

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*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), 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*), María 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*)

La lucha contra la crisis climática en la Ley de Cambio Climático en España: ¿una verdadera apuesta por una transición justa?*

Henar ÁLVAREZ CUESTA**

RESUMEN: La hoja de ruta marcada por el Pacto Verde desde la Unión Europea ha de ser seguida por los distintos países que forman parte de la misma. En España, recientemente ha visto la luz la norma jurídica que sirve de marco para seguir avanzando en la lucha contra el cambio climático. La Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático y Transición Energética recoge las líneas de tendencia diseñadas por el Pacto Verde Europeo, tanto en cuanto hace a las propuestas climáticas como respecto a la asunción del concepto de transición justa ya desde su Preámbulo. La norma crea los Planes Nacionales Integrados de Energía y Clima (PNIEC) y la Estrategia de Descarbonización a 2050, así como contempla el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC) como instrumento de coordinación.

Palabras clave: Cambio climático, adaptación, mitigación, transición justa.

SUMARIO: 1. La lucha contra el cambio climático. 2. Del *Green Deal* a las Leyes de Cambio Climático europea y española. 3. Una transición laboral y climática justa. 4. Los agentes sociales como protagonistas de la transición justa climática. 5. Bibliografía.

* Texto presentado como comunicación al Congreso Interuniversitario de la OIT sobre justicia social, trabajo decente y objetivos de desarrollo sostenible, 2021.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (España).

The Fight against the Climate Crisis in Spain's Climate Change Act: a Real Commitment to a Just Transition?

ABSTRACT: The roadmap set out by the European Union's Green Pact must be followed by the different countries that form part of it. In Spain, the legal regulation that serves as a framework for further progress in the fight against climate change has recently come into force. Act No. 7/2021, of 20 May, on Climate Change and Energy Transition takes up the trend lines designed by the European Green Pact, both in terms of climate proposals and with regard to the assumption of the concept of just transition right from its Preamble. The regulation creates the National Energy and Climate Plans (NECPs) and the 2050 Decarbonisation Strategy, as well as the National Climate Change Adaptation Plan (NCCAP) as a coordination instrument.

Key Words: Climate change, adaptation, mitigation, just transition.

1. La lucha contra el cambio climático

Asumido como hecho objetivo y verificable que «los ecosistemas, las personas y las economías de todas las regiones de la Unión se enfrentarán a las importantes consecuencias del cambio climático, como el calor extremo, las inundaciones, las sequías, la escasez de agua, el aumento del nivel del mar, el deshielo de los glaciares, los incendios forestales, los vendavales y las pérdidas agrícolas»¹, cabe remitirse para un análisis en profundidad a los cinco los informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) creado en el año 1988 en el seno de la ONU, a saber, informes realizados en 1990, 1995, 2001, 2007 y 2014, el sexto, que verá la luz en 2022, afirma que dicho cambio ya ha producido, debido a la acción humana, mutaciones irreversibles cuyos efectos se prolongarán durante milenios, por lo que resulta de extrema urgencia una intervención que evite el empeoramiento de la situación. Sustenta sus conclusiones en el contenido de los informes de evaluación de los tres grupos de trabajo existentes: el primero evalúa la ciencia física del cambio climático; el segundo analiza la vulnerabilidad de los sistemas naturales y socioeconómicos, los posibles impactos (positivos y negativos) y las opciones de adaptación existentes; el tercero, en fin, se dedica a buscar vías de mitigación y métodos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y para eliminarlos de la atmósfera².

Como armas jurídicas en la lucha contra la crisis climática debe destacarse la adopción, en 1992, de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, a la que en 1997 se adicionó el Protocolo de Kyoto (modificado en 2006 y 2010), con medidas de obligado cumplimiento. En el marco proporcionado por esta Convención se adoptó en el año 2015 el Acuerdo de París, tratado internacional jurídicamente vinculante y fundamental para comprender las actuaciones nacionales e internacionales posteriores. En fin, en noviembre de 2021 se está celebrando la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26), con los objetivos de sobra conocidos de limitar el aumento de temperatura a 1,5° C, la eliminación del carbón y la reducción de las emisiones de metano.

A las mencionadas anteriormente cabe añadir la Resolución A/RES/70/1,

¹ Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de junio de 2021 por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) 401/2009 y (UE) 2018/1999 (*Legislación europea sobre el clima*).

² Cfr. IPCC, *Global Warming of 1.5 °C*, 2019; IPCC, *Special Report on the Ocean and Cryosphere in a Changing Climate*, 2019, IPCC, *Climate Change and Land*, 2020, y IPCC, *Climate Change 2021: The Physical Science Basis*, 2021.

adoptada el 25 de septiembre de 2015, por la Asamblea General, sobre una nueva agenda de desarrollo sostenible denominada *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*³. No procede en este momento examinar en profundidad cada uno de dichos objetivos, sino centrar la atención en el ODS 13 (*Acción por el Clima*), que apuesta por la adopción de «medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos». Teniendo en cuenta que cada uno de los ODS no son compartimentos estancos, cabe reseñar la vinculación entre el cambio climático y algunas de las metas de los restantes objetivos; así, está indisolublemente ligado al ODS 7 que se centra en el sector energético y busca garantizar el acceso universal a una energía asequible, segura, sostenible y moderna; al ODS 12 que busca garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles; el ODS 14 destinado a conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible; y al ODS 15 que pretende gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad. A través del [ODS 13](#), se insta a adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos y a alcanzar las siguientes metas:

- 13.1 fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países;
- 13.2 incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales;
- 13.3 mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana;
- 13.a cumplir el compromiso de los países desarrollados que son partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de lograr para el año 2020 el objetivo de movilizar conjuntamente 100.000 millones de dólares anuales procedentes de todas las fuentes a fin de atender las necesidades de los países en desarrollo respecto de la adopción de medidas concretas de mitigación y la transparencia de su aplicación, y poner en pleno funcionamiento el Fondo Verde para el Clima capitalizándolo lo antes posible;
- 13.b promover mecanismos para aumentar la capacidad para la planificación y gestión eficaces en relación con el cambio climático

³ A.J. RODRÍGUEZ REDONDO, *La consistencia del contenido de las contribuciones determinadas a nivel nacional del acuerdo de París con los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, en *Actualidad Jurídica Ambiental*, 2021, n. 118.

en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, haciendo particular hincapié en las mujeres, los jóvenes y las comunidades locales y marginadas.

Las dos estrategias mencionadas frente al cambio climático constatado, esto es, la mitigación y la adaptación a los cambios que la crisis climática y la lucha frente a la misma ocasionan conllevan efectos en el ámbito socioeconómico y productivo. Así, la mitigación pretende frenar el proceso de cambio climático limitando o evitando las emisiones de gases de efecto invernadero y eliminando estos gases de la atmósfera mediante la limitación de las emisiones industriales de carbono, la reforestación que ayuda a la eliminación del dióxido de carbono en la atmósfera o los cambios en el consumo individual destinados a reducir la propia huella de carbono. La adaptación, por su parte, implica cambios que facilitan la adaptación al clima real o previsto en el futuro, moderando los efectos nocivos o aprovechando las oportunidades beneficiosas que se derivan de él. Estas medidas de adaptación pueden ser reactivas, como respuesta a condiciones que ya han cambiado, o proactivas, en previsión de futuros impactos (algunos ejemplos son el refuerzo de los edificios para que resistan mejor las tormentas, la restauración del medio ambiente, la creación de sistemas de alerta temprana y el desarrollo de variedades de cultivos resistentes al clima. Estas dos formas de acción climática son complementarias e igualmente vitales)⁴. En las siguientes líneas se tratan de analizar las medidas, tanto de mitigación como de adaptación, adoptadas a nivel europeo e interno y los efectos que acarrearán en el mundo laboral.

2. Del *Green Deal* a las Leyes de Cambio Climático europea y española

La Unión Europea ha apostado por diseñar un *Green Deal* con el objetivo de transformar la Unión Europea en una «sociedad equitativa y próspera, con una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, en la que no habrá emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 y el crecimiento económico estará disociado del uso de los recursos»⁵. Este Pacto Verde utiliza como pilares la sostenibilidad, la economía verde y circular (definida la primera como una economía que mejora el bienestar humano y la equidad social, al tiempo que reduce

⁴ Vid. UN, *World Social Report 2020. Inequality in a Rapidly Changing World*, 2021, p. 89.

⁵ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *El Pacto Verde Europeo*, 11 diciembre 2019, COM(2019)640 final.

significativamente los riesgos ambientales y la escasez ecológica⁶, y la segunda como aquella no lineal basada en el trinomio extraer-usar-tirar, sino en la que desaparece el concepto de residuos y aparece el concepto de recursos, que pueden ser utilizados de nuevo por el sistema de producción⁷) y la transición justa e integradora (entendida como aquella cuyos costes y beneficios se distribuyan equitativamente entre los distintos grupos sociales, las industrias y las regiones y entre las generaciones presentes y futuras⁸). A este respecto, prevé dar «prioridad a la dimensión humana y prestar atención a las regiones, los sectores y los trabajadores expuestos a los mayores desafíos»⁹.

Los propósitos del Pacto Verde han devenido norma jurídica a través del Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de junio de 2021 por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) 401/2009 y (UE) 2018/1999 (Legislación europea sobre el clima, en adelante Ley del Clima europea) con el fin de establecer un marco para la reducción progresiva e irreversible de las emisiones antropógenas de gases de efecto invernadero por las fuentes y el incremento de las absorciones de gases de efecto invernadero por los sumideros (art. 1).

En España, la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética (Ley de Cambio Climático), trata, de un lado, de avanzar en la lucha contra la crisis climática y de otra, de anticiparse y «ofrecer respuestas solidarias e inclusivas a los colectivos más afectados por el cambio climático y la transformación de la economía» (Preámbulo de la Ley de Cambio Climático). El objeto de esta Ley, de conformidad con su art. 1, se articula en cuatro pilares: asegurar el cumplimiento de los objetivos del Acuerdo de París, firmado por España el 22 de abril de 2016; facilitar la descarbonización de la economía española; promover la adaptación a los impactos del cambio climático; y, por último, implantar un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente. Precisamente entre sus principios rectores recogidos en el art. 2, vuelve a aparecer el desarrollo

⁶ Vid. UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION, *Practitioner's Guide to Strategic Green Industrial Policy*, 2016, p. 18.

⁷ Vid. A.B. SÁNCHEZ (coord.), *Informe sobre sostenibilidad en España 2017. Cambio de rumbo, tiempo de acción*, Fundación Alternativas, 2017, p. 37.

⁸ Cfr. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Banco Europeo de Inversiones, *Un planeta limpio para todos – La visión estratégica europea a largo plazo de una economía próspera, moderna, competitiva y climáticamente neutra*, 20 agosto 2019, y Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Justicia climática» (Dictamen de iniciativa), 2 marzo 2018.

⁹ COM(2019)640 final, cit.

sostenible, unido a la cohesión social y territorial, la protección de colectivos vulnerables y la igualdad entre mujeres y hombres.

Las actuaciones de mitigación y adaptación pondrán el foco en las siguientes prioridades, siguiendo la Comunicación de la Comisión *El Pacto Verde Europeo*.

1. Reducción de emisiones

La meta señalada pasa por lograr la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero de aquí a 2030 al 50%, como mínimo, y hacia el 55% con respecto a los niveles de 1990 de manera responsable. Asimismo, uno de los objetivos esenciales del nuevo marco político será estimular el desarrollo de mercados pioneros de productos climáticamente neutros y circulares, tanto dentro como fuera de la UE.

La denominada Ley del Clima Europea establece un objetivo de neutralidad climática para 2050: «las emisiones y absorciones de gases de efecto invernadero reguladas en el Derecho de la Unión estarán equilibradas dentro de la Unión a más tardar en 2050, por lo que en esa fecha las emisiones netas deben haberse reducido a cero y, a partir de entonces, la Unión tendrá como objetivo lograr unas emisiones negativas» (art. 2).

En España, la Ley de Cambio Climático apuesta por reducir las emisiones de gases de efecto invernadero del conjunto de la economía española en, al menos, un 23% respecto del año 1990 (art. 3).

2. Eficiencia energética y apuesta por renovables

En España, la Ley de Cambio Climático prevé alcanzar una penetración de energías de origen renovable en el consumo de energía final de, al menos, un 42%; alcanzar un sistema eléctrico con, al menos, un 74% de generación a partir de energías de origen renovables; y mejorar la eficiencia energética disminuyendo el consumo de energía primaria en, al menos, un 39,5%, con respecto a la línea de base conforme a normativa comunitaria (art. 3). Y obliga a que antes de 2050, en todo caso, y en el más corto plazo posible, España alcance la neutralidad climática con el objeto de dar cumplimiento a los compromisos internacionalmente asumidos y, sin perjuicio de las competencias autonómicas, el sistema eléctrico deberá estar basado, exclusivamente, en fuentes de generación de origen renovable.

Conviene no olvidar tampoco cómo, si bien los impactos de las renovables en el medio ambiente son mucho menores que en las energías no renovables, también existen: destrucción del territorio fruto de la extracción de los materiales que requieren o los impactos sobre la biodiversidad en los

lugares donde se implantan, que son especialmente notables en la hidroeléctrica¹⁰.

3. Transformación digital verde

No cabe duda que la transformación digital constituye un factor clave para propiciar la consecución de los objetivos de la neutralidad climática pretendida desde la Unión Europea (por ejemplo, brinda la oportunidad de controlar a distancia la contaminación del aire y del agua, o la monitorización y optimización del modo de utilización de la energía y los recursos naturales, tal y como recoge la Comunicación de la Comisión *El Pacto Verde Europeo*, pero, a la par, conlleva una huella de carbono “oculta” similar a la de la aviación)¹¹.

4. Reciclaje y reutilización

El Parlamento Europeo apoya una legislación destinada a que los productos sean más duraderos, reparables, reutilizables y reciclables y pide que se presenten propuestas legislativas sobre el derecho a la reparación, la eliminación de la obsolescencia programada¹². Falta, empero, apostar verdaderamente por el reciclaje y no por la mera gestión de residuos en España¹³.

5. Transporte sostenible

El transporte representa la cuarta parte de las emisiones de gases de efecto invernadero de la Unión y no deja de aumentar. Para lograr la neutralidad climática¹⁴, es necesaria una reducción del 90% de las emisiones procedentes del transporte (por carretera, por ferrocarril, aéreo y por vías

¹⁰ Vid. J. ÁLVAREZ (coord.), *Empleo y transición ecosocial*, Ecologistas en Acción, 2021, p. 12.

¹¹ Vid. AA.VV., *AI Now 2019 Report*, AI Now Institute, 2019, p. 47.

¹² Vid. Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2020, sobre el Pacto Verde Europeo.

¹³ Al respecto, vid. J. ÁLVAREZ (coord.), *op. cit.*, p. 15 ss.

¹⁴ La Estrategia Europea a Largo Plazo *Un planeta limpio para todos* (Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Banco Europeo de Inversiones *Un planeta limpio para todos. La visión estratégica europea a largo plazo de una economía próspera, moderna, competitiva y climáticamente neutra*, 28 noviembre 2018, COM(2018)773 final) propone una visión para conseguir de aquí a 2050 la neutralidad climática por medio de una transición socialmente justa y rentable.

navegables) de aquí a 2050¹⁵. Para lograrlo, la Comisión adoptó el 9 de diciembre de 2020 una Comunicación titulada *Estrategia de movilidad sostenible e inteligente: encauzar el transporte europeo de cara al futuro*¹⁶. Dicha estrategia establece una hoja de ruta para un futuro sostenible e inteligente para el transporte europeo, con un plan de acción para lograr una reducción del 90% de las emisiones del sector del transporte de aquí a 2050.

6. Agricultura, ganadería y pesca

El Parlamento Europeo «destaca la importancia de la agricultura europea y su potencial para contribuir a la acción por el clima, la economía circular y a la mejora de la biodiversidad y para promover el uso sostenible de materias primas renovables; [y] destaca que los agricultores de la Unión deben recibir las herramientas necesarias para luchar contra el cambio climático y adaptarse al mismo»¹⁷. Al tiempo, no deja de constituir un sector extremadamente vulnerable al cambio climático y por ello la Ley del Clima europea recomienda a los Estados miembros que promuevan soluciones basadas en la naturaleza y una adaptación basada en los ecosistemas.

7. Industria química

Para garantizar un entorno sin sustancias tóxicas, la Comisión presentará una estrategia en el ámbito de las sustancias químicas con vistas a la sostenibilidad. Esta estrategia contribuirá tanto a mejorar la protección de los ciudadanos y el medio ambiente contra las sustancias químicas peligrosas como a impulsar la innovación para el desarrollo de alternativas seguras y sostenibles¹⁸.

¹⁵ *Vid.* COM(2019)640 final, cit.

¹⁶ COM(2020)789 final.

¹⁷ «Destaca que la agricultura tiene el potencial para ayudar a la Unión a reducir sus emisiones mediante prácticas sostenibles, como la agricultura de precisión, la agricultura ecológica, la agroecología, la agrosilvicultura, el aumento del bienestar de los animales y la prevención de enfermedades humanas y animales, incluida la gestión sostenible de los bosques, la captura de carbono, y una mejor gestión de los nutrientes para contribuir a alcanzar los objetivos del Pacto Verde Europeo; recalca la importancia de incentivar a los agricultores para que adopten métodos que aporten beneficios cada vez mayores para el clima, el medio ambiente y la biodiversidad de manera justa, oportuna y económicamente viable» (Resolución sobre el Pacto Verde Europeo, cit.).

¹⁸ *Vid.* COM(2019)640 final, cit.

3. Una transición laboral y climática justa

Los efectos que conllevan las herramientas de lucha contra el cambio climático hacen insoslayable, en palabras de la ONU, apostar por una transición equitativa hacia economías verdes, la cual «exige integrar los objetivos climáticos con políticas sociales y económicas destinadas a reducir la vulnerabilidad, apoyar a los afectados por el cambio climático y crear empleos dignos»¹⁹.

Dado que es necesario alcanzar los objetivos marcados a nivel europeo y español, todos los sectores de actividad se verán forzados a adaptar sus modos de producción y este cambio tendrá su reflejo en el sistema de relaciones laborales. Entre las múltiples implicaciones que conllevan los cambios propuestos destaca la repercusión sobre los sectores mencionados en términos de empleo (por cuanto aquí importa, su calidad y cantidad). Así sucede a la hora de proponer el objetivo climático de la Unión para 2040, en el que la Ley del Clima europea considera que es necesario tener en cuenta, entre otros factores las repercusiones sociales, económicas y ambientales, incluido el coste de la inacción y la necesidad de garantizar una transición justa y socialmente equitativa para todos (art. 4.5).

Por tal razón, la transición justa pretendida ha de poner en valor aquellas ocupaciones calificadas como esenciales, los empleos denominados verdes o ecoempleos y apostar por inversión en industria tecnológica y por estas tres líneas de actuación parece apostar el Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en las cuales el trabajo decente vertebrará las condiciones laborales y constituya el “corazón” de esas ocupaciones “verdes”²⁰.

Precisamente el Componente 10 del Plan de Recuperación, Transformación y resiliencia español, partiendo del propio concepto de transición justa, que implica no dejar a nadie atrás en el proceso de transición energética, trata de integrar a trabajadores y territorios afectados por los cierres en una economía más ecológica, baja en carbono, desde un enfoque concertado entre todos los agentes para un tratamiento equitativo y solidario, minimizando los impactos negativos sobre el empleo, el medioambiente y la despoblación de estos territorios.

La Ley de Cambio Climático, desde el propio Preámbulo, tiene en cuenta las consecuencias que las medidas contenidas en la misma pueden suponer para el mundo del trabajo: «la transición a una economía descarbonizada

¹⁹ UN, *op. cit.*, p. 88 ss.

²⁰ Vid. H. ÁLVAREZ CUESTA, *El futuro del trabajo después de la pandemia y los empleos del futuro*, en *Gaceta Sindical*, 2020, n. 35, p. 172.

requiere también de medidas que faciliten una transición justa para los colectivos y áreas geográficas más vulnerables. La transición hacia un modelo productivo más ecológico que sea socialmente beneficioso, en un país con altas tasas de desempleo como España, se logrará promoviendo la transición ecológica de las empresas, las metodologías de trabajo y del mercado laboral en general. Estos esfuerzos crearán oportunidades de empleo decente, incrementando la eficiencia de los recursos y construyendo sociedades sostenibles con bajas emisiones de carbono». En este sentido, la Ley acude como concepto clave al aquí analizado (“transición justa” hacia un desarrollo sostenible para lograr trabajo decente, inclusión social y erradicación de la pobreza²¹), es decir, un sistema productivo capaz de aunar ecología y empleo²².

Cierto es que las estimaciones son halagüeñas en volumen de empleo neto: se destruirán puestos, pero se compensará con la creación de otros nuevos (de nuevo surge la comparación con el impacto de la robotización²³). En términos generales, la OIT ha estimado que, en el marco de la transición hacia la sostenibilidad energética, «hasta 2030, se crearán casi 25 millones de empleos y se perderán 7 millones de empleos en todo el mundo» y «el desarrollo de una economía circular permitirían crear para 2030 un total neto entre 7 y 8 millones de nuevos empleos, con respecto a una situación en la que todo siguiera igual. En la hipótesis de que se verifique el escenario de la economía circular, se creará un volumen bruto de unos 78 millones de empleos, al tiempo que se destruirán alrededor de 71 millones. En lo que se refiere a los trabajadores que perderán el empleo, un número importante, cerca de 49 millones, encontrarán vacantes en la misma ocupación en otros sectores dentro del mismo país, es decir, a través de la reubicación de la fuerza de trabajo. En cuanto a los demás, se crearán cerca de 29 millones de empleos, sin reubicación, y se destruirán algo menos de 22 millones de empleos sin que se abran vacantes en la misma ocupación en otros sectores»²⁴.

La otra cara de la moneda la forman cuantas personas pierdan su trabajo y no puedan conseguir otra ocupación. Dicha situación se verá exacerbada dependiendo de la edad, formación, género y territorio en el que residan. En consecuencia, es necesario garantizar, como pide el Parlamento

²¹ Vid. ILO, *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, 2015, p. 6.

²² Vid. ILO, *The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change*, 2009, pp. 9-10.

²³ Al respecto, vid. M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *Humanos y robots: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica*, Bomarzo, 2020.

²⁴ OIT, *Competencias profesionales para un futuro más ecológico. Conclusiones principales*, 2019, p. 9.

Europeo, la «cohesión económica, social y territorial de las transiciones, prestando especial atención a las regiones más desfavorecidas, a las zonas afectadas por la transición industrial (principalmente las regiones mineras y las zonas dependientes de industrias con altas emisiones de carbono, como la producción de acero), a las zonas escasamente pobladas y a los territorios vulnerables desde el punto de vista medioambiental»²⁵.

Las medidas que facilitan una transición justa son de sobra conocidas: el desarrollo de competencias adaptadas a las nuevas necesidades productivas, tanto en nuevos sectores como en diferentes ocupaciones (según estima la OIT «hará falta una inversión masiva en formación para que los trabajadores adquieran las competencias profesionales que se exigirán a quienes ocupen alrededor de 20 millones de nuevos empleos»²⁶) y la protección social de quienes han perdido su puesto y no han podido acceder a los nuevos creados²⁷.

Respecto a las primeras, en una economía de bajo carbono es probable que algunas habilidades se vuelvan obsoletas debido a cambios estructurales en el mercado de trabajo y, al tiempo, se creen nuevas habilidades a medida que surjan nuevas ocupaciones de “cuello verde”, y algunos puestos de trabajo existentes cambiarán de naturaleza²⁸. Por ello, se necesitarán competencias más específicas relacionadas con la economía verde²⁹, como el conocimiento de los materiales sostenibles, las capacidades para medir la “impresión de huella de carbono” y las habilidades de evaluación del impacto ambiental (flora y fauna)³⁰. La estrategia ha de consistir en anticiparse a las tendencias futuras del empleo en estas economías verdes, con el fin de que los Estados puedan evitar tanto la desigualdad y la pobreza como la escasez de mano de obra³¹.

En cuanto a la protección social, los Estados deben crear políticas de reactivación diseñadas atendiendo a las características propias de cada sector y territorio³² y mientras tanto proporcionar adecuada protección

²⁵ Resolución sobre el Pacto Verde Europeo, cit.

²⁶ OIT, *op. cit.*, p. 9.

²⁷ Vid. ILO, *Work in a changing climate. The Green Initiative*, 2017, p. 13.

²⁸ Sobre el futuro del trabajo (y el diseño de un nuevo Estatuto de los Trabajadores) y la necesaria reformulación de la formación “tecnológica”, vid. J.R. MERCADER UGUINA, *Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 63, p. 12 ss.

²⁹ Al respecto, vid. OIT, *op. cit.*, p. 9 ss.

³⁰ Vid. EUROPEAN PARLIAMENT, [The impact of climate change policies on the employment situation. Summary of evidence note](#), 2010.

³¹ Vid. S. STEPHENSON, *Jobs, Justice, Climate: Conflicting State Obligations in the International Human Rights and Climate Change Regimes*, en *Ottawa Law Review*, 2010, vol. 42, n. 1, p. 11.

³² *Idem*.

social³³.

En España, la Ley de Cambio Climático ha incorporado previsiones destinadas a propiciar la transición justa en los términos analizados. De un lado, regula el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC), el cual ha de incorporar (art. 17.3):

- a. la identificación y evaluación de impactos previsibles y riesgos derivados del cambio climático para varios escenarios posibles;
- b. la evaluación de la vulnerabilidad de los sistemas naturales, de los territorios, de las poblaciones y de los sectores socioeconómicos. En esta evaluación es preciso fijar la atención y convertir en un aspecto central de la misma las consecuencias que los distintos escenarios supondrían para las actividades productivas y el empleo en los distintos territorios, con particular atención al sector agropecuario de cada zona;
- c. un conjunto de objetivos estratégicos concretos, con indicadores asociados;
- d. un conjunto de medidas de adaptación orientadas a reducir las vulnerabilidades detectadas. Para el diseño de los objetivos y de las herramientas mencionadas es preciso contar con la participación y colaboración de «los distintos niveles de las administraciones públicas, las organizaciones sociales y la ciudadanía en su conjunto», entre quienes cabe destacar el papel que han de asumir los sindicatos y las organizaciones empresariales a la hora de dibujar las concretas disposiciones a llevar a cabo en atención a los sectores y subsectores de actividad afectados y las características de los mismos.

Más claramente aparece desarrollada la perspectiva sociolaboral en la Estrategia de Transición Justa, la cual constituye el «instrumento de ámbito estatal dirigido a la optimización de las oportunidades en la actividad y el empleo de la transición hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero y a la identificación y adopción de medidas que garanticen un tratamiento equitativo y solidario a las personas trabajadoras y territorios en dicha transición» e incluirá los siguientes contenidos aprobados con carácter quinquenal (art. 27):

- a. identificación de colectivos, sectores, empresas y territorios potencialmente vulnerables al proceso de transición a una economía baja en emisiones de carbono;
- b. análisis de las oportunidades de creación de actividad económica y empleo vinculadas a la transición energética;
- c. políticas industriales, agrarias y forestales, de investigación y desarrollo,

³³ Vid. OIT, *Sostenibilidad medioambiental con empleo. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018*, 2018, p. 41 ss.

- de innovación, de promoción de actividad económica y de empleo y formación ocupacional para la transición justa;
- d. instrumentos para el seguimiento del mercado de trabajo en el marco de la transición energética mediante la participación de los agentes sociales, así como en las mesas de diálogo social;
 - e. el marco de elaboración de los convenios de Transición Justa.

En el marco de esta Estrategia de Transición Justa y para su desarrollo se suscribirán convenios de transición justa con el objeto de fomentar la actividad económica y su modernización, así como la empleabilidad de trabajadores vulnerables y colectivos en riesgo de exclusión en la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono, en particular, en casos de cierre o reconversión de instalaciones (art. 28.1).

Estos convenios de transición justa se suscribirán entre el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, previo informe del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, y otras Administraciones Públicas, en particular, Entidades Locales de áreas geográficas vulnerables a la transición hacia una economía baja en carbono. Y contempla también la participación de empresas, organizaciones de los sectores empresariales, organizaciones sindicales, universidades, centros educativos, asociaciones y organizaciones ambientales no gubernamentales y demás entidades interesadas o afectadas. Respecto a su concreto contenido, los convenios de transición justa incluirán (art. 28.3):

- a. una evaluación del estado de vulnerabilidad del área geográfica o colectivo afectado;
- b. compromisos de las partes participantes en el convenio, incluidas las empresas beneficiarias de medidas de apoyo para la transición;
- c. medidas fiscales, de financiación, de apoyo a la I+D+i, de digitalización, de emprendimiento, de empleo, de protección social y actividades formativas para incentivar la adaptación de los trabajadores, supeditadas al cumplimiento de los objetivos establecidos en el convenio;
- d. un calendario para la adopción de las medidas, con objetivos medibles y mecanismos de seguimiento;
- e. cuando se considere procedente, el acceso prioritario a una parte o a la totalidad de la capacidad de evacuación eléctrica, así como el derecho prioritario al uso y volumen de agua de aquellas concesiones que queden extinguidas tras el cierre de instalaciones de generación de energía eléctrica.

4. Los agentes sociales como protagonistas de la transición justa climática

Quienes han de protagonizar la transición justa climática serán empresarios y trabajadores, y en particular, sus representantes a través de su participación institucional y la negociación colectiva de las concretas medidas de aplicación en un sector o subsector de actividad. La propia OIT ha apostado por incrementar la participación de los trabajadores en este ámbito, pero comienza a dar pasos de gigante en la unión de trabajo decente y desarrollo sostenible mediante el diálogo social y la negociación colectiva³⁴, adoptando como lema: «el tripartismo garantizará que el trabajo de calidad esté en el corazón de una economía verde»³⁵.

A nivel comunitario, un «activo diálogo social»³⁶ «contribuye a que empresas y trabajadores anticipen el cambio y lo gestionen con éxito»³⁷, que ponga el foco en los «trabajadores de todos los sectores y comunidades de la Unión más afectados por la descarbonización, [y en] las regiones mineras con elevada intensidad en emisiones de carbono, a realizar la transición hacia una economía limpia del futuro, sin que ello tenga un efecto desalentador con respecto a iniciativas y proyectos proactivos»³⁸.

En el ámbito interno «deben articularse [...] instrumentos formales de participación y negociación efectiva en todos los ámbitos donde se traten materias de transición ecológica que afecten a las condiciones de las trabajadoras y trabajadores»³⁹, no solo a la hora de negociar los PNACC, sino también en la Estrategia de Transición Justa y en los convenios que la desarrollan. En este sentido, es importante subrayar y valorar positivamente la inclusión como perspectiva a considerar el impacto que supone la lucha contra la crisis climática en los sectores productivos de forma transversal y en los puestos de trabajo en particular. Sin embargo, parece faltar precisión en cuanto al horizonte a alcanzar en esa transición justa, los plazos para su negociación y adopción en cada territorio en concreto para que el convenio de transición justa no se convierta en un remedio ofrecido una vez ya se ha

³⁴ Tal sucede en SUSTAINLABOUR, *Sustainable development and decent work. A training manual for African workers*, 2011, especialmente p. 91 ss.

³⁵ OIT, *Hacia el desarrollo sostenible. Oportunidades de trabajo decente e inclusión social en una economía verde*, 2012, p. 8.

³⁶ P. BRIÓNE, [Just transition. Remembering the UK workforce in the push for net zero](#), Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021, p. 13 ss.

³⁷ COM(2019)640 final, cit.

³⁸ Resolución sobre el Pacto Verde Europeo, cit.

³⁹ M. SANZ, *No habrá transición ecológica justa sin diálogo social*, en *Gaceta Sindical*, 2019, n. 33, p. 284.

efectuado el daño laboral⁴⁰.

Como segundo nivel de actuación, la negociación colectiva ha de incorporar (al menos en aquellos sectores y empresas más afectados) mecanismos para diseñar los cambios productivos derivados de la transición justa pretendida, similares a los previstos respecto a la digitalización y automatización («cada vez más los interlocutores sociales han de volcar su atención en la regulación de los despidos [climáticos], teniendo en consideración las características de la actividad o de la empresa en la que se aplique el convenio, pactando tiempo de adaptación, recolocación o superiores indemnizaciones»⁴¹), y prestando especial atención a las necesidades formativas creadas por el cambio a una economía verde. «Las organizaciones sindicales y empresariales se convierten en agentes de defensa del medio ambiente desde la trinchera desde la cual mejor cabe combatir, la de los operadores que principalmente ponen en peligro dicha sostenibilidad, los responsables de la producción y actividad económica»⁴². Es más, la incorporación de este tipo de cláusulas contribuye a la lucha contra el cambio climático, no sólo con la promulgación de normativa respetuosa, también concienciando a los propios trabajadores (y a los empresarios)⁴³.

Superada ya la renuencia a considerar el contenido medioambiental en la empresa como propio de los convenios colectivos, y frente al silencio que guardaban hace una década, la preocupación medioambiental, mediante cláusulas medioambientales (*green-friendly*)⁴⁴ se ha ido incorporando progresivamente, como materia propia convencional en ciertos sectores específicos, y sin haberse convertido todavía en materia vertebral y transversal de todas las negociaciones.

⁴⁰ Vid. H. ÁLVAREZ CUESTA, *La transición justa en la Ley de Cambio Climático*, en *Noticias CIELO*, 2021, n. 9.

⁴¹ H. ÁLVAREZ CUESTA, *El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa*, en *Lan Harremanak*, 2019, n. 42, p. 22. Vid. también J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, *Trabajo y medio ambiente: perspectivas jurídico laborales*, en L.M. CABELLO DE ALBA (dir.), *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo, 2015, p. 139.

⁴² M.P. RIVAS VALLEJO, *El tratamiento del ambiente natural en el marco de las relaciones laborales*, en G.L. BARRIOS BAUDOR (dir.), *Ambiente Natural, Empresa y Relaciones Laborales*, Aranzadi, 2009, p. 628.

⁴³ Vid. A.B. MUÑOZ RUIZ, *La negociación colectiva como mecanismo de impulso de la competitividad empresarial: II acuerdo para 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 español*, en *Información Laboral*, 2014, n. 2.

⁴⁴ Cfr. C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*, Bomarzo, 2018, p. 87, y S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Sostenibilidad ambiental y prevención de riesgos laborales: reflexiones sobre el sector de la construcción ecológica*, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 2018, n. 138.

Al respecto, la regulación convencional contemplada en los acuerdos colectivos, junto a las declaraciones programáticas, y muchas veces separadas por una fina línea (dado que no aparecen objetivos a alcanzar o procedimientos a seguir en la mayor parte de las cláusulas), los convenios incorporan medidas destinadas a la protección del medioambiente y la lucha contra el cambio climático. Las cláusulas más habituales apuestan por el reciclaje y la reducción del consumo de los gastos “corrientes” de la empresa, agua, calefacción, electricidad, papel. Además, y en función de la actividad que desempeñe la concreta empresa o subsector, cabe encontrar otras medidas vinculadas con el proceso productivo desarrollado.

Sin embargo, es preciso constatar, en la mayor parte de los casos, la ausencia de medidas concretas y objetivos a alcanzar establecidos numéricamente. También, de forma llamativa, faltan mecanismos de evaluación y seguimiento (o bien existen, pero son imprecisos) que garanticen el cumplimiento de las previsiones más o menos establecidas. En fin, tampoco, salvo error u omisión, aparece recogido algún sistema de registro de la huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono⁴⁵.

Cuantos convenios muestran su sensibilidad con la defensa del medioambiente y su implicación (aunque sea indirecta) en la lucha contra el cambio climático, tratan de incorporar y extender tales previsiones a los subcontratistas y proveedores, a semejanza de cuanto ocurre en las medidas contenidas en las medidas de responsabilidad social.

De nuevo, queda en manos de los actores clave de las relaciones laborales (gobiernos, empleadores, trabajadores y sindicatos)⁴⁶ equilibrar la balanza entre ganadores y perdedores⁴⁷.

5. Bibliografía

AA.VV. (2019), [AI Now 2019 Report](#), AI Now Institute

ÁLVAREZ CUESTA H. (2021), [La transición justa en la Ley de Cambio Climático](#), en [Noticias CIELO](#), n. 9

⁴⁵ Vid. C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *op. cit.*, p. 102.

⁴⁶ Vid. S. DUPRESSOIR, A.B. SÁNCHEZ, P. BOBE, V. HOEFELE, *Climate Change and employment. Impact on employment in the European Union-25 of climate change and CO2 emission reduction measures by 2030*, Wuppertal Institute, 2007.

⁴⁷ Vid. D.J. DOOREY, [Just Transitions Law: Putting Labour Law to Work on Climate Change](#), en [www.ssrn.com](#), 22 marzo 2017, p. 3.

- ÁLVAREZ CUESTA H. (2020), *El futuro del trabajo después de la pandemia y los empleos del futuro*, en *Gaceta Sindical*, n. 35
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2019), *Descubrir nuevos yacimientos de empleo: emprendimiento, empleos verdes, deporte, cultura y ocio*, en S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, M.R. MARTÍNEZ BARROSO (dirs.), *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, Tirant lo Blanch
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2019), *El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa*, en *Lan Harremanak*, n. 42
- ÁLVAREZ J. (coord.) (2021), *Empleo y transición ecosocial*, Ecologistas en Acción
- BRIÓNE P. (2021), *Just transition. Remembering the UK workforce in the push for net zero*, Friedrich-Ebert-Stiftung
- CHACARTEGUI JÁVEGA C. (2018), *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*, Bomarzo
- DOOREY D.J. (2017), *Just Transitions Law: Putting Labour Law to Work on Climate Change*, en www.ssrn.com, 22 marzo
- DUPRESSOIR S., SÁNCHEZ A.B., BOBE P., HOEFELE V. (2007), *Climate Change and employment. Impact on employment in the European Union-25 of climate change and CO2 emission reduction measures by 2030*, Wuppertal Institute
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ J. (2015), *Trabajo y medio ambiente: perspectivas jurídico laborales*, en L.M. CABELLO DE ALBA (dir.), *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo
- EUROPEAN PARLIAMENT (2010), *The impact of climate change policies on the employment situation. Summary of evidence note*
- FREY P. (2019), *The Ecological Limits of Work: on carbon emissions, carbon budgets and working time*, Autonomy
- ILO (2017), *Work in a changing climate. The Green Initiative*
- ILO (2015), *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*
- ILO (2009), *The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change*
- IPCC (2021), *Climate Change 2021: The Physical Science Basis*
- IPCC (2020), *Climate Change and Land*
- IPCC (2019), *Global Warming of 1.5 °C*
- IPCC (2019), *Special Report on the Ocean and Cryosphere in a Changing Climate*
- IRENA, ILO (2021), *Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2021*, 2021

- MERCADER UGUINA J.R. (2020), *Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico*, en *Trabajo y Derecho*, n. 63
- MUÑOZ RUIZ A.B. (2014), *La negociación colectiva como mecanismo de impulso de la competitividad empresarial: II acuerdo para 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 español*, en *Información Laboral*, n. 2
- OIT (2019), *Competencias profesionales para un futuro más ecológico. Conclusiones principales*
- OIT (2018), *Sostenibilidad medioambiental con empleo. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018*
- OIT (2012), *Hacia el desarrollo sostenible. Oportunidades de trabajo decente e inclusión social en una economía verde*
- POST (2019), [Research for Parliament. Preparing for a changing world](#), UK Parliament
- RIVAS VALLEJO M.P. (2009), *El tratamiento del ambiente natural en el marco de las relaciones laborales*, en G.L. BARRIOS BAUDOR (dir.), *Ambiente Natural, Empresa y Relaciones Laborales*, Aranzadi
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2018), *Sostenibilidad ambiental y prevención de riesgos laborales: reflexiones sobre el sector de la construcción ecológica*, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 138
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L. (2020), *Humanos y robots: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica*, Bomarzo
- RODRÍGUEZ REDONDO A.J. (2021), *La consistencia del contenido de las contribuciones determinadas a nivel nacional del acuerdo de París con los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, en *Actualidad Jurídica Ambiental*, n. 118
- SÁNCHEZ A.B. (coord.) (2017), [Informe sobre sostenibilidad en España 2017. Cambio de rumbo, tiempo de acción](#), Fundación Alternativas
- SANZ M. (2019), *No habrá transición ecológica justa sin diálogo social*, en *Gaceta Sindical*, n. 33
- STEPHENSON S. (2010), *Jobs, Justice, Climate: Conflicting State Obligations in the International Human Rights and Climate Change Regimes*, en *Ottawa Law Review*, vol. 42, n. 1
- SUSTAINLABOUR (2011), *Sustainable development and decent work. A training manual for African workers*
- UN (2021), *World Social Report 2020. Inequality in a Rapidly Changing World*
- UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION (2016), [Practitioner's Guide to Strategic Green Industrial Policy](#)

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”. Estableciendo 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 el 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@adaptinternacional.it