

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

El delegado de medio ambiente como instrumento de participación en la transición ecológica justa

Daniela del Pilar ZAVANDO CERDA*

RESUMEN: El presente trabajo analiza la figura del delegado o delegada de medio ambiente como instrumento de participación de las personas trabajadoras en la gobernanza ambiental de la empresa. A partir del marco internacional, europeo y español, se pone de relieve que, pese al creciente impulso de la transición ecológica justa, el ordenamiento laboral español carece aún de una regulación suficiente y sistemática en esta materia. Frente a ese vacío, la negociación colectiva ha asumido un papel decisivo, configurando de forma desigual esta figura representativa. El estudio examina su fundamento jurídico, sus funciones, garantías y formas de designación, así como tres experiencias convencionales significativas. Finalmente, se concluye que el delegado de medio ambiente constituye un avance relevante, pero que su consolidación exige una mayor integración normativa entre prevención, sostenibilidad y participación colectiva.

Palabras clave: Negociación colectiva, delegado de medio ambiente, cambio climático, cláusulas medioambientales, transición ecológica justa.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Marco normativo internacional y europeo en materia de medio ambiente y trabajo. 3. Medio ambiente interno y medio ambiente externo en las relaciones laborales. 4. El marco jurídico español. 5. La negociación colectiva y el delegado de medio ambiente. 5.1. Definición. 5.2. Designación. 5.3. Funciones y competencias. 5.4. Garantías. 6. Análisis de convenios colectivos. 6.1. XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química. 6.2. Convenio Colectivo de la empresa Fertiberia. 6.3. Convenio Colectivo de Michelin España Portugal. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

* Investigadora postdoctoral, Facultad de Derecho, Universidad de Deusto (España).



The Environmental Delegate as Instrument of Participation in the Just Ecological Transition

ABSTRACT: This paper analyses the figure of the environmental delegate as a mechanism for workers' participation in corporate environmental governance. Drawing on the international, European and Spanish legal frameworks, it highlights that, despite the growing momentum of the just ecological transition, Spanish labour law still lacks a sufficiently developed and systematic regulation in this field. In response to this gap, collective bargaining has assumed a decisive role, shaping this representative figure in an uneven manner. The study examines its legal foundations, functions, guarantees and forms of designation, as well as three significant collective bargaining experiences. Finally, it concludes that the environmental delegate represents a relevant step forward, although its consolidation requires greater regulatory integration between prevention, sustainability and collective participation.

Key Words: Collective bargaining, environmental delegate, climate change, environmental clauses, just ecological transition.

1. Introducción

El cambio climático está provocando profundas transformaciones en los sistemas ecológicos y sociales, con efectos que se proyectan también sobre el trabajo y la estructura productiva. Sus impactos son cada vez más frecuentes e intensos y no se limitan al deterioro ambiental, sino que inciden en la organización de la producción, la continuidad de determinadas actividades, la productividad y, en definitiva, en las condiciones de empleo. Fenómenos como las olas de calor, las inundaciones o las sequías están reforzando la evidencia de que la dimensión climática no es un factor externo al derecho del trabajo, sino un elemento que reconfigura el conflicto social y obliga a repensar categorías, instituciones y técnicas reguladoras.

En este contexto, la transición hacia modelos productivos descarbonizados se presenta como un proceso inevitable y, al mismo tiempo, profundamente asimétrico. Sectores enteros se transforman o se reconvierten, surgen nuevos perfiles profesionales y se intensifica la necesidad de recualificación. Por ello, la transición ecológica, además de promover empleos verdes debe asegurar que la transformación no produzca nuevas formas de vulnerabilidad social. En este sentido, adquiere centralidad el concepto de transición ecológica justa, entendido como un marco integral de políticas y normas destinado a compatibilizar los objetivos ambientales con garantías efectivas de protección social, estabilidad y participación de las personas trabajadoras. En palabras de la OIT, ello implica orientar el tránsito hacia economías ambientalmente sostenibles de forma inclusiva, generando trabajo decente y reduciendo desigualdades, de manera que la transformación no deje a nadie atrás¹.

En España, el diseño institucional atribuye un papel decisivo a instrumentos de naturaleza flexible y a la intervención de los interlocutores sociales en la concreción de medidas. Ello ha reforzado el protagonismo del diálogo social y de la negociación colectiva como vías para trasladar los principios de la transición justa al terreno de los compromisos operativos, adaptados a sectores y empresas. Sin embargo, esa centralidad también pone de manifiesto la problemática existente sobre la insuficiencia del marco laboral general para ofrecer una respuesta completa a los desafíos contemporáneos de la transición (ecológica y tecnológica), lo que en doctrina se señala como una crisis de representatividad del derecho del trabajo, entendida como la pérdida de capacidad de la norma laboral común

¹ Vid. OIT, [*Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 2023, 111ª reunión.

para regular de forma integral nuevas formas de conflictividad y los nuevos riesgos para dar respuesta a la realidad social².

En términos generales, el cambio climático está alterando profundamente las dinámicas laborales, sectores enteros están en proceso de transformación o desaparición, y las personas trabajadoras enfrentan nuevos desafíos en términos de seguridad, estabilidad laboral y recualificación profesional. Ante esta realidad, resulta esencial que las políticas públicas y el marco normativo laboral se adapten para garantizar una protección adecuada de las personas trabajadoras, y asegurar que los beneficios de las nuevas oportunidades económicas se distribuyan de manera equitativa, sobre la base de la sostenibilidad, la justicia social y la participación activa de los agentes sociales en la construcción de un futuro laboral inclusivo y resiliente³.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la figura del delegado o delegada de medio ambiente como mecanismo de participación colectiva llamado a reforzar la gobernanza ambiental en la empresa y a contribuir a una transición ecológica justa. Con este fin, se adopta una metodología fundamentalmente jurídico-doctrinal, apoyada en el examen del marco normativo internacional, europeo y español, así como en el análisis de la negociación colectiva. A partir de ello, se abordará, en primer lugar, el marco jurídico de referencia en materia de medio ambiente y trabajo; en segundo término, la distinción entre medio ambiente interno y externo y su progresiva interconexión; seguidamente, el papel de la negociación colectiva y la configuración convencional del delegado ambiental; y, finalmente, el estudio de tres convenios colectivos representativos, con el propósito de valorar el alcance actual de la figura y formular algunas consideraciones sobre su potencial y sus perspectivas de consolidación futura.

2. Marco normativo internacional y europeo en materia de medio ambiente y trabajo

En el ámbito internacional, la incorporación de la dimensión ambiental al derecho del trabajo se ha producido, de forma clásica, a través de la protección de la seguridad y salud en el trabajo, esto es, mediante la noción de medio ambiente de trabajo. Esta aproximación, explica que los

² Vid. M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *La crisis de representatividad del Derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, 2021, n. 73.

³ Vid. M. MIÑARRO YANINI, *Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde*, en M. MIÑARRO YANINI (ed.), *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA, 2021.

estándares internacionales hayan abordado, en una primera etapa, los factores ambientales como condiciones de trabajo generadoras de riesgo profesional.

En esta primera fase destaca el Convenio OIT n. 148 de 1977⁴, centrado en la protección frente a riesgos derivados de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones. Este instrumento consolidó un enfoque que relacionó la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras con el medio ambiente de trabajo, para prevenir y limitar los riesgos profesionales derivados de las diferentes contaminaciones. Manifiesta Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer que este tratado impulsa a un enfoque global y preventivo, al considerar de forma conjunta los diversos elementos que inciden en el medio ambiente del trabajo para reforzar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras⁵. Sin perjuicio de ello, conviene advertir que, en el caso de España, si bien este Convenio está ratificado, se encuentra con reserva no siendo aplicable a las vibraciones. Dicha situación afecta directamente a sectores como el transporte, la industria forestal y la construcción donde estos factores físicos representan amenazas importantes para la salud.

En esta misma línea, se sitúa el Convenio n. 155 de 1981⁶, que consolida un marco general de política nacional de seguridad y salud en el trabajo, reforzando la idea de que la tutela preventiva requiere un enfoque sistemático. Asimismo, introduce el principio de mejora continua y exige la consulta a las organizaciones representativas. Con todo, esta primera etapa tiene como rasgo característico que el foco se sitúa prioritariamente en el medio ambiente interno de la empresa y en los riesgos profesionales. Ello, conlleva a entender por qué el medio ambiente externo –el impacto ambiental de la actividad productiva sobre el entorno y la ciudadanía– ha permanecido durante largo tiempo más vinculado al derecho ambiental que a las instituciones típicas del derecho del trabajo⁷.

En este sentido, el desarrollo de los instrumentos de la OIT muestra una ampliación progresiva del enfoque, transitando desde una lógica del riesgo clásico hacia un tratamiento más global de la actividad productiva. En este aspecto se sitúan, entre otros, el Convenio n. 170 de 1990⁸, que

⁴ *Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*.

⁵ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, *Medio ambiente y relaciones de trabajo*, en *Temas Laborales*, 1999, n. 50, p. 8.

⁶ *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*.

⁷ Vid. OIT, *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo. Visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*, 2023, pp. 4-15.

⁸ *Convenio sobre los productos químicos*.

establece obligaciones detalladas sobre el uso seguro de productos químicos, incluyendo etiquetado, fichas de datos de seguridad, derecho a la información y formación específica para las personas trabajadoras y la Recomendación n. 177 de 1990⁹, que busca promover un entorno de seguro y saludable para los trabajadores que utilizan productos químicos, a través de la implementación de medidas preventivas y la gestión adecuada de los riesgos asociados; el Convenio n. 176 de 1995¹⁰ y la Recomendación n. 183 de 1995¹¹ sobre seguridad y salud en las minas; el Convenio n. 174 de 1993¹² orientado a sectores industriales con alto potencial de riesgo, impone obligaciones de planificación, evaluación y emergencia y la Recomendación n. 181 de 1993¹³, que insta a establecer políticas y medidas para identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados a accidentes mayores. Este último Convenio tampoco se encuentra ratificado, lo que resulta especialmente relevante en sectores de alto riesgo como la industria petroquímica, energética o de almacenamiento de sustancias peligrosas.

Conviene subrayar que la OIT, ha elevado la seguridad y la salud en el trabajo a la categoría de derecho fundamental. Esta orientación se consolidó en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo, incorporando el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Este hecho es de especial relevancia, dado que proyecta la tutela sobre el bienestar integral de las personas trabajadoras, tanto en su dimensión física como mental. Asimismo, supone una exigencia para los Estados miembros quedando obligados a respetar, promover y hacer efectivo este derecho con independencia de la ratificación de los Convenios específicos¹⁴.

Por otra parte, la evolución del debate internacional muestra un desplazamiento progresivo desde una lógica centrada exclusivamente en el riesgo laboral hacia una comprensión más amplia del nexo entre actividad económica, sostenibilidad y justicia social. Un punto de referencia es la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992, que enfatiza la centralidad de la persona y la integración de la protección ambiental en el proceso de desarrollo, argumentando que el medio no puede considerarse en forma aislada y vinculando el bienestar humano con la

⁹ Recomendación sobre los productos químicos.

¹⁰ Convenio sobre seguridad y salud en las minas.

¹¹ Recomendación sobre seguridad y salud en las minas.

¹² Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores.

¹³ Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores.

¹⁴ Vid. OIT, [Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 2022, 110ª reunión.

protección ambiental (principios 1 y 4).

En un plano laboral, esta ampliación se expresa con claridad a través del concepto de transición justa, que opera como un puente entre el derecho del trabajo y el derecho ambiental. En particular, la OIT ha reforzado esta orientación mediante la [*Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*](#), en la que sostiene que el tránsito hacia economías sostenibles debe desarrollarse de forma inclusiva, combinando la creación de trabajo decente y la reducción de las desigualdades con mecanismos de participación, protección social y políticas activas.

En el ámbito de la Unión Europea, la sostenibilidad ambiental se ha consolidado como un objetivo estructural del proceso de integración, estrechamente vinculado al modelo de economía social de mercado y al compromiso con un elevado nivel de protección ambiental. En las últimas décadas, la acción europea hacia una transición verde ha venido acompañado de una creciente atención a las dimensiones sociales de la transformación, concibiéndose como una transformación económica y social que exige anticipación, reestructuraciones responsables y políticas de acompañamiento. Esta evolución ha intensificado la conexión entre sostenibilidad, empleo, organización productiva y derechos sociales, reforzando la necesidad de mecanismos de implementación capaces de traducir objetivos generales en medidas operativas adaptadas a sectores y empresas.

Esta transformación ha sido impulsada por compromisos internacionales como el Acuerdo de París¹⁵, la Agenda 2030¹⁶ y el Pacto Verde Europeo¹⁷, los cuales implican una reconfiguración profunda de los sistemas productivos, organizativos y laborales. En este sentido, se destaca la necesidad de integrar consideraciones laborales en las políticas ambientales, promoviendo una transición que sea justa y que no deje a nadie atrás¹⁸. En este orden de ideas, el diálogo social y la negociación colectiva se presentan como instrumentos idóneos para concretar los compromisos generales de sostenibilidad en obligaciones practicables y verificables, aportando legitimidad y equilibrio a un proceso que, de otro modo, podría

¹⁵ Adoptado el 12 de diciembre de 2015 y ratificado por España mediante Instrumento de ratificación publicado en *BOE*, 10 agosto 2017, n. 192.

¹⁶ NACIONES UNIDAS, [*Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*](#), Resolución 25 septiembre 2015, A/RES/70/1.

¹⁷ Comunicación de la Comisión *El Pacto Verde Europeo*, 11 diciembre 2019, COM(2019)640 final.

¹⁸ *Vid.* J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ (dir.), *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, REUS, 2023.

generar resistencias o efectos distributivos regresivos.

En este contexto, el Pilar Europeo de Derechos Sociales de 2017 y su Plan de Acción de 2021 han insistido en la necesidad de fortalecer el diálogo social como condición de una transformación socialmente responsable, situándolo en el centro de la gobernanza de las transiciones. Esta orientación ha sido complementada por otros instrumentos europeos que también colocan el diálogo social en una posición central de las políticas públicas. Así, la Resolución del Parlamento Europeo¹⁹ de 1 de junio de 2023 destaca su importancia como elemento estructural del modelo social europeo. Asimismo, el Consejo adoptó la Recomendación de 12 de junio de 2023²⁰, orientada a fortalecer el diálogo social mediante la promoción de un entorno propicio y la protección del ejercicio efectivo de la negociación colectiva.

En definitiva, el marco normativo internacional y europeo en materia de transición ecológica parte de la base de que el cambio de modelo productivo exige reestructuraciones, innovación tecnológica, nuevas competencias y cambios en la organización del trabajo, lo cual requiere mecanismos de implementación. En ese escenario, la participación de las personas trabajadoras deja de ser un elemento accesorio para convertirse en un componente estructural de eficacia regulatoria, legitimidad y equilibrio social del proceso de transformación. Es precisamente en este espacio donde adquiere sentido el análisis de figuras de representación especializadas, como el delegado de medio ambiente, concebidas para conectar sostenibilidad, prevención, información y participación en la empresa.

3. Medio ambiente interno y medio ambiente externo en las relaciones laborales

Para situar la figura del delegado de medio ambiente conviene partir de una distinción asentada en la doctrina laboralista, que separa el medio ambiente de trabajo (interno) del medio ambiente natural (externo). Esta delimitación permite identificar, de un lado, el ámbito tradicional de intervención del derecho del trabajo –centrado en la tutela de la seguridad y salud en el centro de trabajo– y, de otro, la dimensión ambiental vinculada al impacto de la actividad productiva sobre el entorno y la colectividad²¹.

¹⁹ Relativa al fortalecimiento del diálogo social (2023/2536(RSP)).

²⁰ Sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea.

²¹ Vid. F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho del Trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias*, en *Gaceta Laboral*, 2010, n. 1.

En términos generales, el medio ambiente de trabajo se refiere al conjunto de condiciones y factores presentes en el proceso productivo que pueden incidir en la salud de las personas trabajadoras, integrando tanto componentes físicos y químicos como elementos organizativos y procedimentales. Por su parte, el medio ambiente natural alude al entorno vital en sentido amplio, comprendiendo factores naturales, sociales, económicos y culturales en los que se desarrolla la vida de la comunidad²².

En palabras de Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, la empresa no puede concebirse como un espacio neutro, pues está obligada a proteger la salud laboral en el plano interno y, simultáneamente, a evitar que su actividad deteriore el entorno que le rodea. Se advierte así una relación estrecha, de origen histórico, entre la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras a través de la prevención de riesgos laborales y la disciplina del medio ambiente²³. Precisamente por ello, en el plano de las relaciones laborales resulta insuficiente limitar el análisis al medio ambiente de trabajo. Junto al medio ambiente interno (protección de la salud y seguridad de los trabajadores que intervienen en el desarrollo de la actividad empresarial), debe considerarse medio externo o natural (impacto ambiental), ámbito en el que la figura del delegado medioambiental encuentra su justificación funcional toda vez que su acción se orienta a la protección del medio ambiente natural o externo.

La doctrina²⁴ esta conteste en que esta distinción entre medio ambiente interno y externo, es artificial y está obsoleta, puesto que no podemos separar el medio ambiente externo e interno en la relación laboral. Es menester entender que existe una interacción recíproca entre ambos medios, por ende, la protección del medio ambiente externo requiere un enfoque integral que abarque, de forma coordinada, los efectos internos y externos derivados de la acción empresarial.

En este sentido argumenta Rodríguez Ramos que una tutela eficaz del medio ambiente natural exige un enfoque integrado que tome en consideración tanto los efectos externos de la actividad empresarial como sus efectos internos sobre las condiciones de trabajo. Asimismo, señala que la mejora de la calidad ambiental externa repercute, con frecuencia, en la mejora del medio ambiente de trabajo; y, viceversa, un entorno laboral más seguro y menos contaminante tenderá a disminuir la huella ambiental de la actividad productiva y conducir a un medio ambiente natural menos

²² Vid. M.D. MELLADO ROMERA, *La gestión integrada de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales en las organizaciones*, Ramón Areces, 2006.

²³ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, *op. cit.*, p. 13.

²⁴ Vid. M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, R.R. SASTRE IBARRECHE, *Un "nuevo" espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente*, en *Revista de Derecho Social*, 2001, n. 16.

perjudicado²⁵.

Esta interdependencia se aprecia con claridad cuando se constata que un mismo factor de riesgo –por ejemplo, determinadas emisiones, sustancias o niveles acústicos– puede configurar simultáneamente un riesgo laboral y un riesgo ambiental externo. La conexión entre ambas dimensiones no impide que puedan surgir excepciones o situaciones de conflicto. En determinados supuestos, medidas orientadas a mejorar el medio ambiente de trabajo (*v.gr.* climatización para evitar estrés térmico) pueden tener costes ambientales (mayor consumo energético); y, al contrario, políticas dirigidas a minimizar impactos ambientales externos (reducción drástica de consumos) pueden generar efectos desfavorables sobre el medio ambiente de trabajo.

La doctrina ha hecho hincapié en la conveniencia de avanzar hacia una política integral de protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales, capaz de abordar de forma coordinada tanto su dimensión interna como externa. En un escenario de interacción constante entre ambas dimensiones, es indispensable contar con mecanismos de coordinación que aseguren una protección eficaz y eviten respuestas normativas fragmentarias. En palabras de Monereo Pérez, la articulación entre medio ambiente interno y externo, es jurídicamente viable, en la medida que no existirían obstáculos constitucionales para configurar un marco regulador más integrado y racional de la gestión de todos los riesgos ambientales, afirmando que tanto la Constitución española (CE) como la normativa internacional apuntan a reforzar dicha integración sistemática²⁶.

4. El marco jurídico español

En el ordenamiento español, la protección del medio ambiente encuentra su fundamento constitucional expreso en el art. 45 de la Constitución Española (CE), que reconoce a todas las personas el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el pleno desarrollo y simultáneamente impone el deber de conservarlo. Para ello, ordena a los poderes públicos a dirigir su actuación hacia el uso racional de los recursos naturales con el fin de proteger y mejorar la calidad de vida y defender y restaurar el medio ambiente, sobre la base de la solidaridad colectiva. Es

²⁵ M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, *Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo*, en *Aranzadi Social*, 2002, n. 5.

²⁶ J.L. MONEREO PÉREZ, *Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2009, n. 1.

decir, se contempla una concepción amplia del medio ambiente, que lo vincula tanto con la preservación de los recursos naturales como con el bienestar social (calidad de vida), mediante la corresponsabilidad entre los poderes públicos y la sociedad en su conjunto. Desde esta perspectiva, el medio ambiente se configura como un bien jurídico constitucionalizado, dotado de relevancia normativa, importante de regular tanto en el espacio empresarial como en las relaciones laborales²⁷.

Desde el año 2019, la política climática en España se estructura en torno a un Marco Estratégico de Energía y Clima basado en tres pilares: la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, la Estrategia de Transición Justa de 2019 y el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) de 2020. Este diseño permite dotar de coherencia a las políticas públicas de mitigación, adaptación y transición, combinando objetivos jurídicamente formulados con instrumentos de planificación y de gobernanza. En particular, la Ley 7/2021 establece una hoja de ruta hacia la neutralidad climática antes de 2050 y define metas intermedias para 2030 (reducción de emisiones, penetración de renovables y transformación del sistema eléctrico), otorgando un marco legislativo relevante para orientar decisiones públicas y privadas.

A su vez, la Ley se complementa con la Estrategia de Transición Justa, que está orientada en minimizar los impactos sociales de la descarbonización, especialmente en territorios y sectores afectados por cierres o procesos de reconversión. Su finalidad es ofrecer alternativas laborales y de desarrollo económico en las zonas afectadas, mediante planes específicos de empleo y formación, apoyando también la creación de nuevas oportunidades de negocio sostenible. Rodríguez Bravo de Laguna²⁸ cuestiona la idoneidad de la técnica legislativa empleada para implementar la Ley 7/2021 principalmente a través de una Estrategia, puesto que un desarrollo reglamentario habría contribuido a reforzar la seguridad jurídica. En efecto, cuando el diseño normativo se apoya en instrumentos de planificación estratégica –intrínsecamente más flexibles y, por ello, menos exigibles–, se vuelve imprescindible reforzar mecanismos de seguimiento y evaluación que garanticen la efectividad real de los compromisos legales.

A ello se suma el PNIEC en su versión actualizada 2023-2030, que a diferencia de la Estrategia de Transición Justa –centrada en la dimensión social de la transición– consiste en el principal instrumento de planificación energética y climática. En él se establecen metas específicas en materia de

²⁷ Vid. R. MARTÍN MATEO, *La calidad de vida como valor jurídico*, en *Revista de Administración Pública*, 1988, n. 117.

²⁸ J.J. RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA, *Transición laboral justa frente al cambio climático: el papel del diálogo social y la negociación colectiva*, en *esta Revista*, 2025, n. 1.

reducción de emisiones, fomento de energías renovables, eficiencia energética, seguridad del suministro energético e investigación e innovación en tecnologías limpias.

A pesar de la creciente centralidad de la sostenibilidad y del cambio climático en las políticas públicas, el Estatuto de los Trabajadores (ET)²⁹ ofrece una incorporación muy limitada de la dimensión ambiental en el plano estrictamente laboral. En lo esencial, el ET contiene normas que conectan lo ambiental con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras a través de técnicas de información y colaboración, pero lo hace de forma genérica y condicionada a su desarrollo por la negociación colectiva.

En particular, el art. 64.2.b ET incluye el deber empresarial de informar trimestralmente sobre la situación y evolución de la empresa, incluidas las actuaciones medioambientales con repercusión directa en el empleo. Sin embargo, este deber de información está concebido en términos genéricos, lo que limita su eficacia práctica como instrumento de gobernanza ambiental. A su vez, el art. 64.7.c ET atribuye al comité la competencia de colaborar con la dirección para promover medidas que incrementen productividad y sostenibilidad ambiental si así está pactado en el convenio colectivo. De modo que, el alcance real de esta competencia queda remitida a la voluntad y técnica regulatoria de la norma convencional.

En definitiva, se observa una regulación legal escasa y genérica, lo cual merma su efectividad práctica. Argumenta Gala Durán que es aconsejable reforzar la normativa laboral en materia medioambiental, en particular el ET, revisando y ampliando los preceptos contemplados e incorporando nuevos contenidos que integren de forma expresa la transición ecológica justa y la protección del medio ambiente externo como obligaciones compartidas por empresas y personas trabajadoras. Con todo, es significativo que el ET haya comenzado a incorporar, aunque de forma puntual, soluciones laborales vinculadas a fenómenos meteorológicos adversos, como la reciente incorporación del art. 37.3.g ET, que establece un permiso retribuido de hasta cuatro días ante la imposibilidad de acceso al centro de trabajo o situación de riesgo grave e inminente derivada de catástrofes o eventos climáticos, permitiendo además el trabajo a distancia cuando la naturaleza de la prestación laboral es compatible. Esta incorporación evidencia una sensibilización normativa emergente, pero no altera el diagnóstico general en cuanto la dimensión ambiental externa sigue

²⁹ RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

siendo débil y fragmentaria en la norma estatutaria³⁰.

Por su parte, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), según Rodríguez Ramos aborda el medio ambiente de trabajo de forma meramente tangencial, al contemplarlo únicamente de manera parcial en algunos preceptos, sin configurar un tratamiento sistemático³¹. En efecto, el art. 5.3, relativo a los objetivos de la política de prevención, establece la adopción de programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo. Asimismo, el art. 36.2.a LPRL reconoce a los delegados de prevención facultades directamente vinculadas al control preventivo del medio ambiente de trabajo, incluyendo el acompañamiento a técnicos en evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social (art. 40) en visitas de comprobación del cumplimiento normativo, con posibilidad de formular observaciones. Con ello, la participación se institucionaliza en un terreno donde la relación entre condiciones ambientales y salud laboral es inmediata.

Por tanto, precisamente por razón de su propio objeto, la LPRL presenta un límite estructural, dado que se fundamenta en el medio ambiente interno y los daños derivados del trabajo, quedando de esta forma el medio ambiente natural o externo fuera de su regulación. Esta limitación ha sido destacada por la doctrina, que ha calificado al marco normativo actual como insatisfactorio y propone avanzar hacia una ley integral general e integrada, que coordinen prevención de riesgos y calidad ambiental en su dimensión interna y externa³².

Esta falta de articulación sistemática entre la normativa preventiva y la normativa ambiental pone de manifiesto una fragmentación regulatoria que dificulta una gestión integrada de los riesgos derivados de la actividad productiva. En efecto, mientras la LPRL se centra en la protección de la salud de las personas trabajadoras en el entorno laboral, la normativa ambiental sustantiva regula los impactos externos de la actividad empresarial sin incorporar de manera estructural mecanismos de participación laboral. Esta disociación normativa evidencia la necesidad de avanzar hacia un modelo más coherente que permita integrar ambas dimensiones, superando la tradicional separación entre medio ambiente de trabajo y medio ambiente natural.

³⁰ C. GALA DURÁN, *La regulación laboral de la protección del medio ambiente en España: el papel de la ley y de la negociación colectiva*, en *Revista CENTRA de Ciencias Sociales*, 2025, n. 2, p. 159.

³¹ M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, *op. cit.*, p. 1198.

³² *Vid.* J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*

5. La negociación colectiva y el delegado de medio ambiente

Cabe tener presente que, aunque la normativa laboral española presenta carencias evidentes en la incorporación de la dimensión ambiental –en particular, respecto al medio ambiente externo–, lo cierto es que la preocupación por la transición ecológica y el cambio climático sí se ha manifestado de una forma más activa en el marco de la negociación colectiva, sobre todo en los últimos años. En efecto, el convenio colectivo constituye una fuente propia del derecho del trabajo (art. 3 ET) dotada de eficacia normativa, de modo que es vinculante para las empresas y las personas trabajadoras.

En consecuencia, en ausencia de un marco legal que institucionalice de forma estable la participación representativa en la gobernanza ambiental empresarial, la figura del delegado de medio ambiente ha sido creada y configurada, fundamentalmente, a través de la negociación colectiva como técnica reguladora propia del sistema de relaciones laborales.

En la negociación colectiva, las cláusulas medioambientales pueden ordenarse en tres categorías: programáticas, preventivas y organizativas. Las primeras, contienen declaraciones de principios o compromisos generales de respeto ambiental; las segundas, incorporan medidas orientadas a evitar o reducir impactos (por ejemplo, a través de procedimientos, formación o integración con la prevención); y, finalmente, las cláusulas organizativas se caracterizan por institucionalizar mecanismos internos de gestión y control de la política ambiental empresarial. Es en este último grupo donde se inserta la figura del delegado de medio ambiente, como un instrumento destinado a estructurar la participación de la representación laboral y a supervisar el cumplimiento y desarrollo de las políticas ambientales de la empresa.

5.1. Definición

Desde la práctica convencional, el delegado de medio ambiente se configura como una modalidad de representación especializada, atribuida a personas trabajadoras designadas para desempeñar funciones específicas en materia ambiental en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo. Esta caracterización reproduce, en esencia, el esquema de representación preventiva prevista en la LPRL –representantes con funciones específicas–, lo que evidencia que la figura ambiental nace, en buena medida, por traslación de las técnicas participativas propias de la prevención de riesgos hacia la gestión de los impactos ambientales.

En efecto, numerosos convenios establecen esta figura en continuidad con la representación preventiva, asumiéndola un representante de los trabajadores y/o un delegado de prevención, cuya definición se recoge en el art. 35 LPRL. Sobre esta base, cabe definir al delegado de medio ambiente como el representante de las personas trabajadoras encargado de articular la participación y colaboración en la gestión ambiental empresarial, mediante funciones específicas orientadas a la prevención, seguimiento y mejora del desempeño ambiental de la organización. Aunque, su razón de ser se proyecta de forma preferente sobre el medio ambiente externo, mantiene una clara conexión funcional con el medio ambiente de trabajo, en la medida en que numerosos riesgos ambientales presentan una dimensión interna y externa.

5.2. Designación

Es preciso señalar que no todos los convenios colectivos que incorporan cláusulas medioambientales prevén la figura del delegado de medio ambiente. Ahora bien, en los casos que se regula, la práctica convencional muestra, por regla general, dos técnicas de designación: 1) la elección de entre los propios delegados de prevención; 2) su designación entre la representación legal de las personas trabajadoras (comité de empresa u órganos equivalentes), en ocasiones mediante el comité intercentros o con intervención directa de las organizaciones sindicales.

En la negociación colectiva más reciente predomina la primera modalidad, vale decir, su designación entre los delegados de prevención. Esta opción revela una tendencia de avanzar hacia una gestión conectada entre la protección del medio ambiente externo y el sistema preventivo-laboral, en la medida en que numerosos convenios orientan la participación ambiental a través de estructuras ya existentes en materia de seguridad y salud. Desde la posición de Almendros González³³, se genera una doble representatividad en materias preventivas y medioambientales, lo cual favorece una gestión coordinada de riesgos dada su vinculación.

En cuanto al número de delegados, la regla general es la designación de una única persona y sin que se exija un número mínimo de personas trabajadoras en la plantilla. No obstante, se aprecian excepciones: por ejemplo, el Convenio Colectivo del Sector de Harinas Panificables y

³³ M.Á. ALMENDROS GONZÁLEZ, *La protección del medio ambiente como nuevo contenido de los convenios colectivos laborales: la negociación colectiva verde*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2025, n. 11, p. 128.

Sémolas establece en su anexo n. 6 la designación de un delegado medioambiental (entre los miembros del comité de empresa) en las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras. Asimismo, prevé facilidades materiales como la puesta a disposición de un local para que el delegado o la delegada ejerzan sus funciones y tareas, cuando resulte viable (anexo número 1) y reconoce un crédito horario adicional para el desempeño de sus funciones, en términos equivalentes al previsto en el art. 68.e ET.

Finalmente se observa una limitación, en cuanto la negociación colectiva no regula con detalle la duración del mandato ni las causas de cese del delegado medioambiental. En la práctica, cuando la designación recae sobre representantes ya existentes (delegados de prevención o representantes de los trabajadores), la permanencia en el cargo quedará implícitamente vinculada al mantenimiento de esa condición representativa; del mismo modo, sucedería con el cese dependiendo de las reglas generales aplicables a la representación de origen. Esta indeterminación, revela el origen negocial de la figura que ha sido muy útil, pero que denota desigualdad y heterogeneidad en su regulación y criterios.

5.3. Funciones y competencias

Las funciones atribuidas al delegado medioambiental en la negociación colectiva no responden a un modelo legal uniforme, sino que se configuran de manera casuística en los distintos convenios. No obstante, desde una perspectiva sistemática, se puede afirmar que dichas funciones reproducen, en gran medida, el esquema previsto en el art. 36 LPRL para los delegados de prevención, adaptado al ámbito de la gestión ambiental empresarial. De este modo, la figura ambiental se construye por traslación funcional del modelo preventivo, proyectando sus técnicas participativas sobre el control y mejora del desempeño ambiental de la empresa.

En este sentido, pueden distinguirse cuatro categorías de funciones. En primer lugar, funciones de colaboración y participación, orientadas a cooperar con la dirección de la empresa en la mejora de la gestión ambiental, promoviendo la integración de criterios de sostenibilidad en la actividad productiva y fomentando la implicación de las personas trabajadoras, lo que comprende también facultades de intervención consultiva respecto de decisiones con incidencia ambiental. En segundo lugar, funciones de vigilancia y control, consistentes en supervisar el cumplimiento de la normativa ambiental, así como de los objetivos, planes o sistemas de gestión ambiental implantados en la empresa, incluyendo el

seguimiento de impactos derivados de la actividad productiva (emisiones, vertidos, residuos, entre otros). En tercer lugar, funciones de información, que comprenden el acceso a documentación relevante en materia ambiental —como la relativa a nuevas tecnologías, sistemas de gestión o indicadores de impacto— y la facultad de recibir información periódica sobre el desempeño ambiental de la empresa. Finalmente, en cuarto lugar, se identifican funciones de propuesta y formación, dirigidas a plantear medidas de mejora, reducción de riesgos ambientales o adaptación a nuevas exigencias normativas, así como a promover acciones formativas y de sensibilización en materia ambiental dentro de la empresa.

En su conjunto, estas competencias evidencian que esta figura constituye un instrumento activo de participación especializada, orientado a integrar la dimensión ambiental en la gobernanza empresarial desde la perspectiva de las personas trabajadoras.

5.4. Garantías

En materia de garantías la regulación convencional presenta, por lo general, un grado de desarrollo más limitado que el relativo a su definición, designación o funciones. La garantía que aparece con mayor frecuencia es el crédito horario, normalmente por remisión al régimen general del art. 68.*e* ET o al estatuto representativo que ya ostenta la persona designada. Desde esta perspectiva, la negociación colectiva no siempre introduce una garantía verdaderamente autónoma, pues en numerosos supuestos el delegado medioambiental ya disfruta de ese crédito por su previa condición de representante legal de las personas trabajadoras (delegado de prevención). Ello significa que, en la práctica, las funciones ambientales deben ejercerse muchas veces con cargo al mismo tiempo sindical o representativo ya existente. En la opinión de Gutiérrez Pérez³⁴, la negociación colectiva no introduce nuevas garantías para estos representantes, al limitarse a reproducir derechos ya existentes; y subraya la necesidad de prever un crédito horario adicional para el desempeño de sus funciones medioambientales.

Con todo, algunos convenios avanzan más allá de esa mera remisión y reconocen garantías reforzadas, mediante un crédito horario adicional para el desempeño de funciones medioambientales o a través del cómputo como tiempo de trabajo efectivo de determinadas actividades (ej. reuniones).

³⁴ M. GUTIÉRREZ PÉREZ, *El delegado de medio ambiente*, en *Documentación Laboral*, 2010, n. 90, p. 137.

Asimismo, ciertas regulaciones convencionales prevén también la obligación empresarial de proporcionar los medios materiales y la formación necesarios para el adecuado ejercicio del cargo, incluyendo acciones formativas específicas en materia ambiental cuyo tiempo se considera trabajo efectivo y cuyo coste no puede recaer sobre la persona representante.

A su vez, algunos convenios extienden expresamente al delegado de medio ambiente el deber de sigilo profesional previsto en el art. 65.2 ET respecto de la información conocida en el ejercicio de sus funciones, lo cual tiene coherencia con sus funciones, especialmente el acceso a documentación técnica, productiva o estratégica con incidencia ambiental.

Finalmente, tras el análisis de esta figura se detecta que posee una indudable utilidad práctica y es destacable el rol que ha desempeñado la negociación colectiva en su creación e implementación. Sin embargo, se observa una debilidad en cuanto a la densidad de sus garantías funcionales –cuestión que es consecuencia del origen de la figura– que ha dado lugar a una regulación insuficiente, desigual y en ocasiones poco precisa. En vista de lo cual, es preponderante avanzar hacia su incorporación en la normativa legal, a fin de dotarla de mayor estabilidad y efectividad en el ámbito de la empresa.

6. Análisis de convenios colectivos

Con el fin de valorar el grado de desarrollo efectivo de la figura del delegado de medio ambiente en la práctica convencional, resulta oportuno examinar algunos convenios colectivos representativos que han incorporado esta institución con distintos niveles de intensidad regulatoria. A tal efecto, se analizan tres instrumentos convencionales especialmente significativos: el XXI Convenio General de la Industria Química, el Convenio Colectivo de la Empresa Fertiberia y el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, por cuanto permiten observar diferentes técnicas de configuración, así como distintos grados de concreción en cuanto a funciones, garantías y articulación institucional de la participación ambiental.

6.1. XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química

Este Convenio, representa un ejemplo sobre el grado de desarrollo alcanzado por esta figura en la negociación colectiva, permitiendo observar

una configuración relativamente sistemática. En primer lugar, el Convenio no se limita a reconocer la figura de manera aislada, sino que la inserta en una política ambiental empresarial más amplia, en la que se recalca la necesidad de una actuación responsable del sector, la fijación de objetivos verificables y la implantación de sistemas de gestión medioambiental. En este contexto, la participación de las personas trabajadoras se orienta de forma institucionalizada, integrando la dimensión ambiental en los mecanismos clásicos de representación laboral, en particular a través del comité de seguridad y salud.

Desde el punto de vista orgánico el modelo convencional confirma algunas de las tendencias analizadas, el delegado medioambiental es designado por las organizaciones sindicales más representativas de entre los delegados de prevención; reforzando la conexión entre la protección del medio ambiente de trabajo y la gestión de los impactos ambientales externos. En cuanto a su contenido funcional, el Convenio establece varias competencias de forma amplia y estructurada, que permite sistematizarlas en varias dimensiones. Por un lado, funciones de colaboración y participación, enfocadas a la mejora de la acción medioambiental de la empresa y al fomento de la implicación de las personas trabajadoras. Por otro, funciones de vigilancia y seguimiento, dirigidas a controlar el cumplimiento de la normativa y de las políticas ambientales empresariales. Asimismo, se reconocen facultades de información, incluyendo el acceso a datos sobre emisiones, residuos, uso de recursos o implantación de nuevas tecnologías con impacto ambiental. A ello se añaden funciones de propuesta, permitiendo al delegado formular iniciativas de mejora, así como competencias en materia de formación, participando en el diseño de acciones formativas.

Finalmente, es relevante que se establezca la existencia de una interlocución empresarial específica, al designar un responsable dentro del comité de seguridad y salud encargado de relacionarse con el delegado de medio ambiente, lo que evidencia un grado de institucionalización de esta figura en la estructura organizativa de la empresa. En su conjunto, este modelo pone de manifiesto que la negociación colectiva no solo suple el vacío legal existente, sino que es capaz de articular esquemas relativamente complejos de participación ambiental, anticipando posibles desarrollos normativos futuros.

6.2. Convenio Colectivo de la Empresa Fertiberia

El presente Convenio constituye un ejemplo relevante de regulación

convencional de la participación ambiental en la empresa, aunque presenta un grado de desarrollo más limitado en comparación con otros instrumentos sectoriales como el de la industria química. En primer lugar, reconoce expresamente la dimensión ambiental como una materia de interés tanto empresarial como sindical, vinculándola no solo a la protección del entorno, sino también a la gestión interna de la actividad productiva.

En cuanto a su configuración, el modelo seguido es el habitual el delegado ambiental es designado por la representación legal de las personas trabajadoras de entre los delegados de prevención. Esta opción refuerza la tendencia ya observada hacia la integración funcional entre la dimensión ambiental y el sistema de prevención de riesgos laborales, consolidando una lógica de gestión coordinada de los riesgos internos y externos.

Desde el punto de vista funcional, las competencias atribuidas al delegado medioambiental se sitúan en un plano intermedio de intensidad. Así, se le reconocen funciones de colaboración con la dirección, promoción de la implicación de las personas trabajadoras, seguimiento del cumplimiento normativo y participación en actividades formativas. No obstante, a diferencia del convenio del sector químico, no se contemplan de forma expresa facultades más intensas de acceso a documentación ambiental estratégica ni de intervención en sistemas de gestión ambiental, lo que limita su capacidad de incidencia efectiva en la toma de decisiones empresariales.

Por otra parte, un elemento destacable en materia de información consiste en prever que, a través del delegado de medio ambiente, se facilite a la representación de las personas trabajadoras información sobre incidencias ambientales, medidas correctoras y decisiones de las autoridades competentes. Ello, refuerza el rol del delegado como canal de transmisión de información ambiental, aunque nuevamente sin alcanzar un nivel de intervención decisoria. Asimismo, se reconoce la posibilidad de que la representación de las personas trabajadoras formule propuestas de mejora ambiental, lo que evidencia una dimensión participativa de carácter propositivo, pese a que no se establezcan mecanismos que garanticen su efectividad.

Finalmente, el Convenio sitúa la materia ambiental en el ámbito del comité intercentros de seguridad y salud, lo que confirma la tendencia a integrar la gobernanza ambiental en estructuras preexistentes de prevención, en lugar de construir un modelo autónomo y con regulación propia. En términos comparados el modelo de Fertiberia refleja un grado de institucionalización moderado, reconoce la figura del delegado medioambiental y le atribuye funciones relevantes, pero lo hace con menor

densidad jurídica y menor intensidad participativa que otros convenios más avanzados.

6.3. Convenio Colectivo de Michelin España Portugal

Este Convenio ofrece una de las regulaciones convencionales más completas de la figura del delegado de medio ambiente, no solo por el contenido del art. 59, sino también porque la preocupación ambiental aparece integrada en la propia introducción, donde la empresa y la representación social vinculan expresamente sostenibilidad, cambio climático y transición justa a la estrategia corporativa. De este modo, la dimensión ambiental no se presenta como una cláusula aislada, sino como parte de un marco más amplio de responsabilidad social y gobernanza empresarial.

Desde el punto de vista de su configuración, se combinan dos planos de participación. Por un lado, se establece un Plan de Gestión Ambiental en cada centro de trabajo, referido a materias como almacenamiento y tratamiento de residuos, emisiones y vertidos, depuración de aguas o sustitución progresiva de energías y materias por otras más limpias. Por otro, se reconoce expresamente la figura del delegado medioambiental para los centros de Aranda de Duero, Valladolid, Vitoria-Gasteiz y Almería, lo que permite una institucionalización más visible y concreta de la representación ambiental.

En cuanto a sus competencias, se le atribuyen funciones de colaboración con la empresa en la mejora de la acción medioambiental, de promoción de la cooperación de la plantilla en el cumplimiento de la normativa y de seguimiento del respeto a las obligaciones y objetivos ambientales fijados por la empresa. A ello añade una dimensión consultiva especialmente relevante, al reconocer que el delegado debe ser consultado respecto de la implantación de nuevas tecnologías, del desarrollo de sistemas de gestión ambiental y de decisiones relativas al transporte de mercancías peligrosas cuando de ellas pudieran derivarse riesgos medioambientales. Este elemento consultivo refuerza la intensidad participativa del modelo, al desplazar la figura desde un plano meramente informativo hacia uno de intervención más temprana en decisiones empresariales con incidencia ambiental, lo cual es bastante positivo.

En este mismo orden de ideas, el Convenio avanza y reconoce facultades concretas de acceso a información y de actuación, estableciendo que el delegado puede recibir la documentación remitida por la empresa a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación

ambiental, emisiones, vertidos, residuos, agua, energía y prevención de accidentes mayores; conocer iniciativas empresariales en materia de autorizaciones o licencias ambientales; proponer medidas de reducción de riesgos y mejora de la gestión; e incluso acompañar a los órganos de inspección ambiental, pudiendo formular observaciones. Esta previsión resulta particularmente significativa, pues dota al delegado medioambiental de un rol operativo y no únicamente simbólico dentro de la estructura de cumplimiento ambiental de la empresa.

A diferencia de otros convenios en donde las garantías aparecen de forma débil o por simple remisión al régimen general de representación, aquí se reconoce expresamente que la empresa debe proporcionar los medios y la formación necesarios para el ejercicio de sus funciones. Asimismo, el delegado puede asistir a las reuniones del comité de seguridad y salud con derecho a voz, aunque sin voto, y dispone de un crédito horario específico y autónomo para el ejercicio de sus funciones ambientales, de 40 horas mensuales en los centros de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz, y 20 horas mensuales en el centro de Almería, retribuidas a salario real. Estos elementos sitúan a Michelin como uno de los modelos convencionales más avanzados en la dotación efectiva de instrumentos para el ejercicio del cargo.

Por último, el Convenio incorpora una referencia al sigilo profesional, extendiendo al ámbito medioambiental las exigencias de confidencialidad ya previstas para quienes participan en materias sensibles dentro del comité de seguridad y salud. Ello resulta coherente con el tipo de información técnica, productiva y administrativa a la que puede acceder el delegado medioambiental.

En consecuencia, en términos comparados, el Convenio Michelin presenta un mayor grado de densidad institucional que el de Fertiberia y, en ciertos aspectos, complementa el del sector químico. Mientras este último destaca por la sistematicidad de sus funciones y por su proyección sectorial, Michelin sobresale por la concreción operativa de las facultades atribuidas al delegado de medio ambiente y, sobre todo, por el reconocimiento de garantías específicas que hacen posible un ejercicio efectivo de la representación ambiental. Ello confirma que la negociación colectiva no solo puede crear la figura, sino también dotarla de un estatuto funcional y de garantías suficientemente sólido como para convertirla en una verdadera herramienta de participación especializada en la gobernanza ambiental de la empresa.

7. Conclusiones

El análisis del marco normativo pone de manifiesto que el ordenamiento español dispone de bases constitucionales, legales e instrumentos de *soft law* relevantes, pero carece todavía de una normativa laboral ambiental suficientemente desarrollada. En efecto, el ET mantiene referencias escasas y genéricas, mientras que la LPRL dispone normativa, pero esencialmente vinculada al medio ambiente de trabajo y no al medio ambiente externo o natural. De este modo, la gobernanza ambiental de la empresa no encuentra aún un fundamento legal estable de participación representativa, lo que confirma la existencia de un vacío jurídico que debilita la eficacia laboral de la transición ecológica y desplaza hacia la autonomía colectiva una tarea que debería encontrar un apoyo más firme en la ley. Desde una perspectiva crítica, también cabe advertir que la incompleta recepción de algunos instrumentos internacionales especializados limita la posibilidad de reforzar, con mayor densidad jurídica, una aproximación integrada entre riesgos laborales, riesgos ambientales y participación colectiva.

En ese contexto, la negociación colectiva ha asumido un protagonismo decisivo como técnica de concreción normativa. No se trata únicamente de que el convenio colectivo haya incorporado cláusulas ambientales, sino de que ha permitido construir auténticos mecanismos de participación especializada donde la legislación no los ha previsto. Esta circunstancia revela, por una parte, el potencial innovador de la autonomía colectiva; y por otra, un problema de fondo del sistema. En este sentido, la creciente dependencia del diálogo social y de los convenios para gestionar respuestas frente a la transición ecológica evidencia la insuficiente capacidad del derecho del trabajo para regular de manera integral los nuevos conflictos socioambientales, instaurándose así, el diálogo social como una condición de legitimidad, equidad y viabilidad de la transición.

Es en este marco donde la figura del delegado de medio ambiente adquiere todo su potencial, dado que su importancia no reside únicamente en la creación de un nuevo sujeto representativo, sino en lo que dicha figura expresa desde una perspectiva más amplia, esto es, la formalización de una participación activa de las personas trabajadoras en la política ambiental de la empresa. En otras palabras, el delegado medioambiental no debe contemplarse solo como una técnica organizativa o como una cláusula más de la negociación colectiva, sino como la manifestación de que la defensa del medio ambiente puede y debe incorporarse al catálogo de derechos colectivos en la empresa.

Los convenios analizados muestran, además, que esta figura puede

alcanzar niveles muy distintos de desarrollo normativo; desde modelos más limitados centrados en la información y colaboración, hasta regulaciones más completas con funciones definidas, facultades operativas y garantías específicas. Esa diversidad confirma tanto la utilidad de la figura como la ausencia de un estándar homogéneo mínimo en su configuración.

Desde una perspectiva de *lege ferenda*, resulta oportuno avanzar hacia una regulación legal del delegado de medio ambiente en el ET, que permita superar la actual fragmentación y heterogeneidad derivada de su origen convencional. A tal efecto, se propone el establecimiento de unas bases mínimas para su futura regulación, a saber: 1) el reconocimiento expreso de la figura como modalidad de representación especializada; 2) la regulación de su designación, tomando en consideración las soluciones consolidadas en la práctica convencional, en particular, su vinculación con la representación preventiva; 3) la definición de un núcleo básico de funciones, incluyendo facultades de información, consulta, participación y propuesta en materia ambiental; 4) la previsión de garantías específicas para el ejercicio efectivo del cargo, en especial en materia de crédito horario, formación y acceso a medios; 5) la articulación de mecanismos de coordinación con la representación preventiva y con los sistemas de gestión ambiental empresarial. Una regulación de estas características contribuiría a dotar de mayor coherencia, estabilidad y eficacia a la participación de las personas trabajadoras en la gobernanza ambiental de la empresa.

En suma, la consolidación de esta figura constituye un avance significativo hacia una integración más plena de la dimensión ambiental en el derecho del trabajo. En este sentido, la incorporación de cláusulas medioambientales en el ordenamiento laboral todavía es incipiente e insuficiente, por ende, es necesario actualizar la normativa para avanzar hacia una mayor integración de la transición ecológica justa, reforzando la participación de las personas trabajadoras y coordinando la prevención, sostenibilidad y gobernanza empresarial. La experiencia convencional ofrece un aprendizaje valioso, puesto que no consiste solo en reconocer una figura nueva, sino en asumir que la sostenibilidad ambiental exige avanzar hacia formas más democráticas de organización empresarial, otorgando a la representación laboral un rol estable en la definición de las políticas de transformación. Ese es, probablemente, el verdadero alcance jurídico y político del delegado de medio ambiente.

8. Bibliografía

- ALMENDROS GONZÁLEZ M.Á. (2025), *La protección del medio ambiente como nuevo contenido de los convenios colectivos laborales: la negociación colectiva verde*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 11, pp. 111-145
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ J. (dir.) (2023), *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, REUS
- GALA DURÁN C. (2025), *La regulación laboral de la protección del medio ambiente en España: el papel de la ley y de la negociación colectiva*, en *Revista CENTRA de Ciencias Sociales*, n. 2, pp. 157-173
- GUTIÉRREZ PÉREZ M. (2010), *El delegado de medio ambiente*, en *Documentación Laboral*, n. 90, pp. 121-138
- MARTÍN HERNÁNDEZ M.L., SASTRE IBARRECHE R.R. (2001), *Un “nuevo” espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente*, en *Revista de Derecho Social*, n. 16, pp. 59-92
- MARTÍN MATEO R. (1988), *La calidad de vida como valor jurídico*, en *Revista de Administración Pública*, n. 117, pp. 51-70
- MELLADO ROMERA M.D. (2006), *La gestión integrada de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales en las organizaciones*, Ramón Areces
- MIÑARRO YANINI M. (2021), *Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde*, en M. MIÑARRO YANINI (ed.), *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA
- MONEREO PÉREZ J.L. (2009), *Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1, pp. 481-538
- NACIONES UNIDAS (2015), *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Resolución 25 septiembre, A/RES/70/1
- OIT (2022), *Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión
- OIT (2023), *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo. Visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*
- OIT (2023), *Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 111ª reunión

- PALOMEQUE LÓPEZ M.C. (2021), *La crisis de representatividad del Derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 73
- PÉREZ AMORÓS F. (2010), *Derecho del Trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias*, en *Gaceta Laboral*, n. 1, pp. 93-128
- RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA J.J. (2025), *Transición laboral justa frente al cambio climático: el papel del diálogo social y la negociación colectiva*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 164-188
- RODRÍGUEZ RAMOS M.J. (2002), *Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 1191-1214
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER M. (1999), *Medio ambiente y relaciones de trabajo*, en *Temas Laborales*, n. 50, pp. 7-17

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

