

*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<sup>a</sup> 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)

# La negociación colectiva en el desafío de la descarbonización en España\*

María José GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA\*\*

---

**RESUMEN:** Se analiza el estado de la negociación colectiva en España en el contexto del importante reto que supone la descarbonización de las empresas, descendiendo a las principales cláusulas de la negociación colectiva sectorial de carácter estatal, por su gran capacidad para impactar en la adopción de cláusulas específicas, sin perjuicio de que también se estudia los acuerdos específicos de empresas especialmente afectadas por el cierre como consecuencia de las fuertes limitaciones a la emisión de carbón, que han supuesto el inicio de la negociación colectiva en esta materia. Junto con las recurrentemente empleadas cláusulas en materia de prevención de riesgos laborales y de flexibilidad externa, se analizan otras que van adquiriendo más relevancia, como los complementos retributivos y la progresión profesional de las personas trabajadoras, la formación, los planes de movilidad sostenible, así como las medidas de flexibilidad interna.

**Palabras clave:** Negociación colectiva, convenios colectivos, descarbonización, sostenibilidad, retribución, desplazamientos, formación continua, condiciones de trabajo, despidos colectivos, jubilación.

**SUMARIO:** 1. La relevancia de la negociación colectiva para alcanzar el objetivo de la descarbonización de las empresas. 2. Los sectores productivos más implicados en la descarbonización y el reflejo en la negociación colectiva principalmente sectorial. 3. Los complementos retributivos y la mejora profesional como estímulos a la descarbonización. 4. La formación de las personas trabajadoras, en especial su limitado reconocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras y vinculación con la PRL. 5. El fomento del transporte sostenible de las personas trabajadoras. 6. La flexibilidad laboral interna como alternativa a las extinciones contractuales. 7. Las cláusulas de extinción incentivada y de prejubilación. 8. La participación de las personas trabajadoras en el compromiso ambiental: nuevas competencias, cauces y garantías. 9. Conclusiones. 10. Bibliografía.

---

\* Trabajo realizado en el marco del Proyecto Coordinado de Investigación *Retos y oportunidades de la descarbonización para los sistemas de relaciones laborales, de protección social y de prevención de riesgos laborales* (ELP2020-2050), PID2022-139922NB-C21, Ministerio de Ciencias, Innovación y Universidades. Investigador principal: Prof. Dr. D. Sebastián de Soto Rioja, 2023-2026.

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



## Collective Bargaining in the Challenge of Decarbonization in Spain

---

**ABSTRACT:** This essay analyses the state of collective bargaining in Spain on the context of the important challenge that the decarbonization of companies implies, analysing the main clauses of state sectorial collective bargaining, due to its great capacity to have an impact on the adoption of specific clauses, without prejudice to the fact that it also studies the specific agreements of companies especially affected by the closure as a consequence of the strong limitations on carbon emissions, which represent the beginning of collective bargaining. In addition to the recurrently used clauses on occupational risk prevention and external flexibility, other clauses that are becoming more relevant are analysed, such as remuneration supplements and the professional progression of workers, training, sustainable mobility plans, as well as internal flexibility measures.

*Key Words:* Collective bargaining, collective bargaining agreements, decarbonization, sustainability, remuneration, commuting, continuing education, working conditions, collective dismissals, retirement.

## 1. La relevancia de la negociación colectiva para alcanzar el objetivo de la descarbonización de las empresas

La negociación colectiva está llamada a desempeñar un relevante papel en el nuevo modelo que impone la descarbonización, por su capacidad para facilitar mediante el diálogo social una transición más garantista, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras, al desafío de la descarbonización.

Este nuevo modelo responde a las recomendaciones adoptadas en ámbito internacional para favorecer una transición justa, donde se engarzan los objetivos ambientales, económicos y sociales, en su denominación en lengua inglesa *environmental, social and governance* (ESG), que han sido recogidos en la Agenda 2030 de la ONU, donde se contienen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Todo lo que ha impactado en el Derecho del Trabajo, que ha ido incorporando de manera progresiva medidas para hacer frente al cambio climático de forma transversal, como consecuencia del compromiso asumido por las empresas en la descarbonización de la economía<sup>1</sup>, incorporando como objetivo la protección del medioambiente<sup>2</sup>.

Este proceso parece que inevitablemente llevará a la reestructuración de las empresas con el fin de afrontar los cambios necesarios para la transición a una economía verde, con menos emisiones de carbono<sup>3</sup>. Pero también serán necesarias otras medidas de adaptación a este relevante cambio propias del Derecho del Trabajo, que el presente trabajo explora a través del análisis de las cláusulas negociales más relevantes, así como el reconocimiento de derechos a las personas trabajadoras y a los representantes de los trabajadores, que faciliten la descarbonización de la economía.

Por lo que el presente trabajo contribuye a la identificación de las cláusulas negociales incorporadas con mayor y menos frecuencia, pero que resultan de interés para el cumplimiento de los objetivos ESG, buscando el espacio de la negociación colectiva para destacar su importante papel en la

---

<sup>1</sup> Vid. S. BARCELÓN COBEDO, M.J. GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, *Crónica del seminario “Las consecuencias jurídico-laborales del compromiso climático de las empresas”*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2024, n. 8.

<sup>2</sup> Vid. F. VIGO SERRALVO, *La protección del medioambiente como fin propio del Derecho del Trabajo*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2024, n. 2.

<sup>3</sup> Vid. A. MÁRQUEZ PRIETO, *Autonomía colectiva y reestructuración sectorial en la transición ecológica*, en J.L. MONEREO PÉREZ (coord.), *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2024, pp. 201-204.

descarbonización de la economía, que trasciende de la participación en los procesos de reestructuración empresarial y la prevención de los riesgos laborales (PRL), como se podrá comprobar en el presente trabajo. Lo que se realiza analizando el estado actual de la negociación colectiva, especialmente sectorial.

El origen de los retos medioambientales arranca con la primera Conferencia Mundial sobre el Clima, de 1979, que motiva la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, creada en 1992, que fijaron niveles precisos de contaminación admisibles.

Las Directrices OIT de Transición Justa (2015) recogen reglas concretas que vienen también a favorecer mediante el diálogo social la transición justa, contribuyendo de esta forma al engarce de los objetivos ESG.

Todo este conjunto normativo ha impactado en países de la Unión Europea como son España, que han adoptado igualmente normas específicas para contribuir al reto de la descarbonización. De hecho, el Acuerdo de París de 2015, que fue ratificado en 2016 por la Unión Europea y en 2017 por España, ha marcado un punto importante de inflexión para la implementación de medidas relacionadas con el cambio climático con carácter general y con la descarbonización de la economía en sectores como el energético más particularmente<sup>4</sup>.

España ha adoptado también importantes normas, entre las que destaca especialmente la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, donde expresamente se realiza una llamada a la adopción, por parte de las empresas, de medidas para favorecer «la empleabilidad de trabajadores vulnerables y colectivos en riesgo de exclusión». A ello se une el previsible impacto del Proyecto de Ley de Información Empresarial sobre Sostenibilidad para la divulgación de la contribución de las empresas en cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza, aprobado con fecha de 29 de octubre de 2024, que incidirá sobre la trazabilidad de esta información.

Por su parte, las CCAA han adoptado igualmente en España numerosas normas para contribuir a la descarbonización en las empresas. Entre otras, el art. 73.2, letras *l* y *m*, de la Ley 3/2023, de 30 de marzo, de Economía Circular de Andalucía para luchar contra el cambio climático, se refiere a la importancia de la formación.

En este contexto, la concertación social ha alcanzado importantes

---

<sup>4</sup> Subraya la relevancia para la descarbonización L.C. FERNÁNDEZ-ESPINAR LÓPEZ, *La transición energética justa para las centrales térmicas de carbón en el contexto del marco normativo de aplicación y el Acuerdo de 24 de marzo 2021*, en *Actualidad Jurídica Ambiental*, 2021, n. 112, § 2.

acuerdos, que han incrementado la participación de la representación de las personas trabajadoras, con la adopción de relevantes medidas y la creación incluso de comisiones de seguimiento, en el marco de los Convenios de Transición Justa, suscritos entre el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, las organizaciones sindicales, las asociaciones empresariales, entre otros<sup>5</sup>. Tal y como se ha puesto de manifiesto<sup>6</sup>.

También la negociación colectiva ha desempeñado un relevante papel en este cambio, incorporando de forma progresiva, superados los obstáculos de la crisis económica y concienciadas las empresas de sus beneficios, cláusulas relacionadas con la protección del medioambiente<sup>7</sup>.

La principal plasmación de la transición justa, en relación con el medioambiente y la negociación colectiva, se contiene en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Concretamente, el Capítulo XVI, *Transición tecnológica, digital y ecológica*, de 2023 a 2025, se refiere a la necesidad de desarrollar la negociación colectiva mediante los procesos de participación de las personas trabajadoras en la empresa, subrayando la conveniencia de identificar las nuevas necesidades de cualificación, el rediseño de los puestos de trabajo y la reorganización del trabajo, así como la transición al empleo más sostenible. Para lo que se destaca la incorporación de obligaciones empresariales de información y de la formación a las personas trabajadoras, así como la implantación negociada de planes de movilidad sostenible dirigidos al fomento del transporte

---

<sup>5</sup> Se han suscrito hasta el momento dos. De un lado, el Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el período 2019-2027, suscrito el 24 de octubre de 2018, por el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, la Federación de Industria de Comisiones Obreras (CCOO Industria), la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA) y la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera (USO) y la Federación Nacional de Empresarios de Minas de Carbón (Carbunió). Por otro lado, el Acuerdo por una Transición Energética Justa para Centrales Térmicas en Cierre, que fue suscrito en abril de 2020, por el Ministerio para la Transición Ecológica, el Reto Demográfico, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, CCOO Industria, UGT FICA, así como las compañías con centrales térmicas en cierre (Endesa, Iberdrola, Naturgy y EDP, esta última en marzo de 2021).

<sup>6</sup> Vid. A. MÁRQUEZ PRIETO, *op. cit.*, pp. 211-215. Un detallado análisis sobre el conjunto de normas y acciones adoptadas en el marco de los Convenios de Transición Justa en L.C. FERNÁNDEZ-ESPINAR LÓPEZ, *op. cit.*

<sup>7</sup> Vid. H. ÁLVAREZ CUESTA, *La protección del medio ambiente en la negociación colectiva*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p. 724. En esta dirección, analiza la posible incorporación como finalidad del Derecho del Trabajo F. VIGO SERRALVO, *op. cit.*

colectivo en lugares de gran concentración de personas trabajadoras<sup>8</sup>.

En la implementación de estas cláusulas, la negociación colectiva se ha plasmado en distintos tipos de acuerdos, que han impulsado la adopción progresiva de medidas con impacto diverso en la protección medioambiental en el ámbito del Derecho del Trabajo, teniendo una gran relevancia los convenios colectivos de sector, por su capacidad para impactar en la negociación que se desarrolla en las empresas<sup>9</sup>.

Los convenios colectivos sectoriales tienen una relevancia desigual en la descarbonización de las empresas, dada el distinto número de personas trabajadoras incluidos en ellos, así como la heterogénea recepción de las cláusulas relativas al compromiso medioambiental. Lo que se estudiará en las siguientes páginas.

## **2. Los sectores productivos más implicados en la descarbonización y el reflejo en la negociación colectiva principalmente sectorial**

Los convenios colectivos sectoriales más relacionados, en atención al código CNAE, con la descarbonización, que además han desarrollado las cláusulas medioambientales con mayor detalle, afectan a: 1) la industria química<sup>10</sup>, que emplea un amplio grupo de productos con alto riesgo ambiental; 2) la industria agroalimentaria<sup>11</sup>, donde se inserta el sector cárnico que es responsable de una buena parte de las emisiones de gases invernadero; 3) la construcción y las industrias extractivas, en cuyo ámbito respectivamente se han adoptado importantes medidas para la descarbonización de los edificios<sup>12</sup> y se desenvuelve la industria de la

---

<sup>8</sup> Hacen referencia también a los Planes de movilidad sostenible (art. 7, VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento).

<sup>9</sup> La disposición adicional octava del XX Convenio Colectivo general de la industria química establece un plazo de seis meses para la adopción de la Estrategia para el desarrollo competitivo y sostenible de la Industria Química 2030.

<sup>10</sup> De los 4 convenios colectivos sectoriales estatales o autonómicos analizados del sector de la industria química (CNAE-20) 2 contienen cláusulas relativas a la protección del medio ambiente, que se refiere además a cuestiones relativas a la libre designación en los ascensos, la posibilidad de implantar sistemas integrados para la vigilancia del medioambiente y la representación de las personas trabajadoras en la empresa. Estos convenios se analizan a lo largo del presente trabajo.

<sup>11</sup> De los 49 convenios colectivos sectoriales estatales o autonómicos analizados del sector de la industria de la alimentación (CNAE-10) tan solo 8 contienen cláusulas relativas a la protección del medio ambiente, que se refiere además a cuestiones relativas a la representación de las personas trabajadoras en la empresa. Estos convenios se analizan a lo largo del presente trabajo.

<sup>12</sup> *Vid.* D. HUERTA CARRASCOSA ET AL., *La descarbonización de la edificación en todo su ciclo de*

minería del carbón directamente afectada por la descarbonización<sup>13</sup>; 4) la industria energética y el petróleo, que igualmente utilizan gran cantidad de carbón para el desarrollo de su actividad productiva, transitando en la actualidad a formas menos contaminantes como la energía solar, la energía geotérmica o el hidrógeno verde. Como ejemplo más notable de esta evolución, destaca las experiencias negociales del sector cementero, como ha sido subrayado<sup>14</sup>.

Asimismo, interesa recalcar de los sectores productivos mencionados anteriormente, en relación con el presente trabajo, los convenios colectivos de empresa sobre la extracción del carbón<sup>15</sup>, adoptados en el marco las limitaciones impuestas sobre todo desde la Unión Europea, que han impactado en muchas empresas españolas. Lo que ha hecho que las cláusulas negociales tengan solo relevancia en ciertas materias, como se destacará a lo largo del presente trabajo, relacionadas especialmente con la reestructuración empresarial.

Por todo ello, el estudio aquí se centra sobre todo en los convenios colectivos sectoriales, donde se observa un mayor desarrollo de las cláusulas negociales. Si bien, el clausulado recoge referencias muy generales al medioambiente<sup>16</sup>, disponiendo tan solo algunos la necesidad de establecer objetivos e indicadores claros para contribuir a los objetivos medioambientales<sup>17</sup>. Estas concreciones de los niveles aceptables de emisión se recogen en normas técnicas, aprobadas generalmente en ámbito sectorial, donde sí se especifican los compromisos y los retos del sector en

---

*vida*, en *Revista de Obras Públicas*, 2021, n. 3631.

<sup>13</sup> De los 24 convenios colectivos sectoriales estatales o autonómicos analizados del sector de la industria de la construcción (CNAE-F) y de los 15 convenios colectivos de la industria extractiva de los que tan solo 2 se añaden a los 13 que pertenecen a la construcción para formar estos 15 convenios colectivos (CNAE-B) 10 convenios colectivos contienen cláusulas relativas a la protección del medio ambiente, que se refiere además a cuestiones relativas a la PRL, así como la representación de las personas trabajadoras en la empresa. Estos convenios se analizan a lo largo del presente trabajo.

<sup>14</sup> Vid. C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *La gobernanza colectiva para una transición ecolaboral justa: el papel de la negociación colectiva*, en M. MIÑARRO YANINI (ed.), *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA, 2021, p. 113-117.

<sup>15</sup> En la actualidad cabe destacar, los convenios colectivos de las siguientes empresas, que se insertan en el CNEA-F.05.antracita, hulla y lignito: Convenio Colectivo de la empresa Carbonar, Convenio Colectivo de Empresa Nacional Hulleras del Norte (Hunosa), Convenio colectivo de Unión Minera del Norte, Convenio colectivo de la empresa Hullera Vasco Leonesa.

<sup>16</sup> Vid. H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, pp. 725-728. En el mismo sentido, E. CALZADA, D. TRAVÉ, O. FÉLIX, *Negociación colectiva y sostenibilidad*, en [www.cuatrecasas.com](http://www.cuatrecasas.com), 4 diciembre 2023.

<sup>17</sup> Cfr. art. 71, XX Convenio Colectivo general de la industria química; art. 68, Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines.

materia de descarbonización. Por lo que los convenios colectivos sectoriales, como vienen sucediendo en el resto de materia relacionadas con los compromisos medioambientales y sociales, se centran en la concreción de los derechos y de las obligaciones de las partes, sin realizar generalmente especificaciones técnicas sobre las emisiones.

Tan solo algunos de estos convenios colectivos sectoriales analizados recogen cláusulas de comportamiento responsable para las personas trabajadoras<sup>18</sup>, refiriéndose la mayoría a las obligaciones de las empresas afectadas por el convenio colectivo o a los derechos que se reconocen a las personas trabajadoras en relación con el medioambiente, incluidos a los representantes de las personas trabajadoras, como tendremos ocasión de comprobar a lo largo del presente trabajo.

De entre las materias más conectadas con la negociación colectiva cabe destacar aquellas que se analizan en los siguientes apartados, identificando las mejores prácticas negociadoras de la selección que se ha realizado. A ello se suman otras, como la PRL, asociadas a la protección del medioambiente<sup>19</sup>, aunque el engarce jurídico entre ambas disciplinas esté pendiente de una mayor concreción técnica.

De hecho, la PRL aparece con frecuencia en los convenios colectivos vinculadas a la protección del medio-ambiente, aunque estas cláusulas no será analizadas en el presente estudio, que se detendrá más en otras cláusulas que resulta de mayor interés por haberse comenzado a incorporar

---

<sup>18</sup> Cfr. DA 4ª, *Protección del medioambiente*, Convenio colectivo nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales: «Las partes firmantes del presente convenio recomiendan a las empresas y trabajadores afectados por el mismo la conveniencia de tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin mejorar, paulatinamente, las siguientes áreas: Reducción del consumo energético. Reducción del consumo de agua. Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles. Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados. Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental. Incrementar la concienciación de los trabajadores, Se recomienda colocar recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual»; DA 7ª, *Prever el mínimo de rechazo y de residuos*, V Convenio colectivo general de la industria salinera: «Adaptación y adecuación de embalajes a lo establecido por normativa. No pueden utilizarse señales, o símbolos relativos a la calidad o al medio ambiente sino en la medida en que se refieren a una producción que justifique su inclusión sobre los embalajes y los documentos mercantiles».

<sup>19</sup> Cfr. arts. 12-16, VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento; art. 27.2, Convenio Colectivo Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado); art. 36, Convenio Colectivo del sector Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de Aceitunas de Murcia; VII Convenio colectivo general del sector de la construcción. Subraya esta conexión entre medioambiente y PRL H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, pp. 729-732.

en los convenios colectivos, sobre todo de ámbito sectorial. Tales son aquellas relativas a las condiciones retributivas y de progresión profesional, la flexibilidad laboral, la protección del empleo de las personas trabajadoras en el contexto de las medidas adoptadas para la descarbonización favoreciendo las desvinculaciones y el retorno al empleo tras las medidas extintivas, así como al derecho de participación de los representantes de las personas trabajadoras como forma de reforzar la vigilancia del cumplimiento de los compromisos ambientales.

### **3. Los complementos retributivos y la mejora profesional como estímulos a la descarbonización**

Algunos convenios colectivos sectoriales concretan que las personas responsables del medio ambiente, en coherencia con los estudios superiores universitarios que cursan, se incluyen en el nivel retributivo más alto de los cuadros de clasificación profesional. Lo que hace que su salario base sea elevado, en relación con otras personas trabajadoras del mismo sector con ocupaciones diferentes<sup>20</sup>.

Junto con el salario base, las empresas pueden pagar por la prestación de servicio de las personas trabajadoras otras retribuciones distintas, tanto en metálico como en especie (art. 26.1 ET). De hecho, se le atribuye, en España, a la negociación colectiva, o en su defecto al contrato individual de trabajo, la determinación de la estructura del salario, que incluye tanto el salario base como unidad de tiempo o de obra, como los complementos salariales. Éstos se fijan, en su caso, «en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa» (art. 26.3 ET).

Dentro de estos complementos salariales, se diferencia generalmente entre los de carácter fijo y los de carácter variable. La negociación colectiva ha recogido de forma aislada, aunque de manera destacable a los efectos del presente estudio, el sistema de retribución variable como forma para incentivar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de los objetivos de sostenibilidad de las empresas<sup>21</sup>, así como de favorecer desplazamientos colectivos al lugar de trabajo, especialmente en aquellos alejados de la ciudad. Lo que se ha vinculado a la sostenibilidad y a la compensación por los gastos generados durante el desarrollo de la actividad

<sup>20</sup> Anexo III, Convenio Colectivo del sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León.

<sup>21</sup> Art. 34, *Retribuciones variables en función de objetivos y resultados*, XX Convenio Colectivo general de la industria química.

laboral.

Generalmente, los convenios colectivos sectoriales que incluyen cláusulas retributivas relacionadas con las obligaciones y los compromisos en materia medioambiental han vinculado este componente a la parte variable de la retribución de la persona trabajadora<sup>22</sup>, como uno más de los elementos que deben considerarse para la determinación de esta parte variable de la retribución<sup>23</sup>, pudiendo percibirse incluso por el trabajo realizado de forma colectiva<sup>24</sup>.

Del estudio realizado, se desprende que algunos convenios colectivos establecen la posibilidad de progresar económica o profesionalmente en atención al grado de responsabilidad y al cumplimiento de los objetivos medioambientales marcados por la empresa<sup>25</sup>. Esto responde a la previsión existente en el art. 23.2 ET de que la negociación colectiva determine el ejercicio del derecho a la progresión profesional, con respeto a la ausencia de discriminación, directa e indirecta, por razón de sexo.

Lo que deberán respetar estas cláusulas negociales en sectores como el medioambiente, donde existen diferencias en la participación de las mujeres y los hombres en las titulaciones de la rama de STEM, estableciendo las compensaciones que sean necesarias, a través de la propia negociación colectiva (art. 17.4 ET).

Como cierre sobre la importancia que tiene la negociación sobre estas cláusulas donde se combinan retribución y medioambiente, conviene destacar que diversos estudios apuntan a la creciente incorporación de sistemas de compensación para personas con puestos de responsabilidad, con indicadores sobre la descarbonización, en los países europeos (aunque menos en España), en Australia y en Canadá<sup>26</sup>. Ejemplo de su impacto es Iberdrola, como grupo empresarial español del sector energético con presencia destacada en el mundo, que viene retribuyendo por los resultados

---

<sup>22</sup> *Cfr.* art. 34, XX Convenio Colectivo general de la industria química; art. 44.3, XXII Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; art. 23, Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial.

<sup>23</sup> *Cfr.* art. 34, XX Convenio Colectivo general de la industria química; art. 44.3, XXII Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; art. 23, Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial.

<sup>24</sup> Art. 23, Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial.

<sup>25</sup> El art. 19.1 del XX Convenio Colectivo general de la industria química establece que la empresa pueda libremente designar al personal responsable del medioambiente.

<sup>26</sup> *Vid.* S. COHEN, I. KADACH, G. ORMAZABAL, S. REICHELSTEIN, *Executive Compensation Tied to ESG Performance: International Evidence*, en *Journal of Accounting Research*, 2023, vol. 61, n. 3, p. 819.

en materia de descarbonización a sus directivos desde 2017<sup>27</sup>.

Estas previsiones que incrementan la retribución o fomentan la progresión profesional de las personas trabajadoras, cuando se contribuye al cumplimiento de objetivos relacionados con el compromiso de las empresas en materia de descarbonización, son un claro espacio para la negociación colectiva en España.

#### **4. La formación de las personas trabajadoras, en especial su limitado reconocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras y vinculación con la PRL**

Otra de las competencias de la negociación colectiva es la concreción del derecho a la formación de las personas trabajadoras en relación con las empresas, que ha tenido en un desarrollo escaso, por lo que se refiere al Derecho del Trabajo en España, como se ha destacado abundantemente<sup>28</sup>.

No obstante, su relevancia respecto del cumplimiento de los compromisos y de las obligaciones en materia medioambiental de las empresas ha sido subrayado por la doctrina científica<sup>29</sup>, especialmente en el marco de los objetivos ESG propiciados por la transición justa<sup>30</sup>, habiéndose reclamado además su vinculación a la empresa<sup>31</sup>.

Por lo que se refiere específicamente a la descarbonización de las empresas, la creciente y constante adopción de normas y criterios técnicos acerca de los niveles máximo de emisión de carbón y la forma de reducción en atención al sector justifican la necesidad de potenciar la formación de las personas trabajadoras en las empresas, con el fin de que la formación se vincule directamente con el puesto de trabajo. De hecho, la formación continua resulta clave en el reto de la descarbonización de las empresas, habida cuenta de la necesidad de capacitar a las personas trabajadoras en la adaptación de su trabajo a un empleo más sostenible desde el punto de vista medioambiental y en las competencias para desarrollar nuevas funciones engarzadas con el empleo verde.

---

<sup>27</sup> Vid. IBERDROLA, *Política de remuneraciones de los consejeros*, 2024.

<sup>28</sup> Vid. A.M. MORENO MÁRQUEZ, *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, Aranzadi, 2023, p. 44.

<sup>29</sup> Vid. H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, pp. 743-745.

<sup>30</sup> Vid. D.M. CAIRÓS BARRETO, *Formación en el trabajo, negociación colectiva y transiciones justas*, en VV.AA., *Empleo y protección social. Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, p. 60.

<sup>31</sup> Vid. C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *op. cit.*, p. 106.

No obstante, los convenios colectivos sectoriales analizados únicamente en el presente estudio, aunque comprenden distintos sectores productivos, se refieren a la formación de las personas trabajadoras de forma bastante escasa<sup>32</sup>, e incluso limitada, con tan solo algunas excepciones<sup>33</sup>. Pese a que el Derecho del Trabajo español reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones en el puesto de trabajo, considerándola tiempo de trabajo a todos los efectos (art. 23.1.d ET), lo que solo reconocen algún convenio colectivo de los analizados de forma expresa<sup>34</sup>.

El Derecho del Trabajo español también reconoce el derecho a la formación para el cumplimiento de la legislación con carácter general (art. 23.3 ET), aunque los convenios colectivos sectoriales analizados, por lo que se refiere a la descarbonización, carezcan de alusiones expresas, salvo aquellas que se puedan derivar de la PRL. E incluso regulan otros derechos instrumentales, como la adaptación del horario de trabajo o los permisos, que la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> *Cfr.* art. 15, VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento; Anexo VI, Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025; VII Convenio colectivo general del sector de la construcción; IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

<sup>33</sup> Art. 15, VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento: «Las empresas cementeras garantizarán que cada trabajador reciba la suficiente y adecuada formación teórica y práctica en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo derivados de la introducción de combustibles no convencionales. Además, se comprometen a impartir anualmente, sin coste para los trabajadores y, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral, formación específica en materia de medio ambiente».

<sup>34</sup> Art. 20, VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento: «El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Medio Ambiente. Adicionalmente, los Delegados de Medio Ambiente dispondrán de 5 horas mensuales para formación en materia de medio ambiente promovida por los sindicatos firmantes».

<sup>35</sup> *Cfr.* art. 23.1.a ET: «Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional»; art. 23.1.b ET: «A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional»; art. 23.1.c ET: «A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo»; art. 23.3 ET: «Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa,

En algún convenio colectivo sectorial analizado para el presente estudio, se hace referencia a la formación en medio ambiente del personal directivo<sup>36</sup>, lo que corresponde con la responsabilidad, incluso penal, que puede derivarse de sus actuaciones en la empresa. De hecho, la formación es clave en los programas de cumplimiento normativo interno de las empresas que tratan de minimizar el riesgo de incurrir en ilícitos penales (art. 31-*bis*, LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal) o administrativos, así como de fijar estándares de conducta responsables para las personas trabajadoras, como podrían ser, en lo que aquí interesa destacar y han sido subrayados anteriormente, aquellos relacionados con la descarbonización.

No obstante, tan solo algunos convenios colectivos han regulado, en actividades donde realmente se puede producir daños graves, las consecuencias disciplinarias en caso de faltas de diligencia relacionadas con el medio ambiente, que se gradúan en atención a la responsabilidad o al daño producido<sup>37</sup>. En todo caso, la formación que la empresa proporcione es clave para la apreciación de la posible sanción laboral, lo que resalta nuevamente la importancia de la negociación colectiva, en atención a lo establecido en el art. 58 ET, por su capacidad para graduar las sanciones.

A este respecto, los convenios colectivos sectoriales analizados, de forma mucho más generalizada, reconocen el derecho a la formación en materia de medioambiente, aunque no se refieran expresamente a la descarbonización, en relación con la representación de las personas trabajadoras en la empresa que tiene atribuida la competencia de vigilancia y de control en esta materia. Esto se debe a la conexión establecida con la PRL, donde la formación resulta exigible como obligación empresarial<sup>38</sup>, en contraste con las otras finalidades de progresión o de correcta ejecución de la prestación de servicios que tienen una menor exigencia.

En todo caso, la forma en la que se concreta esta formación tampoco queda suficientemente precisada en los convenios colectivos sectoriales analizados, como sucede con carácter general para los otros contenidos

---

acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva [...]. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario».

<sup>36</sup> Anexo XII, apartado 2, *Formación por puesto de trabajo o por oficio*, Convenio Colectivo para el sector de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria, para el periodo 2017-2021.

<sup>37</sup> *Vid.* H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, pp. 745-746.

<sup>38</sup> *Vid.* A.M. MORENO MÁRQUEZ, *op. cit.*, p. 196.

formativo<sup>39</sup>, sino que esta obligación debe entenderse concretada por las normas técnica de aplicación al sector.

Con carácter general, la legislación española establece la obligación empresarial de contar con planes de formación propios, negociados con la representación de las personas trabajadoras en las empresas, que tienen como finalidad la concreción de los objetivos formativos especialmente. Sin embargo, la forma en la que se ejecuta esta formación, que puede realizarse por la propia en empresa con sus recursos o por una empresa especializada en formación, queda generalmente a criterio de la propia empresa, como han recordado los pocos convenios colectivos sectoriales analizados que se refiere a la formación en materia de medioambiente<sup>40</sup>. Pues los convenios colectivos con carácter general no suelen entrar a realizar estas precisiones, salvo que el desarrollo de la profesión requiera algún tipo de permiso relacionado con la formación (tarjeta, carnet, entre otros)<sup>41</sup>.

Ni tampoco han reforzado los convenios colectivos sectoriales el derecho a la formación continua, que puede invocarse sobre la garantía de protección en el empleo derivada del art. 52.1.b ET, en relación con las adaptaciones del puesto de trabajo, cuando la empresa no haya cumplido con su obligación de formación (art. 23.1.d ET). Lo que, en todo, caso constituye una tónica general de la legislación española, que precisa reforzar el ejercicio del derecho a la formación continua que se deriva de los arts. 23 y 52 ET para cumplir los objetivos de ESG de la transición justa, como se ha apuntado<sup>42</sup>.

Junto con las referencias anteriores de los convenios colectivos sectoriales analizados, cabe destacar que el Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el período 2019-2027 (firmado en 2018), contiene importantes fondos para la formación continua y el reciclaje profesional de las personas trabajadoras afectadas por los cierres de estas empresas, que están conectadas directamente con la descarbonización, así como para las personas desempleadas como consecuencia de las medidas de ajuste

---

<sup>39</sup> *Ibidem*, pp. 205-208.

<sup>40</sup> *Cfr.* art. 20, VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento: «La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia»; Anexo VI, Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025: «Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales».

<sup>41</sup> *Vid.* A.M. MORENO MÁRQUEZ, *op. cit.*, pp. 201-202.

<sup>42</sup> *Vid.* D.M. CAIRÓS BARRETO, *op. cit.*, p. 71.

realizadas<sup>43</sup>.

De la misma forma, el Acuerdo por una Transición Energética Justa para Centrales Térmicas en Cierre, que fue suscrito entre los Ministerios (firmado 2020), también contiene previsiones sobre la formación para favorecer el reciclaje de las personas afectadas por estos cierres<sup>44</sup>, impulsando por tanto medidas que promueven la empleabilidad de las personas afectadas por estas reestructuraciones.

La mejora de los derechos de formación de las personas trabajadoras son también un claro espacio para la negociación colectiva, dado el interés por asegurar la cualificación y por garantizar la recualificación en un contexto de cambios como el que impulsa el desafío de la descarbonización.

## 5. El fomento del transporte sostenible de las personas trabajadoras

En la negociación colectiva, ha sido muy frecuente la inclusión de cláusulas donde las empresas venían obligadas a facilitar la movilidad de las personas trabajadoras a través del transporte colectivo al centro de trabajo, como consecuencia de que muchas empresas se situaban fuera del núcleo urbano. Con la ubicación de los centros de trabajo en las ciudades como consecuencia de la desaparición de muchas fábricas y la creación de nuevas profesiones, las personas trabajadoras han empleado otras formas de desplazamiento al centro de trabajo, como son el transporte privado.

A los efectos de valorar la importancia de adoptar medidas de fomento del transporte sostenible en los desplazamientos que realizan las personas trabajadoras para desarrollar su prestación de servicios, debe tenerse en cuenta que el transporte privado se utiliza mayoritariamente en España<sup>45</sup>, lo que además debe conjugarse con que el 78,2% de los hogares en España tienen coche y tan solo un 4% de estos coches es ecológico<sup>46</sup>. Al mismo

---

<sup>43</sup> Entre ellas 1 M € para los servicios de orientación laboral de las personas trabajadoras, que han beneficiado a 236 personas trabajadoras hasta el 31 de julio de 2023, en contraposición con el número inferior de personas beneficiarias desempleadas y en otras situaciones que impiden la búsqueda de empleo, que fueron un total de 72, ofertándose esta formación a las personas inscritas en la bolsa. *Vid.* INSTITUTO PARA LA TRANSICIÓN JUSTA, [5 años del acuerdo marco para una transición justa de la minería del carbón y desarrollo sostenible de las comarcas mineras para el periodo 2019-2027](#), 2023.

<sup>44</sup> *Vid.* INSTITUTO PARA LA TRANSICIÓN JUSTA, [Acuerdo por una transición energética justa para centrales térmicas en cierre: el empleo, la industria y los territorios](#), 2023.

<sup>45</sup> El 63% en 2021, según datos del INE, [Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas \(ECEPOV\). Año 2021. Datos definitivos](#), Nota de prensa, 20 diciembre 2022.

<sup>46</sup> *Vid.* INE, [Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas \(ECEPOV\). Año 2021. Datos definitivos](#), Nota de prensa, 22 febrero 2023.

tiempo debe también considerarse que muchas empresas han intentado la supresión unilateral del transporte colectivo como medida para ajustar los costes de producción<sup>47</sup>, actuando en la dirección inversa a las medidas que fomentan el transporte sostenible, mientras el Gobierno se plantea impulsar formas alternativas al transporte privado.

También debe tenerse en cuenta que el teletrabajo, que es igualmente otra de las medidas vinculadas con la sostenibilidad ambiental y especialmente a la descarbonización<sup>48</sup>, ha tenido menos desarrollo del esperado en España, como se constata por el retorno a los centros de trabajo una vez superadas las restricciones sanitarias del Covid-19, pese al incremento experimentado en 2023 respecto de 2024<sup>49</sup>. Ni tampoco ha tenido una relevante acogida en la negociación colectiva, pese a su destacada relevancia.

En este marco, hay que recordar que el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible, aprobado por el Consejo de Ministros en 2024, establece la obligatoriedad de que todas las empresas, incluso las públicas, cuenten con medidas favorecedoras del transporte sostenible, cuando tengan 500 personas trabajadoras en total, o bien 250 personas trabajadoras por turno. También se recoge, como se comentaba en la introducción del presente estudio, en el Capítulo XVI, *Transición tecnológica, digital y ecológica*, del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito en 2023, el fomento de la movilidad sostenible.

No obstante, la realidad es que la negociación colectiva ha incorporado escasamente las cláusulas de transporte sostenible de las personas trabajadoras en los desplazamientos motivados por el cumplimiento de su

---

<sup>47</sup> Han considerado contrario a derecho la decisión empresarial unilateral de suprimir el autobús (art. 41 ET) STS 16 abril 1999 (rec. 2865/1998), STS 3 julio 2024 (ECLI ES:TS:2024:3980), salvo que se tratase de una ayuda social y existiera una ley que imponga la supresión, STSJ Galicia 29 mayo 2015 (ECLI ES:TSJGAL:2015:4505), o bien se tratara de un derecho colectivo suprimido y no contractualizado, STSJ La Rioja 18 junio 2020 (ECLI ES:TSJLR:2020:202). Igualmente, se ha considerado contrario a derecho el acuerdo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo sobre su eliminación (art. 41 ET), cuando la empresa no justifica las causas concurrentes en atención a pérdidas/ahorro, considerando como argumentos para mantenerlos razones distintas al medioambiente; STSJ País Vasco 20 septiembre 2022 (ECLI ES:TSJPV:2022:2959): porcentaje de personas trabajadoras que lo utilizan (31%) e imposibilidad de transporte público alternativo.

<sup>48</sup> Vid. A. FERNÁNDEZ CARRASCO, *Un año de teletrabajo: así reducimos las emisiones de CO2*, en [es.greenpeace.org](https://es.greenpeace.org), 9 marzo 2021.

<sup>49</sup> Vid. INE, *Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas. Año 2023 – Primer trimestre 2024. Datos definitivos*, Nota de prensa, 21 octubre 2024.

prestación de servicios<sup>50</sup>, pese a su importancia para el medioambiente<sup>51</sup>, aunque existen compromisos sobre la elaboración e implantación de los planes de movilidad sostenibles en distintos sectores productivos<sup>52</sup>.

En particular, cabe destacar, en relación con las cláusulas de transporte sostenible recogidas en la negociación colectiva, sobre todo el fomento del transporte colectivo<sup>53</sup>, aunque no sea necesariamente con los medios de la empresa o con cargo a la empresa.

Existen otras cláusulas que pueden incluirse aquí, como son la flexibilidad en los horarios o en los días de trabajo que fomenten el uso del transporte colectivo de las personas trabajadoras en los desplazamientos motivados por el desarrollo de su prestación de servicios, que puede encontrar el apoyo de las personas trabajadoras y de los representantes de las personas trabajadoras, por las ventajas en el ejercicio de la conciliación<sup>54</sup>. También la inclusión de cláusulas relacionadas con el transporte individual en fórmulas igualmente sostenibles (como son las bicicletas, o bien los patinetes<sup>55</sup>), aunque esto conlleva un importante riesgo desde el punto de vista de la PRL y serán realmente sostenibles si utilizan energías alternativas a la eléctrica.

## 6. La flexibilidad laboral interna como alternativa a las extinciones contractuales

Dada la necesidad de facilitar la adaptación de las condiciones laborales a las empresas, las reformas españolas han venido implantado distintas medidas de flexibilidad laboral interna, que pueden acabar aplicándose en el contexto de la descarbonización, especialmente si se producen sobrecostes en los procesos de producción que quiebren el equilibrio económico de las empresas y produzcan una crisis económica en los sectores productivos más implicados en la descarbonización.

Las medidas de flexibilidad laboral interna difieren de las externas en

---

<sup>50</sup> Vid. M.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Una tímida pero creciente apuesta de la negociación colectiva por los planes de movilidad sostenible*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), *op. cit.*, p. 717.

<sup>51</sup> Vid. H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, p. 753.

<sup>52</sup> Art. 7, VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento: «las empresas cementeras en Andalucía se comprometen al estudio, la elaboración e implantación de planes de movilidad sostenibles, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, y en el período de vigencia del presente acuerdo».

<sup>53</sup> Vid. M.R. MARTÍNEZ BARROSO, *op. cit.*, p. 720.

<sup>54</sup> *Idem.*

<sup>55</sup> *Idem.*

que el ajuste permite el mantenimiento total o parcial del empleo de las personas trabajadoras, lo que se realiza mediante diversas instituciones jurídicas, decididas unilateralmente por las empresas, ante causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que pueden implicar, en atención a la ordenación clásica que sigue el criterio de la menor a la mayor gravedad, las siguientes alteraciones en las condiciones inicialmente pactadas: el cambio en el puesto de trabajo, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la movilidad geográfica o la suspensión temporal del empleo (arts. 39, 40, 41 y 47 ET).

También otras medidas de ajuste que pueden adoptarse, como alternativa a la extinción colectiva, son las cláusulas de descuelgue de los convenios colectivos, que permiten la inaplicación de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo (art. 82.3 ET).

A ellas se han sumado más recientemente otras medidas de flexibilidad interna que facilitan la alteración de las condiciones inicialmente pactadas, por causas relacionadas con catástrofes y/o la climatología. Estas medidas suponen una alternativa al régimen jurídico de la imposibilidad de la prestación de servicios de la persona trabajadora, regulada en el art. 30 ET, que repercute el riesgo exclusivamente en la empresa.

Tales medidas de flexibilidad interna consisten en el reconocimiento de cuatro días de permisos retributivos (art. 37.3.g ET), la alteración al régimen de teletrabajo (art. 37.3.g ET) o la suspensión del contrato de trabajo superados los cuatro días de permisos retribuido (art. 37.3.g en conexión con el art. 47.6 ET) en caso de que existan condiciones meteorológicas adversas.

Sin embargo, los convenios colectivos analizados no recogen previsiones especiales relacionadas con las medidas citadas anteriormente, aplicándose en los mismos términos que se plasman generalmente en el marco de la negociación colectiva. Por lo que la implementación de medidas de flexibilidad interna queda a los acuerdos individuales o a los colectivos que puedan alcanzarse para evitar las extinciones de los contratos de trabajo, en el marco generalmente de los planes sociales obligatorios, que se negocian con la parte social, antes de la adopción de las medidas de ajuste colectivo (art. 51 ET). De hecho, los convenios colectivos de empresa sobre la extracción del carbón hacen referencia a la preocupación por el empleo en este específico sector, como consecuencia de la previsible reducción de los niveles admitidos de carbón<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Cláusulas sexta y séptima, Convenio Colectivo de la empresa Carbonar.

## 7. Las cláusulas de extinción incentivada y de prejubilación

Junto con las medidas de flexibilidad interna anteriormente analizadas que permiten la alteración temporal o definitiva de las condiciones de trabajo inicialmente fijadas en el contrato, la negociación colectiva y los planes sociales obligatorios suelen proyectarse como mecanismos para fomentar la jubilación de quienes se encuentran cercanos a la edad ordinaria de retiro, evitando de esta forma los despidos colectivos, en el marco de la obligatoria negociación de los planes sociales (art. 51 ET).

Sin embargo, pocos convenios colectivos de empresas recogen la promoción de la jubilación anticipada (art. 207, RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social)<sup>57</sup>, pese a la preocupación por el empleo existente en las empresas del carbón, como consecuencia de la previsible reducción de los niveles admitidos por imposición de las normas internacionales y europeas señaladas al inicio del presente trabajo.

Tampoco contemplan la jubilación parcial como fórmula alternativa, aunque pudiera tratarse de una forma manera eficaz de evitar los despidos objetivos y colectivos (arts. 51y 52 ET). Pese a que las reformas laborales en España han venido alterando su regulación jurídica para impulsar el relevo generacional en las empresas y facilitar alternativas a la jubilación en la edad ordinaria.

No obstante, existen importantes acuerdos que incluyen expresamente las cláusulas de extinción incentivada y de desvinculación en las empresas del sector del carbón, realizados en el contexto del Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el período 2019-2027, firmado en 2018. Estos acuerdos se han plasmado en ayudas, a las que pueden acceder las empresas y las personas trabajadoras, articuladas por el RD-Ley 25/2018, de 21 de diciembre, de medidas urgentes para una transición justa de la minería del carbón y el desarrollo sostenible de las comarcas mineras, siempre que la relación se haya producido como consecuencia del cierre efectivo de la unidad de producción el 31 de diciembre de 2018, así como la extinción tenga lugar en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2025. Todo ello sin perjuicio de las disposiciones transitorias que permiten la aplicación de plazos distintos, en condiciones excepcionales.

Frente a los planes de reconversión dictados anteriormente, donde las prejubilaciones supusieron un 67% frente al 33% de las bajas incentivadas,

---

<sup>57</sup> Art. 43, Convenio Colectivo de la empresa Hullera Vasco Leonesa.

el Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el período 2019-2027 se ha plasmado en un 90% de prejubilaciones frente al 10% de bajas incentivadas<sup>58</sup>.

También el Acuerdo por una Transición Energética Justa para Centrales Térmicas en Cierre, firmado en 2020, se ha traducido en prejubilaciones, sobre todo en las empresas principales de este sector<sup>59</sup>. Lo que confirma la relevancia de las medidas extintivas frente a las medidas de flexibilidad interna analizadas en el anterior apartado y al fomento de la jubilación.

Asimismo, existen algunas previsiones relacionadas con el retorno al mercado de trabajo tras la extinción contractual de las personas trabajadoras que han realizado prestaciones de servicios previas, que sucede en aplicación de las medidas de flexibilidad externa, especialmente por la vía del despido objetivo y colectivo, en lo que aquí interesa destacar. En este punto, cabe destacar que el Reglamento 2021/691/UE, de 28 de abril de 2021, relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos, por el que se deroga el Reglamento 1309/2013/UE, favorece «las transformaciones socioeconómicas causadas por la globalización y los cambios tecnológicos y medioambientales ayudando a los trabajadores despedidos y a los trabajadores por cuenta propia que hayan cesado en sus actividades para adaptarse al cambio estructural».

En España, el Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el período 2019-2027, firmado en 2018, así como como el Acuerdo por una Transición Energética Justa para Centrales Térmicas en Cierre, firmado en 2020, contienen algunas medidas, como las bolsas de recolocación o la formación, destinadas a favorecer el retorno al mercado de trabajo, aunque resulta indudable la relevancia de los acuerdos alcanzados para favorecer la extinción incentivada y las prejubilaciones, sobre todo en las empresas en desmantelamiento del sector del carbón a las que se ha hecho referencia anteriormente.

---

<sup>58</sup> Vid. INSTITUTO PARA LA TRANSICIÓN JUSTA, [5 años del acuerdo marco para una transición justa de la minería del carbón y desarrollo sostenible de las comarcas mineras para el periodo 2019-2027](#), cit.

<sup>59</sup> Vid. INSTITUTO PARA LA TRANSICIÓN JUSTA, [Acuerdo por una transición energética justa para centrales térmicas en cierre: el empleo, la industria y los territorios](#), cit., p. 53.

## 8. La participación de las personas trabajadoras en el compromiso ambiental: nuevas competencias, cauces y garantías

Como plasmación de la necesaria participación de las personas trabajadoras en el compromiso medioambiental<sup>60</sup>, los convenios colectivos sectoriales analizados han introducido relevantes cláusulas que reconocen derechos específicos a la representación de las personas trabajadoras en las empresas, como una expresión más de la importancia de la negociación colectiva en materia medioambiental<sup>61</sup>.

Entre las cláusulas más relevantes de los convenios colectivos sectoriales analizados, destaca la participación de las personas trabajadoras en la empresa<sup>62</sup>, incluso mediante representantes específicos, como son los Delegados de Medio Ambiente<sup>63</sup>, o bien la Comisión Mixta de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente<sup>64</sup>, en las denominaciones más extendidas.

Algunos convenios colectivos le reconocen a estas representaciones de las personas trabajadoras un crédito horario adicional para la realización de las funciones, a la que tienen como miembros del Comité de Empresa<sup>65</sup>,

---

<sup>60</sup> Cfr. F. CAVAS MARTÍNEZ, *La tutela del medioambiente en el ámbito de las relaciones laborales*, en R.O. BUSTILLOS BOLADO, M.F. GÓMEZ MANRESA (dirs.), *Desarrollo sostenible: análisis jurisprudencial y de políticas públicas*, Aranzadi, 2014, pp. 384-388; C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *op. cit.*, p. 106; H. ÁLVAREZ CUESTA, *La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2022, n. 469.

<sup>61</sup> Vid. H. ÁLVAREZ CUESTA, *La protección del medio ambiente en la negociación colectiva*, *cit.*, pp. 732-743.

<sup>62</sup> Cfr. arts. 9-16, IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero; arts. 17-20, VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento.

<sup>63</sup> Cfr. art. 10, IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero; art. 17, VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento; art. 72, XX Convenio Colectivo general de la industria química; art. 68, Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines; DC 7ª, Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.

<sup>64</sup> Cfr. Cláusula adicional segunda, XXII Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; art. 9, Colectivo de sector Industria del Metal del Principado de Asturias; art. 70.11.1, Convenio Colectivo general de la industria química.

<sup>65</sup> Cfr. Art. 12, IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero; art. 19, VII Acuerdo para la valorización energética

aunque otros convenios colectivos crean estas formas de representación sin crédito horario adicional salvo pacto<sup>66</sup>. Algunos convenios colectivos le reconocen también derechos de información y consulta relacionados con el medio ambiente y en consecuencia debe entenderse con la descarbonización<sup>67</sup>.

En las empresas del sector minero, de acuerdo con lo dispuesto en el RD 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, se establece el Delegado Minero de Seguridad como forma específica de representación de las personas trabajadoras, que forma parte del Comité de Seguridad e Higiene, pudiendo incluso quedar liberados en las empresa con más de 250 personas trabajadoras, teniendo igualmente competencias en la vigilancia de la PRL.

Los convenios colectivos de empresas dedicadas a la extracción del carbón, que se destacan aquí por la temática del presente estudio, establecen otras previsiones adicionales sobre el Delegado Minero, que incluyen la designación en el caso de que no alcancen las 250 personas trabajadoras con el uso del crédito horario, la forma de elección, su relación con la representación unitaria y los representantes en materia de PRL, así como el derecho a la formación<sup>68</sup>.

Además, los textos de los convenios colectivos atribuyen funciones de vigilancia en materia ambiental no solo a las/os Delegadas/os de Personal o al Comité de Empresa<sup>69</sup> al que se le reconoce tras la modificación del art. 64.2.b ET competencias en la materia con todas las acertadas imprecisiones apuntadas<sup>70</sup>, sino también a las/os Delegadas/os de Prevención de Riesgos

---

y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento; Anexo VI, Convenio Colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025.

<sup>66</sup> Cfr. DC 7ª, Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas; art. 68, Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines.

<sup>67</sup> Cfr. art. 72, XX Convenio Colectivo general de la industria química; art. 68, Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines.

<sup>68</sup> Cfr. Anexo 1, Convenio Colectivo de la empresa Carbonar; arts. 4-11, Anexo I, Convenio Colectivo de Empresa Nacional Hulleras del Norte; art. 43, Convenio colectivo de Unión Minera del Norte.

<sup>69</sup> Cfr. art. 94.5, XXII Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; art. 54.1, Convenio Colectivo del sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria para el periodo 2021-2024.

<sup>70</sup> Vid. M. SALAS PORRAS, *Acuerdos de transición justa y descarbonización en sectores sometidos a reestructuración industrial. Primeras aproximaciones desde la perspectiva jurídico-laboral*, en T. GUERRERO PADRÓN (dir.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, 2024, p. 156.

Laborales o al Comité de Seguridad y Salud<sup>71</sup>. Por lo que existe una fuerte conexión entre la protección del medio ambiente y la salud laboral de las personas trabajadoras en las empresas de los sectores productivos mencionados.

No obstante, otros convenios colectivos únicamente amplían las competencias de los órganos de representación unitaria<sup>72</sup>, sin establecer representaciones adicionales a las existentes, aunque sí le reconocen funciones de información que permiten un mayor control de las acciones de la empresa en relación con el cumplimiento de los objetivos sobre el cambio climático.

Recientemente, se ha introducido el derecho de la representación unitaria de las personas trabajadoras a ser informados por la empresa de las medidas relacionadas con la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos (art. 64.4 ET). Lo que engarza con la obligación de negociar protocolos para la prevención de riesgos asociados a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos introducida recientemente en el art. 85.1 ET.

Esto permite acordar la paralización de la actividad con los representantes de los trabajadores en caso de riesgo grave e inminente, atendiendo a lo dispuesto en el art. 21 de la Ley 31/1995, que atribuye esta competencia a los Delegados de Prevención, cuando no sea posible acordarlo con la representación unitaria de las personas trabajadoras. Lo que vuelve nuevamente a incidir en el relevante papel de la negociación colectiva.

## 9. Conclusiones

Desde la recepción del compromiso climático en ámbito estatal por parte de España, se observa un incremento del papel de la negociación

---

<sup>71</sup> *Cfr.* Anexo VI, Convenio Colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025; art. 22.2.c, Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana 2020-2024; art. 67, Convenio Colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida; art. 7, apartados 1 y 4, Convenio Colectivo de sector Industria del Metal del Principado de Asturias; art. 42.7.1, Convenio Colectivo del sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias; art. 71, Convenio Colectivo general de la industria química.

<sup>72</sup> *Cfr.* art. 22, Convenio Colectivo del Sector Especies Naturales, Condimentos y Herboristería; art. 22, Convenio colectivo Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado); art. 46.4, Convenio Colectivo para el sector de la Fabricación y Venta de Pan de Cantabria para el periodo 2020-2023; art. 31, Convenio colectivo del sector Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de Aceitunas de Murcia.

colectiva en la protección del medioambiente, que ha impulsado la incorporación de cláusulas negociales relacionadas con la descarbonización.

Esta negociación colectiva se ha articulado mediante la adopción de planes y estrategias en ámbito estatal sectorial, e incluso la negociación de distintos tipos de acuerdos colectivos, con una clara importancia de los convenios colectivos de sector. Lo que ha provocado un grado distinto de recepción de estas cláusulas, en función del sector, o bien de la necesidad de realizar ajustes relacionados con la descarbonización.

Pese a la creciente importancia y a la clara relevancia de estas cláusulas en una economía que precisa realizar ajustes para alinearse a los objetivos de sostenibilidad, el análisis de la negociación colectiva revela que la mayoría de los textos recogen declaraciones generales sobre el compromiso en materia medioambiental, sin que se concreten las grandes medidas que se recomiendan desde los organismos internacionales o europeos. Tampoco reflejan los avances de la legislación española.

Asimismo, el estudio muestra la necesidad de que las cláusulas convencionales realicen una mayor regulación, implicando más materias, adoptando de esta forma un papel más relevante en la concreción de las obligaciones empresariales y en el reconocimiento de derechos para las personas trabajadoras.

Dejando la PRL a un lado sobre la que existen muchas referencias expresas y los derechos de representación de las personas trabajadoras en relación con el medioambiente, los convenios colectivos sectoriales tan solo recogen algunas de las medidas que impactan en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, como ha podido observarse. A ello se suma que la negociación colectiva, por lo que se refiere a la minería del carbón, ha afrontado la reconversión con medidas paliativas de extinciones colectivas (cláusulas de desvinculación) y de retorno al mercado de trabajo (reciclaje, bolsas de empleo).

Estas afectan principalmente a la formación de las personas trabajadoras en relación con los compromisos y la responsabilidad medioambiental. Pero quedan pendiente otras muchas, como los complementos retributivos y la progresión profesional de las personas trabajadoras, los planes de movilidad sostenible, así como las medidas de flexibilidad interna, sobre las que existe menos plasmación en los convenios colectivos.

## 10. Bibliografía

- ÁLVAREZ CUESTA H. (2020), *La protección del medio ambiente en la negociación colectiva*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), [\*Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva\*](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2022), *La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 469, pp. 89-120
- BARCELÓN COBEDO S., GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA M.J. (2024), [\*Crónica del seminario “Las consecuencias jurídico-laborales del compromiso climático de las empresas”\*](#), en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 8, pp. 169-175
- CAIRÓS BARRETO D.M. (2023), *Formación en el trabajo, negociación colectiva y transiciones justas*, en VV.AA., [\*Empleo y protección social. Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023\*](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social
- CALZADA E., TRAVÉ D., FÈLIX O. (2023), [\*Negociación colectiva y sostenibilidad\*](#), en [www.cuatrecasas.com](http://www.cuatrecasas.com), 4 diciembre
- CAVAS MARTÍNEZ F. (2014), *La tutela del medioambiente en el ámbito de las relaciones laborales*, en R.O. BUSTILLOS BOLADO, M.F. GÓMEZ MANRESA (dirs.), *Desarrollo sostenible: análisis jurisprudencial y de políticas públicas*, Aranzadi
- CHACARTEGUI JÁVEGA C. (2021), *La gobernanza colectiva para una transición ecolaboral justa: el papel de la negociación colectiva*, en M. MIÑARRO YANINI (ed.), *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA
- COHEN S., KADACH I., ORMAZABAL G., REICHELSTEIN S. (2023), [\*Executive Compensation Tied to ESG Performance: International Evidence\*](#), en [\*Journal of Accounting Research\*](#), vol. 61, n. 3, pp. 805-853
- FERNÁNDEZ CARRASCO A. (2021), [\*Un año de teletrabajo: así reducimos las emisiones de CO2\*](#), en [es.greenpeace.org](http://es.greenpeace.org), 9 marzo
- FERNÁNDEZ-ESPINAR LÓPEZ L.C. (2021), [\*La transición energética justa para las centrales térmicas de carbón en el contexto del marco normativo de aplicación y el Acuerdo de 24 de marzo 2021\*](#), en [\*Actualidad Jurídica Ambiental\*](#), n. 112, pp. 79-92
- HUERTA CARRASCOSA D., DÍEZ ABARCA R., ARCAS ABELLA J., MARTÍN DE AGUILERA MIELGO L., BILBAO FIGUERO A., IZAOLA B., SEGOVIA MARTÍNEZ M. (2021), *La descarbonización de la edificación en todo su ciclo de vida*, en *Revista de Obras Públicas*, n. 3631, pp. 98-107
- IBERDROLA (2024), [\*Política de remuneraciones de los consejeros\*](#)
- INE (2022), [\*Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas \(ECEPOV\). Año 2021. Datos definitivos\*](#), Nota de prensa, 20 diciembre

- INE (2023), [\*Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas \(ECEPOV\). Año 2021. Datos definitivos\*](#), Nota de prensa, 22 febrero
- INE (2024), [\*Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas. Año 2023 – Primer trimestre 2024. Datos definitivos\*](#), Nota de prensa, 21 octubre
- INSTITUTO PARA LA TRANSICIÓN JUSTA (2023), [\*5 años del acuerdo marco para una transición justa de la minería del carbón y desarrollo sostenible de las comarcas mineras para el periodo 2019-2027\*](#)
- INSTITUTO PARA LA TRANSICIÓN JUSTA (2023), [\*Acuerdo por una transición energética justa para centrales térmicas en cierre: el empleo, la industria y los territorios\*](#)
- MÁRQUEZ PRIETO A. (2024), *Autonomía colectiva y reestructuración sectorial en la transición ecológica*, en J.L. MONEREO PÉREZ (coord.), [\*40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales\*](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- MARTÍNEZ BARROSO M.R. (2020), *Una tímida pero creciente apuesta de la negociación colectiva por los planes de movilidad sostenible*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), [\*Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva\*](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social
- MORENO MÁRQUEZ A.M. (2023), *El derecho a la formación profesional del trabajador en el marco del contrato de trabajo*, Aranzadi
- SALAS PORRAS M. (2024), *Acuerdos de transición justa y descarbonización en sectores sometidos a reestructuración industrial. Primeras aproximaciones desde la perspectiva jurídico-laboral*, en T. GUERRERO PADRÓN (dir.), [\*Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación\*](#), Laborum
- VIGO SERRALVO F. (2024), [\*La protección del medioambiente como fin propio del Derecho del Trabajo\*](#), en [\*e-Revista Internacional de la Protección Social, n. 2\*](#), pp. 9-44

# 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](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

