

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)

Derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa en materia de cambio climático (un derecho en construcción)

Francisco PÉREZ AMORÓS*

RESUMEN: Ante el cambio climático, sobrevenido durante la transición digital y verde que discurre en el ámbito del trabajo, procede fortalecer el multilateralismo a nivel internacional y la gobernanza compartida a nivel empresarial. Y, en ambos casos, resulta imprescindible garantizar el derecho de información de los representantes de los trabajadores. Sin tal información, no es posible el trabajo decente.

Palabras clave: Comités de empresa, participación, información, doble transición digital y verde, cambio climático, trabajo decente.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Frente a desafíos globales, conviene soluciones planetarias eficaces. 2.1. Multilateralismo y gestión compartida del cambio climático. 2.2. Una información ¿reforzada? 2.3. El cambio climático: su acusado perfil laboral. 3. Aspectos laborales de la acción climática según las fuentes internacionales y regionales. 3.1. ONU: de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a la gobernanza multilateral y participada (Acuerdo de París). 3.2. OIT: del trabajo decente a la participación plena y a la información reforzada. 3.3. La Unión Europea: gobernanza participada de la doble transición digital y verde, información en materia de sostenibilidad y diligencia debida. 4. El art. 64 TRLET: un pasaje en constante cambio, necesitado de una nueva orientación. 4.1. Algunas cuestiones generales. 4.2. Sujetos, objeto, momento, forma y objetivos. 5. Bibliografía.

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat Autònoma de Barcelona (España).



Right of Workers' Representatives to Information on Climate Change (a Right under Construction)

ABSTRACT: In the face of climate change, which has arisen during the digital and green transition taking place in the workplace, it is necessary to strengthen multilateralism at the international level and shared governance at the corporate level. And, in both cases, it is essential to guarantee the right to information of the workers' representatives. Without such information, decent work is not possible.

Key Words: Works councils, participation, information, dual digital and green transition, climate change, decent work.

1. Introducción

Las relaciones entre el derecho del trabajo y de la seguridad social y el cambio climático se estrechan en estos tiempos convulsos climáticamente, y así seguirá siendo, entre otras razones, porque estos tiempos también son, indefectiblemente, tiempos digitales. La huella climática de la IA ya es un desafío laboral de primer orden.

Entre los derechos laborales que adquieren mayor protagonismo en estos tiempos, merece cita propia el derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa, que, una vez más, aprovecha cualquier ocasión –en este caso la transición climática en tiempos digitales– para incluir nuevas materias.

En este estudio, tras una introducción (§ 1), se comentan unos aspectos contextuales del derecho de información (§ 2), se trata de sus referentes básicos desde una perspectiva internacional y regional (§ 3) y, finalmente, se detalla la información climática del comité de empresa, según la legislación española (obviando la que traslada a sus representados), y se menciona la información del comité de empresa europeo (CEE), según la normativa de la Unión Europea (§ 4). Se ha optado por un estudio panorámico del derecho de información en cuestión en su estado actual (2024-2026), con todo lo que ello comporta en punto a posibles simplificaciones y omisiones. El tono de la exposición es más reflexivo que propositivo y las fuentes citadas son un simple muestrario de las más recientes (2024-2026, salvo contadísimas excepciones).

2. Frente a desafíos globales, conviene soluciones planetarias eficaces

2.1. Multilateralismo y gestión compartida del cambio climático

Para ordenar los efectos del cambio climático en el ámbito laboral, es imprescindible el intervencionismo normativo internacional basado en el multilateralismo, pues, siendo que el trabajo y el clima carecen de fronteras territoriales, se requieren unos mínimos universales basados en la colaboración y *coordinación* entre estados (multilateralismo), que cohesionen los distintos objetivos de los estados implicados¹. A lo que se debe añadir

¹ Ver *Iniciativa Mundial sobre la Integridad de la Información en Materia de Cambio Climático*, y, UNESCO, *Declaration on Information Integrity on Climate Change*, en www.unesco.org, 12 noviembre 2025, para «Promover una acción climática informada e inclusiva, fomentando

sin solución de continuidad por razones de fondo que tal intervencionismo internacional, aunque indispensable, es manifiestamente insuficiente para ordenar el cambio climático, pues, para superar que «los trabajadores se encuentran entre las personas más expuestas a los riesgos del cambio climático»², además de las legislaciones estatales, también se requieren el diálogo social entre los interlocutores sociales y la participación de los representantes de los trabajadores en las empresas, prácticas privadas negociadas ambas, que *per se* explican la gestión compartida del cambio climático en general y revalorizan la información de los trabajadores sobre tal materia en particular, tal y como se comenta en el siguiente subapartado.

Todo ello permite plantear que el derecho del trabajo y el cambio climático comparten cada vez más espacios, no sólo por necesidad sino también con mayor convicción política y social³. Recuérdese – aprovechando que la historia clarifica la actualidad– que el derecho del trabajo, ocupado desde sus propios orígenes por un “ambiente” de trabajo, especialmente ligado a la higiene laboral, con el paso del tiempo, incorporó a sus preocupaciones el respeto del “medio ambiente” en general, especial pero no únicamente vinculado a la seguridad y salud laboral, hasta que hoy día el ordenamiento laboral ha convertido al “cambio climático”, en concreto, en uno de sus referentes de primerísimo orden⁴, hasta el punto que sea un factor decisorio del desarrollo sostenible y del trabajo decente, auténticas claves de bóveda de los objetivos de la ONU y OIT –máxima expresión del multilateralismo y del tripartismo, respectivamente–, según se concretará.

2.2. Una información ¿reforzada?

Informar sobre la vinculación existente entre el trabajo y las empresas (causa) y el cambio climático (efecto) coadyuva a superar el oscurantismo que rodea al cambio climático en ciertas ocasiones. Informar, en concreto,

el acceso equitativo a información precisa, coherente, basada en evidencia y comprensible sobre el cambio climático para todas las partes interesadas.

² OIT, *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, 2024, p. 1.

³ Ver M. MIÑARRO YANINI, *La «Ecología», nuevo principio informador y conformador del Derecho Social: logros y desafíos pendientes*, en M. MIÑARRO YANINI, C. MOLINA NAVARRETE (dirs.), *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias*, Comares, 2025.

⁴ Ver VV.AA., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Ponencias*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025.

a los representantes de los trabajadores en la empresa sobre el cambio climático es una condición *sine que non* para el buen fin de la negociación colectiva, otra clave para prevenir y mitigar el cambio climático. La información debatida forma parte del núcleo duro de la misma libertad sindical, un derecho de derechos de rango fundamental⁵. La información incide en el reparto del poder, entre el empresariado y los trabajadores, en el ámbito de la empresa, un centro que incide en el cambio climático (por activa y por pasiva). Y todo ello permite plantear que la información debatida no puede ser una información cualquiera, sino cualificada, tal y como se plantea en sedes autorizadas (ONU y OIT, por ejemplo), en los términos que se comentará.

Para contextualizar el debate sobre la información objeto de atención en estas páginas, valga mencionar –sin mayor detalle– las siguientes circunstancias: el pasaje 129.2 CE continúa sin desarrollarse plenamente; no pocos intentos –históricos y actuales– de profundizar en la participación y en la información de los trabajadores han provocado, y provocan, encendidos debates y suscitados grandes inquietudes en ciertos foros, especialmente en algunos empresariales; recuérdese que el derecho de información en la empresa continúa –sin pausa– dando lugar a sentencias discutibles y discutidas⁶.

2.3. El cambio climático: su acusado perfil laboral

A partir del concepto de “cambio climático” (*ex* Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de 1992 (CMNUCC), arts. 1, §§ 1 y 2, y 3, §§ 1 y 4, por todos), y recordado que tiene autonomía –a pesar de que mantenga relaciones contextuales con el medio ambiente–, aquí y ahora, procede resumir algunos de los aspectos de su perfil laboral.

Comprobado que el trabajo se presta actualmente en un contexto altamente digitalizado a la vez que muy convulso climáticamente, se deduce que la laboralidad del cambio climático no resulta de sumar los efectos laborales de una y otra circunstancia, sino de cálculos exponenciales, pues ambas se retroalimentan.

⁵ Cfr. A. PARENT-THIRION, T. WEBER, J. CABRITA, *Job quality side of climate change*, Eurofound Research Report, 2024; E. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, *Transparencia algorítmica y libertad sindical*, en *Revista de Derecho Social*, 2025, n. 112.

⁶ Ver COMISIÓN INTERNACIONAL DE EXPERTOS Y EXPERTAS DE ALTO NIVEL SOBRE LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO, *Dos promesas a quienes trabajan: voz y propiedad*, informe encargado por la Vicepresidencia Segunda y el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, 2026.

De todo ello da debida cuenta el hecho que una norma de tan alta condición, como lo es el denominado Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE (RIA)⁷, ponga de relieve –según se expone– que la laboralidad de la IA no solo se debe a que es una tecnología que incide en el trabajo, sino también a que afecta al cambio climático, cuya repercusión laboral igualmente es grande⁸. De todo ello igualmente da cuenta el hecho que un titular tan simple y manido como *Teletrabajo y cambio climático* también se utiliza para denunciar que potenciar el uso de IA (teletrabajo) para afrontar ciertas emergencias climáticas podría inducir otros problemas climatológicos, más o menos perjudiciales laboralmente que los que se querían ordenar, una paradoja que concede al derecho de información sobre el clima un plus de relevancia en los tiempos actuales.

Este escenario laboral podría ser todavía más complejo, como más problemática podría ser la configuración del derecho de información de los representantes de los trabajadores de las empresas en materia climática, si el debate se centra o toma en consideración las empresas que son centros de datos, cuestión que, aunque merece un estudio particular, se deja simplemente citada.

Algunos de los rasgos básicos del perfil laboral del cambio climático que pueden animar el debate son los siguientes: 1) es un factor con un componente económico particularmente marcado (Marx: capital *versus* naturaleza); 2) es un factor “multiplicador” de los riesgos laborales (es un “riesgo de riesgos”); 3) es un factor que mantiene una más que estrecha relación con el “tiempo de trabajo”, que es el referente laboral por excelencia (*v.gr.*, jornadas reducidas, permisos, horarios ajustados y suspensiones contractuales); 4) es un factor que genera un conflicto “clasista”, personal y regionalmente (enfrenta a personas desiguales y, a mayor *inri*, genera “ganadores y perdedores”, reproduciendo los roles y los problemas, y distancia más el “Norte” del “Sur”); 5) es un factor “multinivel”, pues incide en varios derechos individuales y colectivos y en varias categorías e instituciones laborales (desde la salud hasta las “migraciones climáticas” y la “justicia climática”); 6) es uno de los factores que inciden en el “desarrollo sostenible” y en el “trabajo decente”, que, como se ha anticipado y se insistirá, son el santo y seña de las actividades

⁷ Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los reglamentos (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828.

⁸ Ver F. PÉREZ AMORÓS, *Aspectos laborales del Reglamento (UE) 2024/1689 de 23 de junio de 2024 sobre inteligencia artificial*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2025, n. 1.

de las Naciones Unidas y de la OIT, respectivamente⁹.

A la vista de lo expuesto, ya se advierte que el cambio climático es un referente a tener también presente para reflexionar sobre el porqué, el cómo y el paraqué del derecho del trabajo y de la seguridad social¹⁰, y se adivina que la información facilitada debidamente a los trabajadores sobre el cambio climático les garantiza un real y efectivo de sus derechos laborales¹¹, todo ello según las fuentes internacionales y regionales que se mencionarán.

3. Aspectos laborales de la acción climática según las fuentes internacionales y regionales

3.1. ONU: de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a la gobernanza multilateral y participada (Acuerdo de París)

La ONU, tras sentar las principales bases de su acción climática global en la citada CMNUCC¹², ha abierto una nueva etapa sobre los aspectos laborales del cambio climático, por medio, principalmente, de dos textos: la Agenda 2030 de 2015 vertebrada sobre sus ODS y el Acuerdo de París de 2015¹³.

En un primer momento de esta nueva etapa, la ONU planteó, con un tono eminentemente programático, una acción climática basada en «Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos» (ODS 13) y promocionar el «crecimiento económico inclusivo y sostenible,

⁹ Ver O. SALIDO CORTÉS, J. RUIZ-HUERTA CARBONELL (dirs.), *VI Informe sobre la Desigualdad en España 2024. Los efectos de las transiciones demográfica, climática y digital en la desigualdad*, Informe Fundación Alternativas, 2024, n. 6.

¹⁰ Ver M. MIÑARRO YANINI, *Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo*, en *Lex Social*, 2024, n. 2.

¹¹ Cfr. D.M. CAIRÓS BARRETO, O. FOTINOPOULOU BASURKO, E. LÓPEZ TERRADA (dirs.), *Cambio climático y derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Aranzadi, 2024; F. FITA ORTEGA, *Por un derecho del trabajo interpretado con perspectiva medioambiental para favorecer su protección*, en *esta Revista*, 2025, n. 1.

¹² La CMNUCC, adoptada en Nueva York el 9 de mayo de 1992 y abierta a la firma el 4 de junio de 1992 en Río de Janeiro (en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo), entró en vigor el 21 de marzo de 1994. Posteriormente, el Protocolo de Kyoto, aprobado el 11 de diciembre de 1997 y en vigor el 16 de febrero de 2005 tras superar el periodo de ratificación, agilizó el funcionamiento de la referida CMNUCC de 1992, potenció el carácter vinculante de sus principios y reclamó transparencia en cualquier gestión del clima, revalorizando así la importancia de la información sobre el cambio climático en el mundo del trabajo.

¹³ Ver <https://unfccc.int/resource/bigpicture/>.

el empleo y el trabajo decente para todos» (ODS 8)¹⁴, entrelazando, así, el cambio climático con el desarrollo sostenible y, en definitiva, con el trabajo decente, ofreciendo a la vista argumentos para tratar de la de laboralidad del cambio climático, que las Naciones Unidas y, especialmente, la OIT cuidarán de remarcar y concretar, según se dirá.

En un segundo momento, pero sin solución de continuidad en el tiempo, se adoptó el Acuerdo de París¹⁵, que abunda en la laboralidad del cambio climático en estos tiempos digitales, resaltando la relevancia de la participación de las personas afectadas en la ordenación del mismo y la subsiguiente información debida a las mismas apuestas, que merecen una mención propia a renglón seguido, debido a la incidencia que tienen en el objeto de debate en estas páginas.

El Acuerdo de París –un hito en el proceso multilateral de lucha contra el cambio climático–, «Poniendo de relieve la relación intrínseca que existe entre [...] el cambio climático [...] y el desarrollo sostenible», exhorta a todos los estados, y también a las empresas, a prevenir y mitigar los peligros de tal fenómeno, mediante la «gestión sostenible de los recursos naturales» basada en la «integridad ambiental», y así lo hace en pro del «desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza»; en definitiva, lo hace con el objetivo de hacer posible una «reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación [...] de empleos de calidad», todo ello en aras al logro final del “trabajo decente” en sentido integral (laboral, tecnológico y climático). Tras estas primeras –y clarificadoras– aportaciones sobre la laboralidad del cambio climático, el propio Acuerdo las concreta con alusiones expresas a ciertas materias laborales puntuales, como por ejemplo la “educación” y “formación” del empresariado y del personal de las empresas en cuestiones medioambientales y climáticas. El texto de referencia, tratando de la «justicia climática», concluye que su último «fin es proteger a las personas, los medios de vida y los ecosistemas», teniendo siempre muy presentes las necesidades «particularmente vulnerables a los efectos adversos del cambio climático» (por todos, ver arts. 1, 2, 4, 6, 7, 9, 10 y 12 del Acuerdo), dicho sea, a sabiendas, que, según fuentes autorizadas, los trabajadores forman

¹⁴ Ex NACIONES UNIDAS, [Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), Resolución 25 septiembre 2015, A/RES/70/1. Dicho texto, que citará en adelante como Agenda 2030, se basa en 17 ODS. Tales ODS explican que el “desarrollo sostenible” que se persigue se haya convertido en un referente de la dimensión laboral del cambio climático.

¹⁵ El [Acuerdo de París](#), convenido el 12 de diciembre de 2015 en el marco de la Conferencia de las Partes (COP21) de la CMNUCC, entró en vigor el 4 de noviembre de 2016, y se enfatiza que es un tratado internacional básico para el debate sobre el cambio climático por su contenido y por ser el primero jurídicamente vinculante en la materia.

parte de las personas más perjudicadas por los riesgos del cambio climático. En este escenario así laboralizado, el Acuerdo de París –recordemos, un texto vinculante y el primero en materia climática– plantea de forma expresa la necesidad de una *gobernanza coordinada y eficaz* del cambio climático, basada en la *transparencia* (nuevo Marco de Transparencia Mejorado – MTM), *formación, participación e información*, exigencias expresamente citadas, que también afectan a las empresas, a las que también se dirige el Acuerdo, y que contextualizan la relevancia de la información debatida aquí¹⁶. Resulta, pues, que la dimensión laboral del cambio climático, en general, y la participación e información de los trabajadores en la materia climática, en particular, tienen en el Acuerdo Paris un buen anclaje institucional y jurídico: el Acuerdo de París, calendarizado por la Agenda 2030, también marca un antes y un después en la gestión del cambio climático desde una óptica laboral.

Siguiendo el orden previsto, se comentan a continuación las aportaciones de la ONU sobre la cuestión debatida realizadas durante los últimos tiempos (2024-2026), plasmadas en la Agenda 2030 y el Acuerdo de París¹⁷. Y, por razones de orden y concisión, tal comentario se hace tomando en consideración dos referentes: las Conferencias de las Partes de 2024 y la de 2025 (COP29 y COP30), por ser los órganos supremos de la CMNUCC, y algunos de los planeamientos sindicales del momento, por la laboralidad que imprimen al debate.

Como hemos expuesto en otro foro, la COP29¹⁸ se caracteriza por su

¹⁶ Ver <https://unfccc.int/es/proceso-y-reuniones/transparencia-e-informacion/about-transparency/ques-la-transparencia>: «necesitamos disponer de datos e información fiables sobre el cambio climático y la acción climática. La comunicación, revisión y consideración de estos datos e información sobre el cambio climático y la acción climática se denomina “transparencia”. Sin ella, nos vemos abocados a actuar a ciegas, sin conocer nuestras circunstancias y nuestros impactos. Por eso la transparencia es el núcleo del Acuerdo de París y de todo lo que hacemos aquí».

¹⁷ A recordar, la resolución aprobada por la Asamblea General el 22 de septiembre de 2024, mediante la que la Asamblea General UN, aprueba el Pacto para el Futuro y sus anexos, programando acciones para implementar la Agenda 2030, alcanzar los ODS y no dejar a nadie atrás, entre las que se incluyen «acciones para hacer frente al cambio climático» (acción 9, por todas), y procurando evitar que la tecnologías provoquen brechas de géneros, discriminaciones y desigualdades, sino todo lo contrario, que contribuyan al pleno disfrute de los derechos humanos de todas las personas.

¹⁸ La COP29 es la 29ª Conferencia de las Partes de la CMNUCC, celebrada en Bakú, Azerbaiyán, del 11 al 22 de noviembre de 2024. Los resultados de la COP29 han dado lugar al denominado Pacto de Unidad Climática de Bakú, que recoge los tres acuerdos básicos logrados: 1) Nuevo objetivo colectivo cuantificado sobre financiación climática; 2) Objetivo mundial de adaptación; 3) Programa de trabajo de ambición e implementación de la mitigación.

especial dedicación a la financiación de la acción climática y por sus sonoras omisiones, que no son más que el reconocimiento de los fracasos habidos en la negociación sobre el cambio climático a nivel internacional, y de cuyo calibre da cuenta el hecho que, a pesar de no lograrse la reducción de emisiones, se posponga la programación del “principio del fin” de los combustibles fósiles. Desde una óptica más laboral, la COP29 se distingue por situar a las empresas en el centro del debate sobre los efectos del cambio climático y por defender que la gestión empresarial en materia climática sea transparente y concertada con los trabajadores y sus representantes, tanto a nivel supraempresarial como empresarial, pero se distingue más por hacerlo sin total convicción, reiterando aspectos incumplidos y marcando unos objetivos mínimos (inferiores a la previsiones calendarizadas anteriores), y por no acoger plenamente las propuestas laborales realizadas por los sindicatos internacionales antes y durante el desarrollo de la COP de referencia.

La COP30 de 2025) insiste, con un tino generalista, sobre las grandes ideas pergeñas en anteriores Conferencias, dedicando especial atención a mejorar la financiación de la acción climática (logrando un avance apreciable) y a optimizar la transparencia –el diálogo social y la participación e información– para superar el oscurantismo y la desinformación en la materia (logrando una mejora escasa). La Conferencia en cuestión procura una “transición justa”, creando –por ejemplo– el Mecanismo de Transición Justa (*Belém Action Mechanism* – BAM), que cuida de los planes sobre tal transición aplicables en ciertas empresas, y el *Gender Action Plan* (GAP 2026-2034), en favor de la igualdad de género, todo ello en aras a una transición justa, es decir respetuosa con los derechos de los trabajadores.

Resulta, pues, que el perfil laboral y el climático de ambas Conferencias se podrían calificar de mínimos o en todo caso de insuficientes, y se constata que los objetivos del Acuerdo de París de 2015 continúan sin alcanzarse plenamente a fecha de hoy (2026)¹⁹, resultando así que rebajar el calentamiento global a 1,5°C todavía sigue siendo un reto, tanto para las instituciones de la ONU como para los sindicatos internacionales.

De acuerdo con el orden previsto, corresponde señalar ahora que los sindicatos han subrayado, y subrayan, el protagonismo que tiene el cambio climático en el mundo del trabajo actual; a lo que conviene añadir, para avanzar en la exposición, que lo han hecho, y lo hacen, planteando que la transición justa requerida al efecto solo lo será si lo es laboral, digital y

¹⁹ Cfr. UGT, [La COP29 concluye sin avances para una transición justa y climáticamente ambiciosa](#), en [www.ugt.es](#), 29 noviembre 2024; UNEP, [Off target. Continued collective inaction puts global temperature goal at risk. Emissions Gap Report 2025](#), 2025.

climáticamente, reclamando que la gestión del cambio climático debe ser convenida o participada con los trabajadores y/o sus representantes, todo ello según se expone.

Obviando los antecedentes más próximos de estos planteamientos sindicales²⁰, se glosan algunos de los aportes más actuales.

Algunos textos, afirman que la transición justa es un «concepto acuñado por el movimiento sindical» y puntualizan que «Sin participación y sin diálogo social será difícil abordar soluciones ante la emergencia climática»²¹. Desde distinto foro, pero en la misma línea, se plantea que la transición justa –entendida como «la propuesta prioritaria del movimiento sindical frente a las consecuencias de la crisis climática y ambiental»– tiene como objetivo «generar y garantizar trabajo decente, protección social universal, libertad sindical, negociación colectiva» y se apunta que es una transición integral pues es justa, tanto en sentido climático, porque sirve para promover el desarrollo sostenible, como en sentido digital, porque vale para afrontar las transformaciones energética y digital. En el mismo foro, se defiende –y se enfatiza por lo que más importa aquí– la participación inclusiva, los derechos humanos y la protección de los derechos laborales de todas las personas trabajadoras y se plantea que «es necesario regular el poder de las empresas y corporaciones transnacionales en la mercantilización de la naturaleza, en la destrucción de los territorios y comunidades, así como en la explotación y precarización del trabajo»²².

Estos predicamentos sindicales, y especialmente los formulados con ocasión de la COP29 y la COP30, merecen una particular atención por su incidencia en el derecho de información de los trabajadores y, más que es así, si también se tiene en cuenta que los *sindicatos* participan institucionalmente en tales Conferencias y en otros foros internacionales

²⁰ Como antecedentes próximos, ver, por ejemplo, las siguientes aportaciones sindicales: ITUC, CSI, IGB, [Resolución sobre combatir el cambio climático por medio del desarrollo sostenible y una transición justa](#), adoptada el 26 junio 2010 en el 2º Congreso Mundial CSI, 2CO/S/6.10 (final); CES, [Una nueva estrategia europea de adaptación al cambio climático para el mundo del trabajo](#), Resolución adoptada en la reunión de su Comité Ejecutivo de 28-29 octubre 2020, sobre la nueva Estrategia de Adaptación de la Comisión Europea (parte del Pacto Verde); CES, [Involucrar a los sindicatos en la acción climática para crear una transición justa. Una guía para los sindicatos](#), 2018.

²¹ M. RUFINO, [La participación sindical y el diálogo social son ineludibles en la lucha contra el cambio climático](#), en [fundacionsistema.com](#), 20 diciembre 2023.

²² CSA, [Posicionamiento de la CSA ante la COP 29 2024. “Los sindicatos demandamos una transición justa con paz, integración, democracia y respeto de los derechos fundamentales del trabajo”](#), 2024, § 3. Ver también I.20, [Construir un mundo justo y un planeta sostenible a través de un Nuevo Contrato Social. Declaración del I.20 al G20, 2024](#), 2024, que abunda en la idea de la proyección laboral del cambio climático.

que tratan sobre las transiciones laborales y climáticas, dicho sea, admitiendo desde buen principio que sus pretensiones no han tenido siempre una plana acogida en las mismas. En este sentido, se observa que una *voz sindical* autorizada plantea que «la transición justa debe figurar en el centro de la agenda sobre el clima con el fin de promover un modelo de desarrollo sostenible que contemple las dimensiones económica, social y medioambiental»²³. A mayor abundamiento sobre la laboralidad y sindicalización del cambio climático en general, y sobre la significación de la participación e información de los trabajadores sobre cuestiones climáticas en particular, se recuerdan los siguientes hechos a modo ejemplificativo: 1) la Carta de los Derechos Globales de 2024 hermana la transición verde con la defensa –para “ensanchar”– de los derechos laborales de los trabajadores a los que se llama a participar en la ordenación de tales transiciones²⁴; 2) la Declaración Política de Doha de la Cumbre Social Mundial, bajo la denominación “Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social” de 2025, reclama «el pleno respeto de los derechos de los trabajadores», para lograr el «progreso hacia la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible», haciendo así posible un «desarrollo sostenible», en cualquiera de sus tres dimensiones «social, económica y ambiental», que es tanto como decir que «el trabajo decente»²⁵ es inalcanzable sin participación, negociación e información de los trabajadores (*ex OIT infra*).

Por todo ello, se concluye que el eje del planteamiento de los sindicatos es la idea que la transición justa solo lo será si lo es climáticamente y digitalmente, conclusión que aquí se puede (re)formular, clamando –junto a los sindicatos– “No a una transición justa sin la participación de los trabajadores”, para mostrar así la importancia del derecho de información objeto de comentario en estas páginas.

Si se acepta que la relevancia del derecho de participación e información de los trabajadores se explica en parte por la relación que

²³ L20, *op. cit.*, p. 4. Ver también ITUC, CSI, IGB, [Prioridades clave para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Declaración Política](#), 2025, punto 6.b. «apoyar un enfoque de la digitalización centrado en las personas, respetando los derechos de los trabajadores».

²⁴ Tal Carta es un compromiso político, elaborado en el Congreso Internacional del Trabajo, desarrollado los días 13 y 14 de noviembre 2024 en Madrid. Ver MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Yolanda Díaz insta a pasar a la acción e impulsa una Carta Global de Derechos para avanzar en derechos laborales](#), en [prensa.mites.gob.es](#), 14 noviembre 2024.

²⁵ Según la Declaración Política de Doha de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social – la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social–, refrendada formalmente por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la [Resolución 4 noviembre 2025, A/RES/80/5](#). A tener presente que la OIT participa institucionalmente en la referida Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social.

mantienen con la “transición justa” (idea-eje de origen sindical), y si se adelanta que tal transición está estrechamente relacionada con la idea de “trabajo decente” (santo y señal de la OIT según *infra*), se puede plantear que la relevancia de la información debatida es todavía mayor.

3.2. OIT: del trabajo decente a la participación plena y a la información reforzada

Por lo que aquí más interesa, la OIT se caracteriza por su composición tripartita (que concede protagonismo a los interlocutores sociales), por los pilares sobre los que se sustenta (entre los que se incluye el diálogo social bipartito y tripartito) y por su objetivo final, cual es el trabajo decente. A lo que cabe añadir dos precisiones: la OIT hace suya la idea de transición justa, acuñada por el movimiento sindical; la idea de trabajo decente ha estrechado sus relaciones con la participación de los trabajadores (participación y transparencia o información reforzada) y su relación con el (medio)ambiente se ha renovado constantemente con el paso del tiempo²⁶, hasta que actualmente el trabajo decente está condicionado por el cambio climático. Dicho sea todo ello para anticipar que el derecho de información debatido en estas páginas es un derecho *de buena cuna*.

A partir de 2015 –coincidiendo con los grandes hitos sobre el cambio climático precitados–, la OIT renueva su tradicional apoyo a «la participación de los interlocutores sociales en todos los niveles y etapas posibles» en general, apuntando que «El desarrollo sostenible sólo es posible con la participación activa del mundo del trabajo [...] [y que] Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores no son observadores pasivos, sino más bien agentes del cambio»; planteamientos, estos, que aunque la OIT, en principio, los justificó por motivos “medioambientales” y por la conveniencia de lograr la «ecologización [...] [de] las empresas y los empleos» posteriormente los conectó, expresamente, con el “cambio climático”²⁷; previsiones climático-laborales todas ellas, que alcanzan mayor sentido si se subraya que se ajustan tanto a las previsiones sobre la

²⁶ A notar, por ejemplo, que en la 102ª Conferencia Internacional del Trabajo de 2013 se adoptó una resolución y una serie de conclusiones sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes, reconociendo los desafíos y las oportunidades del tema y propusieron un marco de políticas para guiar el cambio mediante la “transición justa”.

²⁷ Según consta en sus [Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#), adoptadas en 2015 por el Consejo de Gobierno de la OIT, en las que constan las citas transcritas en cuerpo de texto, según sus §§ 15, 21.e, en concordancia con los §§ 22-24, y 18.e.

“transparencia reforzada”, la “participación” y la “información” contempladas en el referido Acuerdo de París²⁸, de cuyo carácter vinculante y jerarquía se ha dejado constancia líneas arriba y a las que nos remitimos, como que también se corresponden con los ODS de la Agenda 2030, en concreto con las metas 8.8 y 3.9. Se comprueba, así, que el derecho de información en cuestión sigue concitando apoyos de textos internacionales de valor contrastado.

La OIT ha continuado justificando –y explicando– que su papel consiste en dar «respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos», a partir de unir cambio climático “decente”, mediante el “diálogo social”, basado, principalmente, en el “consenso sólido”, es decir en la participación e información en la empresa²⁹.

Recientemente (2024), la OIT ha profundizado en sus planteamientos en un alto foro³⁰, planteando que el auge creciente de los riesgos climáticos y digitales en el trabajo requiere consolidar el “trabajo decente”, reclamando de forma expresa la “efectividad” de los derechos de información (negociación y participación) entre empleadores y trabajadores, que cada vez son más “esenciales”³¹.

²⁸ Por todos, ver arts. 12 y 13, Acuerdo París, citado *supra*.

²⁹ OIT, [El papel de la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos](#), Consejo de Administración, 2020, 340ª reunión. Por lo que aquí más interesa, ver, por todos, su § I, *Cambio climático y trabajo decente*, y en especial sus puntos 1, 6, 7 y 12. «Mediante el diálogo social, los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores cuentan con una oportunidad única de forjar un consenso sólido y reunir un amplio apoyo a una recuperación sostenible que fomente el trabajo decente, las empresas y los lugares de trabajo resilientes y sostenibles y la sostenibilidad ambiental» (punto 6). «Las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden crear comités de medio ambiente en los planos empresarial o sectorial y entablar un diálogo sobre las dimensiones medioambientales de la recuperación, así como los aspectos económicos y sociales conexos, como la seguridad y salud en el trabajo» (punto 7).

³⁰ Recordar que, en su 110ª reunión de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Y, de la OIT, tener presente su [Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030 y plan de acción para su aplicación](#), Consejo de Administración, 2023, 349ª reunión, que de conformidad con la repetida Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS), sitúa la protección de la salud de los trabajadores en el ámbito del “trabajo decente”, y, promueve «el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, como factores clave para hacer realidad el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable», y «el diálogo social y la participación activa de Gobiernos, empleadores y trabajadores, en un sistema definido de derechos, responsabilidades y obligaciones», prácticas todas estas, que presuponen la debida información de los trabajadores implicados en las mismas.

³¹ Ver OIT, [Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante](#), cit., pp. 1 y 2: «Los trabajadores se encuentran entre las personas más expuestas a los riesgos del cambio

En la misma línea, la última Conferencia Internacional del Trabajo de las celebradas hasta la fecha (Ginebra, 2025, 113ª reunión), tras reconocer la situación de vulnerabilidad de los trabajadores ante el cambio climático, reclama una vez más diálogo social (tripartito y bipartito), revalorizando así la participación e información en las empresas, todo ello pensando en alcanzar un objetivo más inmediato (“transición justa”) y otro más mediano (“trabajo decente”)³².

Se debe dejar constancia que las estrechas relaciones existentes entre la seguridad y salud laboral y el cambio climático, en estos tiempos digitales tan convulsos climáticamente, incrementan la información que manejan o deben manejar los representantes de los trabajadores en la empresa sobre la acción climática, cuestión, que, prevista en fuentes supraestatales, se debe precisar en los ordenamientos estatales³³. En estos supuestos de *entornos saludables*, la información de los trabajadores no es solo la debida a sus representantes unitarios y sindicales en la empresa, sino también la debida a las representaciones específicas en materia de salud laboral en la empresa (comités de seguridad y salud, *v.gr.*), escenarios en los que la coordinación informativa entre todas las representaciones de los trabajadores es indispensable, tal y como ponen de manifiesto Convenios OIT en la materia aplicables en ciertos sectores especialmente sometidos a riesgos climáticos (por todos, ver Convenio n. 148 de 1977, *Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*, Convenio n. 164 de 1981 y Convenio n. 197 de 2006); Convenios OIT que también remarcan, de manera expresa, que tales informaciones debidas a los trabajadores pueden

climático, pero a menudo no tienen otra opción que seguir trabajando, aunque las condiciones sean peligrosas». «El diálogo social entre Gobiernos e interlocutores sociales es esencial para garantizar que las políticas sean prácticas y eficaces en el lugar de trabajo. [...] Los cambios rápidos hacia tecnologías ecológicas y sostenibles pueden crear nuevos retos en materia de SST, especialmente si no se han implantado las protecciones adecuadas».

³² La Conferencia Internacional del Trabajo de 2025, adoptó con fecha de 9 de junio de 2025, la resolución relativa Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025, que bajo el imperio del «trabajo decente», y «reconociendo la función central del diálogo social [...] como mecanismo de gobernanza esencial del mercado de trabajo para obtener resultados equilibrados desde el punto de vista económico y social y para promover el desarrollo social», propone el «fortalecimiento de la dimensión social de las políticas destinadas a ecologizar la economía y la creación de puestos de trabajo decentes y respetuosos con el clima mediante la concepción y aplicación de planes en favor de una transición justa», y, patrocina la «plena participación de los interlocutores sociales [...], mediante un enfoque coordinado entre todas las organizaciones interesadas», en aras al desarrollo sostenible. Es con este ideario que la OIT participó institucionalmente en la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 2025 tal y como se ha anticipado.

³³ Ver OIT, [Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante](#), cit.

y deben regularse en los convenios colectivos sectoriales o empresariales en cada estado, que resultan ser, así, fuentes –de segundo nivel– que pueden mejorar la información debatida, tanto por activa como por pasiva.

Se anota que algunas fuentes de la OIT reclaman formación para trabajadores y sus representantes sobre cuestiones climáticas, abriendo así otra vía de información sobre la cuestión.

Para cerrar este subapartado, conviene insistir sobre el alto significado y alcance que tiene el hecho que una institución de la categoría de la OIT – tripartita por esencia y laboral por definición– exprese que la participación e información en materias climáticas, atribuidas a los interlocutores sociales, son esenciales y que los mismos desempeñan una «función esencial» en aras al buen fin del diálogo social en materia climática, puesto en práctica para alcanzar el trabajo decente³⁴.

3.3. La Unión Europea: gobernanza participada de la doble transición digital y verde, información en materia de sostenibilidad y diligencia debida

Tras tratar del derecho de información según las fuentes internacionales (*ex* Naciones Unidas y *ex* OIT), y antes de hacerlo a nivel estatal, se comenta tal derecho a nivel regional (*ex* Unión Europea, *v.gr.*), no sin antes formular una consideración previa.

El hecho que la gobernanza del cambio climático tenga distintos niveles –internacional, regional y estatal– explica, por ejemplo, que la participación e información de los trabajadores y de sus representantes en materia climática y digital tengan también *iidem* niveles, que deben estar debidamente coordinados, pues forman un todo y tienen un objetivo final, circunstancias que refuerzan el sentido de dicha participación e información.

Uno de los niveles regionales a tener en cuenta es el que representa la UE, pues sus actos y normas tienen proyección fuera del ámbito europeo, como la tienen sus políticas económicas y sociolaborales, cada vez más condicionadas por cuestiones tecnológicas, medioambientales y climáticas³⁵; dicho sea, sin olvidar que las políticas de otras regiones también condicionan el cambio climático, es el nivel regional el que abunda en el debate sobre el ribete clasista del cambio climático, lo cual no solo provoca discriminaciones entre personas en el mundo del trabajo, sino también

³⁴ Ver M. MIÑARRO YANINI, C. MOLINA NAVARRETE (dirs.), *op. cit.*

³⁵ Tener presente que la UE es Parte de la CMNUCC.

entre regiones³⁶.

Los lineamientos más básicos de la UE sobre la participación e información de los trabajadores en materia climática³⁷, y otros antecedentes sobre la cuestión³⁸, han dado paso a propósitos de nuevo cuño (2024-2026), acordes con el hecho que el Marco Financiero Plurianual 2021-2027 (UE) dedique en torno al 30% de sus recursos a la acción climática, dato citado a efectos meramente ilustrativos.

Algunos de los antecedentes próximos de la UE en la materia conservan parte de su interés hoy día, así ocurre –por ejemplo– con el Pacto Verde Europeo (presentado el 2019), con la Legislación Europa para el Cambio climático (Ley Europea del Clima de 2021)³⁹ y con otras fuentes

³⁶ Ver O. FOTINOPOULOU BASURKO, *La Unión Europea la transición ecológica justa*, en D.M. CAIRÓS BARRETO, O. FOTINOPOULOU BASURKO, E. LÓPEZ TERRADA (dirs.), *op. cit.*

³⁷ Recordar –obviando citas de otros Tratados UE– que según el art. 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en lo sucesivo, debe garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y las condiciones previstos en el derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales.

³⁸ Ver un ilustrativo listado de los antecedentes en Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n. 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respeta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (fecha de entrada en vigor 5 enero 2023, de cumplimiento a más tardar el 6 de julio de 2024, aún pendiente de transposición); *idem* en la Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859. Como antecedente, valga la cita de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea – Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores (este acto se ha modificado; versión consolidada actual de 9 de octubre de 2015), que será objeto de nueva atención al tratar de su trasposición al ordenamiento español (*infra*, § 4 de estas páginas); de la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, relativa a la auditoría legal de las cuentas anuales y de las cuentas consolidadas, por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo y se deroga la Directiva 84/253/CEE del Consejo; de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo.

³⁹ *Cfr.* Comunicación de la Comisión *El Pacto Verde Europeo*, 11 diciembre 2019, COM(2019)640 final; reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de junio de 2021 por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los reglamentos (CE) n 401/2009 y (UE) 2018/1999 («Legislación europea

habilitadas para desarrollar ambos textos⁴⁰; fuentes todas ellas que auspician una gobernanza climática en la empresa, responsable, compartida y participada (informada y negociada) con los trabajadores y los interlocutores sociales⁴¹.

En este punto, conviene anotar que desde ya hace uno años, y con la vista puesta en el futuro, se planteó que, «Si las empresas mejorasen la información sobre sostenibilidad, ello redundaría en última instancia en beneficio de los ciudadanos y ahorradores, incluidos los sindicatos y los representantes de los trabajadores, que estarían adecuadamente informados y, por lo tanto, podrían participar en mejores condiciones en el diálogo social»⁴²; previsiones que ganan cuerpo si se enlazan con otras posteriores, como las contenidas en la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (2023/C 23/01)⁴³, que reivindican la participación e información de los interlocutores sociales

sobre el clima»).

⁴⁰ Por ejemplo, *cf.* Decisión (UE) 2022/591 del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de abril de 2022 relativa al Programa General de Acción de la Unión en materia de Medio Ambiente hasta 2030; Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo *Informe de prospectiva estratégica 2022. Hermanando las transiciones verde y digital en el nuevo contexto geopolítico*, 29 junio 2022, COM(2022)289 final.

⁴¹ Ver M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España*, en *Revista de Derecho Social*, 2023, n. 101.

⁴² Según el considerando 9 de la Directiva (UE) 2022/2464. Esta Directiva merece una mención especial, por su resumen de los actos UE realizados en punto a la información en materia climática, por sus críticas a la “brecha de información” y al “blanqueo ecológico”, y, por sus consideraciones en favor de la información, aportes que bien merecería un estudio detallado. En todo caso, ver el [Proyecto de Ley de información empresarial sobre sostenibilidad, mediante la que se modifican el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas](#): en su Exposición de motivos se resume el entorno normativo de la información sobre sostenibilidad que debe facilitar la empresa y se presentan alternativas, que sin duda son de utilidad para configurar el derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa sobre cuestiones climáticas.

⁴³ Proclamada solemnemente por el Parlamento Europeo. Tal Declaración, tras remarcar el perfil laboral del cambio climático, plantea que «Los sindicatos y las organizaciones de empleadores desempeñan un papel importante en la transformación digital [...] en particular en relación con la definición de condiciones de trabajo» y, tratando de las condiciones de trabajo justas y equitativas de trabajo, aboga por los «derechos fundamentales», en general, y por el «derecho de asociación, el derecho de negociación y acción colectiva», en concreto, todos en favor de la “sostenibilidad” en tiempos digitales, a cuyo fin *hermana* las transiciones digital y verde en curso en el mundo del trabajo, *laboralizando* así los sistemas de tecnología digital y el cambio climático, y haciendo conjuntamente. Ver en especial el Cap. II, *Solidaridad e inclusión*, apartado *Condiciones de trabajo justas y equitativas*, y el Cap. IV, *Participación en el espacio público digital*.

durante las transiciones digital y verde en los expresivos términos que se reproducen, redoblando así el sentido laboral del cambio climático.

El estado actual de las aportaciones de la UE sobre los derechos de participación e información de los representantes de los trabajadores en la empresa en materia climática (2024-2026) se pueden resumir como sigue.

La UE, para asegurar y mejorar la sostenibilidad medioambiental, climática y tecnológica en el trabajo, ha impulsado la diligencia empresarial debida mediante la importante Directiva (UE) 2024/1760⁴⁴; diligencia empresarial que, según se detallará, fortalece el derecho de información de los trabajadores sobre cuestiones climáticas.

La diligencia debida (*ex* Directiva), que sitúa la empresa en el centro de la problemática climática, exige que la conducta empresarial sea “responsable” (supervise, evalúe y controle) en términos climáticos, hasta el punto que, «si una empresa detecta efectos adversos reales sobre los derechos humanos o el medio ambiente, debe adoptar las medidas adecuadas para eliminarlos»; diligencia que, por lo demás, «debe aplicarse a todas las funciones y operaciones empresariales pertinentes, en particular las decisiones de contratación, empleo y compra», en relación a los «trabajadores de empresas de trabajo temporal y a otros trabajadores con contratos de empleo atípicos»; exigencias todas ellas –y esto es lo que más interesa aquí– que permiten concluir que favorecen la participación de los trabajadores en la gestión de las acciones climáticas en la empresa, en general, y que refuerzan la información de los representantes de los trabajadores sobre la materia («contratación, empleo y compra»), opiniones que se confirman cuando la propia Directiva de referencia incluye las materias objeto de participación, información, consulta, negociación y control por parte de los trabajadores y/o de su representantes –«sindicatos y otros representantes de los trabajadores» en general– y cuando la Directiva se refiere al «comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», instancia y procedimiento que será objeto de mención propia. La previsión que las empresas deben publicar anualmente una declaración anual informando sobre sus políticas de diligencia en materia ambiental y climática (*ex* Directiva citada) es un dato en favor de la información que deben facilitar a los representantes de los

⁴⁴ Citada *supra*, nota 38. Tal Directiva entró en vigor el 25 de julio de 2024, a los veinte días de su publicación en el *DOUE*. Los Estados miembros adoptarán y publicarán, a más tardar el 26 de julio de 2026, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva y aplicarán dichas medidas de forma progresiva en el tiempo. Como se comentará, la Directiva de 2024 ha sido modificado recientemente.

trabajadores sobre tal materia; como lo es que otras fuentes obliguen al empresario a facilitar información –comercial, mercantil, societaria, etc.– a otros destinatarios públicos o privados⁴⁵.

La repetida Directiva (UE) 2024/1760 ya ha soportado una modificación que –atención– restringe el derecho de información previsto en la misma⁴⁶. La UE, recientemente, ha reducido –¿por razones de competitividad? ¿Y/o por simples razones de simplificar burocracias?– los requisitos de presentación de la información –especialmente en las empresas más pequeñas (por volumen de negocio y plantilla)– en materia de sostenibilidad y de diligencia debida, posibilitando, así, «un régimen de presentación de información simplificado»⁴⁷ que, al margen de la opinión crítica que pueda merecer, (re)confirma la importancia de la información en la materia y pone de relieve las dudas de la UE al respecto. Las contradicciones y dudas de la UE sobre tal información son evidentes: la potencia formalmente mediante la diligencia debida, pero, la reduce realmente, sin mermar su complejidad, y –salvo mejor opinión– no la precisa total y debidamente.

La Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, en vigor desde 1 de diciembre de 2024, debe transponerse con el límite de 2 de diciembre de 2026. Tal Directiva recuerda que «La información y la consulta de los representantes de los trabajadores, que están reguladas a escala de la Unión con arreglo a la Directiva 2002/14/CE, son fundamentales para fomentar un diálogo social eficaz» y considera que «la información debe proporcionarse a su debido tiempo a fin de que los representantes de los trabajadores de plataformas puedan prepararse para la consulta, con la asistencia de un experto elegido por los trabajadores de plataformas o por sus representantes de manera concertada cuando sea necesario» (Considerandos 52 y 53), exigencias de transparencia e información de los representantes de los trabajadores recogidas en el articulado de la Directiva, que tras sentar la regla general que «Las

⁴⁵ Ver W. SANGUINETI RAYMOND, *La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales: el paisaje después de la batalla*, Brief AEDTSS, 2026, n. 27.

⁴⁶ Cfr. CONSEJO EUROPEO, *Declaración de Budapest sobre el Nuevo Pacto para la Competitividad Europea*, en www.consilium.europa.eu, 8 noviembre 2024; CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, *El Consejo aprueba simplificar los requisitos de presentación de información y de diligencia debida en materia de sostenibilidad para impulsar la competitividad de la UE*, *ibidem*, 24 febrero 2026.

⁴⁷ Directiva (UE) 2026/470 del Parlamento y del Consejo de 24 de febrero de 2026 por la que se modifican las Directivas 2006/43/CE, 2013/34/UE, (UE) 2022/2464 y (UE) 2024/1760 en lo que respecta a determinados requisitos de presentación de información de las empresas en materia de sostenibilidad y de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Por todos, ver puntos 34, 35 y 36 del preámbulo.

plataformas digitales de trabajo proporcionarán a los representantes de los trabajadores, de manera completa y detallada», especifica los aspectos – sujetos, contenido, forma y momento– más relevantes de tal información (por todos, art. 9 de la Directiva)⁴⁸ y establece toda una completa serie de garantías para los representantes de personas que realizan trabajo en plataformas, para que tengan acceso a la información sobre el trabajo en plataformas (art. 17). Como bien se refiere la propia Directiva, la información debida a los representantes de los trabajadores es –por su contenido y forma– “relevante”.

Cualquier reflexión actual sobre la información de los trabajadores en la UE debe tener presente otros dos hechos que la complementan y condicionan.

En primer lugar, se recuerda que el precitado RIA⁴⁹, tal y como se ha anticipado, presuponiendo que buena parte de la huella climática de la IA tiene su origen y causa sus efectos en las empresas (cada vez más digitalizadas), plantea que parte de la gobernanza para prevenir y mitigar el cambio climático debe ser participada y negociada entre el empresariado y los trabajadores, previa la debida información de ambas, coincidiendo y abundando sobre los planteamientos internacionales ya comentados. La relevancia que tiene este reglamento de la UE da cuenta del alto significado de sus aportes en punto a la información objeto de atención.

En segundo lugar, se debe enfatizar de manera especial que el actual debate sobre la información de los trabajadores coincide, en el tiempo, con la nueva Directiva sobre CEE de 2025⁵⁰, aprobada para superar ciertas

⁴⁸ El art. 9 de la Directiva se da por reproducido literalmente. Tal información debida a los representantes se proporcionará «en forma de documento escrito, que podrá estar en formato electrónico. La información se presentará de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo», y se facilitará: «a) antes de utilizar dichos sistemas; b) previamente a la introducción de cambios que afecten a las condiciones laborales, la organización del trabajo o el seguimiento de la realización del trabajo, c) en cualquier momento a petición suya» (art. 9, §§ 1, 2 y 4).

⁴⁹ Interesa señalar la coincidencia que existe entre la fecha de aprobación de la Directiva (UE) 2024/1760 y la del RIA.

⁵⁰ Directiva (UE) 2025/2450 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de noviembre de 2025, por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo que se refiere a la constitución y al funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional. La Directiva entró en vigor a los veinte días de su publicación en el *DOUE*. Los Estados miembros adoptarán y publicarán, a más tardar el 1 de enero de 2028, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva. Aplicarán dichas disposiciones a partir del 2 de enero de 2029, no obstante, aplicarán algunas, se aplicarán de forma escalonada.

deficiencias de la Directiva de 2009⁵¹, atendiendo así a varias de las exigencias planteadas por las nuevas tecnologías digitales utilizadas en las empresas (formación en materia tecnológica del propio CEE, por ejemplo) o por otras circunstancias (*v.gr.*, financiamiento del funcionamiento del CEE). Y, especialmente, se remarca que tal Directiva CEE amplía, precisamente, los derechos de información de los representantes de los trabajadores (con ocasión de la participación, negociación y control de la acción climática en toda la cadena de actividades), incluyendo al efecto más garantías de acceso a la misma y restringiendo los supuestos de confidencialidad, unas mejoras estas de la información que ya se deduce del hecho que ocupa un lugar en el mismo título de la Directiva de referencia y un repunte del derecho en cuestión, en el que han colaborado las opiniones sindicales, aunque no siempre se hayan acogido plenamente⁵². Los avances y déficits de la nueva Directiva, y las dificultades habidas para aprobarla, son una prueba más de la relevancia del derecho de información.

Para cerrar este apartado, se insiste en que las fuentes internacionales y regionales comentadas muestran que el cambio climático en la era digital tiene un perfil laboral muy marcado y evidencian que el derecho de información de los representantes de los trabajadores sobre tal materia, en particular, es un referente básico, como lo demuestra el hecho que tal derecho sea un referente, ni más ni menos, del desarrollo sostenible (ONU),

⁵¹ Ver CES, [La democracia en el trabajo importa ahora más que nunca](#), 2022. Texto, que de forma reiterada se plantea –a modo de denuncia–, que «Los sindicatos y los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados y consultados», y, reivindica la «la participación de los trabajadores y los sindicatos utilizando el diálogo social, la negociación colectiva y la información, consulta y participación de los trabajadores». Como antecedente, ver ETUC, [ETUC position paper For a modern European Works Council \(EWC\) Directive in the Digital Era](#), ETUC Executive Committee, 15-16 marzo 2017. Ver una comparativa entre la Directiva versión 2029 y la Directiva versión 2025 en E. ROJO TORRECILLA, [Comité de Empresa europeo. Acuerdo final para la modificación de la Directiva 2009/38/CE. Texto comparado con la normativa vigente](#), en [www.eduardorojotorrecilla.es](#), 29 octubre 2025.

⁵² Ver ETUC, [Democracy at Work matters. For a European Works Council Directive that delivers for workers!](#), 2024. Esta opinión de la ETUC, aunque versa sobre la Propuesta de Directiva por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE presentada por la Comisión Europea el 24 de enero de 2024, COM(2024)14, tiene alto significado: valora positivamente la propuesta en términos generales, señalando aspectos mejorables a la espera de la adopción del texto final. La ETUC subraya «la necesidad de informar y consultar también al CEE sobre las condiciones laborales y de empleo en las distintas cadenas de subcontratación y los diferentes modelos de negocio, como las franquicias, los *planes de transición climática*, las políticas de formación y capacitación, así como sobre el desarrollo y la aplicación de una política, un plan y una estrategia eficaces de diligencia debida, tal como se establece en la Directiva sobre la Debida Diligencia en Materia de Sostenibilidad Corporativa».

del trabajo decente (OIT) y de la transición justa (CES), a la vez que sea una de las claves de la diligencia debida y de la gobernanza compartida de la acción climática en la empresa, exigidas por la UE. Por todo ello, el derecho de información debería ser todo lo reforzado que reclaman las fuentes internacionales de forma expresa, una exigencia que podrá calificarse de imprecisa y/o de atenuada en la práctica, pero que, por las veces que se repite en tales fuentes de primer orden, no debería tenerse como simplemente indicativa.

4. El art. 64 TRLET: un pasaje en constante cambio, necesitado de una nueva orientación

Este apartado de la exposición se dedica a evaluar el derecho de información de los representantes de los trabajadores sobre el cambio climático, al amparo del art. 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET 1995 en su versión consolidada y vigente actualmente)⁵³ y, especialmente, de acuerdo con cuatro de sus pasajes que se identificarán.

Antes de ofrecer una visión panorámica del derecho de información de referencia, conviene presentar unas cuestiones previas.

El derecho de información de los trabajadores en la empresa se ha teñido de verde durante las últimas décadas al ritmo marcado por las sucesivas modificaciones que ha sufrido el art. 64 TRLET⁵⁴, especialmente por las modificaciones que han dado lugar a los siguientes pasajes

⁵³ RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ver sus sucesivas modificaciones desde 2015 y su versión consolidada vigente fecha de hoy, de consulta en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. A los simples efectos comparativos, se recuerda la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (Disposición derogada).

⁵⁴ Sin intención alguna de profundizar sobre las modificaciones del art. 64 TRLET realizadas hasta la fecha, se apunta que han sido varias, no siempre totalmente coherentes, de tal manera que dicho pasaje ha estado, está y estará pendiente de nuevas modificaciones, sino de una reconsideración integral. Por todos, *cf.* R. GÓMEZ GORDILLO, *Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras*, en *Temas Laborales*, 2021, n. 158; J. LOSADA CARREÑO, *Inteligencia artificial e información algorítmica en el ámbito laboral. Especial referencia al artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, n. 61; MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, 2022.

estatutarios: 1) art. 64.2.*b* TRLET⁵⁵; 2) art. 64.4.*d* TRLET⁵⁶; 3) art. 64.4.*e* TRLET⁵⁷; 4) art. 64.7.*c* TRLET⁵⁸. Y, siguiendo con las cuestiones previas, se expone que estos cuatro mandatos legales ponen de manifiesto que el proceso de incorporación del derecho de información climática al texto de referencia se ha introducido con lentitud y cierta falta de ritmo y de

⁵⁵ Art. 64.2.*b*: «El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente [...] b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción». Este mandato fue introducido en el TRLET por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 1/1995, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario). Esta Ley modifica los arts. 4.1.*g*, 33, 64 y 65 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el RDL 1/1995, y resulta de la Directiva 2002/14/CE.

⁵⁶ Art. 64.4.*d*: «El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a [...] d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles». Esta letra *d* se añadió por el art. único.1 de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Téngase en cuenta que esta letra ya fue añadida por el art. único.1 del RD-Ley 9/2021, de 11 de mayo –derogado–, con efectos de 12 de agosto de 2021. A recordar que La Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, dictada para asegurar el cumplimiento, por parte de España, de los objetivos del Acuerdo de París, adoptado el 12 de diciembre de 2015, tiene entre sus principios rectores el “desarrollo sostenible” a la vista de los efectos negativos del cambio climático en el trabajo, una previsión legal, formulada prontamente, que tendría un lento e incompleto reflejo en el ámbito laboral.

⁵⁷ Art. 64.4.*e*: «El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho [...] e) Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por *catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos*, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre». Esta letra *e* se añadió por la DF 2.3 del RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

⁵⁸ Art. 64.7.*c*: «El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias: [...] c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos». Este mandato fue introducido por la precitada Ley 38/2007 (ver *supra*).

uniformidad: dos de los pasajes citados son *antiguos* (2007) y dos más *actuales* (2021 y 2024); los dos más actuales muestran que la digitalización (IA) y el cambio climático son copartícipes del relanzamiento del derecho de información, con todo lo que ello significa.

Se observa que el art. 4.1.g TRLET previene que los trabajadores tienen como «derecho básico» el de «Información, consulta y participación en la empresa», derecho del que, al margen de lo mejorable que es su rúbrica, se subraya su rango de “básico”⁵⁹, y se anticipa que el pasaje del art. 85 TRLET aporta otras referencias sobre la información climática, tal y como se expondrá.

Para cerrar este trámite de previas, comentando los cuatro pasajes del TRLET, se deben tener presente: 1) las *normas laborales* que tratan de la información de trabajadores sobre aquellas materias que inciden en temas climáticos, como, por ejemplo, las digitales⁶⁰, la salud laboral y la formación en temas medioambientales y climáticos; 2) las normas corporativas y comerciales o mercantiles sobre la información debida a terceros⁶¹.

4.1. Algunas cuestiones generales

Una lectura conjunta de los cuatro pasajes del art. 64 TRLET referidos

⁵⁹ Cfr. E. RODRÍGUEZ SANTOS, *La participación representativa de las personas trabajadoras en la protección medioambiental de las empresas*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2026, n. 73; X. SOLÀ MONELLS, *LA y cambios en la representación y participación en la empresa: la centralidad de los derechos de información y consulta*, en S. DEL REY GUANTER (dir.), *Tratado sobre Inteligencia Artificial y Relaciones de Trabajo*, Aranzadi, 2025.

⁶⁰ Ver F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa*, en [esta Revista](#), 2024, n. 4.

⁶¹ Para avanzar en la exposición se apuntan las cuestiones siguientes. El art. 49.6 del RD de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio (pasaje que se da por transcrito), mandata que «El estado de información no financiera consolidado incluirá la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos», y concreta que «El estado de información no financiera consolidado incluirá información significativa sobre las siguientes cuestiones: [...] Información sobre cuestiones medioambientales» y «Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin». A mayor abundamiento, ver los últimos cuatro párrafos del apartado 1 del Preámbulo del RD-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifica el Código de Comercio (y otras normas), introduciendo el mencionado apartado 6 en el art. 49 del Código de Comercio.

evidencia que el derecho de información versa sobre aspectos digitales (algorítmicos y sistemas de IA, *v.gr.*) y climáticos (aspectos ambientales o verdes, por ejemplo) y que combina el «desarrollo sostenible» con la «sostenibilidad ambiental en la empresa» (*sic*), corroborando, así, la correlación existente entre las transiciones digital y climática en curso en estos tiempos, que, por ello, se definen como tiempos digitales y convulsos climáticamente, tal y como se ha repetido. Los cuatro pasajes legales confirman que tal derecho es una exigencia para el buen fin de ambas transiciones, es decir para lograr la transición justa, conducente al trabajo decente⁶².

La rúbrica actual del art. 64 TRLET (*post* Ley 38/2007), al referirse, monográficamente, a los *Derechos de información y consulta*⁶³, los realza, otorgándoles personalidad propia, los interrelaciona y les otorga un valor superior que el meramente instrumental, dicho sea, sin olvidar que la rúbrica completa del artículo sea mejorable, como lo es su planteamiento general del derecho de información, pues está centrado, principalmente, en la empresa (comité de empresa), cuando lo cierto es que tal ámbito pierde protagonismo ante al auge del trabajo autónomo o de pequeñas empresas y, especialmente, ante las subcontrataciones y los grupos de empresa y de otras cadenas empresariales, supuestos en los que la participación y la información de los trabajadores no están suficientemente previstas en la legislación general, aunque en ciertos casos tal vacío pueda estar cubierto por la negociación colectiva.

El artículo comentado se refiere a cuestiones climáticas de forma directa e indirecta, y en ciertos casos las entremezcla con las medioambientales (*v.gr.*, art. 64, apartados 2.*b*, 4.*e* y 7.*c*, TRLET), así que no ofrece una configuración unívoca o cerrada de tales cuestiones; el mismo pasaje contiene referencias sobre los algoritmos y los sistemas de IA, poniendo así de manifiesto que la información algorítmica (y sobre sistemas de IA) y la climática conviven y se retroalimentan, como lo pueden hacer el cambio climático y las nuevas tecnologías digitales. Autoridades laborales recuerdan estos días que la digitalización y el cambio climático –así emparejadas una vez más– preocupan sobremanera al ordenamiento laboral⁶⁴.

⁶² Ver B. AGRA VIFORCOS, *Empleos verdes y dignos*, en [Revista Justicia & Trabajo](#), 2025, n. extraordinario, Julio.

⁶³ No resulta baladí que la repetida Directiva (UE) 2025/2450 también sitúe –leve– el *derecho de información* en su título.

⁶⁴ El INSST, *28 de abril: Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2026: “El trabajo que cambia: nuevos desafíos psicosociales”*, en [www.insst.es](#), 7 abril 2026, apunta que «La digitalización, el cambio climático, los nuevos modelos organizativos, la disponibilidad permanente o la

4.2. Sujetos, objeto, momento, forma y objetivos

Se comentan los elementos más relevantes del derecho de información glosado, sin repetir aquí, *in extenso*, el esquema general del derecho de información de los representantes de los trabajadores utilizado en ocasiones anteriores dedicadas al estudio de la información sobre otras materias en concreto⁶⁵.

Según el artículo glosado, los sujetos receptores de la información en cuestiones climáticas en la empresa son tanto las representaciones unitarias como las sindicales en la empresa (TRLET y LOLS de 1985), tal y como ocurre en general con todas las informaciones a nivel de empresa, dicho sea, sin mayores precisiones. En la empresa, también pueden existir delegados y/o comités de seguridad y salud que, en razón de sus funciones y competencias informativas sobre seguridad y salud, también las tendrán sobre cuestiones climáticas, debido a que el cambio climático es un riesgo (*ex* LPRL)⁶⁶. Y, así mismo, si en la empresa existen comités y/o delegados medioambientales o climáticos, será el convenio o el acuerdo que así lo haya dispuesto el que fijará sus derechos de información (arts. 64.7.c y 85 TRLET). Ni que decir tiene que el derecho de información de cada una de las distintas representaciones implantadas en la empresa se debe coordinar con el derecho de las restantes; además, debe tenerse presente que, si la empresa forma parte de una cadena de empresas (posibilidad muy extendida), la eficacia de la información en cada una de dichas empresas exige que en todas existan representaciones de los trabajadores y que todas estén debidamente coordinadas en materia informativa, exigencia, esta, que, tal y como se ha comentado, presenta lagunas en la práctica.

Todo ello permite traer a colación otras reflexiones. Aún, siendo cierto

dificultad para conciliar están dando lugar a nuevos escenarios que exigen una mirada preventiva actualizada y más integral».

⁶⁵ Ver F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa*, cit.

⁶⁶ Ver la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (versión consolidada en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>), en especial los arts. 14, *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales*, 18, *Información, consulta y participación de los trabajadores*, 19, *Formación de los trabajadores*, y 33-39. Tales derechos, se pueden resumir así: ser informado directamente de los riesgos específicos que afecten al puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como de las medidas de emergencia; recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada y ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

que la salud guarda una estrecha relación con el clima, no es razón suficiente para situarla, sin más, como único o principal protagonista del debate sobre la acción climática en la empresa (como parece ocurrir en algunos supuestos, *v.gr.* art. 64.4.e TRLET), de la misma manera que la ordenación de la información sobre la salud laboral en concreto no debe evitar hacer lo propio con la información sobre cuestiones climáticas en general (art. 64.4.e TRLET), dicho sea, sin olvidar que aspectos del derecho de información sobre la prevención de riesgos *ex* LPRL se puedan tener en cuenta para configurar tal derecho en materia climática en general⁶⁷. Se ha anticipado, y se insiste, que la ordenación de la información sobre la salud parece estar más cuidada que la información sobre cuestiones climáticas.

Abundado, en los sujetos receptores de la información de cuestión, se recuerda la figura del CEE y se subrayan sus competencias informativas sobre la digitalización y el cambio climático, dos materias que, como se ha apuntado, no tienen fronteras. Es de desear que la trasposición de la Directiva (UE) 2025/2450 sobre CEE y la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional, y la transposición de otras Directivas precitadas (especialmente las referidas a la diligencia debida comentadas), revitalicen el derecho de información de los representantes de los trabajadores sobre el cambio climático, mejorando así el pasaje del art. 64 TRLET⁶⁸.

Son objeto de la información las actividades empresariales que comporten efectos medioambientales (“actuaciones medioambientales”), que repercutan de forma “directa” sobre el “empleo”, así como en la “producción y ventas”, incluido el “programa de producción” (art. 64.2.b). Se trata de una información laboral delimitada con una expresión genérica (actuaciones empresariales medioambientales), acompañada de otros términos que dan amplitud de tal previsión, circunstancia que es mayor si se conviene que no solo versa sobre la producción (en la empresa), sino a toda la cadena de actividades empresariales en el ámbito estatal e internacional. Cuestión distinta es que la puesta en práctica de tal información responda a tales patrones. Es esta una información de cuya importancia también da cuenta el que se incluye en el mismo pasaje, en el que se trata de la información económica en la empresa y el que sea una información trimestral la frecuencia más breve entre todas las secuenciadas.

⁶⁷ *Cfr.* O. SALIDO CORTÉS, J. RUIZ-HUERTA CARBONELL (dirs.), *op. cit.*; D. PÉREZ DEL PRADO, *El cambio climático como nuevo riesgo social*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2025, n. 71; G.P. ROJAS RIVERO, *Cambio climático y salud de las personas trabajadoras*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2026, n. 164.

⁶⁸ Ver R. CRISTÓBAL RONCERO, *El Comité de Empresa Europeo y su derecho a una información y consulta apropiada*, Brief AEDTSS, 2025, n. 119.

En la misma línea, el TRLET insiste en la delimitación del objeto de la información, al prever la colaboración del comité en el mantenimiento y el incremento de la “productividad” y en la “sostenibilidad ambiental de la empresa” (art. 64.7.c), pues colaborar sin información digital y climática en estos tiempos no parece posible, y hacerlo sobre tal sostenibilidad abunda en la información climática. Estas dos previsiones informativas (art. 64, apartados 2.b y 7.c) en materia climática han sido las primeras recogidas en el repetido ordinal 64 TLET.

Del objeto de la información comentada también dan cuenta otros dos puntos del ordinal 64 TRLET. Establecido que el comité de empresa tiene derecho a recibir información sobre «los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial» utilizados por el empresario, y convenido que los sistemas de IA activan el cambio climático afectando a «las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo» (art. 64.4.e TRLET, transcrito *supra*)⁶⁹, se puede deducir que la información algorítmica y la información en materia climática se retroalimentan y tienen espacios comunes, observación que conviene reiterar. Esta previsión informativa, como se ha adelantado, tiene su origen particular en la necesidad de informar a los trabajadores sobre las circunstancias de aspectos del trabajo con plataformas digitales, temática recientemente actualizada en la Unión Europea⁷⁰.

Para completar las consideraciones sobre el objeto del derecho de información comentado desde una óptica climática⁷¹ –se observa–, el comité de empresa también tiene derecho a recibir información sobre la

⁶⁹ Esta información está prevista –en origen– para el supuesto de «reparto en el ámbito de plataformas digitales» (ex Ley 12/2021), su inclusión en el TRLET, en los términos expuestos, la generaliza. Ver E. ROJO TORRECILLA, *Plataformas digitales y derechos laborales. Normas, realidad y propuestas en los ámbitos internacional, comunitario y español*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2025, n. 23.

⁷⁰ Directiva (UE) 2024/2831, cuya transposición vence el 2 de diciembre de 2026 (según su art. 29.1).

⁷¹ La nota del Gabinete de Comunicación del Ministerio de Trabajo y Economía Social bajo el título *Trabajo blindo el derecho a la seguridad laboral de las personas trabajadoras con nuevos permisos climáticos remunerados y protocolos obligatorios en los convenios*, en *prensa.mites.gob.es*, 28 noviembre 2024, se refiere expresa y literalmente al “cambio climático” como categoría base de las *catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos* citados en la norma; por lo demás, al establecer “permisos climáticos”, se confirma que, como se había plantado, el debate climático guarda estrecha relación con una categoría tan laboral como el “tiempo de trabajo”, hecho que no es intrascendente. Ver A. ESCUDERO PRIETO, *El tiempo de trabajo ante la adversidad climática y la causa medioambiental*, en VV.AA., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social.

actuación empresarial con motivo de «la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos» (art. 64.4.e TRLET, transcrito *supra*), previsión a la que el legislador cuida de dar personalidad propia, diferenciándola –aunque conectándola– de la información debida en materia de prevención de riesgos laborales (art. 64.4.e TRLET *versus* Ley 31/1995). Esta previsión informativa en materia climática es la última de las introducidas al TRLET y, aunque lo fue con ocasión de unos hechos puntuales (catástrofes meteorológicas), tiene una dimensión climática muy marcada. Esta información, a pesar de su relevancia, no puede hacer olvidar, sino todo lo contrario, que la información climática merecería un trato más integral en el marco del derecho de información.

Posteriormente, se comentará que la elaboración y la puesta en práctica de los protocolos climáticos y de los planes de movilidad sostenible ofrecen más pautas para configurar el objeto del derecho de información.

Con mayor brevedad, y de acuerdo con el repetido pasaje del art. 64 TRLET, se esbozan otros referentes del derecho de información de referencia.

Las limitaciones del derecho de información previstas con carácter general, aunque excepcional, en el art. 65 TRLET («secretos industriales, financieros o comerciales») tienen un sentido especial cuando operan sobre las actuaciones empresariales en materia climática, pues, como se ha comentado, el cambio climático tiene en la empresa un campo abonado y no siempre se explica con la transparencia deseada. El derecho de información laboral debatido actúa frente al oscurantismo del funcionamiento de los sistemas de IA y del cambio climático, separada o conjuntamente contemplados.

En cuanto al momento y periodicidad del ejercicio del derecho de información en cuestión, valga recordar que unos lo son –por razón de materia– «trimestralmente» y otros «con la periodicidad que proceda en cada caso» (art. 64, apartados 2 *in prius* y 4 *in prius*, TRLET, respectivamente).

En punto a la forma de informar, se atiende a las pautas generales previstas en el ordinal 64 TRLET: la escritura se impone cada vez más en aras a los objetivos marcados y, más que es así, si el debate se sitúa en las empresas.

Sobre los objetivos de la información referida, basta con repasar que se trata de garantizar el ejercicio real y efectivo de los derechos laborales (objetivos más inmediatos); en definitiva, se trata de generar una transición justa que, transitando por el camino trazado por ODS, haga posible el trabajo decente en sentido integral, es decir que también lo sea en sentido

digital y climático.

A pesar de todo, la regulación del derecho de información *ex art.* 64 TRLET es (muy) mejorable⁷², pues no satisface debidamente todas las exigencias que generan los nuevos sujetos, el nuevo objeto y el nuevo contexto de la información debida a los trabajadores en estos tiempos globalizados y tan cambiantes, laboral, digital y climáticamente, y en los que el concepto más clásico de empresa pierde peso ante las nuevas cadenas empresariales.

Para sortear las insuficiencias del art. 64 TRLET, se puede aprovechar la oportunidad que ofrecen las futuras transposiciones de las nuevas Directivas UE sobre CEE y sobre mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (ambas comentadas), y se puede aprovechar la que ofrece la reciente propuesta de modificación de la LPRL⁷³, en la que el cambio climático adquiere mayor protagonismo. También se puede intentar superar dichas insuficiencias, tomando en consideración normas sobre temas ambientales y ecológicos⁷⁴ y normas no laborales, como algunas mercantiles, societarias y corporativas, que tratan de ciertas informaciones climáticas desde sus respectivas perspectivas, tal y como hemos anticipado y ejemplificado con la cita del art. 49.6 del Código de Comercio, y que ahora se complementan con la simple mención de otras⁷⁵.

⁷² Ver M.P. CONDE COLMENERO, *La gestión ambiental de las empresas y el Derecho Ambiental del Trabajo: transparencia ambiental y participación de las personas trabajadoras en la transición verde*, en M. MIÑARRO YANINI, C. MOLINA NAVARRETE (dirs.), *op. cit.*

⁷³ *Cfr.* Borrador del Anteproyecto de Ley por la que se modifica la LPRL 1995 (Borrador de 16 de marzo de 2026); MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *El Gobierno aprueba la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales para afrontar los desafíos del trabajo en el siglo XXI*, en prensa.mites.gob.es, 28 abril 2026.

⁷⁴ Por ejemplo: Ley 7/2021, prontamente adoptada; Ley 7/2022, de 8 abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular; Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, de clara incidencia en las empresas y en el cambio climático, y en la información debida a los representantes de los trabajadores, con ocasión, por ejemplo, de la negociación de los planes de movilidad sostenible al trabajo (por todos, sus arts. 2, 25 y 26.2). Ver. H. ÁLVAREZ CUESTA, *Planes de movilidad sostenible al trabajo y nuevo contenido obligatorio en los convenios colectivos en la Ley 9/2025*, en *Revista de Derecho Social*, 2025, n. 112.

⁷⁵ Por todas: Ley 19/2005, de 14 de noviembre, sobre la sociedad anónima europea domiciliada en España; Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Social (información sobre la huella de carbono, desarrollado por el RD 214/2025, de 18 de marzo, registro huella carbono, y presentación pública de informes públicos); Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el RDL 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (modifica los arts. 44 y 49 del Código de Comercio publicado por el RD de 22 de agosto de 1885, que obliga a transparentar su información no financiera —como la medioambiental y sobre derechos humanos— en unas determinadas condiciones).

Por la proximidad de la información con la negociación colectiva, merece cita propia el art. 85 TRLET, que al tratar, precisamente, del contenido de los convenios colectivos, mandata, con carácter obligatorio, que: 1) «Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos»; 2) «Asimismo, existirá el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible» (art. 65, penúltimo y último párrafo, respectivamente)⁷⁶. Tanto los protocolos de referencia como los planes en cuestión, que se presentan bajo el formato de la negociación colectiva, tienen un contenido climático –más los primeros que los segundos– y ambos refuerzan y concretan el sentido y el contenido del derecho de información de los representantes de los trabajadores unitarios y sindicales referidos al tratar del art. 64 TREL (y arts. 62 y 63 TRET y LOLS), sean los que fueren los representantes que negocien el convenio colectivo en cuestión⁷⁷. Aprovechando la interacción de la información con la negociación colectiva, se reitera que los convenios pueden implantar representaciones de los trabajadores específicamente dedicados a cuestiones climáticas, reforzando así el derecho de información debatida en estas páginas (negociación colectiva “verde” *versus* representantes e informaciones “verdes”).

La problemática del derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia climática vuelve a ocupar un lugar preferente en el marco del diálogo social, con ocasión del futuro VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2026-2028)⁷⁸. La propuesta sindical, al respecto, señala –crítica– las limitaciones del art. 64 TRLET y plantea ampliar y concretar las materias objeto de información, y la hace de tal

⁷⁶ Modificaciones del art. 85 TRLET introducidas, respectivamente, por el apartado 1 de la DF 2.4 del RD-Ley 8/2024 y el apartado 1 de la DF 3 de la Ley 9/2025. Ver también el RD 91/2025, de 11 de febrero, por el que se establece el mecanismo de gobernanza en materia de energía, cambio climático y calidad del aire.

⁷⁷ Cfr. J.J. ARRIETA IDIAKEZ, *Los protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2025, n. 71; M.I. RAMOS QUINTANA, *Los planes de movilidad sostenible al trabajo en el ámbito de la negociación colectiva*, en *Trabajo y Derecho*, 2026, n. 133.

⁷⁸ Ver M.J. GARNICA CORBACHO, *La propuesta del “VI AENC” como instrumento de ordenación de la digitalización laboral*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2026, n. 73.

manera que, al margen de otras valoraciones, ayuda al debate⁷⁹.

⁷⁹ Ver el [VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva \(VI AENC\)](#) de CCCC y UGT (presentado el 20 enero 2026: ver UGT, [UGT y CCOO presentan sus propuestas para el VI AENC](#), en www.ugt.es, 29 enero 2026). Su punto 7, *Derechos de información, participación y consulta* (pp. 23-25), incluye las siguientes propuestas en favor de la información en materia de clima y de nuevas tecnologías: «Información sobre los algoritmos y participación y negociación antes de la implantación de sistemas de inteligencia artificial, especialmente si afecta al empleo»; «Información previa a cualquier cambio tecnológico o digital que modifique o influya en la organización del trabajo y por lo tanto en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, garantizando la participación de la representación laboral en la toma de decisiones para preservar y adaptar las mejores condiciones laborales que puedan derivar de estos cambios»; «La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, en las condiciones de trabajo o en el entorno territorial». Con ocasión de la negociación colectiva, se incide de nuevo en la información, proponiendo: «Se deben incorporar en los convenios colectivos mecanismos de participación directa de la RLPT, que vayan más allá de los derechos de información del Artículo 64.2.b y 64.7.c, a través de figuras como los delegados y las delegadas de medio ambiente y sostenibilidad y/o los Comités de Medio Ambiente paritarios, con competencias bien definidas, el acceso suficiente a la información y documentación de carácter medioambiental y el debido asesoramiento. Entre otros, los elementos de participación en la empresa por parte de la RLPT a través de figuras específicas de medio ambiente y sostenibilidad serán participar en: - la identificación y evaluación de riesgos ambientales, con especial atención al impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo, atendiendo a la formación y recualificación necesaria para hacer una transición ecológica justa favoreciendo la adaptación de los puestos de trabajo - la implantación y funcionamiento ordinario de los sistemas de gestión y auditoría ambiental - la elaboración, desarrollo y evaluación de políticas y planes de acción en materia de medio ambiente como planes de transición energética, planes de gestión de agua y planes de impulso de la economía circular - [...] la negociación de los planes o medidas de movilidad sostenible [...] - Participación efectiva en los procesos de negociación colectiva relativos a los protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como mecanismos concretos de entrega de información sobre estas medidas, de acuerdo con el artículo 64.4. e) del Estatuto de los Trabajadores». Y plantea que «La negociación colectiva incorporará mecanismos concretos y adaptados a cada ámbito que faciliten el respeto de los derechos de información, consulta y participación de la representación de las personas trabajadoras. Estos mecanismos deberán estar presididos por un principio de transparencia, y deben asegurar en todo caso una información que se nutra de diferentes indicadores, que sea oportuna, suficiente y adecuada para que resulte útil para las partes, y que esté necesariamente disponible en un formato y momento adecuado para el análisis previo a la toma de decisiones». Una comparación de las propuestas del [VI AENC 2026-2028](#) de CCOO y UGT transcritas con el Cap. XV, *Transición tecnológica, digital y ecológica*, del [V AENC 2023-2025](#) de CEOE, CCOO y UGT muestra cómo y cuánto ha cambiado el debate sobre el derecho de información glosado en el ámbito del diálogo social.

5. Bibliografía

- AGRA VIFORCOS B. (2025), *Empleos verdes y dignos*, en *Revista Justicia & Trabajo*, 2025, n. extraordinario, Julio, pp. 3-36
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2025), *Planes de movilidad sostenible al trabajo y nuevo contenido obligatorio en los convenios colectivos en la Ley 9/2025*, en *Revista de Derecho Social*, n. 112, pp. 87-118
- ARRIETA IDIAKEZ J.J. (2025), *Los protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 71
- CAIRÓS BARRETO D.M., FOTINOPOULOU BASURKO O., LÓPEZ TERRADA E. (dirs.) (2024), *Cambio climático y derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Aranzadi
- CES (2018), *Involucrar a los sindicatos en la acción climática para crear una transición justa. Una guía para los sindicatos*
- CES (2020), *Una nueva estrategia europea de adaptación al cambio climático para el mundo del trabajo*, Resolución 28-29 octubre
- CES (2022), *La democracia en el trabajo importa ahora más que nunca*
- COMISIÓN INTERNACIONAL DE EXPERTOS Y EXPERTAS DE ALTO NIVEL SOBRE LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO (2026), *Dos promesas a quienes trabajan: voz y propiedad*
- CONDE COLMENERO M.P. (2025), *La gestión ambiental de las empresas y el Derecho Ambiental del Trabajo: transparencia ambiental y participación de las personas trabajadoras en la transición verde*, en M. MIÑARRO YANINI, C. MOLINA NAVARRETE (dirs.), *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias*, Comares
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2026), *El Consejo aprueba simplificar los requisitos de presentación de información y de diligencia debida en materia de sostenibilidad para impulsar la competitividad de la UE*, en www.consilium.europa.eu, 24 febrero
- CONSEJO EUROPEO (2024), *Declaración de Budapest sobre el Nuevo Pacto para la Competitividad Europea*, en www.consilium.europa.eu, 8 noviembre
- CRISTÓBAL RONCERO R. (2025), *El Comité de Empresa Europeo y su derecho a una información y consulta apropiada*, Brief AEDTSS, n. 119
- CSA (2024), *Posicionamiento de la CSA ante la COP 29 2024. "Los sindicatos demandamos una transición justa con paz, integración, democracia y respeto de los derechos fundamentales del trabajo"*

- ESCUADERO PRIETO A. (2025), *El tiempo de trabajo ante la adversidad climática y la causa medioambiental*, en VV.AA., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- ESPÍN SÁEZ M., FERNÁNDEZ EGEA R.M., GÓMEZ GARCÍA F.X., GORDO GONZÁLEZ L., LAABBAS EL GUENNOUNI M., LLORENS ESPADA J., MARÍN MALO M., PÉREZ DEL PRADO D. (2025), *Informe sobre nuevos riesgos sociales derivados de fenómenos meteorológicos extremos*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 71
- ETUC (2017), *ETUC position paper For a modern European Works Council (EWC) Directive in the Digital Era*, ETUC Executive Committee, 15-16 marzo
- ETUC (2024), *Democracy at Work matters. For a European Works Council Directive that delivers for workers!*
- FITA ORTEGA F. (2025), *Por un derecho del trabajo interpretado con perspectiva medioambiental para favorecer su protección*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 134-163
- FOTINOPOULOU BASURKO O. (2024), *La Unión Europea la transición ecológica justa*, en D.M. CAIRÓS BARRETO, O. FOTINOPOULOU BASURKO, E. LÓPEZ TERRADA (dirs.), *Cambio climático y derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Aranzadi
- GARNICA CORBACHO M.J. (2026), *La propuesta del “VI AENC” como instrumento de ordenación de la digitalización laboral*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 73
- GÓMEZ GORDILLO R. (2021), *Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras*, en *Temas Laborales*, n. 158, pp. 161-182
- INSST (2026), *28 de abril: Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2026: “El trabajo que cambia: nuevos desafíos psicosociales”*, en www.insst.es, 7 abril
- ITUC, CSI, IGB (2010), *Resolución sobre combatir el cambio climático por medio del desarrollo sostenible y una transición justa*, 2º Congreso Mundial CSI, 26 junio, 2CO/S/6.10 (final)
- ITUC, CSI, IGB (2025), *Prioridades clave para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Declaración Política*
- L20 (2024), *Construir un mundo justo y un planeta sostenible a través de un Nuevo Contrato Social. Declaración del L20 al G20, 2024*
- LOSADA CARREÑO J. (2022), *Inteligencia artificial e información algorítmica en el ámbito laboral. Especial referencia al artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 61

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2022), [*Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*](#)
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024), [*Trabajo blinda el derecho a la seguridad laboral de las personas trabajadoras con nuevos permisos climáticos remunerados y protocolos obligatorios en los convenios*](#), en [*prensa.mites.gob.es*](#), 28 noviembre
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024), [*Yolanda Díaz insta a pasar a la acción e impulsa una Carta Global de Derechos para avanzar en derechos laborales*](#), en [*prensa.mites.gob.es*](#), 14 noviembre
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2026), [*El Gobierno aprueba la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales para afrontar los desafíos del trabajo en el siglo XXI*](#), en [*prensa.mites.gob.es*](#), 28 abril
- MIÑARRO YANINI M. (2024), [*Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo*](#), en [*Lex Social*](#), 2024, n. 2, pp. 1-26
- MIÑARRO YANINI M. (2025), *La «Ecología», nuevo principio informador y conformador del Derecho Social: logros y desafíos pendientes*, en M. MIÑARRO YANINI, C. MOLINA NAVARRETE (dirs.), *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias*, Comares
- MIÑARRO YANINI M., MOLINA NAVARRETE C. (dirs.) (2025), *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias*, Comares
- NACIONES UNIDAS (2015), [*Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*](#), Resolución 25 septiembre, A/RES/70/1
- NACIONES UNIDAS (2025), [*Declaración Política de Doha de la Cumbre Social Mundial bajo la denominación “Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social”*](#), Resolución 4 noviembre, A/RES/80/5
- OIT (2015), [*Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*](#)
- OIT (2020), [*El papel de la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos*](#), Consejo de Administración, 340ª reunión
- OIT (2023), [*Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030 y plan de acción para su aplicación*](#), Consejo de Administración, 349ª reunión
- OIT (2024), [*Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*](#)
- PARENT-THIRION A., WEBER T., CABRITA J. (2024), [*Job quality side of climate change*](#), Eurofound Research Report

- PÉREZ AMORÓS F. (2024), *Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 140-181
- PÉREZ AMORÓS F. (2025), *Aspectos laborales del Reglamento (UE) 2024/1689 de 23 de junio de 2024 sobre inteligencia artificial*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 1, pp. 11-37
- PÉREZ DEL PRADO D. (2025), *El cambio climático como nuevo riesgo social*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 71
- RAMOS QUINTANA M.I. (2026), *Los planes de movilidad sostenible al trabajo en el ámbito de la negociación colectiva*, en *Trabajo y Derecho*, n. 133
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L. (2023), *La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España*, en *Revista de Derecho Social*, n. 101, pp. 107-140
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ E. (2025), *Transparencia algorítmica y libertad sindical*, en *Revista de Derecho Social*, n. 112, pp. 15-40
- RODRÍGUEZ SANTOS E. (2026), *La participación representativa de las personas trabajadoras en la protección medioambiental de las empresas*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 73
- ROJAS RIVERO G.P. (2026), *Cambio climático y salud de las personas trabajadoras*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 164, pp. 19-48
- ROJO TORRECILLA E. (2025), *Comité de Empresa europeo. Acuerdo final para la modificación de la Directiva 2009/38/CE. Texto comparado con la normativa vigente*, en www.eduardorojotorrecilla.es, 29 octubre
- ROJO TORRECILLA E. (2025), *Plataformas digitales y derechos laborales. Normas, realidad y propuestas en los ámbitos internacional, comunitario y español*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 23, pp. 23-44
- RUFINO M. (2023), *La participación sindical y el diálogo social son ineludibles en la lucha contra el cambio climático*, en fundacionsistema.com, 20 diciembre
- SALIDO CORTÉS O., RUIZ-HUERTA CARBONELL J. (dirs.) (2024), *VI Informe sobre la Desigualdad en España 2024. Los efectos de las transiciones demográfica, climática y digital en la desigualdad*, Informe Fundación Alternativas, n. 6
- SANGUINETI RAYMOND W. (2026), *La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales: el paisaje después de la batalla*, Brief AEDTSS, n. 27
- SOLÀ MONELLS X. (2025), *IA y cambios en la representación y participación en la empresa: la centralidad de los derechos de información y consulta*, en S. DEL REY GUANTER (dir.), *Tratado sobre Inteligencia Artificial y Relaciones de Trabajo*, Aranzadi
- UGT (2024), *La COP29 concluye sin avances para una transición justa y climáticamente ambiciosa*, en www.ugt.es, 29 noviembre

- UGT (2026), *UGT y CCOO presentan sus propuestas para el VI AENC*, en www.ugt.es, 29 enero
- UNEP (2025), *Off target. Continued collective inaction puts global temperature goal at risk. Emissions Gap Report 2025*
- UNESCO (2025), *Declaration on Information Integrity on Climate Change*, en www.unesco.org, 12 noviembre
- VV.AA. (2025), *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- VV.AA. (2025), *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Ponencias*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

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.

