internos que todavía no lo hacen, reconozcan y regulen por ley, no tanto el derecho de los trabajadores a la seguridad e higiene sino a la salud laboral, con la tendencia a que en un futuro inmediato hagan lo propio con el derecho al ambiente de trabajo en beneficio de todos; pues así, y de acuerdo con lo establecido en normas laborales internacionales, no sólo se garantizaría mejor la referida salud, sino que también ocurriría

38 En este punto existe otro dato para el debate, pero al mismo sólo le podemos dedicar esta nota a pie de página. Es conocido que los Estados privatizan algunos servicios estrechamente relacionados con el medio ambiente, y no siempre lo hacen asegurando, como mejor proceda en derecho, que las empresas adjudicatarias respeten el medio ambiente, exigencia que entendemos que ambas partes deberían hacer si se tiene presente que tal operación se hace porque ambas partes convienen que la empresa privada es más “eficaz” -*a priori* este que ahora no valoramos-, pudiendo así ocurrir que se privatizan los beneficios pero no los costes sociales inherentes a los mismos.

idem con el derecho al medio ambiente. La inclusión del derecho a un ambiente sano de trabajo en las normas laborales no encuentra, en nuestra opinión, impedimento alguno en las normas internacionales, sino todo lo contrario, lo propician en los términos expuestos; de la misma manera que la contractualización de tal derecho -al igual que se ha hecho con el derecho a la formación de los trabajadores- es técnicamente posible y deseable en aras a su eficacia, deviniendo así que el contrato de trabajo generaría las consiguientes obligaciones empresariales al respecto.

2º) Resulta común que los ordenamientos internos de los Estados establezcan que la “fuerza mayor”, puede ser causa de suspensión de las obligaciones contractuales y/o de la extinción del propio contrato, y cierto es también que tal motivo bien podría dar cabida a las prácticas contrarias el respeto del medio ambiente, no obstante tenemos para nosotros que resultaría conveniente concretarlo de forma expresa lo máximo posible si es que así se estima oportuno; pues resulta del todo necesario “canalizar” las suspensiones o extinciones provocadas a los efectos de establecer la tramitación a seguir y los efectos jurídicos económicos correspondientes.

3º) En la medida que se prevean supuestos suspensivos de la actividades o el cierre de la empresa, el ordenamiento laboral deberá establecer medidas tendentes, primero a proteger los puestos de trabajo, y en su caso, a compensar y/o reparar las pérdidas de los mismos.

La estabilidad en el trabajo es un principio que ya merece garantías en las normas laborales, pues bien, en el mismo sentido debería asegurarse qué ocurre cuando tales vicisitudes tienen su origen en la infracción empresarial de la normativa reguladora del medio ambiente. Lógico es pensar que si la tutela del medio ambiente guarda relación con la estabilidad en el empleo, alguna conexión podremos señalar entre tal protección y la política de empleo, cuestión a la que volveremos, no sin antes indicar de forma genérica que, por ejemplo, ciertos menoscabos del medio ambiente podrían ser causa de deslocalizaciones de empresas como que el respeto del mismo lo podría ser de localizaciones, pues, y dicho sea por ejemplo, mal congenia la contaminación del medioambiente con el éxito sostenible de ciertas actividades empresariales turísticas.

4º) Cuando el trabajador deje de percibir el salario, v.gr., por cierre o suspensión de actividades debido a motivos medioambientales, el legislador deberá velar por la garantía de tal retribución, estableciendo para ello los mecanismos públicos oportunos. Los ordenamientos laborales que ya regulen tales mecanismos de garantía, deberán tener especial atención a que los mismos resulten operativos en los supuestos a los que ahora nos referimos.

Ni que decir tiene que repugna al derecho el que ciertos ordenamientos todavía contemplen o permitan el establecimiento de complementos salariales, como por ejemplo “plus peligrosidad y/o toxicidad” pues son en sí mismos contradictorios y éticamente

reprobables. Como señalaremos, la conocida regla que establece que “quien contamina, paga” debería sustituirse por la que postula que “la contaminación se evita, no se justifica”, ni siquiera, previo pago; *desideratum* que sirve para poner una vez más de relieve el interés que las normas reguladoras del ambiente en el trabajo y del medio sean también de cariz preventivista.

5º) La posible ocultación por dispersión de las responsabilidades de todo tipo y condición que conllevan los fenómenos de externalización productiva, exige que se tomen las medidas pertinentes para evitar el deterioro medioambiental en concreto, y más, si se tiene presente, que, por ejemplo, las prácticas de contratas-subcontratas son de uso común en cierto tipo de actividades mercantiles que conllevan un mayor riesgo ambiental. Si triangulizar las relaciones laborales puede en la práctica disolver responsabilidades, también es cierto que, teóricamente, no tendría porque ser siempre así, pues son más los sujetos que pueden responder de ellas; quizás de lo que se trate es de afinar el reparto de responsabilidades, para lo que es de interés que la gestión del medio ambiente sea participativa en los términos que ya hemos adelantado y que la misma se someta a las garantías que exige la responsabilidad social empresarial.

6º) En el supuesto concreto de cierre de empresa o centro de trabajo, debería perfilarse, cómo instrumentar la extinción “colectiva” de los contratos, pues seguir el camino propio de los “despidos colectivos”, puede, en ocasiones, produ-

cir desajustes, entre otras razones porque los ordenamientos internos han regulado tal extinción tomando como causas las económicas y organizativas o análogas, pero no a las que aquí nos ocupan. No son pocos los ordenamientos laborales que todavía no han superado un problema: haber regulado las distintas modalidades -objetivas y colectivas- de extinción del contrato a partir del despido disciplinario, y así resulta que, en estos casos, es todavía más difícil conjugar la extinción con el incumplimiento empresarial en materia de medio ambiente.

Para la incorporación de todos estos aspectos a la normativa laboral interna, habrá que valorar la posibilidad de hacerlo por ley y/o por la vía convencional; en todo caso se debería partir de la pauta que son temas que pueden afectar a todos los trabajadores de todos los sectores, sin desconocer que algunos de los mismos son más o menos propensos a actividades contrarias al medio ambiente, en cuyo caso resultará necesario mayor atención y ponderación normativa.

4.2. Derecho del Trabajo colectivo y medio ambiente

Líneas arriba planteábamos por qué hoy día, la regulación del ambiente de trabajo también debe ser participativa; pues bien, fácil resulta afirmar que los sujetos colectivos del Derecho del Trabajo -sindicatos, organizaciones empresariales y representantes de los trabajadores en la propia empresa- deberían tener un papel muy activo en la protección del medio ambiente, sin que con ello que-

ramos apoyar un retroceso sustancial del intervencionismo estatal a nivel normativo.

A modo de resumen, punteamos a continuación aquellos aspectos más concretos en los que el sindicato puede actuar en aras a la preservación del medio ambiente, tanto desde un nivel supraempresarial como empresarial, dicho sea todo ello sin minusvaloración alguna del papel que la normativa atribuye a las asociaciones empresariales.

1º) En atención a la naturaleza del bien a proteger y su contenido, conviene plantear que la actuación sindical no se constrina al ámbito de los Estados, sino también a nivel supraestatal e internacional. La dimensión “supraestatal” del medio ambiente, demanda una actuación sindical del mismo alcance, pero no sólo por la razón que hemos anticipado -naturaleza del bien protegido: el medio ambiente no tiene fronteras-, sino no por varias más, como por ejemplo las siguientes: el intento de regulación de ciertos aspectos novedosos por las normas laborales -como la historia demuestra- es más fácil hacerlo al principio desde foros internacionales; y por lo demás, internacionalizar el debate, comporta disponer de muchos más mecanismos jurídicos para lograr lo que se postula. Por lo demás: si la globalización económica justifica la conveniencia de internacionalizar el sindicalismo, la defensa del medio ambiente por parte de tales asociaciones lo incrementa.

2º) Preconizamos la presencia de los sindicatos en todos aquellos organismo y foros públicos en los que se trate de cuestiones que incidan en la

ordenación del medio ambiente. Se trata pues, de extender y consolidar la participación institucional de los sindicatos. Cabe recordar que la mayoría de los ordenamientos internos de los países demandan -de una u otra manera- la colaboración de los sindicatos para planificar la economía, pues bien, como el desarrollo ha de ser sostenible, más razones para aducir que los sindicatos tienen en la participación institucional una vía más para procurar el respeto medioambiental.

3º) Como hemos comprobado, el denominado “diálogo social” -en cualquiera de sus manifestaciones reconocidas- se ha convertido en una práctica negociadora de primer orden para defender los derechos sociales, es por ello que debemos calificarla de apta para la defensa ambiental. En este punto conviene reclamar la atención sobre la conveniencia de cohonestar la participación institucional con el diálogo social, buscando así la mayor eficacia posible, y dejar explicitado que ciertas experiencias negociadoras de carácter general como las resultantes, en concreto, de la concertación social, las incluimos en el referido diálogo social.

Y por lo demás, cabe precisar que la participación institucional y el diálogo social, al que ahora nos hemos referido, debe comprender tanto la puesta en práctica en el plano estatal como en el supraestatal, para hacer así que la deseada internacionalización sindical se convierta una realidad.

4º) Descendiendo al nivel de empresa, los sindicatos -y asociaciones empresariales-, disponen de un primer y relevante derecho para preservar el

medio ambiente: la negociación colectiva en cualquiera de sus posibles manifestaciones; pero, los convenios colectivos de eficacia general, deben merecer cita propia.

Sea cual sea el contenido posible y concreto que los ordenamientos otorgan a tal tipo de fuente laboral, podemos afirmar que resulta posible incluir en el mismo cláusulas para el aseguramiento de un buen ambiente, amplitud de miras, que sin duda está avalada por la normativa, por ejemplo, la de la OIT.

Ya existen estudios realizados sobre cómo los convenios dedican -o no- atención al medio ambiente, datos cuya cita pormenorizada debemos reservar para otra ocasión, no sin anticipar que en ciertos casos -v.gr. España- son ciertamente desalentadores por el momento.

Ni que decir tiene que la negociación supraestatal es y será una práctica necesaria a los efectos de que los empresarios y trabajadores extremen su celo en aras a la defensa de un medio ambiente sostenible. Salvo cuestiones puntuales, no advertimos dificultades insuperables, ni teóricas ni menos legales, para trasladar al ámbito del diálogo social internacional y al de unos hipotéticos acuerdos, la defensa del medio ambiente desde las empresas.

5º) Sería conveniente que los órganos de participación por representación de los trabajadores implantados en el seno de las empresas, sea cual sea el nombre que reciban en cada país, tuvieran atribuidas competencias en materia de medio ambiente; posibilidad, que entendemos que está plenamente avalada por la normativa

de la OIT, a la vez que puesta en práctica por varios países. En la misma línea, sería oportuno reflexionar sobre a qué instancias de participación se les debería atribuir tales funciones, si a las que tienen competencias generales, si a las que representan a los trabajadores en orden a la salud laboral si las hubiere, o si en su caso se estima oportuno crear una nueva representación al respecto; en todo caso bueno es saber que: ejemplos los hay de todo tipo en los distintos países; y que, la operación que preconizamos puede introducirse, tanto por ley como mediante convenio colectivo.

Sea cual fuere la puesta en escena, siempre resultaría necesario profundizar en el derecho a la información documentada y consulta de los órganos de participación con funciones en materia de medio ambiente; pues sin tales medidas no se podría hablar de una verdadera participación. Tenemos para nosotros que la implementación de las propuestas que formulamos en este párrafo, son además de legalmente aceptables, respetuosamente lógicas, pues por las mismas o por muy parecidas razones que es común que, por ejemplo, el comité de empresa deba conocer y opinar sobre el número de accidentes de trabajo sobrevenido en la empresa y sobre las causas que los motivan, debería saber si los servicios que prestan los trabajadores representados y/o la actividad mercantil de la empresa contamina, por ejemplo, el agua, con todo lo que ello conlleva personal y socialmente. Si el *"agua es vida"*, y la vida es un derecho supremo entre los fundamentales, y por ello el legislador protege la

salud de los trabajadores, no parece respetuoso -ni con la más simple de las lógicas- despreciar la posibilidad de intentar controlar el riesgo desde “la fuente misma” (Art. 174.2 TCCE) en la que tiene su origen, es decir en el propio seno de la empresas.

La referencia a las competencias informativas de los órganos de representación de los trabajadores implantados en las empresas, debe entenderse formulada en sentido amplio, es decir que la misma beneficie también, por ejemplo, a los sindicatos y asociaciones patronales en sí mismos consideradas, pues en caso contrario, el diálogo social resultaría de más difícil práctica. Aprovechamos este punto, para reclamar que todos los ciudadanos -tal y como se ha planteado en sede comunitaria (Directiva 2003/4/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de enero de 2003, DO I 14 febrero) también sean sujetos receptores de una información al respecto, porque son beneficiarios del derecho al medio ambiente y porque es una práctica más que ayudará a que la cultura del medio ambiente sea una realidad, pero también la pedimos porque es otra manera de garantizar que la que reciben los trabajadores en la empresa es veraz.

Postular la conveniencia que los representantes de los trabajadores tengan competencias que les permitan velar por el medio ambiente desde el interior de las empresas, exige que tengan y/o reciban una determinada formación al respecto -al igual que la deben disfrutar en materia de salud laboral los representantes competen-

tes-, y es por ello que debería cuidarse que la recibieran de las autoridades competentes o por medio el propio empresario, resultando así necesario reflexionar como encajar tal exigencia en el marco legal y/o convencional de las relaciones laborales; educación que también convendría que la recibieran todos los empresarios y trabajadores en general, labor esta en la cual también están llamados los propios sindicatos y patronales en relación a sus afiliados y trabajadores o empresarios para que así, la nueva cultura del medio ambiente sea patrimonio de todos. La educación -como siempre- pone en conocimiento de todos sus derechos y deberes, y es por ello imprescindible para exigir el cumplimiento de los mismos.

4.3. Administración Laboral y medio ambiente

Valga a aquí una breve referencia para señalar la necesidad de adaptar el cuadro de infracciones y sanciones en el orden social a la protección del medio ambiente, y, consecuentemente, reforzar la eficacia de todas las normas laborales que procuren tal atención mediante unos servicios públicos de inspección que tengan atribuidas, con claridad, funciones al respecto, eficacia que será mayor si además los funcionarios, previa y debida formación, también desarrollan funciones de asesoramiento al respecto, labor esta que además tiene la virtualidad de disminuir los dispendios empresariales.

En la misma línea resulta oportuno que en el seno de la administración laboral tengan cabida organismos con funciones que sirvan de soporte técni-

co a los poderes públicos, a organizaciones empresariales y a los sindicatos y los organismos públicos consultivos, para que así sus quehaceres obtengan buen fin, sin desconocer que administraciones públicas de otro ramo deberán hacer lo propio en su ámbito de competencias.

4.4. Los costos de la protección del medio ambiente

Ni que decir que la protección del medio ambiente desde las empresas tiene un coste para sus titulares, circunstancia que es más gravosa en las pequeñas y medianas. El coste como tal se puede abaratar si se concibe como una inversión más (inversión socialmente responsable), pero ello no es óbice sino lo contrario para que la carga empresarial pueda y deba ser menor, y por ello, además de las ayudas públicas canalizadas por medio de la inspección de trabajo y su encomiable labor institucional de apoyo, debemos recomendar que se establezcan ayudas públicas en cualquiera de las formas posibles formas (*v. gr.*: reforma “verde de la fiscalidad”, bonificaciones o subvenciones a “fondo perdido”) a favor de los empresarios, y más si cabe, a los titulares de pequeñas y medianas empresas. Todo ello incrementará la eficacia de las normas laborales reguladoras del medio ambiente, a la vez que favorecerá la productividad de las empresas.

4.5. Otras referencias sobre la protección del medio ambiente por el Derecho del Trabajo

No podemos finiquitar estas referencias sin dejar constancia nominal

de ciertas prácticas de gestión ambiental en las empresas, que aunque no están reguladas por normas laborales, si guardan cierta relación con la eficacia y aplicación de las mismas (Aragón Correa, 1998).

En apretada síntesis, nos referimos a las temáticas siguientes, precisando antes que la mayoría de ellas forman parte del denominado “sistema de gestión ambiental” (SGAM) y cuyos principales modelos son los propuestos en el Reglamento 1836/93 y en la norma ISO 14001: la responsabilidad social corporativa (o empresarial) en general y la responsabilidad medioambiental en particular, y a su gestión por medio de los mecanismo oportunos (*v. gr.* certificados, códigos, etiquetas ...etc.), planteando tal responsabilidad como una contribución empresarial al desarrollo sostenible; la realización de encuestas obligatorias y en su caso diagnosis medioambientales iniciales (Reglamento 1836/93-EMAS-); la elaboración de auditorías o incluso ecoauditorías (Auditoría del Sistema de Gestión Ambiental, definida en la norma ISO 14001); la inclusión en las Memorias de los resultados de las auditorías; conveniencia de delimitar las infracciones del medio ambiente como practica contraria a la libre competencia entre las empresas, cuestión que debe merecer toda la atención posible pues como hemos anotado, las ayudas públicas tienen una relevancia en la tutela del medio ambiente; y, por último, debería perfilarse la protección penal del medio ambiente y en concreto los delitos empresariales en tal ma-

teria, y a su vez, coordinar tal tutela con la administrativa y su consiguiente cuadro de infracciones y sanciones, todo ello de forma clara y ponderada pero sin ceder ante presiones que arguyen defender la estabilidad de los puestos de trabajo.

Estas y otras prácticas de política medioambiental empresarial, dirigidas a mejorarlo, se basan en el cumplimiento de la legislación, en extender el conocimiento de las obligaciones a empresarios y trabajadores de las empresas, en asegurar la productividad de las mismas, en dar prioridad a la labor de prevención, en gestionar el medioambiente con la participación de todos, en incrementar la formación medioambiental de los mismos, y hacerlo todo con transparencia. Todo ello hace pensar que resultaría conveniente que todos -empresarios y trabajadores, y sus respectivas organizaciones- partieran de la idea que la gestión medioambiental ha de ser una fase más del proceso de producción, haciendo así tabla rasa de aquella otra que, en el mejor de los casos, se basa en simplemente intentar lo mejor posible el cumplimiento de la normativa y en calcular “los costes medioambientales” para contabilizarlos, con notorio desafecto, como “otros” o “indirectos”.

En definitiva, somos de la opinión que el Derecho del Trabajo puede hacer mucho en favor de la atención medioambiental, pues entre otras razones es un ordenamiento que se maneja bien con bienes escasos, y el “medio ambiente” -como el trabajo- lo es. La organización del tiempo de trabajo (es decir la mano de obra en su dicción

más clara), como bien escaso, se ha sometido a métodos incluso denominados “científicos” con el manifiesto objetivo de disminuir al mínimo su consumo “infrautilizándolo” pero logrando -“científicamente”- mantener al máximo su “valor productivo”, y abaratar, así, los costes de producción.

El tiempo de trabajo y el medio ambiente (*v. gr.* agua-hidrosfera-, aire-atmósfera-, tierra o suelo-litosfera...etc.) no sólo coinciden en que son medios escasos, sino en que ambos son bienes imprescindibles para la vida -en presente y futuro- y para muchos procesos de producción, y por ello es lógico que ambos tengan un precio (alto, “casualmente” por el juego de las leyes del mercado: oferta -limitada- *versus* demanda -creciente) (Pérez Amorós, 2006); pero en la práctica hay, entre otros, un par de “detalles” que los diferencian, que, el medio ambiente es un recurso de propiedad común y libre acceso, mientras que el tiempo no, ya que en el “mercado de trabajo” el primero se paga, mientras que el segundo no pues carece de precio puesto que no tiene mercado aunque sin duda tenga un valor, y quizás por ello en ciertas ocasiones se malgasta deteriorándolo por sobreexplotación o mal uso, resultando así que los costes -más que los gastos- sociales originados por su uso y mal uso pueden ser superiores por las pérdidas, directas o indirectas que soportan terceros o la comunidad (Aragón Correa, 1998).

Ante ello el legislador reacciona ordenando que “quien contamina paga”, opción que en si misma considerada puede parecer buena, pero sin duda

no la mejor ni la única pues ocurre que los males que provoca quien contamina son evitables, así pues es mejor partir de: “la contaminación se evita, no se justifica”, resultando así que, en ciertos supuestos se pudiera exigir al empleador pre-asegurar posibles responsabilidades por deteriorar las condiciones medioambientales, de la misma manera que otros empresarios -v.gr. titulares de Empresas de Trabajo Temporal- deben prestar garantías dinerarias para poder iniciar su actividad mercantil cuando así lo exija la legislación del país.

Pues bien, hemos de explicitar que lo que hemos querido manifestar en estas páginas, es que el Derecho del Trabajo también coadyuva a que la nueva “cultura medioambiental” haga partícipes a todos de que el cuidado del medio ambiente es, no sólo imprescindible para que todos -decimos “todos”- podamos ejercer todos -decimos otra vez “todos”- nuestros derechos fundamentales -que es muchísimo-, y que el coste del respeto medioambiental, también es una “inversión” muy rentable para todos individual y socialmente considerados, y además lo es, para mañana y para los días que seguirán. Muy recientemente, estudiosos del tema, han argumentado una vez más que “...la consideración de la dimensión ambiental en la gestión empresarial resulta beneficio-

sa para los resultado económicos de las empresas” (Durán Romero, 2007: 28), resultados que también están avalados por solventes estudios de reconocidas entidades³⁹.

Y para concluir, veamos como la política de empleo, una cuestión tan propia del Derecho del Trabajo, guarda una estrecha relación con el derecho del medioambiente, correspondencia que se explica en un doble sentido, uno en orden a su propia conceptualización, y otro en punto a su contenido. La referida política no tiene por único objetivo crear más puestos de trabajo, sino además mejorar las condiciones de los ya existentes, pues bien, éstas también dependen del medio ambiente. Segundo, el respeto al medio ambiente, no sólo ayuda a mantener o salvar, sino a crear nuevos puestos de trabajo de muy distinta condición -entre los cuales, no pocos dedicados a trabajos “socio-ambientales”-, resultando así que podemos concluir afirmando que la tutela del medio ambiente, también es una de las manifestaciones de una política de empleo moderna que estima que el medio ambiente es un yacimiento de nuevos empleos tan considerable como para poder apuntar que existe un <mercado de trabajo ambiental> (Ruezga y Durán, 1997). Si se tiene presente que tales políticas de empleo conllevan, en ciertos casos, aportaciones públicas

39 Los solventes Informes de la “Fundación Entorno” (www.fundacionentorno.org) dan cuenta de cómo la inversión en tutela del medioambiente desde la empresa no está reñida con la productividad de las mismas.

para favorecer también la responsabilidad social de las empresas en general y el respeto medioambiental en particular, y se acepta que “Las ayudas del Estado a la empresas pueden interactuar con el Derecho del Trabajo” (Guido Balandó, 2006: 141), podremos concluir afirmando que existe otra razón para defender que el ordenamiento laboral puede incidir en el cuidado medioambiental, hecho que nos obliga a recordar que tales ayudas deberán respetar la libre competencia entre las empresas, problemática esta, que por lo demás, enriquece el debate sobre cómo el Derecho del Trabajo puede incorporar a su acción la de la protección de la naturaleza, problemática, que como se ha apuntado recientemente, “no es baladí, porque si alguna de las ayudas otorgadas a las empresas por los poderes públicos vulnerase la normativa comunitaria, ...ello significaría que tales ayudas fuesen calificadas de ilegales” (Moreno Mendoza, 2007: 57-58).

Agua limpia, aire limpio y tierra limpia: un “paisaje” envidiable para que los trabajadores puedan ver satisfecho -real y eficazmente- uno de sus derechos más significados, el de vacaciones. Agua limpia, aire limpio y tierra limpia: un ámbito perfecto para que otros puedan trabajar en buenas condiciones de ambiente laboral y vida (Kazis y Groszman, 1991). Agua sucia, aire poluto, tierra contaminada: ¿un buen escenario para unas vacaciones?...y ¿para, trabajar? Rotun-

damente no, pues ocurre que las leyes de la misma naturaleza imponen que: “Si el hombre la pisa... El agua salpica”⁴⁰. Y por ello: “La utilización del agua implica un respeto a la ley. Su protección constituye un deber jurídico para todo hombre o grupo social que la utiliza. Esta cuestión no debe ser ignorada ni por el hombre ni por el Estado” (ONU, 1992).

Referencias Bibliográficas

ARAGÓN CORREA (1998). **Empresa y medio ambiente. Gestión estratégica de las oportunidades medioambientales**. Granada. Ed. Comares.

CARDONA, J. (1999). “Implicaciones de las políticas ambientales en el sector productivo: ¿Cómo proteger el medio ambiente sin sufrir mermas en la competitividad de la sociedad?”. En: GRAU RAHOLA, J. y LLEBOT, J. (Coord.). **Política ambiental y desarrollo sostenible**. Madrid. Instituto de Ecología y Mercado.

CLERC, J. (1987). **Introducción a las condiciones y medio ambiente de trabajo**. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

“Decidimos”. En: <http://www.ambiente.gov.ar/archivos/web/MBP/Fila/declaracin%20es.pdf>. Fecha de Consulta: 20.01.2007.

DOLZ LAGO, M. (1993). “Aproximación a la dimensión laboral de la protección del medio ambiente en Europa”. En: **Diario la Ley** (La Ley Digital). Tomo 1.

40 Estrofa de la canción de Joan Manuel Serrat. “El hombre y el agua”.

DOLZ LAGO, M. (2007). "Ministerio Fiscal y medio ambiente: algunas cuestiones sobre la investigación de los delitos medioambientales". En: **Diario la Ley** (La Ley Digital). Núm. 6667, de 8 de marzo.

DURÁN ROMERO, G. (2007). **Empresa y medio ambiente. Políticas de gestión ambiental**. Madrid. Pirámide.

FEIJÓO SÁNCHEZ, B. (2002). "Empresa y delitos contra el medio ambiente". En: **Diario La Ley**. Núms. 5550 y 5551, de 23 y 24 de mayo.

FERNÁNDEZ, T. (1980). "Derecho, Medio Ambiente y Desarrollo". En: **Revista Española de Derecho Administrativo**. Núm. 24.

FUNDACION ENTORNO. En: www.fundacionentorno.org. Fecha de Consulta: 15.12.2006.

GARCÍA GONZÁLEZ, G. (2007). "Orígenes y Fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales en España (1873-1907)". Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona (España).

GARCIA MURCIA, J. (s/f). "Cláusulas medioambientales en los convenios colectivos". Disponible en: <http://www.ces.gva.wes/pdf/conferencias/04/conferencial.1pdf>. Fecha de Consulta: 14.12.2006.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2006). "Derecho a la integridad física y a la prevención de riesgos laborales". En: CASAS BAAMONDE, M.; DURÁN LÓPEZ, F.; y, CRUZ VILLALÓN, J. (Coords). **Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española**. Madrid. La Ley.

GUIDO BALANDI, G. (2006). "La Constitución Europea entre lo social y la libre competencia". En: CASAS BAAMONDE, M., DURÁN LÓPEZ, F.; Y CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.). **Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española**. Madrid. La Ley.

GUSTAVSEN, B. (1980). "Mejora del medio ambiente de trabajo: ¿Una nueva estrategia?". En: **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra. Abril-junio.

HIBA, J. (2002). "Diez años para la seguridad y salud en el trabajo en el siglo XXI". Oficina Regional OIT-Lima. Disponible en: <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/dialogue/actrav/publ/huba.pdf>. Fecha de Consulta: 12.01.2007.

JARIA I. y MANZANO, J. (2005). **El sistema constitucional de protección del medio ambiente**. Barcelona. Generalitat de Catalunya-Institut d'Estudis Autònomic.

KAPP, K. (1966). **Los costes sociales de la empresa privada**. Barcelona. Ed. Oikos-Tau.

KAZIS, R. y GROSMAN, R. (1991). **Fear at Work: Job Blankmail, Labor, and the Environment**. Philadelphia. New Society Publisher.

LA ROCA, F. y SÁNCHEZ, A. (1996). **Economía crítica, trabajo y medio ambiente**. Valencia. Universidad de Valencia.

Ley (española) de 24 de julio de 1873 sobre "Condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas". Gaceta, 28 julio.

LÓPEZ RAMÓN, T. (1997). "Derechos fundamentales: subjetivos y colectivos al medio ambiente". En: **Revista Española de Derecho Administrativo**. Núm. 95.

LÓPEZ-VALCÁRCEL, A. (1996). "Seguridad y salud laboral en el marco de la globalización de la economía". OIT-Lima. Documento de trabajo. Núm. 26.

LORENTE AZNAR, CJ. (1996). **Empresa, Derecho y medio ambiente**. Barcelona. JM. Bosch.

MARTÍNEZ ALIER, J. (2005). **Ecologismo de los pobres: conflictos ambientales y lenguajes de valoración**. Barcelona. Icaria.

MARQUÉS MARQUÉS, F. (s/f). "SIDA: repercusiones en el ambiente de trabajo". Disponible en: http://www.es/insht./ntp/ntp_249.htm. Fecha de Consulta: 02.03.2007.

MORENO MENDOZA, D. (2007). "Políticas públicas de fomento de la dimensión laboral de la responsabilidad social de las empresas y su adecuación al derecho comunitario de competencia". En: **Claridad**. Núm. 10.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación núm. 156/1977.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2002). "Carpetas de Informaciones sobre el trabajo decente". Disponible en: <http://www.ilo.org./public/spanish/bureau/external/mdg/briefs/index.htm>. Fecha de Consulta: 05.03.2007.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización) (2004). "Por una globalización justa: crear oportuni-

dades para todos". Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/report>. Fecha de Consulta: 05.03.2007.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006). **El trabajo decente y los objetivos de desarrollo económico**. Ginebra.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1992). "Los diez mandamientos del agua". [Http://www.pnuma.org/dmma2004/kit/pdirec.php](http://www.pnuma.org/dmma2004/kit/pdirec.php); Fecha de Consulta: 10.01.2007.

PÉREZ AMORÓS, F. (1990). "Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores". En: **El Proyecto**. Núm. 14.

PÉREZ AMORÓS, F. (2006). "Derecho del Trabajo y medio ambiente: el agua un bien escaso". Prólogo al libro: PALOMINO, T. **La tragedia del oro azul. El agua es vida**. Lima.

PLAZA MARTÍN, C. (2005). **Derecho ambiental de la Unión Europea**. Valencia. Tirant lo Blanch.

RIVAS, P. (1999). "La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales". En: **Tribuna Social**. Núm. 103.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M. (1995). "Trabajo y medio ambiente". En: **Relaciones Laborales**. Tomo II.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. (1999). "Medio ambiente y relaciones de trabajo". En: **Temas Laborales**. Núm. 50.

ROJO TORECILLA, E. (1992). "La Europa social y el mundo del trabajo". En: **Noticias Obreras. Cuadernos**. Madrid. Ed. HOAC. Núm. 19.

RUESGA, S. Y DURÁN, G. (1997). “Conservación y mejora del medio ambiente versus empleo”. En: RIVAS, D. (Coord.). **Sustentabilidad. Desarrollo económico, medio ambiente y biodiversidad**. Madrid. Ed. Parteluz.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL. Sentencia No. 64/1982, de 4 de noviembre de 1982.

TRIBUNAL SUPREMO (Sala 2ª). Sentencia de 30 de noviembre de 1990.

VERA JURADO, D. (1994). **La disciplina ambiental de las actividades industriales**. Madrid. Tecnos.

YSÀS, H. (2007). “La aplicación de los acuerdos europeos mediante los instrumentos propios de los interlocutores sociales: Balance provisional”. En: **Revista Técnico Social**. Núm. 112.