

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

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

Comité Evaluador

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

Comité de Redacción

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

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Por un derecho del trabajo interpretado con perspectiva medioambiental para favorecer su protección*

Fernando FITA ORTEGA**

RESUMEN: Uno de los factores que están impulsando el cambio cultural en el que se encuentra inmerso el mundo de las relaciones laborales lo constituye la preocupación por el respeto de los *derechos humanos laborales*, que incluyen a los derechos medioambientales como una manifestación más del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Dicho cambio requiere la adopción de una perspectiva medioambiental en la regulación laboral y su interpretación, y de forma análoga la implementación de la perspectiva de género en este ámbito, para avanzar así en la tendencia dirigida a *ecologizar el derecho*, contribuyendo a materializar los valores que la sociedad ha consensuado como deseables. La adopción de semejante perspectiva medioambiental conseguiría coherente el carácter tuitivo que poseen tanto el derecho del trabajo como el derecho medioambiental, favoreciendo unas normas laborales que, a la par que protegen a la persona trabajadora en un contexto de cambio climático, servirían para defender el medioambiente.

Palabras clave: Perspectiva medioambiental, derecho del trabajo, interpretación de las normas, derechos humanos laborales, ecologización del derecho laboral.

SUMARIO: 1. La cuestión medioambiental como derecho humano y derecho fundamental. 1.1. La cuestión medioambiental como derecho humano. 1.2. La cuestión medioambiental como derecho fundamental. 2. La cuestión medioambiental como derecho humano laboral. 3. La introducción de la perspectiva medioambiental en el derecho laboral. 3.1. La perspectiva de género como ejemplo para la consagración de la perspectiva medioambiental. 3.2. Las implicaciones de una normativa laboral interpretada con perspectiva medioambiental. 3.2.1. La perspectiva medioambiental en la valoración del poder directivo empresarial “ordinario”. 3.2.2. La perspectiva medioambiental en la valoración del poder directivo empresarial extraordinario. 3.2.3. La perspectiva medioambiental en la valoración de las conductas de las personas trabajadoras como incumplimientos laborales o en la ponderación de su gravedad. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Texto publicado en el marco del proyecto *La transición a la economía respetuosa con el medio ambiente y consciente del cambio climático desde la perspectiva del derecho del trabajo individual y del empleo* (PID2021-124045NB-C33) financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y por FEDER, “Una manera de hacer Europa”.

** Profesor TU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València (España).



Environmental Approach to Interpreting Labour Law Aimed at Promoting Its Protection

ABSTRACT: One of the factors that are driving the cultural change of labour relations consists in the concern about the need to respect *labour human rights*, which include environmental rights as another manifestation of the right to a safe and healthy work environment. Such change requires the adoption of an environmental perspective in labour rules and its interpretation, and in an analogous way the implementation of the gender perspective in this area, to advance in the aim of greening the law, contributing to materialising the values that society has agreed as desirable. The adoption of such an environmental perspective would succeed in co-ordinating the protective nature of both labour and environmental law, favouring labour standards that, while protecting the worker in a context of climate change, would serve to defend the environment.

Key Words: Environmental perspective, labour law, legal interpretation, human rights at work, greening of labour law.

1. La cuestión medioambiental como derecho humano y derecho fundamental

Las cuestiones terminológicas son objeto en derecho de una atención minuciosa, siendo fuente de frecuente discusión y controversia en cuanto permiten delimitar el ámbito de las normas y del grado de protección que se dispensa a los diferentes intereses jurídicos por ellas protegidos. La categoría de los derechos humanos laborales no ha quedado ajena a semejante tipo de controversias. Conviene precisar, en consecuencia, la noción de derechos humanos, su paralelismo con la de derechos fundamentales y, a partir de ahí, defender la categoría de los derechos humanos laborales y su plasmación como derechos fundamentales.

Por lo que se refiere a las nociones de “derechos humanos” y “derechos fundamentales”, es palmaria la tendencia a equiparar ambos conceptos¹. Sin embargo, se ha defendido la existencia de una importante diferencia entre unos y otros como consecuencia de sus distintos efectos jurídicos y fundamentación². De este modo, se ha sostenido que los derechos humanos poseen una *insoslayable dimensión deontológica*, tratándose de aquellas facultades inherentes a la persona que deben ser reconocidas por el derecho positivo, adquiriendo de este modo eficacia jurídica, resultando que es a partir de ese momento cuando aparecen los derechos fundamentales, «cuyo nombre evoca su función fundamentadora del orden jurídico de los Estado de Derecho»³.

Desde esta perspectiva, no todos los derechos humanos alcanzan la cualidad de derechos fundamentales al no encontrarse positivizados en los textos constitucionales, lo que provoca que no exista un elenco único general, de carácter internacional, de derechos fundamentales. Así, frente al carácter universal de los derechos humanos, reconocidos a las personas en tanto que tales, los derechos fundamentales tienen un alcance nacional, pudiendo variar de país a país. En efecto, si los derechos humanos están consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en 1948, los derechos fundamentales dependen de la recepción que de los mismos se haya hecho por parte de la legislación de cada país,

¹ Sobre el particular, T.C. NAHAS, *Derivações dos Direitos Sociais no Marco da CADH (Art. 26)*, ABFP, 2024, p. 16, destaca cómo en los propios documentos internacionales se refieren indistintamente a derechos humanos y derechos fundamentales, utilizándolos como sinónimos.

² Véase C. HUERTA, *Sobre la distinción entre derechos fundamentales y derechos humanos*, en *Derechos Humanos México, 2010, n. 14*, p. 70.

³ A.E. PÉREZ LUÑO, *Diez tesis sobre la titularidad de los derechos humanos*, en F.J. ANSUÁTEGUI ROIG (coord.), *Una discusión sobre derechos colectivos*, Dykinson, 2001, p. 264.

preferentemente en su Constitución.

Expuesto lo anterior, interesa centrarse en el carácter de derecho humano y de derecho fundamental de la cuestión medioambiental.

1.1. La cuestión medioambiental como derecho humano

Como señala Huerta, resulta comúnmente aceptado que los derechos humanos se sustentan en la igualdad y la dignidad de la persona⁴, considerada esta última como un valor superior, calificada de inviolable, que constituye un reconocimiento del valor de la persona como ser humano⁵, si bien «su contenido dista de ser claro, aun cuando incluye elementos que se refieren al respeto y la consideración, así como la protección de una persona por el simple hecho de serlo»⁶. La identificación del derecho medioambiental como derecho humano puede fundamentarse en el hecho de que es, precisamente, desde el respeto de la dignidad del ser humano como se puede delimitar el contenido del derecho al medioambiente, de modo que éste garantice que el medioambiente sea el adecuado para vivir dignamente⁷.

Por otra parte, a la hora de calificar los derechos medioambientales como derechos humanos cabría acudir a la Declaración Universal de Derechos del Humanos. En una primera lectura puede apreciarse que en ella no se hace referencia, en ningún momento, a los derechos medioambientales, por lo menos de forma directa⁸. Indirectamente, sin embargo, sí pueden entenderse incluidos tales derechos entre los proclamados en esta Declaración⁹. Así sucede con su art. 23, cuando se

⁴ Derechos que, por lo demás, son los reconocidos en el art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y que, en su preámbulo, se coloca como la base en las que se sustenta la libertad, la justicia y la paz en el mundo.

⁵ En este sentido, se ha señalado que la dignidad humana se centra, sobre todo, en el cumplimiento de valores y normas que aportan estima, pertenencia y satisfacción a las personas. Véase B. TER HAAR, *Economic Paradigm Shifts for Labour Law*, en N. BUENO, B. TER HAAR, N. ZEKIĆ (eds.), *Labour Law Utopias. Post-Growth & Post-Productive Work Approaches*, Oxford University Press, 2024, p. 43.

⁶ C. HUERTA, *op. cit.*, p. 71.

⁷ Véase A. HERRERO DE LA FUENTE, *La protección del medio ambiente en el artículo 37 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, en *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, 2007, n. 10, p. 78.

⁸ Lo que podría explicarse por la falta de conciencia existente en la época de su adopción acerca de la necesidad de proteger al ser humano de las agresiones al medio ambiente, derivada, entre otros factores, por la menor extensión del problema (*ibidem*, p. 79).

⁹ Algo similar sucede con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de Naciones Unidas, adoptado en 1966.

refiere al derecho de toda persona a unas condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; o con el art. 25, que reconoce el derecho a un nivel de vida adecuado que asegure al individuo, así como a su familia, la salud y el bienestar. Es más, se ha llegado a afirmar que las normas sobre medioambiente actúan como complemento de los Derechos Humanos, puesto que éstos no se alcanzan sin calidad medioambiental, de modo que la efectividad de las normas medioambientales implica la efectividad de los derechos humanos fundamentales¹⁰.

En este mismo sentido se ha pronunciado recientemente el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en su sentencia *Verein Klimaseniorinnen Schweiz y otros v. Suiza*¹¹, reconociendo que el deterioro medioambiental puede causar serios e irreversibles efectos en el disfrute de los derechos humanos al afectar a la vida, la salud, el bienestar de las personas y su calidad de vida, de modo que la interpretación y aplicación de los derechos reconocidos en el CEDH puede y debe verse influida tanto por los hechos en cuestión como por los acontecimientos que pudieran afectar su efectividad¹². Considera el TEDH que se ha producido una evolución tanto en el conocimiento científico, en las actitudes políticas y sociales y en los estándares legales acerca de la necesidad de proteger el medioambiente, incluso en el contexto del cambio climático, que no es posible desconocer. De este modo, al ser el Convenio Europeo de Derechos Humanos un instrumento jurídico vivo, que debe ser interpretado conforme a las condiciones existentes en cada momento, resulta imprescindible reflejar el nivel cada vez más alto que se exige en el ámbito de la protección de los derechos humanos, lo que exige una mayor firmeza a la hora de evaluar eventuales violaciones de los valores fundamentales de las sociedades democráticas.

Tras todo este razonamiento, el TEDH concluye, antes de pasar a valorar el caso en concreto planteado¹³, y como punto de partida, que

¹⁰ Véase N.S. PADILHA, *O direito ao meio ambiente ecológicamente equilibrado: a contribuição de sua constitucionalização frente aos desafios de sua efetividade*, en N.S. PADILHA, T.C. NAHAS, E. DONISETE MACHADO (coords.), *Gramática dos Direitos Fundamentais*, Elsevier, 2010, p. 51.

¹¹ STEDH 9 abril 2024 (application n. 53600/20), § 431 ss.

¹² *Ibidem*, §§ 431, 433 y 455. Ahora bien, en esta sentencia se afirma que el elemento crucial que debe estar presente para afirmar que un daño medioambiental afecta negativamente cualquiera de los derechos protegidos por el Convenio consiste en la existencia de un efecto dañino para una persona, sin que resulte suficiente el deterioro general del medioambiente (§ 446).

¹³ En el que un grupo de mujeres de edad avanzada, pertenecientes a una asociación creada con objeto de promover una efectiva protección al clima, y esta misma asociación, alegaban estar sufriendo efectos negativos en su salud y vida diaria, afectando a su vida social y familiar, como consecuencia de las olas de calor sufridas en su país (Suiza).

existen indicios suficientemente fiables de que el cambio climático antropogénico existe, lo que plantea una grave amenaza actual y futura para los derechos humanos garantizados por la Convención. E igualmente valora la previsión de que los riesgos relevantes sean menores si el aumento de la temperatura se limita a 1,5° C por encima de los niveles preindustriales, y si se toman medidas urgentes, estimando que los actuales esfuerzos globales de mitigación no son suficientes para alcanzar este objetivo. Por todo ello, concluye que los Estados asumen responsabilidad en caso de no adoptar medidas razonables que pudieran tener una real previsión de alterar o mitigar el daño medioambiental (§ 444).

En cualquier caso, el Tribunal matiza señalando que, aunque se ha referido al derecho de las personas a vivir en un medioambiente seguro y saludable¹⁴ ello no puede ser entendido sin tener en cuenta la diferencia que debe realizarse entre lo que son los derechos protegidos por el CEDH, y el peso que puede otorgarse a las cuestiones medioambientales en la apreciación de objetivos legítimos y la ponderación de derechos e intereses en el momento de su aplicación (§ 447).

1.2. La cuestión medioambiental como derecho fundamental

La Constitución Española recoge, en su art. 45, la preocupación por la protección del medioambiente fruto de una sensibilidad en torno a la ecología que ha evolucionado en paralelo al deterioro ocasionado a nuestro entorno y a los desafíos que éste conlleva, incorporando, como una de las más ambiciosas aspiraciones del constituyente, el derecho a disfrutar de un medioambiente adecuado para el desarrollo de la persona¹⁵. Por este motivo, el Tribunal Constitucional¹⁶ declaró que la explotación al máximo de los recursos naturales –el aumento de la producción a toda costa– no puede considerarse como objetivo primordial, «sino que se ha de armonizar la “utilización racional” de esos recursos con la protección de la naturaleza, todo ello para el mejor desarrollo de la persona y para asegurar una mejor

¹⁴ Cfr. STEDH 5 julio 2007, *Tătar v. Rumania* (Application n. 67021/01); STEDH 10 enero 2012, *Di Sarno y otros v. Italia* (Application n. 30765/08).

¹⁵ En este sentido, F.G. ELOLA-OLASO, *Constitución española. Sinopsis art. 45*, en app.congreso.es, 1 noviembre 2010, actualizada por Rastrollo Ripollés en diciembre 2017. En este documento se deja constancia del carácter innovador que supuso la recepción de la protección del medioambiente en nuestra Constitución. Sobre esta característica se pronuncia igualmente, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *Trabajo y medio ambiente*, en *Relaciones Laborales*, 1995, n. 2, p. 103.

¹⁶ STC 64/1982, de 10 de diciembre.

calidad de la vida». Así pues, configurado con una naturaleza de carácter ambivalente, como derecho y como deber¹⁷, se vincula con la dignidad de la persona como valor constitucional trascendente¹⁸ siendo que «el carácter complejo y polifacético propio de las cuestiones relativas al medio ambiente hace que éstas afecten a los más variados sectores del ordenamiento jurídico»¹⁹, pudiendo concluirse que pocos principios rectores de la política social y económica requerirán un mayor esfuerzo para su realización y serán tan relevantes para el bienestar de las generaciones futuras²⁰.

Además de a la dignidad, el derecho al medioambiente también se ha vinculado con el respeto a la intimidad e inviolabilidad del domicilio. Así, por lo que se refiere a la vulneración de la intimidad, lo recuerda, entre otras, la STC 199/1996, de 3 de diciembre, aludiendo a las STEDH *Powell y Rainer v. Reino Unido*, de 21 de febrero de 1990, y *López Ostra v. España*, de 9 de diciembre de 1994, en las que ha declarado que, en determinados casos de especial gravedad, los daños ambientales pueden llegar a vulnerar el derecho de una persona a su vida personal y familiar consagrado en el art. 8 del Convenio de Roma. Con relación a la inviolabilidad del domicilio cabe referirse a la STC 150/2011, de 29 de septiembre, en la que se remite a las STEDH *Guerra y otros v. Italia*, de 19 de febrero de 1998, y *Moreno Gómez v. Reino de España*, de 16 de noviembre de 2004. Se advierte en la primera de ellas que, en determinados casos de especial gravedad, ciertos daños ambientales, aun cuando no pongan en peligro la salud de las personas, pueden privarle del disfrute de su domicilio y, en consecuencia, atentar contra su derecho al respeto de su vida privada y familiar en los términos del art. 8.1 del Convenio de Roma. En el caso *Moreno Gómez v. Reino de España* citado, se insiste en que

atentar contra el derecho al respeto del domicilio no supone sólo una vulneración material o corporal, como la entrada en el domicilio de una persona no autorizada, sino también una vulneración inmaterial o incorporeal, como los ruidos, las emisiones, los olores y otras injerencias. Si la vulneración es grave, puede privar a una persona de su derecho al respeto del domicilio puesto que le impide disfrutar del mismo.

Puede concluirse, pues, que si bien no puede ignorarse que el art. 45

¹⁷ El art 45 CE así lo proclama, en su primer apartado, al señalar que todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo.

¹⁸ Véase STC 102/1995, de 26 de junio.

¹⁹ STC 64/1982, cit.

²⁰ Véase F.G. ELOLA-OLASO, *op. cit.*

de la Constitución enuncia un principio rector, y no un derecho fundamental, de modo que los tribunales solamente podrán velar por el respeto al medio ambiente de acuerdo con lo que dispongan las leyes que desarrollen el precepto constitucional (art. 53.3 CE) su conexión con otros derechos fundamentales (además de los mencionados, el derecho a la vida y a la integridad física y moral proclamado en el art. 15 CE) extiende su acerca el derecho medioambiental a la categoría de los derechos fundamentales.

La aprobación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada definitivamente en 2007, podría haber servido para respaldar la consideración del derecho medioambiental como derecho fundamental. Sin embargo, la redacción final del art. 37 de la Carta, en el que se impone que las políticas de la Unión integren y «garanticen con arreglo al principio de desarrollo sostenible un alto nivel de protección del medio ambiente y la mejora de su calidad», ha llevado a concluir que no recoge un derecho fundamental²¹. La cuestión medioambiental, pues, queda relegada en el derecho comunitario originario a 1) la declaración contenida en el art. 3 TUE relativa a su compromiso para obrar en pro del «desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente»²², 2) la orientación de la acción exterior de la Unión dirigida a lograr un alto grado de cooperación en todos los ámbitos de las relaciones internacionales con el fin de, entre otras cuestiones, contribuir a elaborar medidas internacionales de protección y mejora de la calidad del medio ambiente y de la gestión sostenible de los recursos naturales mundiales, para lograr el desarrollo sostenible (art. 21.2 TUE), y 3) al art. 191 TFUE, que, dentro del Título dedicado al medioambiente, señala que la política de la Unión en este ámbito debe ir dirigida a alcanzar un nivel de protección elevado basándose en los principios de cautela y de acción preventiva, que permita la consecución de los siguientes objetivos: la conservación, la protección y la mejora de la calidad del medio ambiente; la protección de la salud de las personas; la utilización prudente y racional de los recursos naturales; el fomento de medidas a escala internacional destinadas a hacer frente a los problemas regionales o mundiales del medio ambiente y en particular a luchar contra el cambio climático.

²¹ Véase A. HERRERO DE LA FUENTE, *op. cit.*, p. 94 ss.

²² Lo que se materializa en el art. 11, al proclamar que las exigencias de la protección del medio ambiente deberán integrarse en la definición y en la realización de las políticas y acciones de la Unión, en particular con objeto de fomentar un desarrollo sostenible.

En todo caso, y pese que todavía no se ha efectuado la adhesión de la Unión Europea al Convenio Europeo de Derechos Humanos impuesta en el art. 6.1 TUE, debe tenerse en cuenta que los derechos fundamentales que garantiza el CEDH forman parte del Derecho de la Unión como principios generales (art. 6.2 TUE).

2. La cuestión medioambiental como derecho humano laboral

El término *derechos humanos laborales* se utiliza desde que la decisión de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*, la emplease para referirse a los derechos laborales que gozan las personas trabajadoras por su condición de tal con independencia de su nacionalidad²³.

En sentido similar, se ha afirmado la pertenencia de los derechos laborales a la categoría de los derechos humanos, una pertenencia “genética”, en tanto que se trata de derechos ligados estrechamente a la condición humana²⁴, entroncando con la materialización del trabajo decente al que aspira la aprobación en el seno de Naciones Unidas sobre los Objetivos del Desarrollo Sostenible²⁵, y con el trabajo digno que se deriva del mismo y que tiene un reconocimiento en el séptimo artículo del PIDESC.

Ahora bien, admitida la posibilidad de calificar a los derechos laborales como derechos humanos, cabe plantearse qué concretos derechos podrían encuadrarse bajo esta categoría²⁶. En principio, cabría acudir a los derechos contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, esto es, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en

²³ Véase M.F. CANESSA MONTEJO, *Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional*, Tesis Doctoral, Universidad Carlos III de Madrid, 2006, p. 23.

²⁴ Véase O. HÖFFE, *Ciudadano económico, ciudadano del Estado, ciudadano del mundo. Ética política en la era de la globalización*, Katz, 2007, § 1, *Autorresponsabilidad y autorrealización: el trabajo*.

²⁵ Véase J. RASO DELGUE, *Trabajo decente y derechos humanos laborales*, en *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, 2022, n. 226.

²⁶ Como señala V. MANTOUVALOU, *Are Labour Rights Human Rights?*, en *European Labour Law Journal*, 2012, vol. 3, n. 2, p. 172, reconocer que ciertos derechos laborales son derechos humanos no implica que los derechos humanos agoten el derecho laboral como campo de estudio, sino que lo que esto implica es que algunos derechos laborales son derechos normativos estrictos y esto debería reflejarse en la ley.

materia de empleo y ocupación; y el, recientemente añadido²⁷, derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Es precisamente dentro de este último donde encontrarían cabida los derechos medioambientales, dadas las incidencias del cambio climático sobre las condiciones de trabajo y su repercusión en los riesgos laborales y salud de quienes trabajan, y que, por otra parte, abarcaría la preocupación medioambiental que un importante sector de la población tiene presente, pese a las posturas negacionistas que se plantean desde algunos sectores de la ciudadanía²⁸.

La cuestión medioambiental formaría parte, además, de la idea de justicia intergeneracional, constituyendo una nueva vertiente de la cuestión social (junto con la histórica y la integración lingüística de los extranjeros que hablan otra lengua) mediante la cual se pretendería combatir el darwinismo social por el que las generaciones actuales vivirían a costa de las futuras²⁹. Por todo ello, procede entender que los derechos medioambientales forman parte de los denominados derechos humanos laborales, derechos que «son inherentes por el solo hecho de ser persona y trabajar»³⁰.

3. La introducción de la perspectiva medioambiental en el derecho laboral

Las reglas jurídicas deben cumplir con los derechos humanos como máximas de la moral del derecho³¹. Dichas máximas se conforman, en los estados democráticos de derecho, tomando en consideración los intereses de la ciudadanía. Sobre esta cuestión, y con relación a la materia que aquí nos ocupa, puede apreciarse que el mundo de las relaciones laborales se

²⁷ Incluido en la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2022, al enmendar el § 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 para incluir «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo, e introducir las consiguientes enmiendas en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 y en el Pacto Mundial para el Empleo de 2009.

²⁸ Como destaca Guy Ryder en el *Prefacio* a la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento](#) (enmendada en 2022) las medidas de seguridad y salud en el trabajo son un ingrediente crucial de cualquier combinación de políticas destinadas a preservar un planeta habitable, habiéndose puesto de relieve, una vez más, con ocasión de la pandemia de la Covid-19, «la inextricable relación que existe entre un lugar de trabajo saludable y seguro y el hecho de mantener el aire y el agua limpios y un entorno habitable» (pp. 1-2).

²⁹ Véase O. HÖFFE, *op. cit.*, § 3.4, *Justicia en las oportunidades y en el futuro*.

³⁰ CNDH MÉXICO, [Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo](#), 2016, p. 3.

³¹ Véase O. HÖFFE, *op. cit.*, parte II, *Ciudadano del Estado*.

encuentra inmerso en un cambio cultural. Este cambio cultural, que se extiende sobre diversos frentes (entre otros, las formas de gestión de las empresas y de los procesos productivos como consecuencia del avance de las nuevas tecnologías y del desarrollo de la sociedad digital) también puede apreciarse en las demandas de los ciudadanos que desean vincularse con una empresa mediante una relación de trabajo, e incluso por parte de los consumidores de los productos y servicios ofrecidos por las empresas, lo que no hace sino evidenciar que muchos de estos cambios culturales afectan a la sociedad en su conjunto, permeando igualmente en el ámbito laboral.

Si el Derecho no es sino reflejo de la fuerza de los distintos poderes (poder social, poder político y poder económico) que operan en las sociedades, las inquietudes e intereses de quienes conforman el poder social acaban, cuando alcanzan la fuerza suficiente, por plasmarse en las normas dirigidas a civilizar los conflictos que se pueden presentar, imponiendo modelos de comportamiento. Así ha ocurrido respecto de la concienciación medioambiental³², cuya presencia en la sociedad no es nueva³³, pero que sólo en los últimos tiempos parece haber alcanzado una fuerza suficiente para empezar a servir de contrapeso real a los intereses del poder económico³⁴. Ahora bien, ni dicha fuerza es arrolladora, ni puede darse por garantizada su permanencia en el tiempo. Esto es, ni es indiscutible, ni indiscutida, sobre todo teniendo en cuenta que el ámbito de actuación donde debe actuarse para paliar los efectos del cambio climático abarca a todo el planeta, siendo reflejo del mundo interdependiente en el que vivimos y que requiere, cada vez más, unos ordenamientos normativos con pretensiones más cosmopolitas³⁵.

De este modo, la lucha contra el cambio climático se encuentra con las

³² En este sentido, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *op. cit.*, p. 102, destaca las similitudes entre el origen del derecho social y el medioambiental, pues si aquél nació ante la toma de conciencia de un fenómeno intolerable (la *cuestión social*) la legislación sobre el medioambiente ha nacido de la *cuestión ambiental*, esto es, «de una toma de conciencia del fenómeno intolerable de la agresión creciente del ambiente natural en el que la especie humana se mueve y de la necesidad de su mantenimiento y protección».

³³ Cabe recordar que el Club de Roma, orientado a propiciar un debate dirigido a mejorar el desarrollo humano y promover la sostenibilidad global, fue constituido en 1968, y que la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático fue adoptada en Nueva York el 9 de mayo de 1992, habiéndose celebrado hasta la fecha 28 cumbres.

³⁴ Es una muestra más de ello la aparición de los denominados *eco-sindicatos* que aparecen dotados de una sensibilidad especial acerca de las cuestiones medioambientales y dan prioridad a los objetivos medioambientales frente a los objetivos estrictamente sociales de las relaciones de trabajo. Al respecto véase B. PALLI, [L'impact de la transition juste sur le dialogue social](#), en [Noticias CIELO, 2024, n. 9](#).

³⁵ Véase M.Á. LUELMO MILLÁN, *Ética y derecho social: una introducción*, en *Justicia Laboral*, 2013, n. 56, p. 58.

dificultades derivadas de los diversos intereses económicos de los países en función de su grado de desarrollo y de las necesidades de sus economías, así como por las surgidas como consecuencia del robustecimiento de las posturas negacionistas respecto del cambio climático que, en un primer momento, en esencia, negaban su propia existencia y, posteriormente, cuando está siendo cada vez más incuestionable su acaecimiento, se centran en rechazar la posibilidad de que se pueda intervenir con éxito para contrarrestarlo, presentándolo como un fenómeno inevitable respecto del que cualquier acción para paliarlo está abocada al fracaso y, por tanto, resulta inútil e innecesaria, conformando lo que se ha venido a denominar como *retardismo climático* o *climate delay*³⁶.

En todo caso, la preocupación por el medioambiente, y el impacto negativo de la actividad humana sobre el mismo, están impulsando la adopción de planteamientos favorecedores de la introducción y eficacia de las medidas legales tendentes a su protección, entre los que cabría incluir la necesaria adopción de una perspectiva medioambiental en la creación e interpretación de las normas que disciplinan el trabajo por cuenta ajena.

El reconocimiento constitucional del derecho/deber, de alcance general, a la tutela medioambiental, justificaría la adopción de un Derecho del trabajo creado, interpretado y aplicado con perspectiva medioambiental. Legisladores, ciudadanos en todas sus dimensiones productivas (personas trabajadoras –de forma dependiente o por cuenta propia– y empleadoras) y miembros de la judicatura, somos todos deudores de seguridad respecto del medio ambiente³⁷, por lo que deberíamos empezar a tomar seriamente en consideración esta perspectiva medioambiental en la regulación, interpretación y gestión de los procesos productivos³⁸, de la misma manera que se está implementando la perspectiva de género en este ámbito. En esta

³⁶ El retardismo climático ha sido identificado con aquellos discursos que aceptan la existencia del cambio climático, pero justifican la inacción atendiendo a la ineficacia de cualquier medida al respecto al considerar que no cabe mitigar el fenómeno, y de las consecuencias económicas y sociales negativas de las políticas medioambientales. Véase W.F. LAMB, G. MATTIOLI, S. LEVI, J.T. ROBERTS ET AL., *Discourses of climate delay*, en *Global Sustainability*, 2020, vol. 3. Por otra parte, también cabe incluir en este concepto a quienes no niegan la evidencia del cambio climático y de la necesidad de adoptar medidas, pero niegan la existencia de un contexto de urgencia.

³⁷ Se ha afirmado, en esta línea, que la cuestión climática y medioambiental se ha convertido en una cuestión de *ciudadanía democrática* al pasar de ser hechos inevitables a constituirse en variables dependientes. Véase D. INNERARITY, *Justicia climática*, en *Dilemata*, 2012, n. 9, p. 177.

³⁸ Lo que requerirá cohesionar los objetivos sociales y los ecológicos pues si bien en buena parte pueden coincidir, presentan contradicciones. Véase M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *op. cit.*, pp. 102-103.

línea dirigida a *ecologizar el derecho*³⁹ se ha defendido la existencia de un principio *in dubio pro natura* que contribuiría a materializar los valores que dan ropaje normativo a ideales éticos que la sociedad ha consensuado como deseables, cristalizándose en los principios que orientan la vida de la comunidad, y que han pasado a ser la piedra angular de la construcción jurídica de los Estados⁴⁰.

3.1. La perspectiva de género como ejemplo para la consagración de la perspectiva medioambiental

La incorporación de la perspectiva de género en la aplicación e interpretación de las normas se encuentra expresamente consagrada en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo art. 4, bajo la rúbrica *Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas* establece: «La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas». Se refuerza, de este modo, «la interpretación a favor de la igualdad como un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal ha de ser el faro a cuya luz se interpreten las normas»⁴¹.

En todo caso, la interpretación de las normas bajo este prisma ya se estaba produciendo con anterioridad a la LO 3/2007, aplicando las reglas de interpretación de las normas recogidas en el art. 3 del Código Civil que, como es sabido, recoge, además del tenor literal de las palabras empleadas, y del espíritu y finalidad perseguidas, el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas.

Cabe destacar, al respecto, la STC 292/1992, de 14 de diciembre,

³⁹ Véase J.L. SERRANO MORENO, *Ecología y Derecho. 1. Principios de Derecho Ambiental y Ecología Jurídica*, Comares, 1992, pp. 220-221.

⁴⁰ Véase A. OLIVARES, J. LUCERO, *Contenido y desarrollo del principio in dubio pro natura. Hacia la protección integral del medioambiente*, en *Ius et Praxis*, 2018, n. 3, p. 3. En este texto se identifica el principio *in dubio pro natura* como «estándar de comportamiento para todas las personas –en general–, y los órganos del Estado –en particular–, que ante la posibilidad de elegir entre varias medidas, acciones o soluciones posibles, en un caso concreto, deben optar por aquella que tenga un menor impacto en el medio ambiente», operando no solo «para los casos de grave impacto en la naturaleza de una actividad pública o privada, sino como criterio de actuación general en un contexto de nueva visión para las relaciones sociedad-medio ambiente» (p. 4).

⁴¹ STS 20 septiembre 2022 (rec. CUD 3353/2019), FJ 6°.

relativa a la prohibición de trabajo peligrosos e insalubres de la mujer contenida en el Decreto de 26 de julio de 1957 y, en particular, respecto de la prohibición del trabajo en las minas de la mujer basada en el motivo de las condiciones especiales del trabajo y el peligro de accidentes (art. 1.^a del Decreto). En ella se afirma que, aunque semejante prohibición obedeciera a razones históricas que pudieron justificarla, «estas no son en la actualidad ya fundamento suficiente para justificar su mantenimiento». De este modo, a pesar de que tales limitaciones respondieran «a una finalidad de protección de la mujer como sujeto fisiológicamente más débil, suponen refrendar o reforzar una división sexista de trabajos y funciones mediante la imposición a las mujeres de límites aparentemente ventajosos pero que le suponen una traba para su acceso al mercado de trabajo». En definitiva, en un tiempo en el que la mujer se estaba incorporando plenamente al mercado de trabajo, una limitación como la contemplada en el Decreto de 1957 dejaba de funcionar como medida “protectora” de la mujer (que respondía, según esta sentencia, «a prejuicios, a opiniones preconcebidas que juegan un papel importante en la formación y mantenimiento de discriminaciones») pasando a suponer el refuerzo de una «división sexista de trabajos y funciones mediante la imposición a las mujeres de límites aparentemente ventajosos pero que le suponen una traba para su acceso al mercado de trabajo».

Igualmente, respecto de la necesaria interpretación de la norma desde una perspectiva de género antes de la aparición de la LO 3/2007, cabe hacer referencia a la STC 3/2007, de 15 de enero. Esta sentencia versa sobre un supuesto en el que una trabajadora solicitó a la empresa la reducción de su jornada de trabajo por guarda legal de un hijo menor de seis años, al amparo de lo dispuesto en el art. 37.5 LET en su redacción entonces vigente. La reducción de jornada solicitaba se concretaba en un horario reducido, de 16:00 a 21:15 horas, de lunes a miércoles, que la empresa y los tribunales laborales desestimaron por cuanto la solicitud de reducción de jornada no se atenía a los límites imperativamente establecidos en el art. 37 LET, dado que

en una interpretación lógica de aquél debe entenderse que la jornada reducida solicitada debe estar comprendida dentro de los límites de la jornada ordinaria realizada, mientras que en la solicitud presentada se excluyen, por una parte, varios de los días laborables de trabajo (desde el jueves al sábado) y de otra se suprime por completo el turno de mañana, de manera que lo que se plantea no es meramente una reducción de la jornada sino una modificación de la misma.

Esta fundamentación fue rechazada por el Tribunal Constitucional

acudiendo, sin calificarlo en estos términos, a una interpretación de la norma con perspectiva de género, pues considera que aquella resolución judicial prescindió «de toda ponderación de las circunstancias concurrentes y de cualquier valoración de la importancia que para la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora, implícito en su ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares, pudiera tener la concreta opción planteada y, en su caso, las dificultades que ésta pudiera ocasionar en el funcionamiento regular de la empresa para oponerse a la misma», de modo que «el hecho de que el órgano judicial no se haya planteado la cuestión de si denegar a la trabajadora la reducción de jornada solicitada constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y profesional supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional *ex* art. 14 CE de la cuestión que se le planteaba, de suerte que, como hemos afirmado en diversas ocasiones en relación con otros derechos fundamentales, el reproche que desde la perspectiva constitucional merece formularse contra la Sentencia recurrida en amparo “no es tanto ni sólo que haya renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino que ni siquiera haya tenido en cuenta que este derecho estaba en juego y podía quedar afectado” (SSTC 191/1998, de 29 de septiembre, FJ 5; y 92/2005, de 18 de abril, FJ 5)».

De lo expuesto se deriva que, para sostener una interpretación con perspectiva medioambiental, no se requiere –aunque sin duda resultaría aconsejable– una norma que lo imponga expresamente, como finalmente ha sucedido con la perspectiva de género. Como derecho patrimonial de la ciudadanía⁴², en la vertiente social del ordenamiento jurídico y, en concreto, en las disposiciones de la normativa laboral, el carácter de derecho/deber a la tutela medioambiental afecta no solamente a quienes contratan y son contratados, sino que implica igualmente a los poderes públicos en la medida en que la Constitución, en su art. 45.2, les impone la obligación de velar por la utilización racional de todos los recursos naturales, con el fin de proteger y mejorar la calidad de la vida y defender y restaurar el medio ambiente, apoyándose en la indispensable solidaridad colectiva. Entre tales poderes, cabe destacar el legislativo y al judicial, pues, aunque la protección del medioambiente no se regula, dada su ubicación sistemática en el texto constitucional, como un derecho fundamental, sí informará la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos, al aparecer recogido dentro de los principios rectores de la política social y

⁴² *Idem*. Igualmente, destacando la definición en clave subjetiva del derecho medioambiental, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *op. cit.*, p. 103.

económica (art. 53.3 CE) resultando vinculado, como se ha expuesto, a otros derechos que sí tiene reconocida semejante calificación, como el derecho a la vida y a la integridad física y moral (art. 15 CE) o al derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18 CE).

3.2. Las implicaciones de una normativa laboral interpretada con perspectiva medioambiental

Justificada tanto la necesidad como el amparo jurídico a que se introduzca una perspectiva medioambiental en la interpretación de las normas laborales, procede indagar acerca de las implicaciones que ello supondría. De este modo, en primer lugar, debe identificarse lo que cabe entender por juzgar con perspectiva medioambiental, para lo que cabe fijarse nuevamente en las experiencias derivadas de la incorporación de la perspectiva de género en las decisiones judiciales. Así, se ha definido juzgar con perspectiva de género como la «metodología judicial de resolución del conflicto jurídico, contextualizada y conforme al principio pro persona en la búsqueda de soluciones justas ante situaciones desiguales de género que garantice la mayor protección de los derechos humanos de las mujeres», y que deberá desplegarse «en aquellos casos en los que se involucren relaciones de poder asimétricas o patrones estereotípicos de género, exigiendo la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico, en la búsqueda de soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género»⁴³.

De semejante definición interesa destacar, por cuanto resultarían extrapolables a una interpretación medioambiental de las normas, los siguientes aspectos: se trata de una interpretación conforme al *principio pro persona*; dirigida a la «búsqueda de soluciones justas y que garantice la mayor protección de los derechos humanos». Estos tres aspectos se pueden sintetizar en la necesidad de buscar interpretaciones jurídicas que tendentes a asegurar la eficacia de los derechos humanos.

El principio *pro persona* o *pro homine* está reconocido en el art. 30 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el art. 5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el art. 29.b de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el art. 53 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, cuyos textos son similares y que recogen la prohibición de que las disposiciones contenidas en dichos textos se

⁴³ G. POYATOS MATAS, *Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa*, en *iQual*, 2019, n. 2, pp. 7 y 19.

interpreten en el sentido de limitar o perjudicar aquellos derechos humanos y libertades fundamentales que podrían ser reconocidos conforme a las leyes de cualquier Alta Parte Contratante o en cualquier otro Convenio en el que ésta sea parte⁴⁴. Este principio puede definirse como un

criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria⁴⁵.

Por lo que se refiere a la necesidad de búsqueda de soluciones justas y que garanticen la mayor protección de los derechos humanos, conceptos incluidos en la definición de lo que supone juzgar con perspectiva de género, ambas ideas deben conectarse, en el caso de la perspectiva medioambiental, con la necesidad de su introducción en la labor del intérprete jurídico, dada la situación de urgencia –de emergencia medioambiental– que presenta la cuestión del cambio climático. Como destaca el TEDH en la citada sentencia *Verein Klimasenioren Schweiz y otros v. Suiza*, para que resulte factible la neutralidad de carbono, de modo que se consiga reducir el riesgo para las personas así como dejar una pesada y desproporcionada carga a futuras generaciones, resulta imprescindible que las autoridades competentes adopten medidas inmediatas, actuando en tiempo oportuno y de una manera apropiada y constante (§§ 548 y 549) puesto que la inobservancia de estas premisas conllevaría un agravamiento de los riesgos para la humanidad (§ 439). En el contexto de urgencia en el que nos encontramos, por consiguiente, es necesario ofrecer herramientas que promuevan acciones eficaces que se correspondan con la inquietud individual y colectiva respecto de la cuestión medioambiental.

Bajo este planteamiento podría objetarse que la adopción de una interpretación con perspectiva de género de la normativa laboral podría no revestir un impacto relevante en las emisiones de monóxido de carbono y, en definitiva, en el cambio climático. Sin embargo, en la consecución de este objetivo, que pasa por un cambio cultural, nos encontramos

⁴⁴ Dicha similitud es mayor entre los documentos elaborados en el seno de Naciones Unidas entre sí, resultando igualmente similares los preceptos del Convenio Europeo de Derechos Humanos y el Convenio Americano sobre Derechos Humanos.

⁴⁵ M. PINTO, *El Principio pro homine: criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos*, en M. ABREGÚ, C. COURTIS (comps.), *La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales*, CELS, 1997, p. 163.

involucrados el conjunto de la ciudadanía que, en el ámbito de las relaciones laborales, implica tanto a personas trabajadoras y empleadoras, así como a sus respectivos representantes, a las administraciones, legisladores e instancias judiciales que deben favorecer dicha mudanza mediante herramientas que la favorezcan e impulsen. En definitiva, como se viene destacando en los documentos relativos al cambio climático, esta lucha requiere la implicación de todos, puesto que nos encontramos ante un reto universal frente al que todos podemos actuar asumiendo comportamientos compatibles con la finalidad perseguida⁴⁶.

Por otra parte, el argumento de “gota en el océano” también ha sido descartado por el TEDH en la sentencia de 2024 antes referida, rechazando la exoneración de responsabilidad de un Estado en materia de cambio climático como consecuencia de tratarse ésta de una cuestión global, en la que la acción individual de un Estado implica una responsabilidad limitada frente a la globalidad del problema (§ 441 ss.) Podría trazarse un cierto paralelismo entre las posibilidades de intervención de un solo Estado frente al problema, y lo que puede lograrse desde el derecho del trabajo, para descartar la innecesariedad de intervenir en el ámbito de la interpretación de las normas laborales. Además de la necesidad de que se asuman las debidas responsabilidades en todos los ámbitos para reducir los efectos negativos de la actividad humana sobre el medioambiente, al enfrentarnos ante la necesidad de impulsar un cambio de comportamiento, esto es, al tratarse de una cuestión cultural, la labor de concienciación que puede efectuarse con esta medida también debe ser tenida en cuenta.

Defendida, por tanto, la necesidad de introducir la perspectiva medioambiental en la interpretación de las normas laborales, procede plantearse qué efectos prácticos, en defensa de la protección del medioambiente, podría acarrear respecto de la forma de resolver las controversias laborales por parte de los tribunales.

⁴⁶ Como se indica en el [Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030](#), p. 54, «las respuestas adaptativas difícilmente serán adecuadas y efectivas sin la implicación activa de aquellas personas y comunidades afectadas o capaces de aportar respuestas ante los riesgos identificados. En este sentido, los procesos de adaptación deben contemplar fórmulas apropiadas que permitan la implicación de la sociedad en el diagnóstico, la definición de objetivos, la identificación o el diseño de medidas, su aplicación y la evaluación del proceso».

3.2.1. La perspectiva medioambiental en la valoración del poder directivo empresarial “ordinario”

El análisis de las decisiones empresariales, adoptadas en ejercicio de su poder directivo ordinario, debe tomar en consideración no solamente las prerrogativas del poder directivo empresarial desde el derecho a la libertad de empresa, sino que también ha de tener presente las limitaciones derivadas del necesario respeto del deber de buena fe contractual, así como de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras (entre ellos la dignidad o la tutela de la vida y de la integridad física y moral de las personas recogidos en los arts. 10 y 15 CE) y de los derechos humanos laborales en los términos anteriormente expuestos. En atención a ello, las decisiones empresariales enmarcadas en su poder de gestión ordinario pueden y deben ser valoradas incorporando la perspectiva medioambiental.

Es lo que podría suceder, por ejemplo, respecto de la movilidad geográfica a instancias de la empresa dentro del ejercicio de su poder de gestión “ordinario”, con la STSJ de Madrid 15 febrero 2024⁴⁷ en la que se reconoce la nulidad de un cambio de centro de trabajo efectuado al existir otra trabajadora que residía más cerca del centro de trabajo de destino. Ciertamente, la sentencia adopta semejante criterio porque así venía previsto en el convenio colectivo de aplicación (convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid) para cualquier tipo de movilidad con independencia de que requiriera o no cambio de residencia. De este modo, el art. 19.2 del citado convenio se dispone:

Cuando sea necesario introducir alguno de los cambios regulados en el apartado anterior, solo podrán quedar afectados por los mismos las personas trabajadoras cuyo grupo profesional sea acorde con las funciones a desempeñar en el nuevo puesto. La designación de la persona trabajadora concreta deberá respetar, por este orden, los criterios de antigüedad y proximidad del domicilio de la persona trabajadora al nuevo centro de trabajo, de tal forma que a igualdad de grupo profesional deberá ser cambiada la persona trabajadora más moderna, ya igual antigüedad el que resida más cerca del nuevo centro de trabajo.

En todo caso, ni la sentencia realiza un planteamiento desde una perspectiva medioambiental, ni muy probablemente la disposición convencional se fijó con el objetivo de reducir el impacto medioambiental

⁴⁷ Rec. suplicación 682/2023.

de tales “traslados”, sino más bien con la intención de evitar perjuicios a las personas trabajadoras⁴⁸.

Igualmente, cabría incorporar una perspectiva medioambiental respecto de las reglas de vestuario acordadas bien por la dirección de la empresa unilateralmente o en virtud de la negociación con los representantes de la plantilla. No bastaría valorar, por consiguiente, la decisión empresarial a partir exclusivamente de una eventual lesión a la dignidad de las personas, de su salud, o de la prohibición de discriminación, sino que debería ponderarse igualmente dicha decisión desde una lógica lo más respetuosa posible con el medio ambiente. Como ejemplos de decisiones empresariales relativas al régimen de uniformidad en las que se valoran cuestiones relativas a la dignidad, no discriminación o carácter sexista de aquellas reglas, puede traerse a colación las sentencias del Tribunal Supremo 16 enero 2001⁴⁹ y 19 abril 2011⁵⁰. En ellas no tenía cabida la introducción de la perspectiva medioambiental a la hora de juzgar la adecuación de la decisión adoptada. No sucede lo mismo, sin embargo, en el caso debatido en la sentencia del Tribunal Supremo 12 marzo 2024⁵¹ que sí habría dado pie a introducirla. En esta sentencia la disputa surge en torno al derecho de quienes prestan sus servicios en determinados centros de trabajo a no portar la corbata en verano, teniendo en cuenta que la empresa, como excepción, y atendiendo a razones climatológicas a las condiciones laborales y de refrigeración existentes en determinadas dependencias, exime de la obligación de llevar corbata como parte de su uniformidad a los vigilantes que presten servicios en ellas. Tanto esta sentencia como la recurrida⁵² consideran que la única limitación a las reglas de uniformidad, cuya fijación corresponde a la empresa, se circunscribe al necesario respecto de la dignidad de las personas trabajadoras.

Por consiguiente, no debería resultar suficiente con afirmar que las obligaciones de vestuario no afectan a la dignidad (o a la salud) de las personas trabajadoras por desempeñar éstas sus servicios en espacios

⁴⁸ Una perspectiva medioambiental de la cuestión no solamente debería tener en cuenta el factor distancia, sino también las posibilidades de desplazamiento al nuevo centro de trabajo con un menor impacto medioambiental.

⁴⁹ Rec. Casación 1851/2000. Sobre las reglas de vestuario del personal del AVE, en las que se exigía al personal masculino el uso de pantalón y calcetines, y al personal femenino el uso de falda larga, de dos centímetros por encima de la rótula y medias.

⁵⁰ Rec. Casación 16/2009, relativa a la práctica empresarial de imponer al personal de enfermería femenino de un hospital el uso de falda, delantal, cofia y medias, sin posibilidad de optar por el “pijama sanitario” de dos piezas, pantalón y chaqueta, que llevan los trabajadores masculinos de su misma categoría y actividad.

⁵¹ Rec. Casación 27/2022.

⁵² SAN 222/2021, de 22 de octubre (rec. 219/2021).

climatizados, y que se adecúan, en su caso, a la normativa reglamentaria respectiva. Sería posible analizar esta situación desde la perspectiva del impacto medioambiental y no sólo económico (por reducción de costes energéticos que pudiera acarrear) de la política de vestuario, planteándose la exigencia empresarial de la adopción de reglas de vestuario más sostenibles, que permitan reducir el impacto medioambiental en el entorno laboral.

3.2.2. La perspectiva medioambiental en la valoración del poder directivo empresarial extraordinario

A la hora de valorar la causalidad u otros aspectos de las decisiones empresariales en materia de modificación de condiciones de trabajo que sobrepasen los límites del poder directivo empresarial “ordinario”, los tribunales deberían atender, junto a otros criterios, a las implicaciones medioambientales de las decisiones empresariales. Así, por ejemplo, sería pertinente incorporar las cuestiones medioambientales en la valoración la causalidad de las modificaciones de las condiciones de trabajo como un factor técnico, organizativo o productivo más a considerar.

El Estatuto de los Trabajadores contempla una definición expresa de las causas que justifican una introducción de ciertas modificaciones en el contrato de trabajo. Así, los arts. 40 y 41⁵³ vienen a señalar que se entenderán por tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Con este punto de partida, debería plantearse la posibilidad de considerar concurrente la causa legitimadora de la adopción de este tipo de medidas cuando la empresa acredite un cierto efecto positivo de la medida introducida respecto del objetivo de la reducción de emisiones de CO₂⁵⁴, aun cuando guarden poca relación directa con la situación competitiva de la empresa en el mercado. Así, por ejemplo, cabría admitir la concurrencia de causa para la variación del horario de trabajo, o la jornada, su adecuación a horarios compatibles con el transporte público o con la luz solar. También podría aplicarse esta aproximación interpretativa del derecho a la hora de enjuiciar la variación en los criterios para reconocer un complemento retributivo a las personas trabajadoras de la empresa, introduciendo la

⁵³ Como es sabido, el art. 39 ET, relativo a la movilidad funcional, se remite a causas técnicas u organizativas, sin incorporar criterios de identificación de éstas.

⁵⁴ O de pérdida de biodiversidad, o de deterioro del suelo, etc., teniendo en cuenta que la protección del medioambiente no pasa solamente por la reducción de emisiones de dióxido de carbono, u otros gases de efecto invernadero, a la atmósfera.

valoración del grado de cumplimiento de compromisos ecológicos para su concesión, aceptándose como causa suficiente para la adopción de la medida empresarial, con independencia de que pudiera tener repercusiones en la imagen de la empresa o cualquier otro efecto directamente positivo para la misma.

Si bien en el supuesto de hecho lo único que se planteó fue la existencia o inexistencia de una modificación sustancial, anulando la decisión empresarial al calificar la modificación introducida como modificación sustancial y no haberse seguido el procedimiento previsto al efecto en el art. 41 ET, dan pie a este tipo de reflexiones la sentencia 55/2017, de 21 abril, dictada por la Audiencia Nacional, y la posterior sentencia del Tribunal Supremo 26 junio 2018⁵⁵ que resolvió el recurso contra aquella. En ellas se analizaba el cumplimiento del denominado en el convenio de aplicación como “plan sabemos cuidarnos”⁵⁶, como uno de los criterios a valorar a la hora de determinar la procedencia de los complementos «variable por desempeño y bonus de oficinas» previstos en aquel convenio colectivo⁵⁷.

Algo similar se plantea en la sentencia del Tribunal Supremo 20 julio 2017⁵⁸ relativa a la implantación de un nuevo sistema de consulta por los pilotos del Manual de Operaciones que previamente era entregado en versión papel para, posteriormente facilitararlo de formato digital, sin que se aprecie una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Como tampoco se aprecia el carácter sustancial de la modificación en el caso de la

⁵⁵ Rec. 152/2017.

⁵⁶ Entre las que se indica la realización de al menos una de entre varias actividades, entre las que se incluye la recogida de cartón.

⁵⁷ Entendió la Audiencia Nacional que dicha medida excedía del ejercicio del *ius variandi* empresarial, suponiendo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pues si bien resulta elogiable su promoción, «son de todo punto ajenas a las actitudes y habilidades empleadas en la consecución de objetivos de ventas», incluyendo actividades que afectan incluso a hábitos de la vida privada de las personas trabajadoras al desempeñarse, parte de ellas, fuera de las horas de trabajo. Por su parte, teniendo en cuenta que el convenio no fijaba una definición previa de las circunstancias y condiciones que hubieran de reunirse para su obtención (pues lo único que se declara acreditado es un listado, no exhaustivo, de aspectos que, hasta la fecha, la empresa había venido teniendo en cuenta para el reconocimiento de ambos complementos a través de evaluaciones efectuadas por la propia empresa) el Tribunal Supremo concluye que «se hace muy difícil afirmar que se hubiera producido una modificación unilateral del propio complemento –y, por ende, del sistema retributivo– que altere su equilibrio y que contravenga lo dispuesto en el convenio o, en su caso, constituya una modificación sustancial de condiciones».

⁵⁸ Rec. 179/2016. En esta sentencia, el Tribunal Supremo estima que la medida no constituye una modificación sustancial, sino una mera informatización y modernización de los medios que redundan en beneficio tanto de la empresa como de la plantilla.

sentencia de la Audiencia Nacional 180/2021, de 27 de julio⁵⁹, en un supuesto en el que la empresa pasa a realizar el reparto semanal de puesto de trabajo a través de una aplicación informática que incorpora el sistema de puestos calientes (*hot desks*). Considera el tribunal, si bien *obiter dicta*⁶⁰, que en este caso concurriría una causa productiva al permitir una organización más eficiente de los centros de trabajo al aprovechar los espacios en función de su grado de ocupación de por parte del personal, de modo que se lograría incluso la mejora en la gestión de algunos costes de la empresa tales como el suministro eléctrico, mantenimiento, limpieza, etc.⁶¹.

Estas decisiones dan ocasión a echar de menos argumentaciones fundamentadas en las actuaciones que pudieran implementarse en el ámbito de las relaciones laborales para paliar los efectos negativos de la acción humana sobre el medioambiente. En todo caso, a la hora de hacerlo, parece que debiera realizarse un juicio de proporcionalidad entre las repercusiones negativas que la medida pudiera conllevar para las personas trabajadoras y los beneficios que para el medioambiente pudieran derivarse de las mismas, para entender concurrente la causa exigida por la legislación para introducir modificaciones de las condiciones de trabajo cuando se considere que nos encontramos con supuestos en los que así lo exigiese la norma aplicable (ley, convenio o, en su caso, el contrato de trabajo).

Por otra parte, dado que uno de los aspectos en los que la normativa laboral puede intervenir para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero es el de la movilidad de las plantillas, al girar ésta todavía, en buena medida, en torno al uso masivo del vehículo privado, la flexibilización en el régimen de movilidad geográfica a instancias de la persona trabajadora podría coadyuvar a aquella finalidad. En este sentido, resultaría deseable aplicar la perspectiva medioambiental como criterio interpretativo, junto a otros, a la hora de valorar la posibilidad de facilitar la movilidad geográfica tanto a instancias empresariales como de las propias personas trabajadoras.

Por lo que se refiere a la movilidad geográfica a instancias de las personas trabajadoras, este criterio debería manejarse a la hora de decidir acerca de las permutas que pudieran plantearse a las empresas, de modo que

⁵⁹ Rec. 277/2020.

⁶⁰ En realidad la sentencia aprecia la excepción de caducidad de la acción y, en sus consideraciones *obiter dicta*, ni siquiera considera que se hubiese producido una modificación sustancial de condiciones que provocase, como sostenía el sindicato demandante, una falta de ocupación efectiva.

⁶¹ Sobre el particular, comentando la SAN 180/2021, cit., véase M. MIÑARRO YANINI, [El desafío de la transición verde y la digitalización del trabajo: los sistemas de «hot desk»](#), en [Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF](#), 2021, n. 463.

se favorezca una mayor proximidad de las plantillas a sus centros de actividad, reduciendo los desplazamientos. También, dentro de la movilidad instada por los integrantes de las plantillas de las empresas, este criterio debería considerarse a la hora de resolver eventuales derechos concurrentes para ocupar vacantes. La normativa laboral contempla el derecho a ocupar un cierto puesto de trabajo en diversos preceptos y por diversas causas (protección de la vida e integridad física; de la salud, de los derechos a asistencia social integral, de la capacidad productiva, del puesto de trabajo) sin que se establezca directamente criterios de preferencia a la hora de ejercitarlo. En efecto, los arts. 36.4, 39.2, 40, apartados 3, 4 y 5, y 46.5 ET, el art. 26.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y el art. 1.1 del RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, reconocen semejante derecho. Solamente en el caso de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo (art. 40.4 ET) o en el caso de las personas trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad (art. 40.5 ET) y quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria (art. 46.5 ET) se reconoce este derecho como un derecho preferente. Junto a otros criterios, imprescindibles sin duda, nuevamente resultaría preciso considerar los factores medioambientales a la hora de reconocer estos derechos.

3.2.3. La perspectiva medioambiental en la valoración de las conductas de las personas trabajadoras como incumplimientos laborales o en la ponderación de su gravedad

Un tercer frente dentro del que cabría incluir la perspectiva medioambiental es el relativo al régimen disciplinario empresarial, de modo que permita valorar hasta qué punto la conducta de una persona trabajadora es constitutiva de infracción laboral o, en su caso, determinar la gravedad de la infracción cometida.

De este modo, los conflictos entre órdenes empresariales y derechos fundamentales como la libertad de expresión, información, vida... deberían ser atendidos a la hora de evaluar tales cuestiones. Teniendo en cuenta que en algunas ocasiones las empresas reaccionan amenazando con adoptar medidas disciplinarias a quienes realicen manifestaciones cuestionando el

respeto medioambiental de las organizaciones productivas en las que prestan servicios⁶², y dado el dificultoso deslinde entre los derechos de información y libertad de expresión frente al deber de buena fe derivado del contrato de trabajo, no estaría de más reforzar la tutela frente a decisiones empresariales en represalia por tales manifestaciones. E igualmente debería suceder con la objeción de conciencia por motivos climáticos, a la hora de establecer los derechos y límites dentro de los cuales cupiera defender las decisiones en la esfera laboral de las personas trabajadoras por estos motivos, situación respecto de la cual cabe encontrar ya algunos ejemplos⁶³.

Convendría, pues, y frente a la interpretación restrictiva mantenida hasta el momento por los tribunales respecto de las posibilidades de desobedecer las órdenes e instrucciones empresariales, reconocer a las personas trabajadoras un derecho genérico a la desobediencia ante decisiones medioambientalmente injustas, atribuyéndoles la condición de *ciudadanos medioambientales*, con capacidad de oponerse a órdenes empresariales que supongan un riesgo para el medioambiente⁶⁴.

4. Conclusiones

A la cuestión de por qué fomentar la introducción de una perspectiva medioambiental en la interpretación del derecho de las normas laborales cabe responder que con ella se permitiría cohonestar el carácter tuitivo que poseen tanto el derecho del trabajo como el derecho medioambiental⁶⁵, favoreciendo unas normas laborales que, a la par que dispensar protección a las personas trabajadoras en un contexto de cambio climático,

⁶² Así, por ejemplo, en el caso de Amazon. Véase O. MILMAN, *Amazon threatened to fire employees for speaking out on climate, workers say*, en www.theguardian.com/europe, 2 enero 2020.

⁶³ Véase Y. VELÁSTEGUI, *“Su plan de viaje era emitir 400 kilos de dióxido de carbono frente a las 3,5 toneladas”: la historia de un investigador que fue despedido por no llegar a tiempo*, en cadenaser.com, 19 octubre 2023.

⁶⁴ Véase J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, *Derechos de los trabajadores ante órdenes medioambientalmente injustas*, en *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 78, p. 57 ss.

⁶⁵ Como señala M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, *Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo*, en *Aranzadi Social*, 2002, n. 22, p. 5, «la finalidad tuitiva es, por tanto, un elemento común en ambos casos. Donde el bien jurídico protegido por el Derecho del Medio Ambiente es el ambiente natural, y la finalidad del Derecho del trabajo es proteger a los sujetos más débiles –los trabajadores–, aunque con el paso de los tiempos haya llegado a tener una finalidad mixta, protegiendo su salud y seguridad».

contribuirían a la defensa del medioambiente⁶⁶, lo que, como se ha argumentado, constituye un derecho humano laboral y, si bien puede discutirse si alcanza o no la categoría de derecho fundamental, es indiscutible que constituye un principio informador del ordenamiento jurídico.

No es esta una misión que pueda conseguirse directamente desde el derecho del trabajo ni, seguramente, sea esta el área de actuación prioritaria para ello. Sin embargo, se trata de una dimensión que es necesario desarrollar pues el trabajo no solamente es el instrumento clave para la transformación de la realidad y la naturaleza, sino que también lo es «para preservarla del impulso extractivista que agota los recursos y arruina la biosfera», de modo que el trabajo «no puede confinarse en las obligaciones del contrato, pues posee una dimensión política fundamental, que lo conecta con la condición de ciudadanía que funda el pacto social de las democracias contemporáneas»⁶⁷.

Por otra parte, sin duda, la asunción de una perspectiva medioambiental no solamente ha de conseguirse en la interpretación de las normas laborales. También en su creación ha de atenderse a la misma, siendo una ineludible obligación de quienes tienen la capacidad de crear normas en el ámbito laboral, esto es, legislador y agentes sociales a través de la negociación colectiva. De entre estos últimos, son de especial interés las actuaciones que puedan realizar los agentes sociales mediante la negociación colectiva, instrumento más ágil, ciertamente, que las disposiciones legales, a la hora de introducir medidas adaptadas al contexto sectorial de las organizaciones productivas y de las medidas que en estas últimas pueden adoptarse, contribuyendo de este modo a fortalecer la necesaria alianza que debe darse entre la sociedad y la naturaleza⁶⁸.

A través de esta labor conjunta de generadores de normas e intérpretes se avanzaría en la incorporación de la dimensión de tutela del medioambiente en el ámbito laboral, favoreciendo que tanto empresas como personas trabajadoras asuman un mayor protagonismo y

⁶⁶ Alcanzando a desplegar la tutela necesaria para proteger al trabajador ante el doble perjuicio que para él supone la falta de protección del medioambiente, dado que además de sufrir sus consecuencias como trabajador, también las sufre como ciudadano. En este sentido, M.P. RIVAS VALLEJO, *La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales*, en *Tribuna Social*, 1999, n. 103, p. 10.

⁶⁷ A. BAYLOS GRAU, *Derecho del trabajo: itinerario de viaje*, en *Revista de Derecho Social*, 2023, n. 104, p. 20.

⁶⁸ Sobre la necesidad de esta alianza, véase N. RÄTHZEL, *Individuals Transforming Organisations: Spanish Environmental Policies in Comisiones Obreras*, en N. RÄTHZEL, D. STEVIS, D. UZZELL (eds.), *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*, Palgrave Macmillan, 2021, p. 653 ss.

responsabilidad en la materia, coadyuvando a la difusión y robustecimiento de la cultura medioambiental entre toda la ciudadanía, convirtiéndose así en una herramienta más para transformar los hábitos y comportamientos vigentes en la sociedad en beneficio de todos los ciudadanos, de modo que la naturaleza tuitiva del Derecho del trabajo alcance a comprender los desafíos del impacto medioambiental de la actividad humana⁶⁹. Con ello se materializaría el enriquecimiento y complementariedad mutua que Derecho del trabajo y derecho del medioambiente pueden ofrecerse, superando la rigurosa separación que tradicionalmente se ha venido contemplando de ambas disciplinas, y favoreciendo la intrínseca transversalidad del derecho medioambiental⁷⁰.

Teniendo en cuenta la dificultad que entraña la toma de conciencia del proceso de autodestrucción en el que nos encontramos, y la mayor dificultad que supone la adopción y aceptación de medidas para evitarlo⁷¹, la introducción de la perspectiva medioambiental en la creación e interpretación del derecho laboral permitiría avanzar en el cambio cultural que los ciudadanos –y el propio planeta– están demandando, mediante el desarrollo e impulso de las necesarias medidas de protección del medioambiente, pues «nadie nace habiendo tomado un compromiso con su comunidad, sino que este debe ser aprendido en un proceso que puede denominarse “formación política”»⁷². La pandemia de la Covid-19 ha demostrado lo rápido que se pueden introducir cambios en la sociedad y en los modos de producción cuando hay necesidad de ello. De lo que se trata es convencer de la necesidad de apostar por los cambios necesarios para preservar el medioambiente, fortaleciendo la voluntad de llevarlos a cabo tanto por el bien propio como por el de futuras generaciones, acelerando la asunción de la propia responsabilidad que los ciudadanos tenemos al respecto. La cuestión de la lucha medioambiental no puede valorarse como una problemática que solamente puede suscitar preocupación desde el lujo, sólo perseguible cuando las necesidades básicas estén cubiertas⁷³, sino que constituye una cruzada que nos afecta directamente a todos los seres humanos, tanto de las generaciones actuales como de las futuras, pues no

⁶⁹ En este mismo sentido, F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho del trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias*, en *Gaceta Laboral*, 2010, n. 1, p. 124.

⁷⁰ Véase M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *Medioambiente y relaciones de trabajo*, en *Temas Laborales*, 1999, n. 50, p. 13.

⁷¹ Véase A. BAYLOS, *Trabajo y ambiente: la necesidad del límite*, en *Lavoro e Diritto*, 2022, n. 2, p. 248.

⁷² O. HÖFFE, *op. cit.*, § 5, *Sentido cívico*.

⁷³ Sobre semejante visión, C. HOUELAND, *Labour Resistance Against Fossil Fuel Subsidies Reform: Neoliberal Discourses and African Realities*, en N. RÄTHZEL, D. STEVIS, D. UZZELL (eds.), *op. cit.*, p. 503.

cabe duda de que ésta es también una cuestión de solidaridad intergeneracional.

5. Bibliografía

- BAYLOS A. (2022), *Trabajo y ambiente: la necesidad del límite*, en *Lavoro e Diritto*, n. 2, pp. 247-270
- BAYLOS GRAU A. (2023), *Derecho del trabajo: itinerario de viaje*, en *Revista de Derecho Social*, n. 104, pp. 19-36
- CANESSA MONTEJO M.F. (2006), [*Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional*](#), Tesis Doctoral, Universidad Carlos III de Madrid
- CNDH MÉXICO (2016), [*Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*](#)
- ELOLA-OLASO F.G. (2010), [*Constitución española. Sinopsis art. 45*](#), en [*app.congreso.es*](#), 1 noviembre
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ J. (2017), *Derechos de los trabajadores ante órdenes medioambientalmente injustas*, en *Revista de Derecho Social*, n. 78, pp. 43-72
- HERRERO DE LA FUENTE A. (2007), *La protección del medio ambiente en el artículo 37 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, en *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, n. 10, pp. 71-100
- HÖFFE O. (2007), *Ciudadano económico, ciudadano del Estado, ciudadano del mundo. Ética política en la era de la globalización*, Katz
- HOUELAND C. (2021), *Labour Resistance Against Fossil Fuel Subsidies Reform: Neoliberal Discourses and African Realities*, en N. RÄTHZEL, D. STEVIS, D. UZZELL (eds.), *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*, Palgrave Macmillan
- HUERTA C. (2010), [*Sobre la distinción entre derechos fundamentales y derechos humanos*](#), en [*Derechos Humanos México, n. 14*](#), pp. 69-86
- INNERARITY D. (2012), *Justicia climática*, en *Dilemata*, n. 9, pp. 175-191
- LAMB W.F., MATTIOLI G., LEVI S., ROBERTS J.T. ET AL. (2020), [*Discourses of climate delay*](#), en [*Global Sustainability, vol. 3*](#), pp. 1-5
- LUELMO MILLÁN M.Á. (2013), *Ética y derecho social: una introducción*, en *Justicia Laboral*, n. 56, pp. 55-108
- MANTOUVALOU V. (2012), *Are Labour Rights Human Rights?*, en *European Labour Law Journal*, vol. 3, n. 2, pp. 151-172
- MILMAN O. (2020), [*Amazon threatened to fire employees for speaking out on climate, workers say*](#), en [*www.theguardian.com/europe*](#), 2 enero

- MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO (2020), [Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030](#)
- MIÑARRO YANINI M. (2021), [El desafío de la transición verde y la digitalización del trabajo: los sistemas de «hot desk»](#), en [Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF](#), n. 463, pp. 125-133
- NAHAS T.C. (2024), [Derivações dos Direitos Sociais no Marco da CADH \(Art. 26\)](#), ABFP
- OLIVARES A., LUCERO J. (2018), *Contenido y desarrollo del principio in dubio pro natura. Hacia la protección integral del medioambiente*, en *Ius et Praxis*, n. 3, pp. 1-21
- PADILHA N.S. (2010), *O direito ao meio ambiente ecológicamente equilibrado: a contribuição de sua constitucionalização frente aos desafios de sua efetividade*, en N.S. PADILHA, T.C. NAHAS, E. DONISETE MACHADO (coords.), *Gramática dos Direitos Fundamentais*, Elsevier
- PALLI B. (2024), [L'impact de la transition juste sur le dialogue social](#), en [Noticias CIELO](#), n. 9, pp. 1-4
- PÉREZ AMORÓS F. (2010), [Derecho del trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias](#), en [Gaceta Laboral](#), n. 1, pp. 93-128
- PÉREZ LUÑO A.E. (2001), *Diez tesis sobre la titularidad de los derechos humanos*, en F.J. ANSUÁTEGUI ROIG (coord.), *Una discusión sobre derechos colectivos*, Dykinson
- PINTO M. (1997), *El principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos*, en M. ABREGÚ, C. COURTIS (comps.), [La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales](#), CELS
- POYATOS MATAS G. (2019), *Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa*, en *iQual*, n. 2, pp. 1-21
- RASO DELGUE J. (2022), *Trabajo decente y derechos humanos laborales*, en *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, n. 226, pp. 429-450
- RÄTHZEL N. (2021), *Individuals Transforming Organisations: Spanish Environmental Policies in Comisiones Obreras*, en N. RÄTHZEL, D. STEVIS, D. UZZELL (eds.), *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*, Palgrave Macmillan
- RIVAS VALLEJO M.P. (1999), *La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales*, en *Tribuna Social*, n. 103, pp. 9-43
- RODRÍGUEZ RAMOS M.J. (2002), *Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo*, en *Aranzadi Social*, n. 22, pp. 1-26
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER M. (1995), *Trabajo y medio ambiente*, en *Relaciones Laborales*, n. 2, pp. 102-114

- RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER M. (1999), *Medioambiente y relaciones de trabajo*, en *Temas Laborales*, n. 50, pp. 7-17
- SERRANO MORENO J.L. (1992), *Ecología y Derecho. 1. Principios de Derecho Ambiental y Ecología Jurídica*, Comares
- TER HAAR B. (2024), *Economic Paradigm Shifts for Labour Law*, en N. BUENO, B. TER HAAR, N. ZEKIĆ (eds.), *Labour Law Utopias. Post-Growth & Post-Productive Work Approaches*, Oxford University Press
- VELÁSTEGUI Y. (2023), *“Su plan de viaje era emitir 400 kilos de dióxido de carbono frente a las 3,5 toneladas”*: la historia de un investigador que fue despedido por no llegar a tiempo, en *cadener.com*, 19 octubre

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.

