

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 Bastera 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)

Transición laboral justa frente al cambio climático: el papel del diálogo social y la negociación colectiva*

Juan José RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA**

RESUMEN: Este trabajo de investigación examina el impacto del cambio climático en el empleo y la necesidad de una transición justa que garantice la protección de los derechos de las personas trabajadoras y de las comunidades vulnerables en el marco de una transformación hacia un modelo económico y social sostenible. La transición justa se presenta aquí como una categoría jurídica que responde a los desafíos ambientales y laborales mediante políticas inclusivas. Este proceso se articula esencialmente a través del diálogo social y la negociación colectiva, instrumentos que permiten una mejor adaptación de las condiciones laborales a las exigencias ecológicas, motivo por el cual se abordan las cláusulas medioambientales preponderantes en los convenios colectivos. En suma, tal y como se plantea en esta investigación, si este cambio de modelo se apoya más en la acción de los agentes sociales que en instrumentos normativos rígidos, resulta fundamental el fortalecimiento del diálogo social y de la negociación colectiva para asegurar que la transición sea realmente inclusiva, sostenible y adaptada a las necesidades del mercado laboral.

Palabras clave: Cambio climático, transición justa, diálogo social, negociación colectiva.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El cambio climático y sus implicaciones laborales. 3. La transición justa como categoría jurídica para afrontar la descarbonización. 3.1. El marco regulador español. 4. La nueva gobernanza a través del diálogo social. 5. Cláusulas medioambientales en la negociación colectiva. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* Este artículo se enmarca en el proyecto de investigación *Las estrategias de las organizaciones sindicales y el papel de los interlocutores sociales en el proceso de transición justa, cambio climático y respeto del medio ambiente* (PID2021-124045NB-C32) cuya investigadora principal es la PTU Dulce María Cairós Barreto.

** Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de La Laguna (España).



Just Labour Transition in the Face of Climate Change: the Role of Social Dialogue and Collective Bargaining

ABSTRACT: This research examines the impact of climate change on employment and the need for a just transition that ensures the protection of the rights of workers and vulnerable communities as part of a transformation towards a sustainable economic and social model. Just transition is presented here as a legal category that responds to environmental and employment challenges through inclusive policies. This process is essentially articulated through social dialogue and collective bargaining, instruments that allow for a better adaptation of working conditions to ecological requirements, which is why the prevailing environmental clauses in collective agreements are addressed. In short, as this research suggests, if this change of model relies more on the action of the social partners than on rigid regulatory instruments, it is essential to strengthen social dialogue and collective bargaining to ensure that the transition is truly inclusive, sustainable and adapted to the needs of the labour market.

Key Words: Climate change, just transition, social dialogue, collective bargaining.

1. Introducción

El cambio climático está generando transformaciones irreversibles en los sistemas ecológicos y sociales, exigiendo un replanteamiento profundo del modelo económico y de las estructuras laborales actuales. Esta situación marca el inicio de lo que algunos autores han denominado la era del Antropoceno, caracterizada por la intervención humana ya no como agente biológico sino como una fuerza geológica capaz de alterar el equilibrio de los ecosistemas¹. La escala y complejidad de esta crisis ponen en evidencia que no es posible una solución sostenible sin revisar profundamente los fundamentos del modelo económico y de trabajo imperante, marcado por la explotación de recursos finitos en pro de un crecimiento perpetuo e insostenible. Esta necesidad de alternativas al modelo de crecimiento económico actual, centrado en la productividad, se ha acentuado tras la pandemia de la Covid-19, cuando las prioridades económicas dejaron espacio a las preocupaciones de salud y a lo que se consideró trabajo esencial en nuestra sociedad².

Así pues, la lucha contra el cambio climático no es solo un reto ambiental, sino también un imperativo social, pues sus efectos comprometen las condiciones laborales y la estabilidad económica de sectores vulnerables. En este contexto, surge la necesidad de una transición justa, entendida como un marco integral de políticas y normas que promuevan una adaptación a las economías verdes sin sacrificar los derechos de las personas trabajadoras ni desproteger a las comunidades afectadas por el proceso de descarbonización.

En España, Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética representa un avance significativo hacia una economía más sostenible. Su implementación se articula a través de la Estrategia de Transición Justa, un instrumento de *soft law* que otorga un papel central a los interlocutores sociales. Su actuación se articula a través del diálogo social y de la negociación colectiva, asumiendo la función de convertir los principios de la transición justa en compromisos concretos, adaptados a las necesidades y particularidades de los sectores de actividad implicados. Así pues, recae en los agentes sociales la responsabilidad de «replantear el propósito mismo del trabajo, más allá de la productividad y la rentabilidad, hacia un enfoque que integre el bienestar humano y el respeto por los

¹ Cfr. R. CARELLI, *First lines for an ecological labour law: a social utopia for the Anthropocene*, en N. BUENO, B. TER HAAR, N. ZEKIĆ (eds.), *Labour Law Utopias. Post-Growth & Post-Productive Work Approaches*, Oxford University Press, 2024, p. 72.

² Cfr. N. BUENO, B. TER HAAR, N. ZEKIĆ, *Labour law beyond growth and productivism: an introduction*, en N. BUENO, B. TER HAAR, N. ZEKIĆ (eds.), *op. cit.*, p. 1.

límites planetarios»³.

Esta delegación de responsabilidad en los interlocutores sociales pone también en evidencia la crisis de representatividad del Derecho del Trabajo, de la función de la norma laboral para dar respuesta a la realidad social⁴, por cuanto ahora resulta insuficiente para hacerlo con los desafíos de la doble transición. La confianza depositada en el diálogo social y la negociación colectiva como mecanismos de adaptación no debe hacernos olvidar que, desde la Constitución de Weimar de 1919, la protección del trabajo ha sido una función esencial del Estado. En nuestro propio ordenamiento el art. 9.2 CE otorga a los poderes públicos la responsabilidad de remover los obstáculos que limitan el acceso a los derechos y al desarrollo social. Esta perspectiva invita a replantear la necesidad de una reforma en profundidad del Estatuto de los Trabajadores, que adapte el marco normativo a las nuevas dimensiones que cobra el conflicto social, permitiendo que las instituciones laborales asuman un rol activo y transformador en la construcción de un mercado laboral sostenible.

Con todo, en este trabajo de investigación se analizan los principios que guían la relación entre la crisis climática y el Derecho del Trabajo, así como sus implicaciones. En primer lugar, se examinan los desafíos que esta crisis impone en el ámbito del empleo, especialmente en sectores vulnerables a la descarbonización. A continuación, se aborda el concepto de transición justa, entendido como una categoría jurídica que busca equilibrar los objetivos sociales y ecológicos, ofreciendo una perspectiva integral para un cambio inclusivo y sostenible. Finalmente, se profundiza en el papel crucial del diálogo social y la negociación colectiva como herramientas adaptativas y participativas para lograr esta transición, permitiendo que los interlocutores sociales definan y ajusten las condiciones laborales a medida que evoluciona el entorno ecológico y laboral. Para sustentar este análisis, se han consultado, entre otros, informes de la OIT, además de estudios doctrinales recientes que cuestionan el modelo de crecimiento ilimitado. Todo ello complementado con el análisis de convenios colectivos, con el fin de valorar cómo se está afrontando por los interlocutores sociales. Estas fuentes ofrecen un marco integral y riguroso que subraya la urgencia de reestructurar el mercado laboral en base a la sostenibilidad, la justicia social y la participación activa de los agentes sociales para la construcción de un futuro laboral inclusivo y resiliente.

³ *Ibidem*, p. 7.

⁴ *Vid.* M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *La crisis de representatividad del Derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, 2021, n. 73, p. 1 ss.

2. El cambio climático y sus implicaciones laborales

El cambio climático está transformando profundamente la estructura económica y laboral de las sociedades contemporáneas⁵. Sus efectos no solo se están manifestando en el medio ambiente, sino también en las condiciones laborales y las perspectivas de empleo. Fenómenos meteorológicos como las sequías, las inundaciones y especialmente las olas de calor, ya no solo son cada vez más extremos sino también más frecuentes, y están afectando gravemente a la productividad y a la estabilidad laboral. En particular, el estrés térmico constituye uno de los fenómenos ambientales con mayor repercusión. Según datos de la OIT, el aumento de las temperaturas globales podría reducir las horas de trabajo a nivel mundial en un 2,2% para el año 2030, lo que equivale a la pérdida de 80 millones de empleos a tiempo completo⁶. Para poder frenar el calentamiento global es necesario un cambio en profundidad del modelo productivo y de los hábitos y pautas sociales, sobre todo, en los países industrializados.

El Consejo Económico y Social (CES) pone de manifiesto el impacto socioeconómico y laboral del cambio climático⁷ en el sector agrario, el turismo y la construcción que son especialmente vulnerables, debiendo abordarse tanto los efectos directos como los indirectos sobre el empleo. Así, en el caso de la agricultura, los cambios en los patrones de precipitaciones y las temperaturas extremas han afectado a la productividad y a la viabilidad económica de muchas explotaciones agrícolas. En España, regiones como Andalucía, altamente dependientes de la agricultura y con grandes extensiones de monocultivos, afrontan importantes desafíos debido a las olas de calor y las sequías prolongadas, al perjudicar la producción y afectar a la calidad de los productos. Esta inestabilidad de las cosechas puede traducirse en una mayor precariedad en el empleo agrario⁸,

⁵ Según la Agencia Europea de Medio Ambiente, entre 1980 y 2023 los fenómenos meteorológicos y climáticos extremos provocaron pérdidas económicas por valor de 738.000 millones de euros, siendo las olas de calor las causantes del 19% de esas pérdidas. Vid. EUROPEAN ENVIRONMENT AGENCY, *Economic losses from weather- and climate-related extremes in Europe*, en www.eea.europa.eu, 14 octubre 2024, Figura 2.

⁶ Vid. OIT, *Trabajar en un planeta más caliente. El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*, 2019.

⁷ Vid. CES, *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2023*, 2024, Tema destacado: *impactos económicos del cambio climático*.

⁸ Vid. MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE, *Impactos, vulnerabilidad y adaptación al cambio climático en el sector agrario. Aproximación al conocimiento y prácticas de gestión en España*, 2016.

lo que requiere prestar una especial atención al sector no solo en el derecho interno sino en el conjunto de los países de la UE, para que puedan disfrutar de unas condiciones de trabajo justas y seguras⁹.

Por otro lado, el proceso de reducción en el uso de energías altamente contaminantes ha traído consigo una reestructuración masiva como consecuencia del cierre de minas de carbón y la clausura de centrales térmicas. En el caso de España, el Acuerdo Marco para una transición justa de la minería del carbón y desarrollo sostenible de las comarcas mineras para el período 2019-2027, firmado entre el gobierno, los sindicatos y las empresas del sector, ha sido un modelo de referencia. Este acuerdo contempló la provisión de ayudas económicas a las empresas para sufragar los costes derivados de la reducción de plantillas, así como a las personas trabajadoras mediante prestaciones sociales y planes de recolocación, además de medidas para reactivar la economía de las zonas afectadas, asegurando así una transición ordenada y justa hacia nuevos sectores económicos sostenibles.

Además, hay que tener presente que las personas trabajadoras que provienen de sectores en declive a menudo carecen de las habilidades necesarias para integrarse en las nuevas oportunidades de trabajo que ofrece la economía verde. De hecho, uno de los obstáculos a los que ésta se enfrenta es la ausencia de profesionales con las habilidades necesarias, generándose un riesgo de cuello de botella¹⁰. En este sentido, un informe del Banco Europeo de Inversiones publicado en 2023¹¹, pone en evidencia que el 80% de las empresas y el 69% de los municipios manifiestan que carecen de profesionales con las habilidades de evaluación ambiental y climática necesarias. La necesidad de actuar en este terreno fue objeto de la Comunicación de la Comisión Europea titulada *Un nuevo modelo de industria para Europa*, de 2020, que pretendía hacer del aprendizaje permanente una realidad y garantizar que la educación y la formación siguieran el ritmo de la transición. Una idea-fuerza que ha reiterado posteriormente la Comisión Europea, destacando que «una mano de obra cualificada es clave para garantizar transiciones con éxito, apoyar la competitividad de la industria europea y crear empleo de calidad»¹². Todo ello en consonancia con lo que

⁹ Cfr. M.T. IGARTUA MIRÓ, *Prevención de riesgos laborales y cambio climático*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2022, n. 469, p. 54.

¹⁰ Vid. CES, *op. cit.*, *Tema destacado: cambio climático y trabajo*, p. 303.

¹¹ EUROPEAN INVESTMENT BANK, *Investment Report 2022/2023. Resilience and renewal in Europe*, 2023.

¹² Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Actualización del nuevo modelo de industria de 2020: Creación de un mercado único más sólido para la recuperación de Europa*, 5 mayo 2021,

la OIT ha venido poniendo en valor, el acompañamiento a la persona trabajadora para afrontar con éxito las transiciones a lo largo de su vida laboral, siendo la formación permanente una de las vías para ello¹³. Y así se ha vuelto a recordar en la 111ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la cual se ha adoptado la [Recomendación n. 208](#) relativa a los aprendizajes de calidad, con el fin de brindar «oportunidades a las personas de todas las edades para adquirir competencias, perfeccionarlas y recualificarse de manera continua» en unos mercados de trabajo en constante transformación. En definitiva, la adquisición de competencias cumple una doble función: por una parte, es un catalizador del crecimiento y, por otra, sirve para amortiguar los efectos negativos del cambio¹⁴. Como veremos más adelante, la flexibilidad que otorga el convenio colectivo se vuelve esencial para que las personas trabajadoras puedan adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral.

Pero el cambio climático también plantea nuevos retos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Las olas de calor incrementan los riesgos laborales, especialmente en sectores como la construcción y la agricultura. Las personas trabajadoras que desempeñan sus funciones en exteriores están expuestas a niveles crecientes de estrés térmico, lo que aumenta el riesgo de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el calor¹⁵. Si tenemos en cuenta que el derecho a la salud y la seguridad en el trabajo se ha configurado legalmente a modo de «*cantiere aperto*»¹⁶, con el fin de favorecer la progresión en su regulación ante nuevos riesgos laborales, se debe avanzar desde el concepto estricto de salud laboral al más omnicompreensivo de medio ambiente de trabajo, en el cual la protección de la salud trasciende al espacio físico de la empresa¹⁷. De este modo, se permite el correcto cumplimiento del deber de protección del empresario de la salud y seguridad de las personas trabajadoras «en todos los aspectos relacionados con el trabajo», previsto en el art. 14 LPRL, en un mercado de trabajo caracterizado por la deconstrucción del lugar de prestación de

COM(2021)350 final.

¹³ Vid. COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, [Trabajar para un futuro más prometedor](#), OIT, 2019.

¹⁴ Vid. OIT, [Lograr una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Informe VI](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 2023, 111ª reunión.

¹⁵ Vid. OIT, [Trabajar en un planeta más caliente. El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente](#), cit.

¹⁶ S. BUOSO, *Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi*, en *Lavoro e Diritto*, 2022, n. 2, p. 271.

¹⁷ Cfr. A. BAYLOS, [Salud laboral y medio ambiente: transiciones y continuidades. Sobre la modificación de la Constitución italiana y límites a la iniciativa económica privada](#), en [baylos.blogspot.com](#), 28 abril 2022.

servicios debido a la «dilución de fronteras espaciotemporales en la relación laboral y a la tendencia a lugares de trabajo fluidos o líquidos»¹⁸. A tal fin, ha contribuido la labor de la OIT, al incluir entre los principios fundamentales el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Y, en nuestro país, se ha procedido a actualizar el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo¹⁹, obligando a las empresas a revisar sus protocolos de prevención, algo que en sectores como la construcción ya se venía exigiendo por la norma convencional.

En definitiva, estamos en presencia de una «reconversión industrial en clave verde»²⁰, por cuanto el cambio climático está alterando las dinámicas laborales de manera significativa. 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. A medida que los efectos del cambio climático se intensifican resulta esencial que las políticas públicas y el marco normativo laboral se adapten para garantizar la protección de las personas trabajadoras y así asegurar que los beneficios de las nuevas oportunidades económicas se distribuyan de manera equitativa.

3. La transición justa como categoría jurídica para afrontar la descarbonización

El cambio climático, tal como se analizó en el epígrafe anterior, ha desencadenado una serie de transformaciones económicas y laborales de gran magnitud. Frente a estos cambios, la transición justa se ha convertido en el pilar fundamental para gestionar de manera equilibrada los impactos sociales y económicos de la descarbonización. Este concepto pretende que el proceso hacia una economía más sostenible no deje atrás a las personas trabajadoras ni a las comunidades vulnerables, y está centrado en garantizar que la creación de empleos verdes y la reestructuración de sectores industriales vayan acompañadas de medidas de protección social y mecanismos de diálogo social efectivo.

¹⁸ M.T. IGARTUA MIRÓ, *Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral*, en *Lex Social*, 2024, n. 14, p. 10.

¹⁹ La actualización se ha llevado a cabo por el RD-Ley 4/2023, de 11 de mayo, convalidado por Resolución de 7 de junio de 2023 del Congreso de los Diputados.

²⁰ 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, p. 57.

El concepto de transición justa encuentra sus raíces en el movimiento sindical norteamericano en los años 70 del siglo XX²¹. No obstante, apareció formalmente en 2010 en la Conferencia de Cambio Climático de Cancún de la Convención Marco de Naciones Unidas²². En 2015, el Acuerdo de París²³ lo incorporó en su preámbulo, fruto de la acción de las organizaciones sindicales que, a cambio de comprometerse en la defensa de la acción climática requerían el acompañamiento de garantías socio-laborales. Por ello, el Acuerdo de París enfatiza que «los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad» deben ser parte fundamental de las estrategias de mitigación del cambio climático. Esto refleja la creciente comprensión de que la lucha contra el cambio climático no puede separarse de la justicia social; de hecho, la transición justa se ha definido como una de las dimensiones de la justicia social, como así lo reflejó el director general de la OIT en su memoria general en la 111ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2023²⁴.

La transición justa puede ser considerada una categoría jurídica *sui generis*, que opera como una figura híbrida entre el derecho laboral, el derecho ambiental y el derecho a la seguridad social. Desde el ámbito internacional, la OIT ha desempeñado un papel fundamental en la formulación de los principios que guían la transición justa²⁵. Según la OIT, la transición justa «consiste en promover economías ambientalmente sostenibles de manera inclusiva mediante la creación de oportunidades de

²¹ C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *El concepto de Transición Justa para la OIT*, en *Trabajo y Derecho*, 2023, n. 103-104, p. 1, señala que «el concepto de transición justa ancla sus bases en el trabajo pionero de Tony Mazzocchi, ex presidente del Sindicato de Trabajadores del Petróleo, la Energía Química y Atómica de los Estados Unidos, a partir de la reconversión industrial de las industrias armamentísticas tras la Guerra Fría. Tiene, pues, su origen en un proyecto de construcción colectiva e integrador de las personas vulnerables a las transiciones».

²² Vid. UGT, *El diálogo social y la negociación colectiva en el nuevo escenario de la transición ecológica justa*, 2020.

²³ Fue fruto de la vigésimo primera reunión de las partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP 21). Se adoptó en París, de ahí su nombre, el 12 de diciembre de 2015, y fue ratificado por España mediante Instrumento publicado en BOE, 2 febrero 2017, n. 28.

²⁴ Vid. OIT, *Promoción de la justicia social. Informe I (A). Memoria del Director General*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2023, 111ª reunión, p. 8, donde además se señala que el concepto de justicia social se sustenta en uno de los principios fundacionales de la OIT: «el trabajo no es una mercancía».

²⁵ Vid. OIT, *Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 111ª reunión, 2023.

trabajo decente y la reducción de las desigualdades, sin dejar a nadie atrás»²⁶. A partir de esta definición genérica, se han desglosado los dos elementos clave que debe reunir todo proceso de transición para que pueda calificarse como justo²⁷: en primer lugar, la existencia de un compromiso público y colectivo para facilitar y apoyar activamente el proceso de cambio, englobando aquí tanto las estrategias empresariales como las sindicales; y, en segundo lugar, su tratamiento conjunto con la transición digital, de manera que haya un enfoque holístico, por tratarse de transiciones gemelas, esto es, de un binomio indivisible, ya que una y otra facilitan recíprocamente su implantación²⁸. A lo cual, podemos añadir un tercer elemento definitorio, su vocación de implementar mecanismos tuitivos permanentes o estables, como elemento intrínseco de la sostenibilidad²⁹.

3.1. El marco regulador español

El Gobierno de España aprobó, en febrero de 2019, el Marco Estratégico de Energía y Clima. Este Marco Estratégico se estructura en tres pilares: la Ley de Cambio Climático, la Estrategia de Transición Justa y el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC).

La Ley 7/2021 establece la hoja de ruta para que España alcance la neutralidad de emisiones de gases de efecto invernadero antes de 2050, en línea con los compromisos del Acuerdo de París y los objetivos de la Unión Europea. Este marco legislativo persigue, entre otros objetivos, reducir las emisiones nacionales en al menos un 23% para 2030 en comparación con 1990, y lograr que el 42% del consumo de energía final provenga de fuentes renovables para esa fecha. En términos de transición energética, el objetivo es que el 74% del suministro eléctrico provenga de fuentes renovables para 2030. En el ámbito financiero, promueve la inversión en proyectos verdes y establece mecanismos para asegurar una transición justa que proteja a las personas trabajadoras y las comunidades vulnerables ante los cambios estructurales que implica la descarbonización. Finalmente, la ley incorpora

²⁶ *Ibidem*, p. 3, § 11.

²⁷ Cfr. M. BARBERA, R. SEMENZA, *Introduzione all'itinerario di ricerca su Giusta transizione ecologica, impresa e lavoro*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2022, n. 174, pp. 200-201.

²⁸ Cfr. M. MIÑARRO YANINI, *El futuro será verde o no será: las herramientas para una transición social ecológica justa*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2022, n. 469, p. 10.

²⁹ Cfr. C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva*, en C. CHACARTEGUI JÁVEGA (coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, 2021, p. 21.

medidas de gobernanza climática mediante la creación de un Comité de Expertos en Cambio Climático y Transición Energética, encargado de evaluar los avances y asesorar al gobierno en políticas climáticas, así como de fomentar la participación pública en la toma de decisiones. En conjunto, esta ley constituye un hito normativo en el ámbito de la Unión Europea, al suponer un paso decisivo hacia un modelo de desarrollo sostenible basado en la economía baja en carbono y la resiliencia ante el cambio climático.

La Ley 7/2021 se complementa con la Estrategia de Transición Justa, como pilar clave de la planificación que debe revisarse y actualizarse cada cinco años³⁰, habiéndose aprobado la actual en el año 2019. Esta Estrategia establece un marco de actuación para minimizar el impacto social y económico de la transición hacia una economía baja en carbono. Su objetivo principal es proteger a las personas trabajadoras y comunidades afectadas por el cierre de actividades industriales contaminantes y por el cambio de modelo en sectores como la minería y las centrales de carbón. La Estrategia se centra en 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. Para ello, la Estrategia contempla la creación de Convenios de Transición Justa como instrumentos para implementar estas medidas y en los cuales «podrán participar empresas, organizaciones de los sectores empresariales, organizaciones sindicales, universidades, centros educativos, asociaciones y organizaciones ambientales no gubernamentales y demás entidades interesadas o afectadas». Así pues, no se reconoce realmente el papel del diálogo social y la participación de los representantes de los trabajadores³¹, puesto que su intervención no se prevé de manera imperativa, lo que plantea interrogantes sobre la efectividad de los convenios sin la colaboración activa de los actores sociales locales. Además, podría cuestionarse si la técnica utilizada para el desarrollo de la Ley 7/2021 mediante la denominada Estrategia es la más adecuada, sugiriendo que un enfoque reglamentario podría haber brindado mayor seguridad jurídica. La utilización de Estrategias, en lugar de normas reglamentarias, introduce una flexibilidad excesiva y carece de mecanismos coercitivos. Por tanto, resulta crucial adoptar mecanismos de seguimiento que aseguren el cumplimiento

³⁰ Su aprobación quinquenal se justifica en los arts. 3 y 4 del Acuerdo de París, que prevé la obligación de revisar cada 5 años las obligaciones de mitigación que se autoimponen los Estados, con la finalidad de que los esfuerzos de todas las partes representen una progresión a lo largo del tiempo.

³¹ Cfr. M. ZITO, *Il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva transnazionale nella gestione delle tematiche legale all'ambiente e alla transizione verde*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, n. 3, p. 701.

de los compromisos establecidos en la Ley 7/2021.

El tercer elemento del marco normativo español es el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC), que define los objetivos de España para reducir emisiones y aumentar el uso de energías renovables en la próxima década. El Plan se articula en torno a cinco áreas de acción clave: la reducción de emisiones de carbono, el fomento de energías renovables, la eficiencia energética, la seguridad del suministro energético y la investigación e innovación en tecnologías limpias. A diferencia de la Estrategia de Transición Justa, que se centra en la dimensión social de la transición, el PNIEC aborda un espectro más amplio, estableciendo metas específicas para la reducción de emisiones, el fomento de energías renovables, la eficiencia energética, la seguridad del suministro energético y la investigación e innovación en tecnologías limpias. Aunque el PNIEC también incluye medidas de transición justa para apoyar a las personas trabajadoras, su enfoque es más integral y está orientado a cumplir con los objetivos climáticos, promoviendo al mismo tiempo la competitividad y sostenibilidad del sistema energético español en las próximas décadas. Así, mientras que la Estrategia busca mitigar el impacto social de la transición, el PNIEC establece las bases para un cambio estructural en el modelo energético, asegurando que ambos instrumentos trabajen de manera complementaria en el proceso de descarbonización de la economía.

En virtud de lo expuesto, podemos concluir que el gran problema de la transición verde es la ausencia de marcos reguladores y de estructuras de gestión que concreten en qué consiste la transición socialmente justa, más allá de una serie de fondos y de convenios, hasta ahora residuales, para ayudar a las comarcas más afectadas³². Se requiere un marco normativo que facilite soluciones a las empresas que les permita cambiar la manera de producir, y también de trabajar, sin perder cuota de mercado ni niveles de empleo³³. Esta ausencia de normativas vinculantes genera incertidumbre sobre los derechos laborales en el contexto de la transición energética. Por ese motivo, la Confederación Europea de Sindicatos ha propuesto la necesidad de una Directiva de Transición Justa en la Unión Europea, como medio para fortalecer los derechos laborales y la participación de los agentes sociales en el diálogo y la negociación colectiva³⁴. Este enfoque sería esencial para lograr una transición verdaderamente inclusiva y justa,

³² Cfr. M. MIÑARRO YANINI, C. MOLINA NAVARRETE, *La sostenibilidad ambiental como nueva dimensión del estándar de trabajo decente: nuevos imperativos jurídicos de una transición verde socialmente justa*, en *Lex Social*, 2024, n. 14, p. 2.

³³ *Ibidem*, pp. 2-3.

³⁴ *Vid.* CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS, [Una política industrial europea para empleos de calidad](#), 2024.

especialmente en el contexto español, donde la flexibilidad actual de los instrumentos podría resultar insuficiente para garantizar los compromisos de la Ley 7/2021 y de la Estrategia de Transición Justa.

Por tanto, en este contexto de normas de baja intensidad o *soft law*, los agentes sociales emergen como motores fundamentales del cambio³⁵. Su papel es crucial en la transformación que requiere este nuevo modelo, en el que la sostenibilidad debe entenderse colectivamente y plasmarse a través de instrumentos negociados y convenios colectivos con eficacia vinculante³⁶. Así pues, el éxito de las transiciones va a requerir que las medidas sean fruto del diálogo social y que se garantice su aplicación en el contexto de la negociación colectiva, herramientas que se analizarán en los próximos epígrafes. Sin embargo, esta centralidad de los agentes sociales también pone de relieve la crisis de representatividad del Derecho del Trabajo, que apuntamos el comienzo de este estudio, al carecer de una norma con capacidad para ofrecer una solución integral a los conflictos que plantea la transición ecológica.

4. La nueva gobernanza a través del diálogo social

El diálogo social se ha erigido en el instrumento para afrontar las transiciones, por cuanto permite proporcionar flexibilidad a las empresas para implantar los cambios oportunos y seguridad a las personas trabajadoras de que no perderán su empleo y que dispondrán de un sustento durante el periodo transitorio, incluyendo instrumentos de formación³⁷. Ahora bien, esto requiere que los interlocutores sociales mantengan cauces abiertos de colaboración³⁸ o, en otras palabras, que lo afronten como un proceso participativo dinámico³⁹. Solo así, será posible alcanzar soluciones que no solo sean eficientes sino también equilibradas en términos de costes y beneficios⁴⁰.

³⁵ Vid. C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva*, cit., p. 20.

³⁶ *Ibidem*, p. 45.

³⁷ Cfr. M. MIÑARRO YANINI, *El futuro será verde o no será: las herramientas para una transición social ecológica justa*, cit., p. 10.

³⁸ Cfr. M. CORREA CARRASCO, *Transición ecológica y diálogo social transnacional: el papel de los acuerdos marco internacionales*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2022, n. 469, p. 166.

³⁹ Cfr. T. NOVITZ, *International mobility, sustainability and labour law*, en D. CAIRÓS BARRETO, O. FOTINOPOULOU BASURKO (dirs.), *Hacia la construcción de un Derecho Transnacional del Trabajo y de la Seguridad Social*, Atelier, 2023, p. 63.

⁴⁰ Cfr. H. ÁLVAREZ CUESTA, *La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa*:

Se trata, por tanto, de un espacio propio de la acción sindical⁴¹ de este nuevo contrato social con una dimensión medioambiental. En consecuencia, la participación de la representación de las personas trabajadoras en la definición de las políticas ambientales es, al mismo tiempo, un derecho de ciudadanía y un derecho de clase derivado del Estado social⁴². El CES⁴³ subraya que el diálogo social no solo legitima socialmente las políticas de transición ecológica, sino que garantiza que estas se lleven a cabo bajo un prisma de equidad, contribuyendo a reducir las desigualdades que podrían surgir de los efectos asimétricos del cambio climático en distintos sectores y territorios. Así es, en la medida en que el diálogo social constituye un elemento de legitimación social y democrática de las decisiones alcanzadas, en definitiva, una forma de corrección de la tradición liberal⁴⁴. En nuestro país, la STC 144/2023 ha dado el aval constitucional a las prácticas del diálogo social⁴⁵, al reconocer que

forma parte del acervo político de nuestro Estado constitucional (con fundamento en la lectura combinada de los arts. 7, 28.1 y 37.1 CE, en conjunción con el mandato de promoción de la participación a los poderes públicos que enuncia el art. 9.2 CE) y es una práctica política reconocida tanto a nivel internacional como, muy señaladamente, en el ámbito del Derecho europeo.

La OIT ha promovido el diálogo social, por entender que puede ayudar conseguir una transición exitosa hacia una economía verde. De hecho, el CES en el informe anteriormente referido destaca que sectores clave, como la agricultura, el turismo y la construcción, enfrentan riesgos específicos derivados del cambio climático que pueden afectar gravemente al empleo y las condiciones laborales; por ello, resulta esencial que el diálogo social se extienda no solo al diseño, sino también a la implementación y evaluación de políticas que permitan mitigar estos impactos y promover estrategias de

doble objetivo para unas competencias representativas multinivel, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2022, n. 469, p. 94.

⁴¹ *Vid.* M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, R. SASTRE IBARRECHE, *Un «nuevo» espacio para la acción sindical: la defensa del medioambiente*, *Revista de Derecho Social*, 2000, n. 6.

⁴² *Cfr.* A. GARRIGUES GIMÉNEZ, *La negociación colectiva en materia medioambiental: amenazas y fortalezas*, en M.P. RIVAS VALLEJO (dir.), *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales. Participación, salud laboral y empleo*, Laborum, 2013, p. 156.

⁴³ CES, *op. cit.*, *Tema destacado: impactos económicos del cambio climático*.

⁴⁴ *Cfr.* M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2022, p. 463.

⁴⁵ *Cfr.* A. BAYLOS GRAU, *La importancia del diálogo social en la reforma del marco normativo laboral y el proceso de reforma laboral española de 2021*, en D.M. CAIRÓS BARRETO, C. ESTÉVEZ GONZÁLEZ (coords.), *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Bomarzo, 2024, p. 74.

adaptación inclusivas. Se trata, además, de un principio clave del Pilar Europeo de Derechos Sociales, y pese a su valor programático, su contenido ha sido dotado de valor normativo vinculante a través de leyes estatales y autonómicas, obligando así a su implementación mediante medidas administrativas y gubernamentales, así como a su control en su aplicación⁴⁶. En todo caso, en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales se ha insistido en la necesidad de reforzar el diálogo social para alcanzar una reestructuración socialmente responsable. En este mismo sentido se ha pronunciado el Consejo de la Unión Europea⁴⁷ al poner de manifiesto que los Estados deben velar «por la creación de un entorno propicio», lo cual requiere que los interlocutores sociales estén «protegidos en el ejercicio de su derecho a la negociación colectiva contra cualquier medida que pueda perjudicarles» así como contar con acceso a la información relevante sobre la economía y el mercado laboral. No obstante, se trata de una recomendación por lo que carece de efecto vinculante.

Este robustecimiento del diálogo social requiere instaurar unos interlocutores sociales fuertes, por cuanto el proceso de definición de lo que es un empleo verde no es políticamente neutral⁴⁸, y aunque lo OIT lo formula como un tándem inseparable con el trabajo decente, la realidad es que no existe una vinculación natural y automática entre ambos conceptos⁴⁹. A estos efectos piénsese en actividades relacionadas con el reciclaje, que se desarrollan en muchos países en condiciones peligrosas, insalubres y con una baja remuneración. Por ello, el diálogo social en el contexto de la transición ecológica debe operar bajo un modelo tripartito de alta intensidad, lo cual requiere que esté presente en todas las fases, esto es, en el diseño de las políticas, pero también en su implementación, su evaluación y su revisión, como así lo ha reclamado el Parlamento Europeo en su resolución de 1 de junio de 2023 sobre el refuerzo del diálogo social.

En conclusión, el diálogo social constituye la piedra angular de la economía social de mercado⁵⁰. En nuestro país contamos con casos de éxito, como el Acuerdo Marco del sector de la minería al que nos referimos con anterioridad, que pone en evidencia que el diálogo social puede ser

⁴⁶ Cfr. B. TOMÁS MALLÉN, *El impacto del pilar europeo de derechos sociales en la legislación española*, en *Lex Social*, 2023, n. 13, p. 21.

⁴⁷ Recomendación del Consejo de 12 de junio de 2023 sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea.

⁴⁸ Cfr. C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *Sostenibilidad y trabajo decente. El papel de los agentes sociales*, en *Documentación Laboral*, 2023, n. 128, p. 56.

⁴⁹ Cfr. M. MIÑARRO YANINI, *La proyección de la emergencia climática y la transición ecológica en el ámbito laboral*, en *Documentación Laboral*, 2023, n. 128, p. 76.

⁵⁰ Vid. CES, *op. cit.*

instrumental para asegurar que la transición hacia una economía más sostenible sea también una transición justa para todas las personas trabajadoras. No obstante, su éxito dependerá de dos factores⁵¹: por un lado, el fortalecimiento de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo; y, por otro lado, la participación activa de los interlocutores sociales en los procesos de formación de la voluntad política.

5. Cláusulas medioambientales en la negociación colectiva

La negociación colectiva se ha erigido en la brújula para la promoción de una transición justa⁵², motivo por el cual las organizaciones sindicales han incorporado la materia medioambiental a sus plataformas de negociación. No cabe duda alguna que los contenidos medioambientales encajan perfectamente en el art. 85.1 ET, que en términos amplios dispone:

dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos pueden regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

No obstante, en el contexto actual debería regularse como contenido mínimo necesario.

El CES⁵³ subraya que la negociación colectiva puede ser una herramienta crucial para articular la transición ecológica, particularmente en sectores estratégicos donde el cambio climático ya está generando un impacto significativo en términos de empleo y productividad; la incorporación de cláusulas específicas en estos sectores permitiría mitigar estos efectos y fortalecer la resiliencia económica frente a los desafíos climáticos. En todo caso, se trata de una materia que ha sido objeto de atención por el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)⁵⁴, el cual ha marcado una pauta renovada en la regulación de las relaciones laborales en España, con un enfoque claro hacia la sostenibilidad y la adaptación a una economía verde. En este sentido, el acuerdo destina

⁵¹ Cfr. M.I. RAMOS QUINTANA, *El relanzamiento del diálogo social por la Comisión Europea*, en *Trabajo y Derecho*, 2023, n. 102, p. 5.

⁵² C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva*, cit., p. 40.

⁵³ CES, *op. cit.*, Tema destacado: *impactos económicos del cambio climático*.

⁵⁴ Firmado el 10 de mayo de 2023 en Madrid por la CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

su capítulo XVI a la transición tecnológica, ecológica y digital, destacando que se trata de transiciones «que están interrelacionadas entre sí y se refuerzan mutuamente» por lo que «deben ser afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, para poder así sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores». A tal fin, prosigue el capítulo, se deben identificar las necesidades de cualificación, rediseñar los puestos de trabajo e impulsar planes de movilidad sostenible. Además, se destina el capítulo V a poner en valor la formación profesional de las personas trabajadoras, proponiendo incidir en planes de formación permanente que capaciten para responder a las nuevas realidades del mercado de trabajo marcadas por la transición digital y ecológica. De este modo, no solo se actúa para la defensa del empleo sino también del medio ambiente, al combatir desde la trinchera de los operadores que principalmente lo ponen en peligro⁵⁵. En conjunto, el acuerdo se erige como una herramienta fundamental para impulsar una transición ecológica en el tejido productivo español que no solo reduzca el impacto ambiental, sino que también ofrezca nuevas oportunidades laborales, creando así una economía más resiliente, inclusiva y alineada con los objetivos de sostenibilidad de la Unión Europea.

La norma convencional presenta importantes ventajas para afrontar los retos de la economía verde, dada su capacidad de respuesta inmediata, su proximidad con la realidad sectorial y el poder de control sobre los factores contaminantes de los procesos productivos. En el ámbito internacional, los Acuerdos Marco Internacionales constituyen el instrumento adecuado por su repercusión en toda la cadena de valor. Y, en el ámbito nacional, sin duda parece más adecuado establecer las líneas generales y los instrumentos participativos en el convenio de sector y concretarse posteriormente a nivel de empresa.

La tipología de cláusulas ambientales se puede organizar en tres categorías principales: programáticas, preventivas y organizativas, cada una de las cuales cumple funciones específicas en relación con la protección ambiental. Las cláusulas programáticas incorporan en unos casos compromisos de cumplimiento de las Convenciones de la ONU o de los deberes con la Unión Europea; mientras que, en otros casos, promueven una cultura de la sostenibilidad en el entorno laboral, tratando de concienciar a las personas trabajadoras con la reducción de residuos y el uso eficiente de recursos⁵⁶. Estas cláusulas, si bien carecen de eficacia normativa,

⁵⁵ H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, p. 97.

⁵⁶ Convenio colectivo de la empresa Kone Elevadores; Convenio colectivo nacional de la

merecen una valoración positiva pues contribuyen a intensificar la sensibilización por los objetivos medioambientales⁵⁷.

Por su parte, las cláusulas preventivas incluyen medidas concretas para la vigilancia de la salud. Por ejemplo, en el VII Acuerdo para la valoración energética en la industria andaluza de cemento⁵⁸, donde se prevé que ante la introducción de combustibles no convencionales se adoptarán medidas de prevención y de protección a la salud, así como revisiones periódicas de las condiciones de trabajo y actualizaciones de las evaluaciones de riesgos, con un enfoque en la información, consulta, y formación específica de los trabajadores, además de medidas concretas de control y prevención. En otros casos, la vigilancia de la salud no es tanto por los agentes o sustancias con las que se está en contacto sino por la realización de la prestación de servicios al aire libre, como en el sector de la construcción, previéndose la adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de olas de calor⁵⁹.

Las cláusulas organizativas se refieren a la adopción de medidas para la estructuración y supervisión de las políticas ambientales, generalmente a través de la creación de figuras como el delegado de medio ambiente o la comisión ambiental. El convenio colectivo de la industria química, por ejemplo, establece un delegado de medio ambiente, cuyas responsabilidades incluyen colaborar con la dirección para mejorar la acción medioambiental, fomentar la participación de las personas trabajadoras en las normas de sostenibilidad y vigilar que las políticas medioambientales se respeten; además, recibe información relevante sobre tecnologías y sistemas de gestión que puedan implicar riesgos medioambientales, y participa en la planificación de la formación. Su designación suele canalizarse a través de representantes ya existentes, generalmente el delegado de prevención, como en el caso del convenio referenciado. Su previsión constituye un avance fundamental en el ámbito de los derechos colectivos medioambientales⁶⁰, dado que muchos de los contenidos verdes de los convenios colectivos se incluyen dentro de las cláusulas obligacionales, por lo que la forma más efectiva de darles virtualidad es a través del delegado medioambiental⁶¹. De

fabricación de alimentos compuestos para animales.

⁵⁷ Cfr. C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *Sostenibilidad y trabajo decente. El papel de los agentes sociales*, cit., p. 61.

⁵⁸ Art. 12.

⁵⁹ VII Convenio colectivo general del sector de la construcción.

⁶⁰ Cfr. J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, *Lavoro e ambiente: le prospettive giuslavoristiche*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, n. 3, p. 679.

⁶¹ Cfr. S. CANALDA CRIADO, *La representación de los intereses de los trabajadores en materia medioambiental: la creación convencional de los 'delegados medioambientales'*, comunicación

este modo, se abren cauces para la participación en la elaboración de políticas de actuación y seguimiento, permitiendo una gestión conjunta y anticipatoria de los eventuales impactos de la transición ecológica y, en definitiva, se garantiza la intervención de los sindicatos en el diseño del nuevo sistema productivo⁶². Y dado el estado de la cuestión, cabe plantearse la necesidad de institucionalizar esta figura, incorporándola al Estatuto de los Trabajadores, eso sí, previendo un crédito horario específico y un permiso para acceder a formación, como medios instrumentales básicos para el ejercicio de sus funciones, como así se contempla en el Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática del sector del cemento⁶³.

Por último, cabe hacer mención al Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible⁶⁴, el cual prevé en su art. 27 la obligación de establecer planes de movilidad sostenible en centros de trabajo de más de 500 personas o 250 por turno, contemplándose en su disposición final tercera la modificación del art. 85.1 ET para incluir la negociación de estos planes como contenido necesario de los convenios colectivos. Si tenemos en cuenta que el tejido productivo español se constituye fundamentalmente de pymes y microempresas, el ámbito de aplicación de esta obligación será muy restringido, por lo que parece más acertado tomar como referencia el umbral previsto para los planes de igualdad, esto es, que las empresas con centros de trabajo a partir de 50 personas trabajadoras tengan la obligación de implantar un plan de movilidad sostenible. Con todo, son muchas las empresas que ya vienen implementando medidas en este sentido, fomentando el transporte compartido, habilitando infraestructuras para bicicletas, o mediante incentivos para el uso del transporte público. Y la elección por la persona trabajadora de un medio de transporte como la bicicleta que pudiera deberse a que «repudiara utilizar su vehículo en aras de un ecologismo no desdeñable o al menos no descartable», ya se está valorando de manera positiva por los tribunales a la hora de determinar la concurrencia del elemento modal de un accidente de trabajo *in itinere*⁶⁵.

En suma, las cláusulas medioambientales en los convenios colectivos españoles representan un marco normativo en evolución, con un potencial

presentada al XXX Congreso anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, publicada en AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pp. 1633-1634.

⁶² *Vid.* UGT, *op. cit.*

⁶³ IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero.

⁶⁴ En *BOCG*, 23 febrero 2024, n. 9-1.

⁶⁵ *Vid.* SJS n. 3 de Santander 382/2024, de 18 de septiembre.

significativo para influir en el comportamiento sostenible de empresas y personas trabajadoras. La negociación colectiva verde no solo facilita una adaptación sectorial a las demandas ambientales, sino que fortalece la cohesión entre los agentes sociales, promueve la corresponsabilidad en la protección del entorno y ofrece flexibilidad para implementar medidas específicas adaptadas a cada realidad sectorial. Sin embargo, la negociación colectiva española adolece de un considerable déficit en la implementación de la perspectiva medioambiental⁶⁶, lo cual lo demuestra el hecho de que tan solo un 9,7% de los convenios colectivos contengan cláusulas medioambientales específicas⁶⁷, lo cual impide articular medidas preventivas y reparadoras adecuadas. No obstante, la baja presencia de la temática ambiental en la negociación colectiva no es una realidad que afecte únicamente a nuestro país sino al conjunto de Estados miembros de la UE, como así lo ha puesto de manifiesto el Comité Económico y Social Europeo (CESE) en su [dictamen sobre la negociación colectiva verde](#). Por ese motivo, el CESE propone diversas recomendaciones clave con el fin de fortalecerla. Estas incluyen la promoción de la representación específica en materia medioambiental (delegado de medio ambiente), atribuyéndole derechos de información y consulta sobre las políticas medioambientales de la empresa. También se recomienda potenciar la formación profesional en materia medioambiental, lo que permitiría a las personas trabajadoras adquirir las competencias necesarias para afrontar los retos de la transición ecológica. Además, el CESE propone vincular las obligaciones preventivas con los riesgos medioambientales, teniendo en cuenta que «la OMS ha establecido nuevos valores y directrices mundiales respecto a la calidad del aire y sus efectos en la salud humana, incluyendo la salud laboral de las personas que trabajan en entornos exteriores». Igualmente, sugiere la inclusión de planes de movilidad sostenible en los convenios colectivos, con el objetivo de reducir el uso del vehículo privado y promover alternativas más sostenibles. Finalmente, aboga por establecer marcos legales y acuerdos interprofesionales que faciliten una negociación colectiva verde en todos los niveles, permitiendo la adaptación del trabajo y de las empresas a las exigencias de la transición ecológica. Estas medidas, que igualmente propone el CES⁶⁸, no solo refuerzan la sostenibilidad, sino que también aseguran un enfoque socialmente justo de la transición hacia economías verdes por cuanto, como afirma el CESE, «la negociación

⁶⁶ Vid. C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva*, cit., p. 42.

⁶⁷ Datos provisionales para el año 2023 según la [Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo](#) del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

⁶⁸ CES, [op. cit.](#), *Tema destacado: impactos económicos del cambio climático*.

colectiva es un instrumento especialmente adecuado para lograr regulaciones de equilibrio a fin de avanzar de forma progresiva y justa hacia una economía de mayor bienestar y productividad».

6. Conclusiones

El cambio climático y la transición hacia economías sostenibles exigen una reestructuración profunda de las actuales estructuras laborales y económicas. Las personas trabajadoras, especialmente en sectores vulnerables, enfrentan nuevos desafíos relacionados con la seguridad, la recualificación y la estabilidad laboral. En este contexto, resulta imprescindible implementar una transición justa que permita una adaptación inclusiva y equilibrada, protegiendo tanto a las personas trabajadoras como a las comunidades. La transición justa, definida en este estudio como una categoría jurídica y un marco de políticas integrales, asegura, mediante el diálogo social y la negociación colectiva, la salvaguarda de los derechos laborales en el tránsito hacia una economía verde. Este modelo se basa en una responsabilidad compartida entre empleadores, sindicatos y gobiernos, que deben garantizar que la descarbonización no se lleve a cabo a expensas de los derechos de las personas trabajadoras.

A nivel europeo, se recomienda un marco normativo más sólido para la transición justa, que asegure derechos laborales en el contexto de la economía verde. La propuesta de una Directiva de Transición Justa ayudaría a consolidar este modelo de relaciones laborales, alineando los esfuerzos de cada Estado miembro y asegurando que el cambio hacia la sostenibilidad no deje a nadie atrás. Además, tal y como propone el CES, este marco jurídico europeo debe acompañarse del fortalecimiento de los observatorios sectoriales con el fin de monitorizar las transiciones ecológica y digital, lo que permitiría una mejor adaptación a las particularidades regionales y sectoriales.

En España, la Ley 7/2021 y la Estrategia de Transición Justa representan esfuerzos regulatorios relevantes en este ámbito. Se caracterizan por definir el diálogo social como el pilar fundamental en el proceso, al ser un mecanismo participativo que legitima las decisiones en materia de sostenibilidad laboral. No cabe duda de que, a través de la acción conjunta de los agentes sociales, será posible una gobernanza inclusiva, esencial para gestionar el cambio estructural y facilitar una transición ordenada que resguarde los derechos laborales y fomente la cohesión social en el mercado laboral. Pero es fundamental la implementación de mecanismos de seguimiento y control de los acuerdos alcanzados.

Por su parte, la negociación colectiva complementa este proceso, permitiendo abordar las necesidades específicas de cada sector mediante cláusulas medioambientales. Estas cláusulas, aunque todavía incipientes en su adopción, empiezan a integrarse en los convenios, clasificándose en programáticas, las que fomentan una cultura de sostenibilidad en el trabajo; preventivas, las que incorporan medidas para reducir riesgos laborales asociados a factores ambientales; y organizativas, aquellas que crean la figura del delegado medioambiental o de comisiones ambientales para la supervisión y cumplimiento de los compromisos ecológicos. Actualmente, solo el 9,7% de los convenios incorpora disposiciones específicas en materia de medio ambiente, un valor que crecería exponencialmente si la materia medioambiental adquiriera la condición de contenido mínimo necesario. Pero, sin duda, la inclusión del delegado de medio ambiente, como una figura representativa más, con funciones y tiempo dedicado específicamente a su formación, fortalecería la representatividad y el impacto de estas cláusulas, permitiendo una gestión colaborativa y anticipada de la transición ecológica en el ámbito laboral. Todo ello sin perjuicio de favorecer en el ámbito de la negociación colectiva la inclusión de planes de movilidad, la vinculación de las obligaciones preventivas con los riesgos ambientales y el fomento de la formación profesional en materia medioambiental para dotar a las personas trabajadoras de competencias verdes, tal y como se propone desde el CESE y el CES.

En conclusión, la transición justa se entiende como un proceso sustentado en marcos normativos flexibles y en la participación activa de los agentes sociales. Por ello, el fortalecimiento del diálogo social y de la negociación colectiva resulta esencial para que la transformación hacia un modelo económico verde sea inclusiva, sostenible, y en consonancia con el principio de justicia social. No obstante, no debe olvidarse la reflexión planteada en la introducción de este estudio, sobre la crisis de representatividad del Derecho del Trabajo que demuestra este modelo. Un sistema productivo que sigue estando sustentado en el intercambio de trabajo por salario requiere normas laborales con capacidad de atender las vicisitudes del conflicto social. Solo un marco jurídico renovado, permitirá que el Derecho del Trabajo recupere su función compensadora, y así garantizar la protección de los derechos laborales de manera estructural.

7. Bibliografía

- ÁLVAREZ CUESTA H. (2022), *La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 469, pp. 89-120
- BARBERA M., SEMENZA R. (2022), *Introduzione all'itinerario di ricerca su Giusta transizione ecologica, impresa e lavoro*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 174, pp. 199-204
- BAYLOS A. (2022), [Salud laboral y medio ambiente: transiciones y continuidades. Sobre la modificación de la Constitución italiana y límites a la iniciativa económica privada](https://baylos.blogspot.com), en baylos.blogspot.com, 28 abril
- BAYLOS GRAU A. (2024), *La importancia del diálogo social en la reforma del marco normativo laboral y el proceso de reforma laboral española de 2021*, en D.M. CAIRÓS BARRETO, C. ESTÉVEZ GONZÁLEZ (coords.), *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Bomarzo
- BUENO N., TER HAAR B., ZEKIĆ N. (2024), *Labour law beyond growth and productivism: an introduction*, en N. BUENO, B. TER HAAR, N. ZEKIĆ (eds.), *Labour Law Utopias. Post-Growth & Post-Productive Work Approaches*, Oxford University Press
- BUOSO S. (2022), *Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi*, en *Lavoro e Diritto*, n. 2, pp. 271-292
- CANALDA CRIADO S. (2020), *La representación de los intereses de los trabajadores en materia medioambiental: la creación convencional de los 'delegados medioambientales'*, en AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- CARELLI R. (2024), *First lines for an ecological labour law: a social utopia for the Anthropocene*, en N. BUENO, B. TER HAAR, N. ZEKIĆ (eds.), *Labour Law Utopias. Post-Growth & Post-Productive Work Approaches*, Oxford University Press
- CES (2024), [Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2023](https://ces.es)
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO (2019), [Trabajar para un futuro más prometedor](https://www.ilo.org/global/about-us/secretary-general/secretary-general-report-2019), OIT
- CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (2024), [Una política industrial europea para empleos de calidad](https://www.etuc.org/en/press-releases/2024/04/01)
- CORREA CARRASCO M. (2022), *Transición ecológica y diálogo social transnacional: el papel de los acuerdos marco internacionales*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 469, pp. 155-183

- CHACARTEGUI JÁVEGA C. (2021), *Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva*, en C. CHACARTEGUI JÁVEGA (coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch
- CHACARTEGUI JÁVEGA C. (2023), *El concepto de Transición Justa para la OIT*, en *Trabajo y Derecho*, n. 103-104, pp. 1-13
- CHACARTEGUI JÁVEGA C. (2023), *Sostenibilidad y trabajo decente. El papel de los agentes sociales*, en *Documentación Laboral*, n. 128, pp. 51-68
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ J. (2016), *Lavoro e ambiente: le prospettive giuslavoristiche*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, pp. 679-704
- EUROPEAN ENVIRONMENT AGENCY (2024), [Economic losses from weather- and climate-related extremes in Europe](https://www.eea.europa.eu), en www.eea.europa.eu, 14 octubre
- EUROPEAN INVESTMENT BANK (2023), [Investment Report 2022/2023. Resilience and renewal in Europe](https://www.eib.org)
- GARRIGUES GIMÉNEZ A. (2013), *La negociación colectiva en materia medioambiental: amenazas y fortalezas*, en M.P. RIVAS VALLEJO (dir.), *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales. Participación, salud laboral y empleo*, Laborum
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2022), *Prevención de riesgos laborales y cambio climático*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 469, pp. 47-87
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2024), *Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral*, en *Lex Social*, n. 14, pp. 1-36
- MARTÍN HERNÁNDEZ M.L., SASTRE IBARRECHE R. (2000), *Un «nuevo» espacio para la acción sindical: la defensa del medioambiente*, *Revista de Derecho Social*, n. 6, pp. 59-92
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE (2016), [Impactos, vulnerabilidad y adaptación al cambio climático en el sector agrario. Aproximación al conocimiento y prácticas de gestión en España](https://www.magrama.gob.es)
- 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
- MIÑARRO YANINI M. (2022), *El futuro será verde o no será: las herramientas para una transición social ecológica justa*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 469, pp. 5-14
- MIÑARRO YANINI M. (2023), *La proyección de la emergencia climática y la transición ecológica en el ámbito laboral*, en *Documentación Laboral*, n. 128, pp. 69-81
- MIÑARRO YANINI M., MOLINA NAVARRETE C. (2024), *La sostenibilidad ambiental como nueva dimensión del estándar de trabajo decente: nuevos imperativos jurídicos de una transición verde socialmente justa*, en *Lex Social*, n. 14, pp. 1-5

- NOVITZ T. (2023), *International mobility, sustainability and labour law*, en D. CAIRÓS BARRETO, O. FOTINOPOULOU BASURKO (dirs.), *Hacia la construcción de un Derecho Transnacional del Trabajo y de la Seguridad Social*, Atelier
- OIT (2019), [*Trabajar en un planeta más caliente. El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*](#)
- OIT (2023), [*Lograr una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Informe VI*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 111ª reunión
- OIT (2023), [*Promoción de la justicia social. Informe I \(A\). Memoria del Director General*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 111ª reunión
- 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, pp. 1-5
- PALOMEQUE LÓPEZ M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA M. (2022), *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces
- RAMOS QUINTANA M.I. (2023), *El relanzamiento del diálogo social por la Comisión Europea*, en *Trabajo y Derecho*, n. 102, pp. 1-5
- TOMÁS MALLÉN B. (2023), *El impacto del pilar europeo de derechos sociales en la legislación española*, en *Lex Social*, n. 13, pp. 1-24
- UGT (2020), [*El diálogo social y la negociación colectiva en el nuevo escenario de la transición ecológica justa*](#)
- ZITO M. (2022), *Il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva transnazionale nella gestione delle tematiche legale all'ambiente e alla transizione verde*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, pp. 694-712

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.

