

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 Garcia Viña (*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*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), 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*)

Las medidas para implementar los empleos verdes en España*

Djamil Tony KAHALE CARRILLO**

RESUMEN: Los empleos verdes, según la Estrategia UE para 2020, significan construir una economía que aproveche los recursos con eficacia, que sea sostenible y competitiva, con una visión a largo plazo donde el crecimiento económico, la cohesión social y la protección del medio ambiente vayan unidos. El concepto de empleos verdes está estrechamente vinculado a este desarrollo sostenible, tanto en los sectores tradicionalmente asociados al medio ambiente como aquellos que incorporan como eje de su estrategia el concepto de sostenibilidad. El estudio tendrá por objeto analizar las medidas que ha tomado España para implementar los empleos verdes como instrumento para generar empleo.

Palabras clave: Empleos verdes, España, sostenibilidad, medio ambiente, economía verde.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Definición de empleos verdes. 3. Clasificación de empleos verdes. 4. Medidas para implementar los empleos verdes. 4.1. Incorporar a las mujeres en los empleos verdes. 4.2. Emprendimiento verde juvenil. 5. Bibliografía.

* Este artículo queda enmarcado dentro del trabajo de investigación desarrollado por el autor en el Proyecto de Investigación financiado por la Fundación Hergar (3ª Convocatoria de Ayudas a Proyectos de I+D+i 2016, en la categoría Investigación aplicada y tecnológica en Ciencias Sociales, Jurídicas y Humanidades) – FH2016-008: El emprendimiento para fomentar y promover la inclusión social y laboral de la juventud –.

** Profesor Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA).

Measures to implement green jobs in Spain

ABSTRACT: Green jobs, according to the EU 2020 Strategy, means building an economy that harnesses resources effectively, is sustainable and competitive, with a long-term vision where economic growth, social cohesion and environmental protection go together. The concept of green jobs is closely linked to this sustainable development, both in sectors traditionally associated with the environment and those incorporating the sustainability concept at the heart of its strategy. The study will analyze the measures that Spain has taken to implement green jobs as a tool to generate employment.

Key Words: Jobs green, Spain, sustainability, environment, green economy.

1. Introducción

Los empleos verdes se han transformado en una especie de emblema de una economía y sociedad más sostenible, capaz de conservar el medio ambiente para las generaciones presentes y futuras, más equitativa y abierta a todas las personas y a todos los países¹. Se apuesta a que aquellos, por una parte, evitarán un cambio climático peligroso y potencialmente inmanejable y protegerán el medio ambiente natural que sustenta la vida en la tierra. Por otra, ofrecerán trabajo decente y, a su vez, una perspectiva de bienestar y dignidad para todos, a medida de que la población mundial continúa aumentando; mientras que más de mil millones de personas se ven excluidas del desarrollo económico y social². Por lo que se extrae que el cambio climático, por ejemplo, trae como consecuencia una apuesta por un desarrollo sostenible medioambiental y social que se canaliza a través de los empleos verdes³.

Probablemente, el ritmo de creación de aquellos empleos se acelere en los próximos años. Una transición mundial hacia una economía con bajas emisiones de carbono y sostenible, puede crear un gran número de empleos verdes en muchos sectores de la economía y, de hecho puede convertirse en un motor de desarrollo. Actualmente, se están creando dichos empleos tanto en los países ricos como en algunas de las principales economías en desarrollo.

Los estudios indican que en España se contabilizan entre 400.000 y más de medio millón de empleos verdes, equivalentes al 2,2% del empleo total en España. Por su parte, la contribución de la economía verde al total de la economía española se estima en 25.000 millones de euros anuales, un 2,4% del total del Producto Interior Bruto (PIB) a precios de mercado⁴.

¹ Este artículo queda enmarcado dentro de los trabajos de investigación desarrollados por el autor en el Proyecto de Investigación financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad DER2015-68205-P - Los salarios mínimos: regulación comparada y tendencias -, y el Proyecto de Investigación financiado por la Fundación Hergar (3ª Convocatoria de Ayudas a Proyectos de I+D+i 2016, en la categoría Investigación aplicada y tecnológica en Ciencias Sociales, Jurídicas y Humanidades)- FH2016-008: El emprendimiento para fomentar y promover la inclusión social y laboral de la juventud -.

² Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y Organización Internacional del Trabajo, *Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono*, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y Organización Internacional del Trabajo, Nairobi, Kenya, 2008, pág. 1.

³ Álvarez Cuesta, H., *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2016, pág. 24.

⁴ Sustainlabour, *Empleos verdes para un desarrollo sostenible. El caso español*, Sustainlabour, Madrid, 2012, pág. 7.

A nivel europeo, España se encuentra entre los primeros países pioneros que lideran la promoción de la economía verde. Un estudio de la Confederación Europea de Sindicatos, en 2006, señalaba a España y Alemania como los dos países de la Unión Europea que habían puesto en funcionamiento una serie de políticas y medidas abarcando todos los sectores responsables de las emisiones de CO₂ (energía, industria manufacturera, transporte, sector terciario y doméstico). La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en 2008, indicaba que, junto a Finlandia y Dinamarca, España promovía activamente las exportaciones de bienes y servicios medioambientales y brindaba apoyo a las empresas locales para favorecer su transformación en exportadoras globales⁵.

No obstante, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte del peligro eminente de pérdida de puestos de trabajo en la economía tradicional contaminante en el proceso de transición a una economía verde. En vista de que el “cambio climático pronosticado conducirá, a mediano y largo plazo, a un grave trastorno de la actividad económica y social en muchos sectores en todos los continentes. El cambio climático en sí mismo, el proceso de adaptación y los esfuerzos para frenarlo reduciendo las emisiones, tienen repercusiones de gran alcance en el desarrollo económico y social, en los modelos de producción y, por lo tanto, en el empleo, ingresos y reducción de la pobreza. Estas repercusiones implican tanto mayores riesgos como oportunidades de empleo para los trabajadores en todos los países, pero en particular para los más vulnerables en los países menos desarrollados [...] Las políticas encaminadas a reducir los modelos de producción insostenibles pueden perjudicar al empleo y a las empresas en algunos sectores, mientras que las encaminadas a promover, por ejemplo, las energías renovables y el transporte de bajas emisiones probablemente aumentarán las oportunidades de empleo”⁶.

La protección del medio ambiente, por tanto, puede ir de la mano de la prosperidad económica y de las oportunidades de trabajo⁷. Por lo que aumentar la productividad y la sostenibilidad de sectores cruciales para el clima, como la agricultura, la construcción y la gestión de residuos, podría,

⁵ *Idem*.

⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Empleos verdes. Hechos y Cifras*, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2008, en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_098486.pdf

⁷ Poschen, P. y Renner, M., “Empleos verdes”, *Finanzas & Desarrollo*, diciembre de 2015, pág. 14.

por ejemplo, sacar de la pobreza a cientos de millones de pequeños agricultores⁸. La OCDE señala que hacer más verde el crecimiento creará nuevos empleos, incluyendo los puestos especializados en actividades verdes innovadoras emergentes. Empero, algunos empleos estarán en riesgo, por lo que es necesario facilitar la reubicación de trabajadores de los sectores y empresas en contracción a otros en expansión, como aquellos que reemplazan las actividades contaminantes con alternativas más limpias o que proporcionan servicios ambientales⁹.

Como se desprende, de todo lo anterior, España es un país que vende economía verde. La economía verde, según el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)¹⁰, se puede bifurcar por dos caminos, por una parte, como una economía que respeta los principios verdes, preocupada por imparcialidad y justicia. Por otra, como una economía que con cada vez mayor frecuencia hace inversiones en tecnologías ambientales como la energía verde y en capital natural, por ejemplo suelo productivo, bosques, recursos hídricos. De una forma u otra, las preferencias del consumidor por artículos y servicios favorables al medio ambiente, socialmente responsables, ayudarán a impulsar las decisiones con respecto a la inversión. Por ello, el estudio se centra en analizar las medidas para implementar los empleos verdes en España, a través desde la perspectiva de género y el emprendimiento juvenil.

2. Definición de empleos verdes

La definición de empleos verdes se encuentra en diversos instrumentos internacionales. No obstante, hay que advertir que los primeros documentos hacen mención al medio ambiente y la economía, como lo ha puesto de relieve la OCDE. La OIT, en 2008, publica “Empleos verdes. Hechos y Cifras”, el cual define empleos verdes como aquellos que “reducen el impacto ambiental de las empresas y de los sectores económicos, hasta alcanzar niveles sostenibles¹¹”. En particular, pero no

⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Working Toward Sustainable Development: Opportunities for Decent Work and Social Inclusion in a Green Economy*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007.

⁹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Hacia el crecimiento verde. Un resumen para los diseñadores de políticas*, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París, 2011, pág. 15.

¹⁰ <http://www.unep.org>

¹¹ Vid. De Vincentiis, G., “La evolución del concepto de desarrollo sostenible”, *Medio Ambiente & Derecho. Revista Electrónica de Derecho Ambiental*, n. 23, 2012.

exclusivamente, esto incluye empleos que ayudan a proteger los ecosistemas y la biodiversidad, a reducir el consumo de energía, materiales y agua a través de estrategias altamente eficaces, reducir la dependencia del carbono en la economía y minimizar o evitar por completo la producción de todas las formas de desechos o contaminación”¹².

El PNUMA, sin embargo, ha definido economía verde como “aquella economía que resulta en un mejor bienestar humano y equidad social, reduciendo significativamente los riesgos ambientales y las escaseces ecológicas”. En su expresión más simple, una economía verde puede ser considerada como una que es baja en carbono, eficiente en recursos y socialmente inclusiva¹³.

Como puede observarse de la literalidad de la definición de aquellos empleos, se trata más de empresas verdes que de empleo de tal color. En el sentido de que se emplea la mano obrera en sectores productivos no contaminantes, sin ofrecer una definición concretamente. En términos similares, la OIT presenta una definición con apariencia externa de “empleos verdes”, que de manera interna ofrece las medidas que las empresas deben atenerse para proteger el medio ambiente, sin definir de manera objetiva qué es un trabajo con estas peculiaridades. Por tanto, “más que de empleo verde en el sentido de que abarque la totalidad de la actividad empresarial debería construirse el discurso del empleo verde por sectores de producción, incluyendo naturalmente solamente aquellos que sean respetuosos con el medio ambiente como los comentados, pero sin excluir otras actividades tradicionalmente alejadas de este concepto que pueden asumir con cierta facilidad algunos postulados, prácticas y métodos de producción verdes”¹⁴.

Las características principales de aquella definición se centran en las siguientes cuestiones:

- a) La empresa verde no es aquella en la que su objeto social sea lo verde, sino que cualquier empresa con cualquier tipo de actividad principal es considerada como tal si asume alguno de los componentes de la definición.
- b) Es considerada como empresa verde aquella en que la producción de

¹² Organización Internacional del Trabajo, *Empleos verdes. Hechos y Cifras*, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2008, en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_098486.pdf

¹³ http://www.pnuma.org/eficienciarecursos/economia_verde.php

¹⁴ Arias Domínguez, Á., ¿A qué queremos referirnos cuando hablamos de empleos verdes?, en AA.VV. (coord. Arias Domínguez, Á.), *Cuestiones laborales de actualidad. Estudios Jurídicos en homenaje al Profesor Dr. Feliciano González Pérez*, Dykinson, Madrid, 2013.

sus productos sean crecidamente contaminante, si pone los medios para reducir el uso del carbono.

Como bien reconoce la OIT, “muchos trabajos que son verdes en teoría no lo son en la práctica debido al daño ambiental causado por prácticas inadecuadas. Por lo tanto, el concepto de empleo verde no es absoluto, hay “tonalidades” de verde y el concepto evolucionará con el tiempo”¹⁵. La doctrina, sin embargo, define empleos verdes como “aquel trabajo asalariado por cuenta ajena que se ejerce en una *empresa verde*, es decir, en una empresa no contaminante, o que minimiza la dependencia de las clásicas energías”¹⁶.

Los informes de la OIT demuestran que los empleos verdes no constituyen automáticamente trabajo decente. Algunos de ellos son considerados como “sucios, peligrosos y difíciles”. En empresas, por ejemplo, como la administración de desechos y el reciclado, la energía de la biomasa y la construcción, el empleo tiende a hacer precario y con los ingresos bajos. Para que los empleos verdes representen un cambio para un futuro verdaderamente sostenible, esta situación debe cambiar. El empleo verde debe abarcar el trabajo decente. Bajo este contexto, los empleos verdes decentes, vinculan de manera eficaz los Objetivos de Desarrollo del Milenio 1 (reducción de la pobreza) y 7 (proteger el medio ambiente); y contribuyen a que se apoyen mutuamente, en vez de entrar en conflicto¹⁷.

Por consiguiente, para que aquellos empleos sean sostenibles deben ser trabajo decente. La OIT, en este sentido, define trabajo decente como aquel que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno¹⁸. Dicho en otras palabras, “el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”¹⁹.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Empleos verdes. Hechos y Cifras*, Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*

¹⁶ Arias Domínguez, Á., “¿A qué queremos referirnos cuando hablamos de empleos verdes?”, *op. cit.*

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Empleos verdes. Hechos y Cifras*, Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*

¹⁸ La Real Academia Española define digno como merecedor de algo; es decir, correspondiente, proporcionado al mérito y condición de alguien o algo. www.rae.es

¹⁹ http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

El trabajo decente²⁰, por tanto, es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: a) La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, b) El empleo, c) La protección social, d) El diálogo social. La finalidad de la OIT, en este sentido, es la de promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana²¹. El trabajo decente es fundamental en el esfuerzo por reducir la pobreza, y es, a su vez, un medio para lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. Los empleos verdes y decentes vinculan eficazmente los Objetivos de Desarrollo del Milenio²², como ya se ha adelantado, de reducción de la pobreza y protección del medio ambiente²³. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo señala que el término empleos verdes es “genérico que abarca una amplia gama de puestos de trabajo en diferentes sectores, con diferentes condiciones y procesos de trabajo, en los que interviene una mano de obra diversa”²⁴. En definitiva, los empleos verdes deberían ser trabajo decente.

3. Clasificación de empleos verdes

Los estudios han dividido los empleos verdes en tres categorías²⁵:

a) Empleos directos: Primera serie de cambios en el trabajo procedidos de los movimientos realizados en los productos resultantes en industrias específicas.

b) Empleos indirectos: Cambios en el trabajo derivados de los movimientos en los insumos necesarios para que suceda lo anteriormente señalado.

²⁰ Vid. Ghai, D., “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, n. 2, 2003.

²¹ Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo Decente. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo*, Organización Internacional del Trabajo, 1999, en <http://www.oit.org/public/spanish/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm>

²² Vid. Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU, en: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/>

²³ Nieto, J., “Economía sostenible y empleos verdes en tiempos de crisis”, *Revista de Ecología Política*, n. 40, 2010, p. 39.

²⁴ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Empleos verdes y seguridad y salud en el trabajo: Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes asociados a las nuevas tecnologías en 2020*, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Bélgica, 2013, p. 35.

²⁵ Pollin, R., Garrett-Peltier, H., Heintz, J. y Scharber, H., *Green recovery — A program to create good jobs and start building a low-carbon economy*, Political Economy Research Institute, 2008, en http://www.peri.umass.edu/green_recovery/.

c) Empleos inducidos por los ingresos: Trabajos adicionales creados por cambios producidos en los ingresos y los gastos familiares derivados de los dos tipos de categoría indicadas anteriormente.

La OCDE y Eurostat²⁶, no obstante, clasifican los empleos verdes en las siguientes categorías²⁷:

a) Actividades nucleares o características: Servicios que tienen como principal objetivo; es decir, su actividad principal, en la protección del medio ambiente.

b) Actividades conectadas o relacionadas: Actividades económicas (bienes y servicios) que tienen como principal objetivo; es decir, su actividad principal la producción de bienes y servicios no ambientales, que están muy ligados al medio ambiente. Bien porque incorporan este como input o bien porque proveen consumos intermedios a las actividades ambientales nucleares.

El informe realizado por el Observatorio de la Sostenibilidad y la Fundación de la Biodiversidad²⁸, en el que han cuantificado los empleos directos vinculados a las ecoindustrias existentes en España señala – tras entender que las ecoindustrias, según la ODCDE, como “aquellas actividades que producen bienes y servicios para medir, prevenir, limitar, minimizar o corregir los daños medioambientales sobre agua, aire, suelo, así como también los problemas relativos a los residuos, ruido y ecosistemas. Se incluyen igualmente aquellas tecnologías, productos y servicios limpios que reducen el riesgo medioambiental y minimizan la contaminación y la utilización de los recursos”²⁹ – que las actividades acotadas que las engloban son las siguientes³⁰:

- a) Depuración de aguas.
- b) Gestión de residuos.
- c) Energías renovables.
- d) Gestión de zonas forestales.

²⁶ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y Eurostat, *The Environmental Goods and Services Industry: Manual for Data Collection and Analysis*, OCDE y Eurostat, París, 1999.

²⁷ Sustainlabour, *Empleos verdes para un desarrollo sostenible. El caso español*, Sustainlabour, Madrid, 2012, p. 19.

²⁸ Observatorio de la Sostenibilidad y Fundación Biodiversidad, *Informe Empleo Verde en una Economía Sostenible*, Observatorio de la Sostenibilidad y Fundación Biodiversidad, 2010.

²⁹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y Eurostat, *The Environmental Goods and Services Industry: Manual for Data Collection and Analysis*, OCDE y Eurostat, París, 1999.

³⁰ Vid. Fundación Ideas, *Los empleos verdes en la Comunidad de Madrid: posibilidades de futuro*, Fundación Ideas, Madrid, 2011, p. 15.

- e) Servicios ambientales a empresas.
- f) Educación e información ambiental.
- g) Agricultura y ganadería ecológicas.
- h) Gestión de espacios naturales.
- i) Actividades de protección ambiental en industrias y servicios.
- j) Sector público (trabajadores vinculados a actividades medioambientales generales).
- k) I+D+i medioambiental.

Empero, aquel informe a la hora de entender por actividades de empleos verdes señala los siguientes cuatro grupos³¹:

- a) Los que tienen por cometido corregir, minimizar o regenerar los efectos adversos de las actividades humanas en el medio ambiente. Dicho en otros términos, se trata de un sector transversal a todos los demás sectores económicos, en el que están presentes tanto las actividades de servicios específicamente ambientales, como, por ejemplo, la gestión de residuos, depuración de aguas residuales o regeneración de suelos, como las que dependen de ellas vía relaciones interindustriales.
- b) Las que producen bienes y servicios de forma ambientalmente respetuosa, como la agricultura ecológica y el turismo ecológico y rural. Así como aquellas que generan energía y materia de forma sostenible, como las energías renovables o la producción forestal sostenible. Y las orientadas a la conservación/regeneración de ecosistemas, como la gestión de parques o recuperación de espacios de valor ecológico.
- c) Los servicios con finalidad preventiva y de control, como los que prestan las actividades y empresas privadas cuya función es la prevención, minimización en origen de la contaminación, ecodiseño, educación y sensibilización ambiental; o las funciones que cumplen los departamentos de la administración con responsabilidades ambientales.
- d) Las que realizan empresas de los sectores tradicionales que están avanzando en el proceso de modernización ambiental de sus productos y procesos, individual o colectivamente. Así como las actividades de investigación y desarrollo tecnológico orientadas al incremento de la ecoeficiencia y ecoeficacia del sistema productivo.

³¹ Observatorio de la Sostenibilidad y Fundación Biodiversidad, *Informe Empleo Verde en una Economía Sostenible*, Observatorio de la Sostenibilidad y Fundación Biodiversidad, 2010, p. 21.

4. Medidas para implementar los empleos verdes

Como ha podido comprobarse, se están creando empleos verdes en todo el mundo. España es uno de los países que apuesta por ello. No obstante, hay ciertos obstáculos que deben ser superados para lograr que más personas puedan trabajar en este sector sostenible. Ahora se pasarán a estudiar las medidas necesarias para ello.

4.1. Incorporar a las mujeres en los empleos verdes

La OIT señala que la economía verde se presenta como una oportunidad para las mujeres de ganar su legítimo lugar en la fuerza de trabajo por medio de empleos no tradicionales mejor pagados, que se caracterizan por contar con una representación femenina de menos del 25% de la fuerza de trabajo³².

No obstante, las mujeres podrían quedar excluidas de la economía verde por consecuencia de la segregación sexual del empleo, a la discriminación o a comportamientos basados en la tradición. A pesar de tener una Ley de Igualdad en España³³, la falta de igualdad de género disminuye el acceso de las mujeres a los empleos verdes en el sector primario, secundario y terciario. La Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible (Sustainlabour) espera que la mayoría de los empleos verdes emerjan en los sectores secundarios de la construcción, la industria y la producción de energía, en el que el personal femenino tiene representación significativamente baja. Las mujeres tendrían mejores oportunidades en el sector terciario, en el que la mayoría está empleada en la actualidad. Empero, los hombres tienen predominio de los empleos mejor pagados en el ámbito de la ingeniería, las finanzas y los servicios empresariales, en el que existen posibilidades de crear la mayoría de los empleos verdes del sector de servicios.

El Informe “Las trabajadoras y los empleos verdes: empleo, equidad, igualdad”, de Sustainlabour, dispone que en teoría, las mujeres pueden desempeñar trabajos verdes de todas las categorías en el sector primario, secundario y terciario de la economía. A pesar de la percepción de que la mayoría de los empleos verdes incluyen trabajo pesado y de que la participación femenina se ve impedida por eso, con los sistemas de

³² Organización Internacional del Trabajo, *Global Employment Trends for Women: Brief*, Organización Internacional del Trabajo, 2007.

³³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

automatización se ha reducido la necesidad de la fuerza física³⁴.

Conjuntamente de contribuir a la creación de trabajos de tipo manual en los sectores de la agricultura, la energía y la construcción, la economía verde debería dar lugar a una variedad de oportunidades de empleo en el área administrativa y de servicios. Sin embargo, se pronostica que la mayoría de empleos verdes van a surgir en el campo de la construcción, la industria y la ingeniería, en el que la representación femenina es significativamente baja. Como resultado, es posible que la economía verde involuntariamente excluya a las mujeres³⁵.

Aquel informe apuesta por que se aumente la proporción de aquellos empleos desempeñados por mujeres y se asegure la calidad de esos empleos por medio de las siguientes medidas, que son necesarias que tanto los gobiernos como las organizaciones sindicales las ponga en práctica³⁶:

- a) Eliminar los impedimentos para la participación femenina en la fuerza de trabajo a través de políticas antidiscriminatorias y respetuosas de la familia.
- b) Seleccionar personal femenino para trabajos no tradicionales por medio de cupos y programas especiales.
- c) Programar formación especializada para los empleos verdes.
- d) Remunerar de manera equitativa, a través de la reducción de la segmentación laboral y las diferencias remunerativas por razón de sexo.
- e) Aumentar la sindicalización de las mujeres en sectores verdes potenciales.

Empero, se requiere implementar una combinación de estrategias tradicionales e innovadoras para que tanto las mujeres como los hombres se puedan beneficiar de la economía verde. Ello implica un cambio de paradigma que ayude a vincular la conciencia ambiental y social de la mujer con la amplia gama de trabajos que se espera que emerjan de la transición hacia una economía verde, entre ellos el trabajo manual y los puestos técnicos. Otra medida a resaltar es la inclusión de la mujer en la mesa de las negociaciones de los convenios colectivos. Quién más que ella para poder representar y defenderlas ante el diálogo con los interlocutores sociales.

³⁴ Sustainlabour, *Las trabajadoras y los empleos verdes: empleo, equidad, igualdad*, Sustainlabour, 2009.

³⁵ En el mismo sentido, *vid.* Nieto, J., “Economía sostenible y empleos verdes en tiempos de crisis”, *Revista de Ecología Política*, n. 40, 2010, pp. 44-45.

³⁶ *Ibidem*, p. 11.

4.2. Emprendimiento verde juvenil

El emprendimiento verde, especialmente hacia lo más jóvenes, viene marcado desde las instancias internacionales; al fomentar el emprendimiento con las actividades respetuosas con el medio ambiente. La OIT, por ejemplo, ha puesto en pie diversos programas para promocionar el emprendimiento verde juvenil³⁷.

No existe consenso para encontrar el significado jurídico último de emprendimiento. A este término se le ha relacionado con “autónomo”, “emprendedor”, “inversor” y “empresario”. No obstante, hay que resaltar como señala la doctrina que “aun cuando, y desde una perspectiva iuslaboral las connotaciones forzosamente han de resultar diversas”³⁸. Para poder emprender se debe tener espíritu para ello. Bajo este contexto, la Comisión de las Comunidades Europeas, publica el “Libro Verde: El espíritu empresarial en Europa”, que señala que el espíritu empresarial “es la actitud y el proceso de crear una actividad económica combinando la asunción de riesgos, la creatividad y la innovación con una gestión sólida, en una organización nueva o en una ya existente”³⁹. Por tanto, la política de fomento del espíritu empresarial intenta mejorar la vitalidad empresarial motivando a los empresarios y dotándolos de las aptitudes necesarias. Para que las empresas se creen, se cierren, se adquieran, prosperen y sobrevivan es necesario que el entorno sea favorable.

Las iniciativas emprendedoras verdes se ha definido como todos aquellos proyectos empresariales que contribuyen a⁴⁰:

- a) Descarbonizar la economía y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.
- b) Reducir el consumo de energía, materias primas y agua mediante

³⁷ La Comisión Europea ha señalado que “las medidas para reducir el elevado desempleo juvenil y aumentar las tasas de empleo juvenil en momentos de restricción de los presupuestos públicos deben ser eficaces a corto plazo y sostenibles a largo plazo para enfrentarse al reto del cambio demográfico”, en Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 15 de septiembre de 2010 – Juventud en Movimiento – Una iniciativa destinada a impulsar el potencial de los jóvenes para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en la Unión Europea [COM(2010) 477 final – no publicada en el Diario Oficial], pág. 13.

³⁸ Álvarez Cuesta, H., *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, op. cit., p. 28.

³⁹ Comisión de las Comunidades Europeas, *Libro Verde: El espíritu empresarial en Europa*, Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas, 2003, p. 7.

⁴⁰ Instituto Mediterráneo para el Desarrollo Sostenible y la Fundación Biodiversidad, *Caracterización del emprendedor verde en España*, Instituto Mediterráneo para el Desarrollo Sostenible y la Fundación Biodiversidad, 2014, p. 18.

estrategias de eco-eficiencia.

c) Evitar o minimizar la generación de contaminación y fomentar la reducción, reutilización o reciclaje de residuos.

d) Poner en el mercado productos diseñados para minimizar su impacto ecológico a lo largo de su ciclo de vida (ecodiseño).

e) Poner en valor los recursos naturales de un territorio fomentando su aprovechamiento sostenible.

f) Conservar y restablecer la biodiversidad (especies, espacios y ecosistemas).

Como puede observarse, estas iniciativas tienen mucha similitud con la definición de la OIT de empleos verdes, como ya se ha analizado en este estudio.

El Informe GEM⁴¹ para 2015 señala que, si bien la actividad emprendedora se materializa especialmente mediante la creación de empresas, la acción de emprender no es un evento, sino un proceso. Este proceso comprende la identificación, evaluación y explotación de nuevas oportunidades de negocio en el mercado. Con esta conceptualización basada en múltiples etapas, la actividad emprendedora de una economía se puede analizar a través de un conjunto de indicadores que están vinculados al proceso emprendedor; en el que se destaca, entre otros, el porcentaje de emprendedores nuevos o personas adultas que poseen un negocio que ha pagado salarios por más de 3 meses y no más de 42 meses, y que, por tanto, no se ha consolidado⁴².

En España se ha creado el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, que fomenta la contratación estable por parte de los emprendedores y PYMES, que suponen más del 95% del tejido productivo, conforme lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁴³. Para ello, la norma establece una serie de bonificaciones y deducciones fiscales. Las características principales del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores son las siguientes: a) Se dirige a empresas que tengan menos de 50 trabajadores, b) Se formalizará por escrito, c) En función de la duración de la jornada puede ser a jornada completa y parcial, d) El período de prueba es de un año, e) Se podrá

⁴¹ El objetivo de GEM consiste en medir la actividad emprendedora, las actitudes y las aspiraciones de los individuos. A través de encuestas genera datos para obtener los indicadores que describen el proceso emprendedor y con ellos elabora informes anuales. <http://www.gem-spain.com/>

⁴² Global Entrepreneurship Monitor, *Informe GEM España 2015*, Global Entrepreneurship Monitor, Cantabria, 2016, p. 57.

⁴³ BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012.

realizar hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15%, f) Contiene una serie de bonificaciones y deducciones fiscales.

En cuanto a los incentivos fiscales se destacan los siguientes:

a) La empresa tendrá derecho a una deducción de 3.000 euros de la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el contrato, por el primer trabajador contratado por la empresa menor de 30 años.

b) En el supuesto de contratar a un desempleado perceptor de prestación contributiva, se tendrá derecho a una deducción de la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el contrato, del 50% del menor de los siguientes importes: 1) El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación⁴⁴, 2) El importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida:

- El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses;
- El trabajador proporcionará a la empresa un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral;
- El trabajador contratado a jornada completa podrá compatibilizar voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

Esta deducción se aplicará respecto de aquellos contratos realizados en el período impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores y siempre que en los 12 meses siguientes al inicio de la relación laboral se produzca, respecto a cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a los 12 meses anteriores.

Seguidamente, el legislador español promulga la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización⁴⁵, en el que considera a los emprendedores como aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en dicha norma. Sin embargo, el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo⁴⁶, y la Ley 11/2013,

⁴⁴ Vid. Kahale Carrillo, D., "Prestación por desempleo", en AA.VV. (dir. Sánchez Trigueros, C.), *Compatibilidad de prestaciones de Seguridad Social con el Trabajo*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2016, p. 125-126.

⁴⁵ BOE núm. 233, de 28 de septiembre de 2013.

⁴⁶ BOE núm. 47, de 23 de febrero de 2013.

de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo⁴⁷, utilizan tanto el término “autoempleo” como el de “emprendimiento”, en el primero de los nombrados puede que el legislador lo utilice como forma de ocupación en el trabajo por cuenta propia, y no como la iniciativa económica y a la función empresarial⁴⁸.

Por otra parte, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización⁴⁹, define actividad emprendedora para los extranjeros, en el artículo 70, como aquella que sea de carácter innovador con especial interés económico para España y a tal efecto cuenta con un informe favorable emitido por la Oficina Económica y Comercial del ámbito de demarcación geográfica o por la Dirección General de Comercio Internacional e Inversiones.

Para la valoración se tendrá en cuenta especialmente y con carácter prioritario la creación de puestos de trabajo en España. Asimismo, se tendrá en consideración las siguientes cuestiones:

a) El perfil profesional del solicitante, su formación y experiencia profesional, así como su implicación en el proyecto. En el supuesto de que existan varios socios, se evaluará la participación de cada uno de ellos, tanto de los que solicitan un visado o autorización como de los que no requieran el mismo.

b) El plan de negocio con mención, al menos, a los siguientes elementos:

- Descripción del proyecto: Actividad empresarial a desarrollar, fecha de inicio, localización, forma jurídica prevista de la empresa, impacto económico potencial que supone la inversión, descripción del número de puestos de trabajo que se estima que puedan crearse y sus funciones y cualificación, actividades previstas de promoción y estrategia de venta.

- Descripción del producto o servicio: La descripción será detallada e incluirá los aspectos innovadores.

- Análisis de mercado: Valoración del mercado y evolución esperada, descripción de los posibles competidores, valoración de los consumidores potenciales y análisis de oferta y demanda.

- Financiación: Inversión requerida, fuentes de financiación y plan financiero.

⁴⁷ BOE núm. 179, de 27 de julio de 2013.

⁴⁸ Triguero Martínez, L., “La empleabilidad juvenil: entre la flexibilidad y el emprendimiento”, en AA.VV., *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014. Obtenido en Álvarez Cuesta, H., *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, op. cit., p. 56.

⁴⁹ BOE núm. 233, de 28 de septiembre de 2013.

c) El valor añadido para la economía española, la innovación u oportunidades de inversión.

No solo el gobierno español, ha impulsado el emprendimiento como forma de trabajo. Por ejemplo, el Instituto Mediterráneo para el Desarrollo Sostenible y la Fundación Biodiversidad señalan algunas recomendaciones para impulsar el emprendimiento verde juvenil, a través de las siguientes recomendaciones⁵⁰:

a) Profundizar en la realización de mejoras en el régimen de incentivos y beneficios fiscales de manera que se corrijan ciertos obstáculos a la actividad emprendedora, sobre todo al inicio de la actividad; momento en el que el emprendedor debe soportar los gastos de la actividad y aún no ha logrado llegar al umbral de rentabilidad del negocio.

b) Desarrollar medidas que permitan continuar reduciendo los tiempos medios y costes asociados a los trámites y procesos burocráticos necesarios para la creación de empresas.

c) Incentivar y promover la financiación privada en proyectos emprendedores, por un lado, en los canales tradicionales como bancos e inversores privados (business angeles, etc.). Por otro, los canales novedosos como el *crowdfunding*, conocido como el micromecenazgo⁵¹, creando un marco legal que facilite este tipo de iniciativas.

d) Promover la creación de redes de emprendedores que permitan conectar tanto inversores, financiadores y promotores. Así como también el intercambio de experiencias y asesoría entre los mismos emprendedores noveles y los empresarios consolidados. Estas redes deben aprovechar, por una parte, los canales físicos existentes, como, por ejemplo, a través de las Cámaras de Comercio. Por otra, las herramientas de la web 2.0 con un uso extendido y masivo (Facebook, LinkedIn, Twitter, etc.).

e) Integrar a lo largo del sistema educativo materias relacionadas con la

⁵⁰ Instituto Mediterráneo para el Desarrollo Sostenible y la Fundación Biodiversidad, *Caracterización del emprendedor verde en España*, Instituto Mediterráneo para el Desarrollo Sostenible y la Fundación Biodiversidad, 2014, pp. 128 y 129.

⁵¹ El *crowdfunding* es un esfuerzo colectivo de personas que juntan su dinero entre sí mediante internet con el fin de invertir y apoyar los esfuerzos iniciados por otras personas u organizaciones. El objetivo de este modelo es levantar fondos sin la necesidad de recurrir al financiamiento tradicional, sino buscar el apoyo de una multitud para llevar un proyecto a la realidad. El modelo fue ganando popularidad y se difundió de forma efectiva mediante la red al crearse cantidad de plataformas de *crowdfunding* orientadas a los distintos mercados. Existen diferentes modelos de plataformas de *crowdfunding* que pueden ser de participaciones, de préstamos, de recompensas o de donaciones. Ordanini, A., Miceli, L., Pizzetti, M. y Parasuraman, A., “Crowd-funding, transforming customers into investors through innovative service platforms”, *Journal of Service Management*, 22, 4, 2011, pp. 443-470.

creación de la empresa y el desarrollo del espíritu emprendedor (identificación de ideas, conceptos básicos financieros, gestión y organización empresarial, manejo del riesgo etc.).

f) Desarrollar programas de formación específicos centrados en dotar a las nuevas iniciativas empresariales verdes de herramientas de gestión y planificación empresarial, como la elaboración de planes de empresa o de negocio, definición de modelos de negocio, comunicación y marketing, formas jurídicas, elaboración de planes financieros, etc. Así como de programas específicos de aceleración que permitan la mejora, el posicionamiento, la difusión y la obtención de financiación del proyecto empresarial ya consolidado.

g) Mejorar la coherencia entre políticas de distintos ámbitos aprovechando las sinergias de las distintas estrategias públicas (ambiental, fiscal, emprendedora, tecnológica, empleo, etc.)

h) Implementar una política de compra verde en todos los niveles de la Administración Pública.

i) Promover campañas de educación y sensibilización dirigidas a consumidores ofreciendo información de productos verdes a partir de bases de datos fiables y actualizados.

j) Mejorar el acceso a los programas de asesoría a emprendedores en los entornos rurales.

Los resultados del Informe GEM para 2015 muestran que es importante reforzar las políticas y programas gubernamentales y el apoyo financiero mejorando el sistema de ayudas existente. Los resultados obtenidos muestran que ambas variables, a pesar de los esfuerzos realizados, suponen barreras a la creación de empresas. Esto puede deberse, al menos, en parte, porque la gran cantidad de organismos existentes, así como el solapamiento y descoordinación de sus actuaciones hace que la percepción por parte de los usuarios del mismo sea que las instituciones no están haciendo lo suficiente para apoyar esa creación. Por lo que recomienda que se cree una verdadera red de apoyo al emprendimiento, que integre todas las intervenciones dirigidas a la creación de empresas, su consolidación y la promoción del espíritu empresarial. Ello mejoraría el servicio a los emprendedores y, a su vez, ofrecería grandes sinergias y mejoraría la percepción del apoyo a aquellos⁵².

De acuerdo con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, los servicios y programas del Plan 2016 que desarrollen los Servicios Públicos de Empleo deberán dirigirse al cumplimiento de los

⁵² Global Entrepreneurship Monitor, *Informe GEM España 2015*, Global Entrepreneurship Monitor, Cantabria, 2016, p. 158.

cinco objetivos estratégicos acordados en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales del 3 de noviembre de 2015⁵³, en el que se destaca el de impulsar el emprendimiento como parte inseparable de la activación y recuperación del empleo. No obstante, todos los servicios y programas de políticas activas de empleo e intermediación laboral se enmarcarán en los seis Ejes, en los que se ordenan los 29 objetivos estructurales definidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, en el que se destaca, asimismo, el Eje 5 que versa sobre el emprendimiento, a través de los siguientes objetivos: a) Formar y asesorar a emprendedores⁵⁴, b) Apoyar a las iniciativas empresariales, c) Promover el desarrollo territorial, d) Fomentar la cultura emprendedora, e) Fomentar el empleo autónomo.

Finalmente, como conclusión, como ha señalado la doctrina “parece necesario [...] mejorar la coherencia e interrelación entre las distintas legislaciones de aplicación en la materia para generar sinergias entre ellas que contribuyan al impulso y mantenimiento de estas actividades productivas”⁵⁵. Como ha podido observarse existe un gran abanico de normas nacionales, así como de documentos internacionales, que sería deseable que hubiera una mayor claridad, y unificación de todas ellas, por parte del legislador para poder implementar con mayor garantía la apuesta por los empleos verdes.

⁵³ Resolución de 22 de agosto de 2016, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de agosto de 2016, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (BOE núm. 210, de 31 de agosto de 2016).

⁵⁴ La orientación laboral juega un papel fundamental. En este sentido, “los jóvenes tienen ante sí un número cada vez mayor de opciones educativas. Deben estar en condiciones de tomar decisiones con conocimiento de causa. Deben informarse sobre los itinerarios de educación y formación, teniendo una idea clara de las oportunidades de empleo, a fin de sentar las bases para gestionar su carrera profesional. Es preciso seguir desarrollando unos servicios de orientación profesional de alta calidad, con una fuerte implicación de instituciones del mercado laboral y el apoyo de medidas para mejorar la imagen de sectores y profesiones con potencial de empleo”, en Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 15 de septiembre de 2010 – Juventud en Movimiento – Una iniciativa destinada a impulsar el potencial de los jóvenes para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en la Unión Europea [COM(2010) 477 final – no publicada en el Diario Oficial], pág. 5.

⁵⁵ Álvarez Cuesta, H., *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2016, p. 63.

5. Bibliografía

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *Empleos verdes y seguridad y salud en el trabajo: Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes asociados a las nuevas tecnologías en 2020*, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Bélgica, 2013.
- Álvarez Cuesta, H., *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2016.
- Arias Domínguez, Á., ¿A qué queremos referirnos cuando hablamos de empleos verdes?, en AA.VV. (coord. Arias Domínguez, Á.), *Cuestiones laborales de actualidad. Estudios Jurídicos en homenaje al Profesor Dr. Feliciano González Pérez*, Dykinson, Madrid, 2013.
- Comisión de las Comunidades Europeas, *Libro Verde: El espíritu empresarial en Europa*, Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas, 2003.
- De Vincentiis, G., “La evolución del concepto de desarrollo sostenible”, *Medio Ambiente & Derecho. Revista Electrónica de Derecho Ambiental*, n. 23, 2012.
- Fundación Ideas, *Los empleos verdes en la Comunidad de Madrid: posibilidades de futuro*, Fundación Ideas, Madrid, 2011.
- Ghai, D., “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, n. 2, 2003.
- Global Entrepreneurship Monitor, *Informe GEM España 2015*, Global Entrepreneurship Monitor, Cantabria, 2016.
- Instituto Mediterráneo para el Desarrollo Sostenible y la Fundación Biodiversidad, *Caracterización del emprendedor verde en España*, Instituto Mediterráneo para el Desarrollo Sostenible y la Fundación Biodiversidad, 2014.
- Kahale Carrillo, D., “Prestación por desempleo”, en AA.VV. (dir. Sánchez Trigueros, C.), *Compatibilidad de prestaciones de Seguridad Social con el Trabajo*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2016.
- Nieto, J., “Economía sostenible y empleos verdes en tiempos de crisis”, *Revista de Ecología Política*, n. 40, 2010.
- Observatorio de la Sostenibilidad y Fundación Biodiversidad, *Informe Empleo Verde en una Economía Sostenible*, Observatorio de la Sostenibilidad y Fundación Biodiversidad, 2010.
- Ordanini, A., Miceli, L., Pizzetti, M., Parasuraman, A., “Crowd-funding, transforming customers into investors through innovative service platforms”, *Journal of Service Management*, 22, 4, 2011.

- Organización Internacional del Trabajo, *Empleos verdes. Hechos y Cifras*, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2008.
- Organización Internacional del Trabajo, *Working Toward Sustainable Development: Opportunities for Decent Work and Social Inclusion in a Green Economy*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007.
- Organización Internacional del Trabajo, *Global Employment Trends for Women: Brief*, Organización Internacional del Trabajo, 2007.
- Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo Decente. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo*, Organización Internacional del Trabajo, 1999.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Hacia el crecimiento verde. Un resumen para los diseñadores de políticas*, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París, 2011.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y Eurostat, *The Environmental Goods and Services Industry: Manual for Data Collection and Analysis*, OCDE y Eurostat, París, 1999.
- Pollin, R.; Garrett-Peltier, H.; Heintz, J.; Y Scharber, H., *Green recovery — A program to create good jobs and start building a low-carbon economy*, Political Economy Research Institute, 2008.
- Poschen, P. y Renner, M., “Empleos verdes”, *Finanzas & Desarrollo*, diciembre de 2015.
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y Organización Internacional del Trabajo, *Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono*, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y Organización Internacional del Trabajo, Nairobi, Kenya, 2008.
- Sustainlabour, *Empleos verdes para un desarrollo sostenible. El caso español*, Sustainlabour, Madrid, 2012.
- Sustainlabour, *Las trabajadoras y los empleos verdes: empleo, equidad, igualdad*, Sustainlabour, 2009.
- Triguero Martínez, L., “La empleabilidad juvenil: entre la flexibilidad y el emprendimiento”, en AA.VV., *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo