

# DL

## EL DELEGADO DE MEDIO AMBIENTE

Miguel Gutiérrez Pérez \*

Universidad de Sevilla

**SUMARIO:** I. ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE ESTA FIGURA.—II. MARCO NORMATIVO DE CREACIÓN.—III. DESIGNACIÓN.—IV. COMPETENCIAS Y GARANTÍAS.—V. CONCLUSIONES.

---

### RESUMEN

*El objeto que perseguimos con este artículo es examinar una figura que está adquiriendo poco a poco un importante protagonismo en la relación laboral, tal cual es el Delegado de Medio Ambiente, a raíz de la incidencia que viene adquiriendo la materia medioambiental en el marco del Derecho del trabajo, convirtiéndose aquella en un factor determinante o condicionante de las relaciones laborales. En este sentido, hemos querido analizar el concreto ámbito de actuación de esta figura, sin olvidar el marco normativo en el que encuentra sustento el Delegado de Medio Ambiente. Asimismo, al objeto de lograr una visión detallada de esta figura, hemos optado por analizar el modo de designación del Delegado de Medio Ambiente, así como, en especial, cuales son las competencias y garantías de las que viene a disfrutar.*

---

---

\* Doctor en Derecho por la Universidad de Sevilla. Personal Investigador en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.



## I. ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE ESTA FIGURA

Para poder determinar el ámbito de actuación del Delegado de Medio Ambiente, se impone la necesidad de establecer una primera delimitación entre lo que se ha venido a conocer entre la doctrina laboralista de nuestro país como medio ambiente de trabajo y lo que podría denominarse medio ambiente natural.

En este sentido, con la primera de estas expresiones, esto es, el medio ambiente de trabajo se viene haciendo referencia a la necesidad de proteger la salud del trabajador en el centro de trabajo, frente a todo tipo de riesgo del tipo que sea, completando la atención de la maquinaria o de los productos o actividades peligrosas con aspectos subjetivos de la organización y de los procedimientos de trabajo<sup>1</sup>.

Esta idea de medio ambiente de trabajo apareció de manera significativa a finales de los años setenta en el foro de la OIT, concretamente en el convenio número 148 OIT de 1977 sobre medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), que relacionó por primera vez la protección de la seguridad y salud de los trabajadores con el medio ambiente de trabajo, para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones, protegiendo a los trabajadores contra tales riesgos<sup>2</sup>.

En esta misma línea se vino a situar el Convenio número 155 de la OIT, de 22 de junio de 1981<sup>3</sup>, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: «Medio ambiente y relaciones de trabajo», en *Temas Laborales*, núm. 50, 1999, pág. 7.

<sup>2</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: «Medio ambiente y relaciones...», *op. cit.*, pág. 8, quien afirma que en este Convenio «se facilita un enfoque global de todos los factores que afectan al medio ambiente de trabajo para garantizar una seguridad efectiva de los trabajadores».

<sup>3</sup> Este Convenio fue ratificado por España el 26 de julio de 1985.

<sup>4</sup> Sobre esta idea, RODRÍGUEZ RAMOS, M. J.: «Salud laboral *versus* medio ambiente: Por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo», en *Aranzadi Social*, núm., 5, 2002, pág. 1198. Asimismo, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: «Medio ambiente y relaciones...», *op. cit.*, pág. 9.

Igualmente esta categoría de medio ambiente de trabajo tendrá su reflejo en el ámbito comunitario, así el artículo 118.A del Tratado de la Unión Europea vino a recoger esa visión ambientalista que previamente se había venido preconizando desde la OIT. Si bien, en el ámbito comunitario será la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, la que se exprese con mayor rotundidad o claridad en este terreno, al reconocerse en su artículo 19 el derecho del trabajador de beneficiarse en el ambiente de trabajo de condiciones satisfactorias de salud y seguridad, lo que indirectamente puede entenderse como el reconocimiento de un derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y sano<sup>5</sup>.

Al margen de la irrupción de la categoría del medio ambiente de trabajo en el concierto internacional, ésta igualmente se verá reflejada en el marco normativo nacional a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), tal es el caso del artículo 5.3 de dicha Ley, relativo a los objetivos de la política de prevención, que establece la adopción de programas específicos dirigidos a la mejora del ambiente de trabajo<sup>6</sup>. En este sentido, este escenario relativo al medio ambiente de trabajo, será un terreno donde los Delegados de Prevención vendrán a desempeñar un destacado papel, tal y como se desprende de la LPRL y, en concreto, de su artículo 36.2.a), donde se contempla en el marco del ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, la facultad de acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

En segundo lugar, con la expresión medio ambiente natural, se viene haciendo referencia al entorno vital, es decir, al conjunto de factores físicos, naturales, culturales, sociales, económicos y estéticos que interaccionan con el individuo y con la comunidad en que vive<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Ver RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: «Medio ambiente y relaciones...», *op. cit.*, pág. 10.

<sup>6</sup> RODRÍGUEZ RAMOS, M. J.: «Salud laboral *versus* medio ambiente...», *op. cit.*, pág. 1198, quien advierte del tratamiento tangencial que se efectúa del medio ambiente de trabajo en la LPRL, al esbozarse sólo en algunos preceptos de esta norma.

<sup>7</sup> MELLADO ROMERA, M.<sup>a</sup> D.: *La gestión integrada de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales en las organizaciones*. Editorial universitaria Ramón Areces, 2006, pág. 49. A este respecto, debemos destacar la definición que sobre medio ambiente vino a aportar el propio Tribunal Constitucional en su STC 102/1995, de 26 de junio, en la que definía el medio ambiente como aquél que está compuesto por los recursos naturales, entre los que tradicionalmente se incluyen la flora, la fauna y los tres clásicos reinos de la naturaleza, el suelo, el aire y el agua, a los que se han ido incorporando otros elementos que son naturaleza, como el patrimonio artístico y el paisaje.

A este respecto, se viene a deducir una concepción amplia y genérica de nuestro propio texto constitucional, en concreto del artículo 45 de dicho texto normativo, a cuyo tenor, todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo, compilando a los poderes públicos a velar por la utilización racional de todos los recursos naturales, con el fin de proteger y mejorar la calidad de vida y defender y restaurar el medio ambiente, apoyándose en la indispensable solidaridad colectiva<sup>8</sup>. El medio ambiente aparece, así, como un bien jurídico constitucionalizado<sup>9</sup> de cuyo disfrute son titulares los ciudadanos y cuya conservación es una obligación que comparten los poderes públicos y la sociedad en su conjunto<sup>10</sup>.

En este sentido, resulta significativo el tratamiento que en el ámbito comunitario se ofrece al medio ambiente, así en el Tratado de la Unión Europea (en la versión todavía no vigente dada por el Tratado de Lisboa firmado el 13 de diciembre de 2007) se afirma que: «La Unión Europea (...) obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa, basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva tendente al pleno empleo y al progreso social y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente». Asimismo, el Título XX de la Tercera Parte del Tratado se dedica a la regulación del medio ambiente. Entre otras cuestiones se establece que: 1. «La política de la Unión en el ámbito del medio ambiente contribuirá a alcanzar los siguientes objetivos: la conservación, la protección y la mejora de la calidad del medio ambiente; la protección de la salud de las personas; la utilización prudente y racional de los recursos naturales...». Igualmente, resulta significativa la Declaración de Naciones Unidas sobre el medio ambiente y desarrollo (celebrada en Río de Janeiro el 7 de mayo de 1992), donde se afirma que «los seres humanos constituyen el centro de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza. Sólo a partir de ahí se declara que: Al fin de alcanzar el desarrollo sostenible, la protección del

---

<sup>8</sup> MARTÍN MATEO, R.: «La calidad de vida como valor jurídico», en *Revista de Administración Pública*, núm. 117, pág. 51 y sigs.

<sup>9</sup> A este respecto, la STS de 30 de enero de 2002, RJ 3065, afirma que: «El medio ambiente que se puede considerar adecuado es un valor de rango constitucional, puesto que el derecho a disfrutarlo y el deber de conservarlo aparecen proclamados en el artículo 45.1 de la Norma Fundamental».

<sup>10</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «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*, núm. 12, 2009, pág. 22 y sigs. En este sentido, se ha afirmado que existe una corresponsabilidad en la protección del medio ambiente, pues todos tienen derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo, RODRÍGUEZ RAMOS, M. J.: «Salud laboral versus medio ambiente...», *op. cit.*, pág. 1193.

medio ambiente deberá constituir parte integrante del proceso de desarrollo y no podrá considerarse en forma aislada.

De esta normativa internacional a la que hemos hecho referencia, es de resaltar el enfoque personalista que tiende a predominar en el tratamiento que se lleva a cabo en la misma respecto al medio ambiente<sup>11</sup>.

Bajo estas premisas analizadas en torno al medio ambiente, esto es, se trata de un bien jurídico de titularidad general, atribuido a todo ciudadano, su conservación es una obligación que comparte toda la sociedad en su conjunto y que el mismo (el medio ambiente) no es ajeno, o si se prefiere, está íntimamente relacionado con el desarrollo económico, es obvio que aquel no puede quedar al margen del ámbito empresarial. En este sentido, es significativa la postura del Tribunal Constitucional, que ha puesto de manifiesto la necesidad de armonizar medio ambiente y desarrollo económico; puesto que una política de desarrollo económico que no tenga en cuenta otros bienes constitucionalmente protegidos, como es el caso del medio ambiente, puede ser beneficiosa a corto plazo, pero perjudicial a medio y largo plazo<sup>12</sup>.

Así pues, a raíz de las delimitaciones conceptuales efectuadas, esto es, medio ambiente de trabajo y medio ambiente natural, serán dos los aspectos a tener en cuenta en el marco de la empresa, por un lado, un plano interno, por lo que respecta al medio ambiente de trabajo, puesto que el mismo queda referido a la protección de la salud de los trabajadores que intervienen en el centro de trabajo en el desarrollo de la actividad empresarial; y por otro lado, un plano externo, por lo que respecta al denominado medio ambiente natural, puesto que el mismo queda referido a la protección de la salud y bienestar de los ciudadanos en general para facilitarles una mejora en su calidad de vida, evitando que el impacto medioambiental de la actividad empresarial pueda perjudicar la salud de los ciudadanos y/o el medio natural<sup>13</sup>. Será en este segundo plano donde el Delegado de Medio Ambiente adquiera su razón de ser, esto es, su ámbito de actuación vendrá circunscrito a participar en la salvaguarda o tutela del medio ambiente natural o externo.

---

<sup>11</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «Medio ambiente de trabajo y protección de la salud...», *op. cit.*, pág. 18 y sigs.

<sup>12</sup> STC 64/1982, de 4 de noviembre, en su FJ 2.º se afirma que: «el artículo 45 recoge la preocupación ecológica surgida en las últimas décadas en amplios sectores de opinión que ha plasmado también en numerosos documentos internacionales. En su virtud no puede considerarse como objetivo primordial y excluyente la explotación al máximo de los recursos naturales, el aumento de la producción a toda costa, sino que se ha de armonizar la «utilización racional» de esos recursos con la protección de la naturaleza, todo ello para el mejor desarrollo de la persona y para asegurar una mejor calidad de la vida».

<sup>13</sup> A este respecto, en torno a medio ambiente interno y externo ver, entre otros: RODRÍGUEZ RAMOS, M. J.: «Salud laboral *versus* medio ambiente...», *op. cit.*, págs. 1193 y 1194; RIVAS VALLEJO, M.ª P.: «La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales», en *Tribuna Social*, 103, pág. 9 y sigs.; RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO FERRER, M.: «Medio ambiente y relaciones...», *op. cit.*, pág. 13 y sigs.; MONEREO PÉREZ, J. L.: «Medio ambiente de trabajo y protección de la salud...», *op. cit.*, págs. 21 y 35.

En este sentido, la negociación colectiva viene afirmando que son Delegados de Medio Ambiente «los representantes de los trabajadores en cada fábrica con funciones específicas en materia de prevención de riesgos medioambientales<sup>14</sup>. Como puede comprobarse, se establece una definición muy similar a la contenida en el artículo 35.1 de la LPRL en relación a los Delegados de Prevención, ya que en este precepto se indica que «los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo».

No obstante, aun sin perder de vista el anterior extremo, ello no significa que su actuación vaya a quedar totalmente al margen del medio ambiente de trabajo, tal y como tendremos ocasión de comprobar a continuación a lo largo de esta exposición.

Y es que pese a la delimitación conceptual efectuada y a la dualidad de planos existentes se viene poniendo de relieve desde la doctrina que es artificial la distinción entre los aspectos del medio ambiente interiores y exteriores a la empresa<sup>15</sup>. Puesto que existe una interacción recíproca entre ambos, ya que una tutela adecuada del medio ambiente natural o exterior sólo podrá conseguirse desde una perspectiva integrada que contemple la acción de las organizaciones productivas tanto en sus efectos externos como en sus efectos internos<sup>16</sup>. Es más, la protección medioambiental en su dimensión externa acabará incidiendo, significativamente, también en una mejora del medio ambiente de trabajo y viceversa, la mejora en la protección del medio ambiente de trabajo acabará, significativamente, incidiendo en una mejora del medio ambiente natural o externo a la empresa<sup>17</sup>.

Además, es importante tener presente, a este respecto, que los factores de riesgo y la morfología de los riesgos es un hecho que muestra, en sí mismo, la conexión entre el riesgo interno y externo y las fronteras a menudo difusas que existen en esa distinción entre lo interno y lo externo, cuando se constata que un mismo riesgo producido por la empresa es, al mismo tiempo,

---

<sup>14</sup> Ver, a este respecto, el artículo 12 del Acuerdo para la valoración energética en la industria española del cemento (BOE de 11 de febrero de 2005).

<sup>15</sup> MARTÍN HERNÁNDEZ M.<sup>a</sup> L. y SASTRE IBARRECHE, R.: «Un nuevo espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente», en *Revista de Derecho Social*, núm. 6, 2000, pág. 60, quienes advierten de la progresiva obsolescencia argumental de quienes pretenden trazar, en el seno del centro de trabajo, una frontera divisoria entre medio ambiente interno y externo que ha podido conducir, incluso, al enfrentamiento entre trabajadores y ciudadanos. Por el contrario, una correcta interpretación constitucional puede ayudar a difuminar tal diferenciación y a establecer importantes conexiones entre Derecho del Trabajo y Derecho Ambiental, de modo que ambas ramas se complementen y enriquezcan.

<sup>16</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: «Medio ambiente y relaciones...», *op. cit.*, pág. 13.

<sup>17</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «Medio ambiente de trabajo y protección de la salud...», *op. cit.*, pág. 21. Acerca de la idea de que un medio ambiente laboral adecuado conducirá a un medio ambiente natural menos perjudicado, se expresa claramente RODRÍGUEZ RAMOS, M. J.: «Salud laboral versus medio ambiente...», *op. cit.*, págs. 1199 y 1200.

un riesgo interno que afecta a la seguridad y salud de los trabajadores y un riesgo externo que incide en la población indiferenciada correspondiente<sup>18</sup>.

Así, por ejemplo, el limitar o establecer límites máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente de trabajo vendrá a incidir, sin duda, en el medio ambiente natural. O, en otros casos, todo lo relacionado con la contaminación acústica, puesto que será necesario respetar los niveles de ruido dentro de la empresa para respetar la salud de los trabajadores, pero también para no producir contaminación acústica en el medio ambiente natural o externo, puesto que, como es consabido a estas alturas, la emisión de ruido por encima de los niveles establecidos puede provocar afecciones de tipo psicológico, como alteraciones del sueño si se produce en periodos nocturnos, puede provocar estados de fatiga, cansancio, irritabilidad, entre otros muchos daños, los cuales, sin duda, afectan a la salud de cualquier ciudadano y, aun más si cabe, a los trabajadores que desarrollan su actividad por encima de los niveles de ruido permitidos, como es el caso de discotecas o pubs, entre otros<sup>19</sup>.

No obstante, al margen de estos puntos de encuentro o interconexión entre el medio ambiente de trabajo (interno) y el medio ambiente natural (externo), podemos asistir, en ocasiones, a situaciones de conflicto entre ambos escenarios, puesto que a veces una adecuada protección del medio ambiente de trabajo puede ir en perjuicio del medio ambiente natural y, al contrario, una adecuada protección del medio ambiente natural puede ir en contra del medio ambiente de trabajo.

Así, podemos encontrar ejemplos en los que la protección del medio ambiente de trabajo viene a dañar o deteriorar el medio ambiente natural, éste sería el caso del aumento del consumo eléctrico en las empresas para mejorar el ambiente interno del lugar de trabajo, bien por introducción y utilización de los sistemas de aire acondicionado o calefacción, que repercuten negativamente en el ambiente externo. En la otra cara de la moneda podemos encontrar ejemplos en los que la mejora del medio ambiente natural repercute negativamente en el medio ambiente de trabajo, tal sería el caso de la disminución del consumo eléctrico en aras a salvaguardar el medio ambiente natural, disminuyéndose con ello el uso de los sistemas de aire acondicionado o calefacción, lo cual repercute negativamente en el medio ambiente de trabajo<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «Medio ambiente de trabajo y protección de la salud...», *op. cit.*, pág. 35 y sigs.

<sup>19</sup> RODRÍGUEZ RAMOS, M. J.: «Salud laboral *versus* medio ambiente...», *op. cit.*, pág. 1204 y sigs., quien advierte, entre otros supuestos, del problema que vienen planteando desde hace ya más de una década las antenas de telefonía móvil, ante las cuales será necesario adoptar cuantas precauciones sean necesarias para evitar daños en la salud y el medio ambiente.

<sup>20</sup> *Ibidem*, *op. cit.*, págs. 1202 y 1203.

Ante este contexto de interacción o interconexión entre ambos escenarios se viene abogando por la necesidad de llevar a cabo una política integral del medio ambiente en su vertiente interna y externa en el marco de las relaciones laborales, puesto que se hace necesaria una coordinación o concordancia entre estas dos dimensiones, con el fin de alcanzar una adecuada tutela respecto a aquéllas<sup>21</sup>.

En este sentido, desde el punto de vista de la normativa internacional, los Convenios y Recomendaciones de la OIT reflejan la expansión de los instrumentos de la OIT desde el tradicional enfoque exclusivo en la protección del trabajador hacia una concepción más global de estas cuestiones, caracterizadas por las referencias efectuadas, tanto a la tutela de los trabajadores en el medio de trabajo como a la política ambiental<sup>22</sup>.

A este respecto, en nuestro sistema jurídico podemos encontrar diversas disposiciones que de algún modo parten de una cierta coordinación entre el medio ambiente de trabajo y el medio ambiente natural. Así, podemos citar, entre otras, el Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, sobre medidas de Control sobre los Riesgos Inherentes a los Accidentes Graves en los que Intervengan Sustancias Peligrosas, que tiene por finalidad proteger a las personas, los bienes y el medio ambiente (art. 1). Esta norma es un claro ejemplo de que la concentración de sustancias peligrosas en un centro de trabajo o establecimiento industrial ha de ser tenida en cuenta no sólo para prevenir eventuales accidentes graves para los trabajadores que prestan en ellos sus servicios, sino también para prevenir las consecuencias que de ellos pudieran derivarse para el medio ambiente<sup>23</sup>.

A pesar de todo ello, no deja de ser cierto que, en concreto, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales carece de referencias al medio ambiente natural o externo, centrándose la misma, como sabemos, en la protección del medio ambiente de trabajo<sup>24</sup>, de ahí que vengán surgiendo en la actua-

<sup>21</sup> Sobre esta idea han incidido entre otros, RODRÍGUEZ RAMOS, M. J.: «Salud laboral *versus* medio ambiente...», *op. cit.*, pág. 1203 y sigs. Y con especial énfasis en esta idea, MONEREO PÉREZ, J. L.: «Medio ambiente de trabajo y protección de la salud...», *op. cit.*, pág. 41 y sigs., quien sostiene que: «la salud en el trabajo y el medio ambiente externo a la empresa deben buscar mecanismos de articulación. No sólo no existen impedimentos constitucionales para apostar por una regulación más integradora y racionalizadora de la gestión de todos los riesgos ambientales, sino que el mismo texto constitucional y la normativa internacional abogarían por propiciar esa mayor integración sistemática» (pág. 43).

<sup>22</sup> Convenio y Recomendación sobre la seguridad en el uso de sustancias químicas en el trabajo, 1990 (170 y 171); Convenio y Recomendación sobre la prevención de graves accidentes de trabajo, 1992 (174 y 181) o Convenio y Recomendación sobre salud y seguridad en las minas, 1995 (176 y 183). Ver MONEREO PÉREZ, J. L.: «Medio ambiente de trabajo y protección de la salud...», *op. cit.*, pág. 52 y sigs.

<sup>23</sup> RODRÍGUEZ RAMOS, M. J.: «Salud laboral *versus* medio ambiente...», *op. cit.*, pág. 1207 y sigs.

<sup>24</sup> En este sentido, el artículo 4 LPRL define la prevención de riesgos laborales como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los daños derivados del trabajo.

lidad diferentes voces desde la doctrina que abogan por la promulgación de una Ley Integral General e Integrada de prevención de riesgos y calidad ambiental, que contenga los necesarios principios comunes, instituciones y medidas de coordinación necesarias para la tutela del medio ambiente de trabajo y el medio ambiente natural<sup>25</sup>.

Ante la falta de concreción legislativa en el marco de las relaciones laborales entorno a estos extremos, viene siendo la negociación colectiva la que ha tomado la iniciativa a la hora de poner en marcha una política integral, una gestión conjunta de estos dos escenarios, esto es, el medio ambiente de trabajo y el medio ambiente natural. Así, por lo que se refiere, en concreto, al Delegado de Medio Ambiente, aquella política integral o gestión conjunta tanto del medio ambiente de trabajo como del medio ambiente natural se pone de manifiesto en la propia negociación colectiva, al establecerse en la misma que el Delegado de Medio Ambiente será designado entre los delegados de prevención y, en segundo término, que se nombrará un responsable de la empresa de entre sus representantes en el comité de seguridad y salud para desempeñar tareas de interlocución con aquél, lo que viene a poner de manifiesto que a pesar de la creación de estos órganos específicos en materia medioambiental, los mismos mantendrán una clara conexión con los órganos encargados de la seguridad y salud de los trabajadores en la empresa, mostrándose así una clara tendencia hacia una gestión conjunta o coordinada de ambos planos, esto es, medio ambiente de trabajo o interno y medio ambiente natural o externo. No obstante, esta es una cuestión sobre la que volveremos posteriormente, al examinar la designación del Delegado de Medio Ambiente, baste por ahora retener aquí esta idea como prueba de esta tendencia de gestión conjunta apuntada.

## II. MARCO NORMATIVO DE CREACIÓN

Tal y como ya dijimos anteriormente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales carece de referencias al medio ambiente natural o externo, centrándose la misma, como sabemos, en la protección del medio ambiente de trabajo<sup>26</sup>, de ahí que vengán surgiendo en la actualidad diferentes voces desde la doctrina que abogan por la promulgación de una Ley Integral General e Integrada de prevención de riesgos y calidad ambiental, que contenga los nece-

---

<sup>25</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «Medio ambiente de trabajo y protección de la salud...», *op. cit.*, pág. 62 y sigs., quien advierte qué marco normativo actual es insatisfactorio, porque no contribuye a la organización jurídica de un sistema de gestión integrada de la prevención y seguridad en la empresa en su dimensión interna y externa (pág. 35).

<sup>26</sup> En este sentido, el artículo 4 LPRL define la prevención de riesgos laborales como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los daños derivados del trabajo.

sarios principios comunes, instituciones y medidas de coordinación necesarias para la tutela del medio ambiente de trabajo y el medio ambiente natural<sup>27</sup>.

Sin embargo, a pesar de ello, encontramos un elemento que en la actualidad está adquiriendo un enorme protagonismo, es el caso de la denominada responsabilidad social de la empresa<sup>28</sup> en el desenvolvimiento de su gestión. Es un modelo de fomento de la autorregulación social, con carácter complementario y no sustitutivo de los instrumentos normativos típicos del garantismo social. Se sitúa en el ideal de una sociedad capaz de regularse a sí misma por medio del incremento de los espacios de diálogo, de acuerdos, de negociación, se busca, en definitiva, la implicación y corresponsabilidad de todos los actores sociales, para alcanzar los objetivos constitucionales y comunitarios establecidos, como son, entre otros, la protección medioambiental y el desarrollo sostenible<sup>29</sup>.

En este marco de espacios de diálogo, de acuerdos voluntarios celebrados entre los distintos actores sociales, corresponsables todos ellos de una adecuada política medioambiental, destaca el papel fundamental que viene desarrollando la negociación colectiva, donde, precisamente, encontramos la creación de la figura del Delegado de Medio Ambiente. La creación de esta figura no encuentra obstáculo alguno en este marco normativo, puesto que, como es consabido, el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores permite un amplio margen de libertad para que las partes negociadoras determinen el contenido de los convenios colectivos, reconociendo la naturaleza flexible de la norma convencional<sup>30</sup>. No existiendo, por tanto, límite legal alguno para la inclusión de esta figura en los mismos<sup>31</sup>.

---

<sup>27</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «Medio ambiente de trabajo y protección de la salud...», *op. cit.*, pág. 62 y sigs., quien advierte qué marco normativo actual es insatisfactorio, porque no contribuye a la organización jurídica de un sistema de gestión integrada de la prevención y seguridad en la empresa en su dimensión interna y externa (pág. 35).

<sup>28</sup> El texto clave para entender aquella idea es el Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, documento fechado en Bruselas el 18 de julio de 2001. Textualmente, el Libro Verde la define como integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

<sup>29</sup> Un amplio estudio sobre el fenómeno de la responsabilidad social de la empresa podemos encontrarlo en AA.VV.: *Responsabilidad social de las empresas*. Foro de expertos. Informe sobre aspectos sociales y medioambientales. Diálogo social, Consejo Estatal. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2008, pág. 23 y sigs. Asimismo, ver MONEREO PÉREZ, J. L.: «Medio ambiente de trabajo y protección de la salud...», *op. cit.*, pág. 44 y sigs., o SASTRE IBARRECHE, R.: «La progresiva aceptación del medio ambiente como objeto del convenio colectivo», en *Tribuna Social*, núm. 175, 2005, págs. 13 y 14.

<sup>30</sup> A este respecto, entre otros, ALBIOL MONTESINOS, I.: *El convenio colectivo en la jurisprudencia*. Tirant lo Blanch, 1998.

<sup>31</sup> Ver acerca de la ausencia de limitación legal para la inclusión de cláusulas medioambientales en la negociación colectiva, SASTRE IBARRECHE, R.: «La progresiva aceptación del medio ambiente...», *op. cit.*, pág. 13.

Si bien, pese a todo, la creación de la figura del Delegado de Medio Ambiente mediante la negociación colectiva goza de un carácter limitado, puesto que dicha figura únicamente se contempla, en estos momentos, en aquellos sectores de actividad con clara incidencia en el medio ambiente, especialmente tóxicos, contaminantes o peligrosos, tales como la industria química, productos de perfumería, depuración de aguas residuales, etc. Prueba de ello es el XV Convenio General de la Industria Química para los años 2007-2009, el cual en su artículo 67 bis establece que cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención. Igualmente, podemos encontrar la figura del Delegado de Medio Ambiente en el VII Convenio Colectivo de Repsol Petroleo, S. A., donde en el artículo 72 se establece que cada uno de los sindicatos firmantes de este convenio y del Acuerdo Marco, podrán designar un Delegado de Medioambiente de entre los Delegados de Prevención<sup>32</sup>.

Se echa, sin embargo, en falta la aparición de esta figura en sectores más generales, desligados de los sectores económicos más peligrosos o contaminantes para el medio ambiente, puesto que esta obligación de tutela y de protección del medio ambiente no sólo estará presente en aquellos sectores, sino que todos los sectores empresariales, independientemente de su actividad, vendrán vinculados con la protección del medio ambiente, ya que, tal y como hemos apuntado, su conservación es una obligación que comparte toda la sociedad en su conjunto, no siendo el medio ambiente ajeno al desarrollo económico en todos y cada uno de los sectores empresariales.

Por otro lado, la proliferación de la figura del Delegado de Medio Ambiente en algunos convenios colectivos, se debe a que la implicación y participación de los trabajadores de las empresas en la salvaguarda del medio ambiente (recordemos que la protección del mismo es corresponsabilidad de los distintos actores sociales) se viene canalizando a través de mecanismos colectivos de participación, esto es, la tendencia en la negociación colectiva viene siendo la de fomentar, en gran medida, la participación de los trabajadores desde la vertiente colectiva, es decir, desde la actuación de los órganos de representación legal de los trabajadores, tal y como es el caso de la figura que aquí se analiza.

Una vez, analizado cuál es el instrumento legal que sustenta esta figura, que no es otro que el convenio colectivo, veamos cuáles son los criterios que se vienen contemplando en la negociación colectiva, en aras a designar los

---

<sup>32</sup> En esta misma línea podemos citar: el artículo 45 del Convenio Colectivo de Fertiberia, S. A. (BOE de 8 de octubre de 2007); el artículo 30 del Convenio Colectivo Opel España de Automóviles, S. L. (BOE de 9 de julio de 2004), o el Acuerdo para la valoración energética en la industria española del cemento (BOE de 11 de febrero de 2005).

miembros que vendrán a ostentar dicha condición y podrán, pues, desarrollar las competencias y funciones propias del cargo.

### III. DESIGNACIÓN

En cuanto a la designación de los delegados de medio ambiente, éstos tienen la condición de representantes de los trabajadores, pero normalmente esta condición ya la poseen con anterioridad a su elección. Ya que en unos casos establece la negociación colectiva que «los Delegados de Medio Ambiente serán elegidos por las centrales sindicales firmantes, con un máximo de dos por fábrica, preferentemente de entre los representantes de los trabajadores de dichas centrales»<sup>33</sup>. Mientras que en otros casos, la negociación colectiva establece, sobre todo en los convenios colectivos más recientes que recogen esta figura, que cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención<sup>34</sup>. Lo destacable, en este sentido, es que en la negociación colectiva más reciente, los Delegados de Medio Ambiente son designados entre los Delegados de Prevención, al contrario de lo que sucedía en un primer momento en los convenios colectivos, tal y como hemos apuntado, donde se establecía su elección entre los representantes de los trabajadores, lo que pone de manifiesto que se evoluciona en la creación de esta figura hacia una gestión conectada con la salud y seguridad en el trabajo, de ahí la designación de aquella figura entre los Delegados de Prevención.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que los Delegados de Medio Ambiente serán elegidos por las organizaciones sindicales, lo que claramente viene a establecer una diferencia importante con los Delegados de Prevención, los cuales son elegidos por y entre los representantes de personal, tal y como señala el artículo 35.2 de la LPRL.

Otro extremo que debemos advertir en estos momentos es que no se viene contemplando en la negociación colectiva el tiempo durante el cual los Delegados de Medio Ambiente podrán desempeñar sus funciones de representación como tales, ni qué causas pueden dar lugar a su cese como representantes. En principio, parece que habrán de ser las propias organizaciones o centrales sindicales que los designan las que habrán de determinar

<sup>33</sup> Artículo 12 del Acuerdo para la valoración energética en la industria española del cemento (BOE de 11 de febrero de 2005).

<sup>34</sup> Artículo 67 bis del XV Convenio General de la Industria Química para los años 2007-2009 (BOE de 29 de agosto de 2007); artículo 72 del VII Convenio Colectivo de Repsol Petroleo, S. A. (BOE de 12 de febrero de 2007), o el artículo 45 del Convenio Colectivo de Ferriberia, S. A. (BOE de 8 de octubre de 2007).

estos extremos. Si bien, debemos tener en cuenta que, tal y como hemos expresado, normalmente, los Delegados de Medio Ambiente serán designados, bien entre los representantes de los trabajadores, bien, siendo este el caso más frecuente actualmente, entre los Delegados de Prevención. Por lo que sería lógico pensar que los Delegados de Medio Ambiente podrán desempeñar sus funciones hasta tanto se ostente la condición de representantes de los trabajadores o de Delegado de Prevención. Y podrían ser cesados por las mismas causas que podrán serlo los representantes de los trabajadores o los Delegados de prevención.

#### IV. COMPETENCIAS Y GARANTÍAS

En primer lugar, por lo que se refiere a las competencias de los Delegados de Medio Ambiente, éstas vienen recogidas expresamente en la negociación colectiva, estableciéndose en la misma como competencia de aquellos las siguientes:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental. En este caso, el artículo 36.1.a) de la LPRL señala: «colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva». La competencia consiste en colaborar, lo que implica que será la dirección de la empresa la responsable en la mejora de la acción medio ambiental, lo mismo que lo es con respecto a la acción preventiva. Y es que, tal y como ya hemos apuntado, la vinculación de la empresa con la protección ambiental y con la protección frente a los riesgos laborales le hace partícipe de una doble obligación: prevenir los riesgos en el lugar de trabajo y proteger el medio ambiente natural<sup>35</sup>.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental. En este caso, al igual que en el anterior, también es posible encontrar una competencia idéntica en materia de prevención de riesgos laborales para los Delegados de Prevención en el artículo 36.1.b) de la LPRL, que habla de promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Se trata de incentivar, en este caso, la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental. Máxime si, como sabemos, la protección del medio ambiente es una cuestión de implicación y

---

<sup>35</sup> RODRÍGUEZ RAMOS, M. J.: «Salud laboral *versus* medio ambiente...», *op. cit.*, pág. 1193, quien afirma que: «el empresario es deudor de seguridad respecto de los trabajadores, pero también respecto del medio ambiente que tendrá que proteger». Sobre este mismo extremo se pronuncia, entre otros, RIVAS VALLEJO, M.<sup>a</sup> P.: «La protección del medio ambiente...», *op. cit.*, págs. 10 y 11, o RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER. M.: «Medio ambiente y relaciones...», *op. cit.*, pág. 13.

de corresponsabilidad de los distintos actores sociales, no siendo, por tanto, una responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa. Debiendo asumir, por tanto, un importante grado de responsabilidad en este sentido los propios trabajadores de la empresa<sup>36</sup>.

- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca. En este supuesto, se prevé lo mismo que en materia de prevención de riesgos laborales para los Delegados de Prevención de Riesgos en el artículo 36.1.d) de la LPRL, en el que se habla de ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.
- Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental. Esta facultad pone de manifiesto que una de las principales técnicas a través de la cual se va a llevar a cabo la participación en materia medioambiental por parte de los representantes de los trabajadores y, en este caso, por parte de los Delegados de Medio Ambiente, es el derecho de información, el cual viene adquiriendo cada vez más un mayor protagonismo en nuestro sistema jurídico. No obstante, esta es una técnica que aún a día de hoy se viene encontrando con obstáculos y trabas para poder ser desarrollada plenamente, si bien poco a poco se va avanzando en este sentido, mostrándose la empresa cada vez más transparente a este respecto.
- Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores. Igualmente, esta facultad es una muestra más de la trascendencia que viene adquiriendo, en nuestro sistema jurídico, el derecho de información como instrumento de participación de los representantes de los trabajadores en materia medioambiental.
- Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental. Esta competencia viene a poner de manifiesto, una vez más, el hecho de que la protección medioambiental exige la implicación y corresponsabilidad de los distintos actores sociales, debiendo asumir un papel protagonista, en este sentido, los representantes de los trabajadores, en aras a las competencias y facultades que le son otor-

---

<sup>36</sup> En este sentido, la Declaración de Naciones Unidas sobre el medio ambiente y el desarrollo (Río de Janeiro, 7 de mayo de 1992), fomenta la participación de todos los ciudadanos interesados, en el nivel correspondiente, en las cuestiones ambientales (art. 10).

gadas en este terreno, tal cual es el caso de los Delegados de Medio Ambiente.

- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa<sup>37</sup>. Con esta facultad se advierte de la importancia de la formación como instrumento o técnica de participación en materia medioambiental en la empresa. Siendo éste el segundo pilar destacado, junto con el derecho de información, en cuanto a los instrumentos de participación en esta materia. La labor formativa vendrá a ejercer una importante labor de concienciación de los trabajadores en este terreno, pero, sobre todo, les permitirá ejercer sus derechos medioambientales en el seno de la empresa. De ahí, el protagonismo que vienen adquiriendo en este terreno los representantes de los trabajadores y, en concreto, el Delegado de Medio Ambiente, en cuanto representante específico de aquellos en esta materia.

En definitiva, como puede apreciarse del elenco de funciones y competencias atribuidas a los delegados de medio ambiente, las mismas guardan un gran paralelismo con las funciones y competencias atribuidas a los delegados de prevención en el artículo 36.1 LPRL, de hecho en su mayoría parecen haber sido tomadas de este artículo y después enmarcadas en la materia que en este caso se atribuye a los delegados de medio ambiente<sup>38</sup>.

Por otro lado, por lo que se refiere a las garantías de las que puede disfrutar el Delegado de Medio Ambiente, son escasas las referencias a este extremo en la negociación colectiva. Así, tan sólo se hace referencia en la negociación colectiva a la garantía relativa al crédito horario del que pueden disfrutar los Delegados de Medio Ambiente para el ejercicio de sus funciones. A este respecto, se recoge en la negociación colectiva<sup>39</sup> que se extiende la garantía del crédito horario para los Delegados de Medio Ambiente en los términos previstos en el artículo 68.e) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley

---

<sup>37</sup> Ver artículo 67 bis del XV Convenio General de la Industria Química para los años 2007-2009 (BOE de 29 de agosto de 2007). En idénticos términos se manifiestan: el artículo 13 del Acuerdo para la valoración energética en la industria española del cemento (BOE de 11 de febrero de 2005), o el artículo 72 del VII Convenio Colectivo de Repsol Petroleo, S. A. (BOE de 12 de febrero de 2007), o el artículo 45 del Convenio Colectivo de Ferreteria, S. A. (BOE de 8 de octubre de 2007).

<sup>38</sup> MENDOZA NAVAS, N., y MORENO MÁRQUEZ, A.: *La salud laboral y el medio ambiente en la negociación colectiva*, Bomarzo, 2009, págs. 186 y 187.

<sup>39</sup> En este sentido, el artículo 14 del Acuerdo para la valoración energética en la industria española del cemento (BOE de 11 de febrero de 2005), señala que: «El tiempo utilizado por los Delegados de Medio Ambiente para el desempeño de sus competencias asignadas será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores».

del Estatuto de los Trabajadores<sup>40</sup>. Sin embargo, esta garantía que, en principio, pudiera parecer ciertamente novedosa, no lo es tal, puesto que esta es una garantía de la que ya disfrutaban los Delegados de Medio Ambiente en base a su condición de representantes de los trabajadores o más específicamente en base a su condición de Delegados de Prevención, por lo que en realidad la negociación colectiva no está concediendo a aquellos nada que no tengan ya atribuido. Por tanto, el problema será que los Delegados de Medio Ambiente, al tener atribuida la condición de representante de los trabajadores o de Delegado de Prevención, habrán de utilizar el número de horas que se indica en el artículo 68.e) ET para llevar a cabo la totalidad de las funciones de representación. No obstante, cabría la posibilidad de que en la negociación colectiva se estableciera un crédito de horas adicional al contemplado en la legislación para llevar a cabo las funciones específicas relacionadas con la materia medioambiental. Si bien, esta posibilidad no viene siendo contemplada en la negociación colectiva hasta el momento.

## V. CONCLUSIONES

- Esta figura hasta el momento carece de intervención legislativa, encontrando apoyo legal hasta el momento en la negociación colectiva. Si bien, la misma goza de un carácter limitado, puesto que dicha figura únicamente se contempla, en estos momentos, en aquellos sectores de actividad con clara incidencia en el medio ambiente, especialmente tóxicos, contaminantes o peligrosos, tales como la industria química, productos de perfumería, depuración de aguas residuales, etc. Por tanto, se echa en falta la aparición de esta figura en sectores más generales, desligados de los sectores económicos más peligrosos o contaminantes para el medio ambiente, puesto que esta obligación de tutela y de protección del medio ambiente no sólo estará presente en

---

<sup>40</sup> Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

aquellos sectores, sino que todos los sectores empresariales, independientemente de su actividad, vendrán vinculados con la protección del medio ambiente.

- A pesar de que la regulación de esta figura tiene exclusivamente carácter convencional, sin embargo, la misma guarda un enorme paralelismo con la figura del Delegado de Prevención de Riesgos Laborales, contemplada en la LPRL. Prueba de ello es el elenco de funciones y competencias que se viene atribuyendo al Delegado de Medio Ambiente en la negociación colectiva, las cuales, en su mayoría, han sido tomadas de aquella Ley y después enmarcadas en la materia que en este caso se atribuye a los Delegados de Medio Ambiente (el medio ambiente natural o externo).
- Siendo elogiable el esfuerzo realizado por la negociación colectiva por la creación de esta figura, así como por la atribución a la misma de determinadas funciones, competencias y garantías; se echa en falta una mayor concreción de todos estos extremos, puesto que hasta el momento la negociación colectiva se ha limitado a establecer un listado sobre los mismos, pero sin concretar en qué medidas pueden llevarse a cabo cada uno de aquellos extremos, lo que viene suscitando importantes problemas de interpretación y concreción sobre ellos, tal y como hemos visto, por ejemplo, en el caso del crédito horario.
- Sin embargo, un paso importante en cuanto a la creación de la figura del Delegado de Medio Ambiente en la negociación colectiva ha tenido lugar en lo que a la designación del mismo se refiere, puesto que se viene estableciendo en los convenios colectivos más recientes la designación de aquél entre los propios Delegados de Prevención. Lo que da muestra de la evolución de esta figura hacia una pretendida gestión integral o conjunta tanto del medio ambiente de trabajo como del medio ambiente natural o externo, puesto que con ello parece que se pretende una interconexión o interrelación entre ambos planos, al ostentar un mismo sujeto la condición de Delegado de Prevención y de Delegado de Medio Ambiente, pudiendo así éste llevar acabo una actuación coordinada en ambos campos. Mostrándose así en consonancia con lo que se viene postulando desde la doctrina acerca de la necesidad de una Ley de gestión integral o conjunta de ambos extremos.