



# Incorporación de la sostenibilidad medioambiental en la negociación colectiva

Juana M.<sup>a</sup> Serrano García

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Castilla-La Mancha (España)

[Juana.serrano@uclm.es](mailto:Juana.serrano@uclm.es) | <https://orcid.org/0000-0003-3803-2617>

## Extracto

El trabajo analiza cómo integrar la sostenibilidad medioambiental en la negociación colectiva, destacando la urgencia de una transición ecológica justa. Para ello, se propone reformar el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores para incluir la sostenibilidad como contenido obligatorio de los convenios colectivos. Se subraya la necesidad de pasar de cláusulas declarativas (*soft law*) a compromisos exigibles y operativos. Se presentan ejemplos de convenios que ya incluyen cláusulas ambientales avanzadas. Finalmente, se insta a desarrollar «protocolos climáticos» negociados ante fenómenos climáticos extremos. Se insiste en que la sostenibilidad debe impregnar toda la arquitectura laboral, no solo como valor ético, sino como obligación jurídica. La participación sindical es esencial para garantizar una transición justa y democrática.

**Palabras clave:** sostenibilidad; negociación colectiva; permiso climático; transición ecológica; protocolo climático; medioambiente; condiciones de trabajo.

Recibido: 26-06-2025 / Aceptado: 16-07-2025 / Publicado: 05-09-2025

**Cómo citar:** Serrano García, J. M. (2025). Incorporación de la sostenibilidad medioambiental en la negociación colectiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488, 183-212. <https://doi.org/10.51302/rts.2025.24689>





# Incorporation of environmental sustainability in collective bargaining

Juana M.<sup>a</sup> Serrano García

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Castilla-La Mancha (Spain)

Juana.serrano@uclm.es | <https://orcid.org/0000-0003-3803-2617>

## Abstract

The paper analyzes how to integrate environmental sustainability into collective bargaining, highlighting the urgency of a just ecological transition. To this end, it proposes reforming Article 85.1 of the Workers' Statute to include sustainability as a mandatory component of collective agreements. It emphasizes the need to move from declarative clauses (soft law) to enforceable and operational commitments. Examples are presented of agreements that already include advanced environmental clauses. Finally, it calls for the development of negotiated "climate protocols" to address extreme weather events. The paper insists that sustainability must permeate the entire labor framework, not only as an ethical value but as a legal obligation. Union participation is essential to ensure a fair and democratic transition.

**Keywords:** sustainability; collective bargaining; climate permit; ecological transition; climate protocol; environment conditions; working conditions.

Received: 26-06-2025 / Accepted: 16-07-2025 / Published: 05-09-2025

**Citation:** Serrano García, J. M. (2025). Incorporation of environmental sustainability in collective bargaining. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488, 183-212. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24689>



## Sumario

1. Introducción
2. Las medidas de sostenibilidad medioambiental europeas y su afectación a las relaciones laborales
3. El principio de sostenibilidad debe impregnar las acciones empresariales
4. El permiso climático. Una respuesta laboral ante el cambio climático
  - 4.1. Delimitación de la situación climática justificadora del permiso
  - 4.2. Caracteres del permiso climático. La inadecuada ubicación del permiso en la norma estatutaria
5. La negociación colectiva con la sostenibilidad debe pasar del compromiso ético a la obligación
  - 5.1. La sostenibilidad medioambiental: contenido mínimo del convenio colectivo
  - 5.2. Caracteres de las cláusulas medioambientales negociadas
  - 5.3. Contenido obligatorio de las cláusulas medioambientales negociadas
  - 5.4. Participación colectiva en materia de medioambiente. El derecho de información
  - 5.5. Los nuevos protocolos climáticos negociados
6. Conclusiones

Referencias bibliográficas



## 1. Introducción

El cambio climático ha dejado de ser una cuestión exclusivamente medioambiental para convertirse en un fenómeno transversal que incide en múltiples esferas de la vida y, por supuesto, en el ámbito laboral (Miñarro Yanini, 2024). El Informe especial del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) de 8 de octubre de 2018<sup>1</sup> advierte que la temperatura media anual mundial del pasado año rebasó en 1,55 °C la media que se había dado entre los años 1850-1900 y cómo la Tierra volvió a superar el récord establecido en 2023, cuando los termómetros se situaron 1,45 °C por encima de la media preindustrial. A ello se añade que los diez años más calurosos desde que hay registros han tenido lugar en la última década, entre 2015 y 2024, no obstante, el citado informe advierte que es posible cumplir el objetivo global del Acuerdo de París de 2015 adoptando las políticas públicas precisas y realizando las inversiones adecuadas. Dicho fenómeno ha sido fruto de un modo de organización de la economía basada en la maximización de los beneficios, sometiendo a la lógica mercantil recursos de todo tipo tanto materiales como simbólicos, el territorio, el tiempo de vida, la tecnología y, por supuesto, los recursos medioambientales (Baylos Grau, 2022) y considerando la naturaleza y el trabajo como mercancías (Escribano Gutiérrez, 2022, p. 221). Esta dinámica de crecimiento expansivo y destructivo gira en torno a los mercados y a las empresas que son algunos de los principales responsables (Escribano Gutiérrez, 2022, p. 195), lo que implica que las empresas no solo sean parte del problema, sino que también deben ser actores clave en su solución. En este contexto, se hace necesaria una transición planificada de la economía hacia un modo de producción más sostenible en la que se impliquen todos los actores sociales afectados. La transición hacia un modelo económico sostenible exige una reconfiguración del marco normativo que ponga límites al desarrollo del libre mercado o a la unilateralidad de la empresa (Baylos Grau, 2022, p. 252), ordenando los procesos productivos y promoviendo prácticas medioambientalmente responsables; asimismo, entendemos fundamental que se refuerce el papel del derecho del trabajo integrando valores clave relacionados con la sostenibilidad. En este trabajo seguimos insistiendo, junto con una parte sustancial de la doctrina laboralista de este país, en el papel de la negociación colectiva y de los sujetos negociadores como agentes esenciales en los procesos de gobernanza y negociación vinculados a una transición justa (Escribano Gutiérrez, 2022, p. 251). El trabajo revisa qué políticas recientes se están llevando a cabo a nivel estatal, cómo repercuten sobre las condiciones de trabajo y si se está impulsando o no la negociación colectiva hacia ámbitos tradicionalmente ajenos a su contenido, como la

<sup>1</sup> <http://wmo.int/es/media/magazine-article/el-ipcc-publica-el-informe-especial-sobre-el-calentamiento-global-de-15-degc>



sostenibilidad y la protección medioambiental (Iglesias Márquez, 2020) e incluso hacemos alguna propuesta de *lege ferenda* que podría contribuir a ello.

## 2. Las medidas de sostenibilidad medioambiental europeas y su afectación a las relaciones laborales

El tratamiento de la sostenibilidad medioambiental y el cambio climático ha ido evolucionando progresivamente en la política europea a fin de mitigar los efectos negativos que dicho cambio tiene sobre el medio ambiente, la salud de las personas, el funcionamiento de la economía y la cohesión social, integrando cada vez más estos objetivos en el diseño y aplicación de todas las políticas de la Unión, incluidas las políticas laborales y sociales, con el fin de avanzar hacia un modelo de desarrollo sostenible y justo. El Acta Única Europea de 1987 (disposición 130R) ya introdujo un título específico sobre medio ambiente que se sustentaba sobre tres principios: el principio de prevención, que exige actuar antes de que se produzcan daños ambientales, evitando así consecuencias irreversibles; el principio de «quien contamina paga» responsabilizando a quienes causan la contaminación de los costes derivados de su impacto ambiental, incentivando así prácticas más sostenibles y favoreciendo la integración de la política ambiental en otras políticas comunitarias que obliga a que la protección del medioambiente sea un criterio transversal en todas las áreas de acción de la comunidad, garantizando que el desarrollo económico y social sea compatible con la sostenibilidad. A continuación, fue el artículo 2 del Tratado de Maastricht el que incorporó el principio de desarrollo sostenible dentro del marco jurídico de la Unión Europea (UE), dejando de ser la protección del medioambiente una política sectorial para convertirse en un objetivo global de la Unión.

En la normativa europea actual, es el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea el que establece que

la Unión trabajará por el desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en una economía social de mercado altamente competitiva que tienda al pleno empleo y al progreso social, y a un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente,

dicho precepto, junto al artículo 37 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea –que garantiza un nivel elevado de protección del medio ambiente y la mejora de su calidad–, refuerza la integración de los objetivos medioambientales en todas las políticas y actuaciones de la Unión de conformidad con el principio de desarrollo sostenible, asegurando así que tanto las estrategias económicas como las sociales, donde incluimos las laborales, contribuyan activamente a la transición ecológica y a la lucha contra el cambio climático. En esa línea de refuerzo están los artículos 191 a 193 Tratado de Funcionamien-



to de la Unión Europea (TFUE), el primero de ellos reconoce la protección del medio ambiente como un objetivo primordial de la política de la Unión y establece un enfoque global para su consecución apoyada sobre los principios de precaución, que permite la adopción de medidas preventivas para mitigar los efectos del cambio climático antes de que se materialicen por completo, el principio de prevención que advierte de la necesidad de intervenir antes de que ocurra y se relaciona estrechamente con las políticas de adaptación y mitigación del cambio climático que la UE promueve, como las estrategias de descarbonización y la reducción de la huella ecológica de los sectores económicos, o el principio de corrección en origen que busca solucionar los problemas ambientales en la fuente misma de los impactos, o el citado principio de «quien contamina paga» que respalda la creación de mecanismos de precios del carbono (como el Sistema de Comercio de Emisiones de la UE-ETS) que implican a las empresas que más contaminan en la financiación de medidas para mitigar los efectos ambientales. El artículo 192 del TFUE establece los procedimientos legislativos que la UE debe seguir para tomar decisiones en materia de política medioambiental, mientras el artículo 193 TFUE otorga el derecho a los Estados a que pueden adoptar medidas más estrictas que las establecidas por la legislación comunitaria siempre que no contravengan las normas del mercado interior de la UE.

La UE se ha dotado de un marco jurídico amplio que le está permitiendo mantenerse a la vanguardia de la transición ecológica, pero la eficacia de su implementación va a depender de las capacidades de los Estados miembros para cumplir con las normativas y de la velocidad a la que se adapta la legislación frente a los nuevos desafíos ambientales. Es cierto que la política en esta materia es muy ambiciosa, en este sentido se avanzó en el Pacto Verde Europeo («The European Green Deal»), Bruselas, 11 de diciembre de 2019, COM(2019) 640 final, cuya finalidad es hacer de la UE el primer continente neutro climáticamente en el año 2050 y, como señala dicho pacto, conseguir

una sociedad equitativa y próspera, con una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, en la que no habrá emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 y el crecimiento económico estará disociado del uso de los recursos,

pero los Estados miembros tienen diferencias significativas en su capacidad para implementar las normativas, desde los países que tienen economías más verdes y están avanzando rápidamente en la transición energética, en este trabajo nos referiremos al modelo francés, hasta los que siguen dependiendo de fuentes de energía contaminantes como el carbón y el gas. La desigualdad entre los Estados miembros crea brechas en el cumplimiento de los objetivos climáticos que ralentiza el progreso a nivel europeo.

Este Pacto Verde, que se presentó en 2019 como una estrategia política no vinculante, se ha materializado con el Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 2021, conocido como la Ley europea del clima, que ha incluido



la obligación legal de alcanzar la neutralidad climática para 2050 (art. 2) y ha fijado un objetivo intermedio de reducción de, al menos, un 55 % de las emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2030 respecto a 1990 (art. 4). Con estas exigencias, la UE está generando un nuevo modelo de gobernanza ambiental en el que las empresas se configuran no solo como sujetos obligados, sino como actores corresponsables de la transición ecológica, viéndose compelidas a integrar la sostenibilidad en su estrategia empresarial y en su estructura de cumplimiento normativo que deberán implicarse en garantizar una reducción gradual de las emisiones de gases de efecto invernadero a lo largo del tiempo (Considerando núm. 30 Reglamento 2021/1119/UE). Por ello, la Directiva 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022, traspuesta al ordenamiento español a través de la Ley 11/2022, de 28 de junio, de información no financiera y diversidad, a la que nos referiremos después, refuerza la responsabilidad de las empresas y les exige que asuman un papel activo en la mitigación del cambio climático (art. 19 bis, apdo. 2, letra a, inciso iii), obligándolas a informar sobre los riesgos climáticos, a integrar la sostenibilidad en sus políticas, a fijar objetivos climáticos concretos y a gestionar su cadena de valor de manera sostenible. En definitiva, las empresas ya no pueden limitarse a ser espectadoras pasivas del cambio climático o simplemente pagadoras de sus «actos contaminantes», sino que deben ser agentes activos en su solución.

Los Estados miembros están obligados a ajustar sus políticas nacionales –económicas, fiscales, laborales y medioambientales– a fin de lograr los objetivos climáticos que ya no son meras aspiraciones políticas de la UE, sino obligaciones jurídicas exigibles. Todo parece indicar que la UE viene encabezando la lucha contra el cambio climático, convirtiéndose en la principal impulsora de la respuesta internacional frente a la crisis climática desde 1990 (Álvarez Cuesta, 2025). Sin embargo, esta transformación no será homogénea si no se acompaña de mecanismos de seguimiento y sanción y de una integración de los valores medioambientales en todas las políticas que afecten a la empresa, incluida la laboral.

### **3. El principio de sostenibilidad debe impregnar las acciones empresariales**

La creciente preocupación por el cambio climático y la sostenibilidad ha llevado a un incremento de las normas medioambientales que afectan directamente al proceso productivo de las empresas. Estas regulaciones tienen el objetivo inmediato de reducir los impactos ambientales derivados de la actividad empresarial, promoviendo una gestión ambiental más transparente y responsable respecto a las actuaciones que inciden directamente en el proceso productivo de las empresas, como serían las medidas orientadas a la reducción de la huella de carbono o la adopción de estándares de eficiencia energética; por otro lado, se están desarrollando políticas de transformación sectorial dirigidas a la reconfiguración de sectores económicos intensivos en carbono, como ocurre con la reconversión progresiva del sector de la automoción hacia modelos de producción y empleo sostenibles en el marco de



la transición energética (Escribano Gutiérrez, 2022, p. 207). Las normativas medioambientales que afectan directamente al proceso productivo de las empresas tienen como objetivos: en primer lugar, reducir el impacto ambiental generado por sus actividades; en segundo lugar, garantizar una gestión integral que fomente la transparencia en la información sobre las prácticas empresariales y el impacto que tienen en el entorno; en tercer lugar, prevenir futuros impactos que puedan derivarse de las actividades productivas y, en último lugar, pero el más importante, contribuir a la sostenibilidad a largo plazo.

Desde el punto de vista de la prevención, reparación y responsabilidad ambiental directa, destaca la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de responsabilidad medioambiental, que obliga a prevenir, evitar y reparar los daños al medio ambiente conforme al principio de «quien contamina, paga». Complementariamente, la Ley 7/2022, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, de 8 de abril, introduce obligaciones específicas en la gestión de residuos, estableciendo medidas para reducir su generación, limitar el uso de plásticos de un solo uso y reforzar la trazabilidad, imponiendo a quienes producen una responsabilidad ampliada sobre los residuos generados. En el plano de las estrategias de transición ecológica, la Ley 7/2021, de cambio climático y transición energética, de 20 de mayo, establece objetivos de descarbonización y progresiva reducción de la huella de carbono empresarial (art. 17) y establece de forma clara y vinculante el compromiso de España de alcanzar la neutralidad climática a más tardar en 2050 (art. 1.2), es decir, lograr un equilibrio entre las emisiones y la absorción de gases de efecto invernadero, con una reducción del 23 % de las emisiones en 2030 en comparación con los niveles de 1990 (art. 4), además de imponer la obligación de que las grandes empresas calculen y publiquen su huella de carbono, promoviendo su reducción progresiva (disp. final 12.<sup>a</sup>). Complementando el derecho de información citado, la Ley 11/2018, en materia de información no financiera, de 28 de diciembre, articula desde un enfoque más procedimental la obligación de las empresas de reportar públicamente sus políticas y prácticas en materia de sostenibilidad ambiental, incluyendo medidas para reducir emisiones, todo ello, en el marco de la transparencia y la responsabilidad social corporativa.

A la luz de la normativa actual, podemos afirmar que el respeto al medioambiente y la preocupación por la sostenibilidad en las empresas ha dejado de ser un simple valor añadido o una opción estratégica empresarial de reputación o de marketing para convertirse en una obligación jurídica. Desde la responsabilidad objetiva por daños ambientales hasta la obligación de informar y planificar la sostenibilidad nos permite decir que las empresas ya no pueden considerar el respeto al medioambiente como un valor accesorio, sino como una exigencia legal transversal que afecta tanto al núcleo de su actividad productiva como a sus relaciones laborales y a su gobierno corporativo.

En esa misma línea, debe ir la normativa laboral (Baptista *et al.*, 2024), pese a que la preocupación medioambiental no haya ocupado tradicionalmente un espacio en este ámbito porque estos temas empiezan aemerger como cauce para integrar principios sostenibles en



la organización del trabajo (Escribano Gutiérrez, 2022, p. 207)<sup>2</sup>. En este contexto, el derecho del trabajo no puede quedar al margen y debe contribuir de forma activa a los objetivos ambientales. La dimensión ecológica de las relaciones laborales comienza a reconocerse tanto en la legislación como en la negociación colectiva, estableciendo deberes empresariales relacionados con la protección del medioambiente que afectan directamente a las condiciones de trabajo, la organización productiva o los derechos de las personas trabajadoras. Normas como la Ley de prevención de riesgos laborales, el Estatuto de los Trabajadores (ET) –con el nuevo permiso climático del art. 37.3 g) introducido por el Real Decreto-Ley (RDL) 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 DANA (depresión aislada en niveles altos) o incluso los nuevos deberes de información introducidos en el art. 64– muestran cómo el derecho del trabajo empieza a incorporar el componente ambiental dentro de su arquitectura normativa, orientando su función protectora también hacia los riesgos derivados de la crisis climática. Así, la sostenibilidad deja de ser solo una cuestión de cumplimiento medioambiental para convertirse en un principio regulador transversal que debe impregnar también el marco jurídico-laboral.

Tradicionalmente, el ámbito laboral abordaba las condiciones de trabajo afectadas por el clima –altas temperaturas, exposición al sol o riesgos laborales derivados del calentamiento global– aplicando medidas específicas de prevención y seguridad. Sin embargo, esa perspectiva ha evolucionado y las empresas deben garantizar no solo la salud y seguridad de las personas trabajadoras, como sucedía hasta ahora, sino que también deben implicarse activamente en prácticas laborales que contribuyan a la reducción de la huella ecológica, como el fomento de empleos verdes (Miñarro Yanini, 2021, p. 57), la inclusión de prácticas laborales más sostenibles, la protección de los derechos de las personas trabajadoras frente a los riesgos medioambientales o la adaptación de las condiciones de trabajo desde el respeto a los principios de sostenibilidad medioambiental.

Hay que apostar por integrar en el seno del derecho del trabajo nuevos principios y prácticas que tengan presente la gobernanza medioambiental, así conseguiremos que las empresas colaboren con una sociedad más sostenible económica, ecológica, medioambiental y socialmente (Chacartegui Jávega, 2018, p. 29). De hecho, en el marco legal laboral cada vez hay mayor preocupación por la sostenibilidad medioambiental y por conseguir

<sup>2</sup> El profesor Escribano advierte del interés que tiene la participación de la representación legal en el cambio climático, si bien, se lamenta de lo «lastrado» que queda por el preponderante papel que tiene la «libertad de empresa», de forma que apunta la importancia que tiene la limitación de esta libertad (Escribano Gutiérrez, 2022, pp. 201 y 222). No obstante, la Comisión Europea en la Comunicación de 25 de enero de 2023, «Reforzar el diálogo social en la Unión Europea: aprovechar plenamente su potencial para gestionar transiciones justas» (COM(2023) 40 final), insiste en que el diálogo social es esencial para gestionar eficazmente las transiciones justas, incluyendo la transición ecológica, promoviendo la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras en la formulación e implementación de políticas relacionadas con el cambio climático.



una transición justa, en este sentido el ET, en sus artículos 37.3 g), 64.2, 64.4 o 64.7 reconoce derechos individuales y colectivos que directa o indirectamente están relacionados con esta materia, ello, sin perjuicio de que en materia de prevención de riesgos laborales es donde más regulación encontramos, porque sectores sensibles como la construcción o la agricultura<sup>3</sup> vienen adoptando políticas laborales activas a fin de prevenir riesgos laborales específicos relacionados con el clima desde hace décadas.

En este trabajo tratamos de ir más allá de las políticas de prevención de riesgos vinculados al cambio climático, porque insistimos en que el derecho del trabajo está llamado a asumir el compromiso de la sostenibilidad medioambiental, aplicando objetivos ecológicos con políticas activas que reduzcan la huella de carbono laboral, ya sea, fomentando el teletrabajo o el trabajo híbrido para disminuir desplazamientos contaminantes, reestructurando los turnos para evitar trabajar en horas de mayor exposición a fenómenos climáticos extremos (trabajo a la intemperie o en condiciones climáticas adversas), promoviendo el uso de modos de transporte sostenibles, mediante incentivos al transporte colectivo o en bicicleta o implementando sistemas de producción menos intensivos energéticamente, adaptando los ritmos de trabajo al uso eficiente de recursos, etc.; pero junto a esas medidas activas, pueden ser necesarias otras políticas de carácter pasivo que se activen una vez que el riesgo se ha materializado y resulta inevitable, como es el permiso climático previsto en el artículo 37.3 g) del ET, que garantiza la percepción del salario cuando las personas trabajadoras no pueden acudir al centro de trabajo debido a condiciones climáticas extremas que afectan a su movilidad o a su seguridad.

La incorporación de los principios medioambientales en el marco laboral puede articularse a través de normas heterónomas o no. La legislación laboral francesa ha comenzado a integrar los principios de sostenibilidad empresarial en su marco jurídico, especialmente desde la aprobación de la Loi n.º 2021-1104 de Climat et Résilience, de 22 de agosto de 2021, en la que se establece que las empresas deben consultar al Comité Social y Económico (CSE, equivalente a nuestro comité de empresa) sobre las consecuencias medioam-

<sup>3</sup> En el cumplimiento de estas exigencias legales ha jugado un papel fundamental la negociación colectiva que se ha ocupado de negociar los permisos, reducciones de jornada u otro tipo de alteraciones en la jornada que pudieran disfrutar las personas trabajadoras que se enfrentan a los riesgos derivados de las condiciones climáticas en las que se desarrolla el trabajo, como, por ejemplo, el Convenio colectivo –CC– del sector de la construcción de la Comunidad de Madrid (BOCM de 9 de noviembre 2024) que incluye de forma explícita la adaptación de las condiciones de trabajo ante situaciones de riesgo derivadas de condiciones meteorológicas extremas (art. 53) o el VII CC general del sector de la construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023) que ordena en su artículo 94 la suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal y entre ellas aparecen «fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos» o el CC para el sector de construcción y obras públicas de Palencia 2022-2026 (BOP de 1 de abril de 2024) que en su artículo 53 regula la «adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos» o el CC para el sector de actividades forestales que en su artículo 30 ordena la «suspensión de trabajo por lluvia y otros fenómenos atmosféricos».



bientales de sus decisiones estratégicas, al mismo nivel que los aspectos económicos o sociales (art. 2312-8 Code du Travail, modificado por la Ley del clima)<sup>4</sup>. De esta forma se está integrando formalmente el medioambiente en los mecanismos laborales de información y consulta, lo que significa: primero, que se equipare explícitamente lo ambiental con lo socioeconómico, lo que hace del medioambiente un asunto central en la relación laboral y no un tema periférico; segundo, que la empresa tenga una obligación jurídica de consulta no solo informativa al dotar al CSE de un papel activo en la vigilancia del impacto ecológico en las decisiones empresariales; tercero, que se refuerce el papel de la negociación colectiva en la transición ecológica de las empresas. En definitiva, al CSE se le atribuye un «derecho de mirada» sobre el impacto ambiental de las decisiones empresariales, que le permite incluso emitir dictámenes al respecto, de forma que parece que en Francia se está incorporando la preocupación medioambiental tanto en la consulta necesaria a la representación legal como en la negociación obligatoria con los sindicatos. El refuerzo que la política medioambiental está teniendo en Francia continúa con el artículo L.2242-20 del Code du Travail, modificado por la Ley del clima, relativo a la negociación trienal sobre la gestión previsional del empleo y las competencias (lo que en Francia se denomina *gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*), exige desde 2021, en las empresas (o grupos de empresas) de al menos 300 personas trabajadoras que la empresa establezca cada 3 años una negociación sobre gestión de empleos y trayectorias profesionales, la cual «deberá responder a los desafíos de la transición ecológica»<sup>5</sup>.

Ello significa, primero, que la empresa debe gestionar el empleo atendiendo a las necesidades derivadas del cambio climático y las políticas verdes; segundo, que la normativa está reconociendo que la transición ecológica genera efectos laborales concretos (desaparición de oficios, aparición de nuevos perfiles –empleos verdes–, necesidades de recualificación, etc.) y a ello debe anticiparse la negociación colectiva; tercero, que la ley tiene una visión proactiva y adaptativa del diálogo social de forma que ya no solo reacciona a crisis o

<sup>4</sup> L.2312-8 del Code du Travail (modificado por la Ley Climat et Résilience):

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise ainsi qu'à la prise en compte de leurs conséquences environnementales, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

<sup>5</sup> Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L.2331-1 d'au moins trois cents salariés [...] l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L.2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur:

1.º La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences así como d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique.



reestructuraciones, sino que se anticipa a retos estructurales como el medioambiental, legitimando a los sindicatos para participar en la construcción de la estrategia climática de la empresa. En definitiva, la legislación francesa no ha creado un bloque normativo autónomo sobre sostenibilidad en las relaciones laborales, sino que ha comenzado a integrar estos principios de forma transversal y vinculante, dejando de ser un asunto externo a la relación laboral para incorporarse de forma sistémica en el diálogo social.

En la normativa laboral española no contamos con obligaciones legales tan explícitas que requieran negociar sobre transición ecológica. El ET no enumera la materia medioambiental entre los contenidos obligatorios tradicionales de la negociación colectiva, no obstante, el ordenamiento español sí ofrece mecanismos para incorporar cláusulas «verdes» en los convenios colectivos, y la tendencia reciente apunta hacia un mayor uso de dichos mecanismos. En particular, el artículo 85.1 del ET se perfila como la vía idónea para introducir una obligación general de incluir la sostenibilidad ambiental en los convenios teniendo en cuenta que concede a las partes negociadoras un amplio margen material, disponiendo que

dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores [...] con el empresario,

del mismo modo que el artículo L.2242-20 del Code du Travail lo ha sido en Francia. Incorporar la transición ecológica en el contenido mínimo de los convenios españoles equivaldría a reconocer, al más alto nivel normativo ordinario, que el diálogo social es una herramienta clave para una transición justa. La doctrina no tiene dudas de que «los aspectos ambientales entrarían en dicho ámbito», dado que la gestión medioambiental de la empresa afecta tanto a las condiciones de empleo (por ejemplo, en términos de procesos de trabajo, formación necesaria, adaptaciones tecnológicas) como a las relaciones entre personas trabajadoras y empresa.

La negociación colectiva constituye un instrumento fundamental para adaptar las exigencias de sostenibilidad al contexto específico de cada sector o empresa, reforzando así el compromiso ambiental desde la autorregulación pactada en el marco del derecho del trabajo. Los convenios colectivos se erigen en un instrumento esencial para incorporar estos objetivos dentro del marco laboral ya que permite pactar soluciones concretas –como la adaptación de jornadas, turnos y lugares de trabajo o sistemas de movilidad– que promuevan entornos laborales más sostenibles y resilientes frente a los desafíos ecológicos. La representación legal de las personas trabajadoras, al estar directamente involucrada en el entorno laboral, tiene una perspectiva única sobre cómo las políticas ambientales afectan a las personas trabajadoras y a las operaciones diarias de las empresas y cómo su implicación puede asegurar que las medidas ambientales sean prácticas y efectivas (Álvarez



Cuesta, 2022, p. 96; Chacartegui Jávega, 2018, p. 19); para ello es crucial que la representación legal comunique claramente a sus representadas y representados cómo las políticas ambientales también les benefician a largo plazo, mejorando su entorno laboral y contribuyendo a la sostenibilidad de sus empleos y cómo las cuestiones vinculadas a la transición ecológica podrían constituir un punto más central de la negociación colectiva en el nivel adecuado (Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro –DOUE de 18 de agosto de 2023»).

Ahora bien, admitir la posibilidad de negociar no equivale a imponer la obligatoriedad, estamos ante el desafío de incorporar los objetivos de sostenibilidad como contenido necesario o mínimo de los convenios, para generalizar su tratamiento en la negociación colectiva de todas las empresas o sectores. En este punto, resulta útil recordar cómo la normativa española ha procedido en otros ámbitos transversales (como la igualdad de género) y para ello vamos a valorar por qué el artículo 85.1 del ET sería el cauce idóneo para una reforma verde, empezando por señalar que el RDL 8/2024 ha llamado al artículo 85.1 del ET en relación con los protocolos de emergencia climática.

#### **4. El permiso climático. Una respuesta laboral ante el cambio climático**

La política medioambiental es decisiva para detener o mitigar los efectos del cambio climático, pero también se puede repercutir en este ámbito desde otras políticas, como la laboral. La última reforma laboral introducida por el RDL 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 DANA en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, constituye un hito normativo en la adaptación del derecho del trabajo a los efectos del cambio climático. Esta reforma introduce medidas de naturaleza pasiva que responden a la necesidad de proteger a las personas trabajadoras una vez que el riesgo climático ya se ha manifestado –por ejemplo, durante episodios de olas de calor, inundaciones o incendios–. Esta norma viene a complementar el enfoque más preventivo que se defiende en este trabajo, en el que se aboga por la integración de criterios de sostenibilidad medioambiental en las políticas laborales, especialmente a través de la negociación colectiva, porque se trata de una política de carácter pasivo que viene a dar una solución a los efectos laborales (pérdidas de salario) que pueden sufrir las personas trabajadoras ante los desastres causados por la meteorología (Baptista *et al.*, 2024) cuando estos les impiden asistir a su lugar de trabajo. Esta normativa evidencia que, aunque las políticas medioambientales evolucionan con lentitud, el derecho del trabajo está reaccionando con mayor rapidez, configurándose como una vía relevante de protección frente a los efectos del calentamiento global. El RDL 8/2024 ofrece una respuesta protectora y reparadora del ordenamiento laboral ante situaciones climáticas adversas, si bien ha trasladado parte del coste de la crisis climática a las empresas, ello a fin de asegurar,



al mismo tiempo, la continuidad de los derechos básicos de las personas trabajadoras. A nuestro juicio, esta política laboral no solo funciona como herramienta de protección individual sino también como instrumento de reparto de los costes sociales de la crisis climática.

#### 4.1. Delimitación de la situación climática justificadora del permiso

La citada reforma laboral llevada a cabo por el RDL 8/2024 modifica el artículo 37.3 g) del ET introduciendo por primera vez «un permiso climático» de carácter retribuido que permite a las personas trabajadoras ausentarse durante un periodo máximo de cuatro días si concurre alguna de estas circunstancias: 1) imposibilidad de acceder al centro de trabajo por motivos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, de forma que las personas trabajadoras no puedan transitar por las vías necesarias para llegar a su lugar de trabajo, existiendo recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de las autoridades competentes que aconsejen no desplazarse; 2) concurrencia de riesgos graves e inminentes derivados de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

La novedad y el interés de este permiso no nos impide hablar de ambigüedad en la formulación normativa de ambos supuestos –especialmente en lo que respecta a la delimitación objetiva de los conceptos de «imposibilidad» y «riesgo grave e inminente»– que genera dificultades para su interpretación y aplicación práctica, lo que puede dar lugar a situaciones de inseguridad jurídica, tanto para las personas trabajadoras como para las empresas.

En primer lugar, se plantea qué autoridades están legitimadas para prohibir la circulación o el tránsito de la persona trabajadora por las vías necesarias para llegar a su trabajo, a nuestro juicio, debería realizarse una interpretación en sentido amplio de forma que se admitan como autoridades competentes cualesquiera organismos competentes, como la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET), la Dirección General de Tráfico u otras autoridades locales (ayuntamientos, Protección Civil) que alerten sobre condiciones meteorológicas extremas, de cierre de vías o de restricciones de movilidad. En segundo lugar, cabe plantearse qué ocurre cuando la situación de riesgo no se produce en el centro de trabajo sino en la zona del domicilio de la persona trabajadora, impidiéndole recorrer el trayecto domicilio-centro de trabajo con seguridad. En este supuesto, entendemos que también resulta aplicable el artículo 37.3 g) del ET, que reconoce el derecho a un permiso retribuido cuando concurre «una situación de fuerza mayor que impida la asistencia al trabajo y que lo imposibilite de forma objetiva, como las derivadas de una catástrofe natural o fenómeno meteorológico adverso» y esta interpretación es coherente con el espíritu del RDL 8/2024, así como con el artículo 21.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, que impone el deber de anteponer la protección de la vida y la integridad física de las personas trabajadoras con independencia del lugar donde se materialice el riesgo. Lógicamente, en estos casos corresponde a la persona trabajadora la carga de acreditar que el impedimento existe



y que obedece a una causa objetiva, para lo cual la empresa deberá aceptar medios probatorios flexibles y adaptados a la realidad digital, como capturas de pantalla o documentos descargados de portales oficiales y redes sociales institucionales –por ejemplo, de servicios de protección civil, seguridad vial o autoridades locales– que alerten sobre las condiciones adversas o restricciones de movilidad en la zona de residencia. En tercer lugar, nos planteamos cómo se delimitan e identifican los riesgos graves e inminentes derivados de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y en ello nos detendremos más adelante, al referirnos al posible contenido del protocolo climático.

## 4.2. Caracteres del permiso climático. La inadecuada ubicación del permiso en la norma estatutaria

Muchas de las respuestas que necesitamos para dar seguridad jurídica a las personas trabajadoras que recurran a los «permisos climáticos» se hubieran podido dar si este permiso se hubiera ubicado fuera del artículo 37.3 g) del ET, en tanto que se ha incluido junto a otros permisos de naturaleza tan variopinta como el permiso por matrimonio, por accidente de familiar, por enfermedad de parientes, traslado de domicilio, ejercicio de deber público, etc., caracterizados todos ellos por su ejercicio voluntario, personal e individual, de duración determinada en el tiempo y de carácter preavisado, sin que tenga apenas similitudes con sus homólogos. Ante las notables diferencias existentes, nos planteamos si hubiera sido más adecuado que la normativa hubiera dotado al permiso climático de un régimen jurídico propio, diferenciándolo del resto de permisos retribuidos regulados en el artículo 37.3 del ET, lo que hubiera permitido adaptar mejor su tratamiento jurídico a las particularidades del cambio climático; tipificar más claramente las situaciones que lo justifican (a través de coordinación con Protección Civil, AEMET u otras autoridades), regular aspectos tales como su financiación, régimen de activación, papel de la representación laboral y posibles medidas alternativas (teletrabajo, suspensiones pactadas, etc.) y evitar interpretaciones restrictivas que puedan menoscabar su finalidad protectora. El permiso no es voluntario porque no son las personas trabajadoras las que eligen su disfrute, sino que tiene una causa externa y ajena a la persona trabajadora y a la propia empresa, se activa por circunstancias que afectan a la movilidad o la seguridad general de la plantilla, viene originada por desastres meteorológicos que impiden el acceso al puesto de trabajo, siendo claramente, una situación de fuerza mayor. Esta particularidad –activación automática por causas externas e imprevisibles como desastres meteorológicos que impiden físicamente el acceso al trabajo o suponen un riesgo para la salud– sitúa al permiso climático en una zona intermedia entre la suspensión contractual por fuerza mayor (art. 47 ET) y el permiso retribuido clásico (art. 37.3 ET), lo que evidencia la insuficiencia del marco normativo actual para regularlo adecuadamente.

La duración del permiso es de un periodo máximo de cuatro días, siendo imposible, a la luz del artículo 47.6 del ET que la empresa optara por abrir un expediente por fuerza mayor antes de que transcurriera dicho plazo. No obstante, sí sería posible negociar las condi-



ciones para su reducción o extensión en el tiempo atendiendo al progreso o avance de las condiciones meteorológicas. En los «protocolos climáticos» se podría mejorar la duración máxima del permiso climático, más allá de los cuatro días, acordándose las condiciones del disfrute, por ejemplo, las partes podrían valorar la recuperación de los días que excedan de los citados, independientemente del contenido de las comunicaciones oficiales de las autoridades competentes; incluso, las partes podrían incluir en el protocolo medidas de flexibilidad en la reincorporación de forma que se permita una vuelta al trabajo gradual o flexible para aquellas personas empleadas que puedan enfrentar dificultades adicionales debido a las condiciones climáticas (por ejemplo, daños en sus viviendas). Ello teniendo en cuenta que el citado precepto excluye la consideración de fuerza mayor durante la vigencia del permiso climático del artículo 37.3 g) del ET porque durante esos cuatro días la empresa debe mantener la retribución de la persona trabajadora, sin que pueda alegar la imposibilidad de trabajar para justificar automáticamente la suspensión de contrato o la reducción de jornada por causas de fuerza mayor. Solo una vez agotado el permiso y si persisten las condiciones adversas, podrá activarse un expediente por fuerza mayor con efectos retroactivos al momento en que se justifique una nueva circunstancia, distinta a la que motivó el permiso climático. Entendemos que la norma impone este periodo de cuatro días antes de permitir la solicitud de un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) con la intencionalidad de garantizar la protección inmediata de las personas trabajadoras en situaciones de emergencia climática, asegurando su derecho a la retribución sin que la empresa pueda trasladar automáticamente la carga económica al Estado y así evitar el uso abusivo del ERTE en circunstancias temporales, obligando a las empresas a que asuman su parte de responsabilidad en la gestión de los riesgos laborales asociados al cambio climático.

Asimismo cabe preguntarse si la nueva regulación del denominado «permiso climático», previsto en el artículo 37.3 g) del ET, podría incidir en la regulación convencional existente en sectores como el forestal, en los que el convenio colectivo contempla mecanismos propios para hacer frente a contingencias climáticas. En este sentido, el artículo 30 del CC estatal para el sector de actividades forestales (BOE de 11 de julio de 2019) establece que, en caso de lluvias persistentes que impidan la prestación del servicio durante varias jornadas, la empresa podrá optar entre mantener al personal en alta y abonar los haberes correspondientes –con la obligación de recuperación posterior de las horas no trabajadas– o bien proceder a la suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor, con la consiguiente exoneración de obligaciones recíprocas (trabajo y salario) y comunicación a la autoridad laboral.

A nuestro juicio, el permiso previsto en el artículo 37.3 g) del ET no desplaza ni interfiere en este tipo de regulaciones convencionales, en tanto que responde a una lógica distinta: su finalidad no es regular interrupciones habituales de la actividad productiva vinculadas a condiciones climáticas previsibles en sectores expuestos al aire libre (como la agricultura, la construcción o la actividad forestal), sino dar cobertura a situaciones excepcionales e imprevisibles, tales como fenómenos meteorológicos extremos o catástrofes naturales que impidan objetivamente el acceso al centro de trabajo o supongan un riesgo grave e



inminente para la salud y seguridad de la persona trabajadora. En consecuencia, ambos mecanismos coexisten y se aplican en supuestos diferentes: el convenio colectivo de la actividad forestal regularía una suspensión ordinaria por causas naturales previsibles, mientras que el permiso climático legal está concebido como medida excepcional de protección ante emergencias climáticas graves.

El coste del permiso climático es asumido por la empresa que podrá socializarlo si se alarga más allá de cuatro días, iniciando una suspensión temporal del contrato por fuerza mayor. En relación con este tema, se ha planteado si no tendría que ser el Estado y no la empresa quien asumiera el coste desde que se detiene la prestación laboral. En esta línea encontramos experiencias en algunos países donde ante desastres naturales las empresas son reembolsadas con un porcentaje de la compensación por licencia que hayan pagado a sus plantillas; en Australia, la asignación de recuperación de desastres proporciona un subsidio a corto plazo por hasta 13 semanas a personas cuyos ingresos se han reducido debido a un desastre mayor; en otros países optan por crear programas en respuesta a eventos puntuales. Después del terremoto de 2011, en Nueva Zelanda se creó el subsidio de apoyo por terremoto por un tiempo limitado, el subsidio se abonará durante seis semanas, más dos semanas adicionales si era necesario (Baptista *et al.*, 2024). Con relación a este tema, un sector de la doctrina advierte que puede suponer una carga excesiva para las empresas y propone la creación de un fondo empresarial que asuma estos costos en situaciones extraordinarias, constituyéndose un fondo empresarial al efecto (Miñarro Yanini, 2024).

El permiso climático no se ha regulado como un permiso individual sino colectivo, porque afecta de manera conjunta a una pluralidad de personas, impidiendo su acceso al puesto de trabajo o poniendo en riesgo su seguridad. Ello exige un tratamiento normativo distinto, más cercano a la lógica de la suspensión por fuerza mayor, aunque sin que se configure como tal, ya que no requiere autorización administrativa ni decisión empresarial, sino una constatación objetiva de la situación. Esta característica obliga a las empresas a desarrollar protocolos de actuación específicos ante desastres climáticos que afecten a una parte o a la totalidad de la plantilla y justifica una coordinación inmediata con la representación legal de las personas trabajadoras, especialmente si el convenio colectivo ha desarrollado esta figura para definir los criterios de activación, duración, mantenimiento de la retribución o posibles alternativas (como el teletrabajo). A estos efectos, será importante que se negocie un procedimiento de solicitud liderado por la representación legal y que dicha representación actúe en coordinación con el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa, colaborando en el monitoreo de las condiciones meteorológicas y de movilidad, de forma que ante la constatación objetiva de que las condiciones meteorológicas pueden generar un riesgo grave en el trayecto o en el acceso al centro de trabajo pueden decidir la activación del permiso. La representación legal junto al servicio de prevención de riesgos comunicará a la dirección de la empresa la imposibilidad de desplazamiento seguro de la plantilla y las tareas que pueden seguir realizándose a distancia (según se haya pactado en el protocolo), lo que irá acompañado de informes oficiales o comunicados de las autoridades competentes. Asimismo, cada persona trabajadora a través de una aplicación móvil o



de una plataforma interna registrará su situación de solicitud del permiso, garantizándose así un tratamiento homogéneo del permiso y evitando la saturación de canales individuales, en definitiva, la participación tanto de la representación legal de las personas trabajadoras como del servicio de prevención de riesgos laborales se convierte en una herramienta clave para dotar de seguridad jurídica y eficacia a esta nueva figura laboral.

## 5. La negociación colectiva con la sostenibilidad debe pasar del compromiso ético a la obligación

La citada Ley 7/2021, sobre cambio climático y transición ecológica, en su artículo 27 abría la puerta a una participación estructurada de los agentes sociales en las políticas de transición ecológica, reforzando el papel del diálogo social y de la negociación colectiva en esta materia y aunque su redacción es bastante ambigua, hay que decir que sienta las bases legales necesarias para que los sindicatos y organizaciones empresariales sean parte activa en la gobernanza medioambiental y climática (Baylos Grau, 2022, p. 266)<sup>6</sup>.

No obstante, aunque sea deseable, no hemos encontrado ejemplos de convenios colectivos que hagan una verdadera política medioambiental en su marco de actuación, por lo que parece que sigue considerándose un aspecto ajeno a la negociación (Durán, 2005, p. 57), ahora bien, sí hemos encontrado cláusulas negociadas en materia medioambiental, ya sea en forma de compromisos de sostenibilidad, creación de delegados/as de medio ambiente, planes de gestión medioambiental o protocolos ante emergencias climáticas. Aunque muchas de estas cláusulas todavía son de carácter declarativo (*soft law*), su simple inclusión en el convenio colectivo demuestra un reconocimiento de que el entorno ambiental influye sobre la organización del trabajo, y que, por tanto, debe ser objeto de regulación colectiva. La negociación colectiva no solo puede sino que debe convertirse en un instrumento que también haga política medioambiental porque su proximidad a las realidades concretas de cada sector o empresa le permitirá detectar necesidades específicas, proponer medidas adaptadas al contexto productivo y garantizar la participación democrática de las personas trabajadoras en los compromisos ambientales, garantizando que las soluciones no sean impuestas unilateralmente, sino que sean fruto del acuerdo entre las partes, abordando aspectos relativos a las condiciones laborales que tienen efectos sobre el cambio climático: horarios de trabajo para evitar el uso intensivo de climatización en las horas

<sup>6</sup> Interesante la reflexión del profesor Baylos para llegar a esta conclusión:

En este marco, el rol del sindicato y de la representación de los trabajadores en la empresa es central, puesto que deben ser reconocidos tanto como «facilitadores» de la información como sujetos que actúan como soporte material del «alertador» y que en consecuencia deben asistir y representarle en su actuación, incluso garantizando su anonimato y seguridad personal y familiar (Baylos Grau, 2002, p. 266).



punta, establecer ventanas horarias más amplias para entrada y salida que favorezcan la movilidad sostenible y eviten picos de consumo energético, fomentar el trabajo a distancia o híbrido para reducir la necesidad de desplazamientos diarios, implementar semanas laborales comprimidas o fomentar la concentración de la jornada, reconfigurar turnos para evitar trabajar bajo condiciones de calor o frío extremos, crear incentivos económicos para quienes utilicen transporte público, bicicleta o vehículos compartidos, alcanzar acuerdos para compartir transporte entre las personas trabajadoras (*carpooling*), con apoyo logístico y de seguros por parte de la empresa, promover módulos de formación ambiental en los planes de formación continua, acordar jornadas de sensibilización sobre hábitos laborales sostenibles, marcarse objetivos anuales de reducción de emisiones o consumo de recursos con seguimiento conjunto empresa-representación sindical, incorporar indicadores medioambientales en la evaluación del desempeño corporativo, etc. La participación en estos aspectos únicamente no sería seguramente lo óptimo, porque hacer política medioambiental en la empresa es mucho más, pero ello significaría que los convenios colectivos sirven de cauce para institucionalizar compromisos ambientales vinculantes que vayan más allá de la mera autorregulación empresarial.

A pesar del potencial transformador que puede tener la negociación colectiva en materia de sostenibilidad y lucha contra el cambio climático, lo cierto es que las cláusulas que incorporan medidas activas orientadas a la reducción de la huella de carbono o a la mejora de la eficiencia ambiental del proceso productivo siguen siendo escasas y, en muchos casos, meramente programáticas y de carácter declarativo. Esta modalidad de clausulado puede explicarse, en parte, por la falta de cultura negociadora en torno a los objetivos medioambientales, la ausencia de formación especializada por parte de los agentes negociadores o la percepción de que estas cuestiones exceden el ámbito tradicional del derecho del trabajo.

## 5.1. La sostenibilidad medioambiental: contenido mínimo del convenio colectivo

A fin de revertir esta tendencia y de dar cumplimiento a los compromisos internacionales asumidos por España (Agenda 2030, Acuerdo de París, Pacto Verde Europeo) y alinearnos con el derecho de la UE que impone la integración de los objetivos ambientales en todas las políticas, la ley deberá actuar y convertir esta materia en contenido mínimo de los convenios colectivos (art. 85.1 ET) de forma que las partes negociadoras estén obligadas a diseñar estrategias sobre sostenibilidad medioambiental.

Tradicionalmente, el artículo 85.2 del ET listaba elementos formales mínimos (partes signatarias, ámbito de aplicación, duración, procedimientos de denuncia del convenio, comisión paritaria, etc.). Sin embargo, a partir de 2007 y, más concretamente, en 2019 se añadieron exigencias de «contenido necesario» de tipo sustantivo: por ejemplo, el deber



de negociar medidas de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo la elaboración de planes de igualdad cuando proceda. El párrafo segundo del artículo 85.1 del ET (tras la reforma de 2019) dispone «en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades [...] o, en su caso, planes de igualdad», lo cual ha obligado a que casi todos los convenios incorporen cláusulas o desarrollos sobre igualdad de género. Asimismo, se han introducido otras obligaciones convencionales, por ejemplo, el artículo 85 del ET prevé que mediante negociación colectiva se articulen protocolos de actuación frente a catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos adversos, reconociendo la necesidad de planificar conjuntamente las respuestas a emergencias ambientales (una medida impulsada tras experiencias de riesgos climáticos). También se exige prever en el convenio procedimientos de información y seguimiento de despidos objetivos por las partes sociales. Como se puede comprobar, la normativa laboral se sirve del artículo 85 del ET para incorporar políticas públicas transversales (igualdad de género, prevención de riesgos extraordinarios, etc.) en el contenido mínimo de los convenios colectivos y siguiendo esa misma técnica legislativa, a nuestro juicio, el artículo 85.1 del ET podría ser el candidato natural para introducir una obligación relativa a la sostenibilidad ambiental, en tanto que se podría añadir un párrafo que estableciera, por ejemplo, «el deber de negociar medidas dirigidas a promover la transición ecológica en la empresa» o «[...] a fomentar la sostenibilidad ambiental del modelo productivo». De hecho, esta idea ha empezado a materializarse recientemente en España en un aspecto concreto: la movilidad sostenible al trabajo. El Gobierno ha promovido un proyecto de Ley de movilidad sostenible<sup>7</sup> que, entre otras cosas, obliga a las grandes empresas a negociar planes de transporte sostenible para su plantilla. Con este fin, proponemos modificar el artículo 85.1 del ET e incorporar dentro del contenido obligatorio de los convenios «el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo», en cuyo caso tendríamos un precedente claro de incorporación de la sostenibilidad ambiental en el artículo 85.1 del ET como sería el transporte y la movilidad «verde» que pasarían a ser materia obligatoria de negociación colectiva por mandato legal. La opción de incorporar la materia medioambiental en el artículo 85.1 del ET es coherente con el marco constitucional, en particular, con el artículo 45 de la Constitución española, que impone a los poderes públicos el deber de velar por la utilización racional de los recursos naturales y con el artículo 37, que reconoce el derecho a la negociación colectiva como expresión de la autonomía colectiva. Incorporar la sostenibilidad como materia obligatoria del convenio permitiría superar el actual enfoque voluntarista y avanzar hacia medidas concretas como el fomento del teletrabajo para reducir la huella de carbono, la gestión responsable de residuos en el entorno laboral o la prevención de riesgos derivados del cambio climático. También facultaría a la representación legal de las personas trabajadoras para ejercer un control efectivo sobre el cumplimiento de los objetivos ambientales empresariales (como está sucediendo ya en el derecho francés) e introducir figuras como la del responsable medioambiental o la comisión de medioambiente con

<sup>7</sup> [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-9-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-9-1.PDF)



funciones claramente definidas. De este modo, se reforzaría la integración de la estrategia climática empresarial con los derechos laborales, evitando que la transición ecológica se traduzca en pérdida de empleo o precariedad y garantizando una convergencia equilibrada entre sostenibilidad, equidad y competitividad.

En suma, la reforma del artículo 85.1 del ET permitiría dar fuerza normativa a una materia que actualmente se aborda de forma mayoritariamente voluntaria y programática mediante cláusulas *soft law*, desaprovechando el potencial de la negociación colectiva.

Otra posibilidad sería promulgar una ley específica (o añadir un capítulo al ET) sobre «transición ecológica en la empresa», imponiendo, por ejemplo, la obligación de negociar un «plan de sostenibilidad» en empresas de cierto tamaño (similar a los planes de igualdad regulados por la Ley orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020). De hecho, algunos autores han propuesto una norma integral que aborde la situación ambiental de la empresa de forma amplia, sin limitarse al ambiente interno y atendiendo también a las consecuencias externas (Laabbes-El-Guennouni, 2023, p. 129; Monereo Pérez, 2009, p. 523). Y aunque ciertamente esta vía sería posible, en la práctica terminaría remitiendo al convenio colectivo para concretar muchos aspectos, como ya ha sucedido en la experiencia española con los planes de igualdad que, pese a ser impuestos por la ley, su contenido se negocia colectivamente y se plasma en convenios o acuerdos. Por ello, llevándolo al marco existente del artículo 85.1 del ET e incluyéndolo como una materia obligatoria más, se aprovecharía la estructura ya conocida por empresas y sindicatos y se evitaría crear procedimientos paralelos. En definitiva, el artículo 85.1 del ET ofrece el mejor encaje para introducir la sostenibilidad en la negociación colectiva mínima obligatoria, sigue la estela de la integración de otras políticas públicas (igualdad, prevención de riesgos extraordinarios) y permitiría un despliegue transversal de cláusulas verdes en todos los convenios, pero negociadas sectorial o empresarialmente con detalle. Ciertamente, esta vía no impide que se refuercen además los derechos de información/consulta ambiental (por ejemplo, incorporando la «variable ecológica» en la información anual del art. 64.3 del ET o en la base de datos del art. 64.6 del ET). Ambas estrategias –negociación obligatoria vía art. 85.1 e información/consulta vía art. 64– serían complementarias y reflejarían en España la doble vertiente que Francia ya implementó.

## 5.2. Caracteres de las cláusulas medioambientales negociadas

Como ya se ha dicho, los convenios colectivos han comenzado a incorporar cláusulas relativas a la sostenibilidad del proceso productivo y han avanzado en una mayor integración de los objetivos ambientales en el ámbito laboral, sin embargo, este avance se está produciendo, fundamentalmente, a través de medidas *soft law* (cláusulas declarativas) porque se está haciendo en el marco de la responsabilidad social corporativa. En ellas, las empresas adquieren compromisos muy débiles como



tratar de contribuir a la colaboración en la transición justa, tales como, el reciclaje profesional, la readaptación de las capacidades de las personas trabajadoras, la adaptación de las cadenas de suministro al riesgo climático y el desarrollo de la resiliencia empresarial (CC de Mapfre Grupo Asegurador –BOE de 21 de agosto de 2014–)

o «mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las Administraciones Públicas mediante actuaciones concretas» (CC para la industria de aserrío, fabricación de envases, embalajes y paletas de madera de la Región de Murcia –BO de la Región de Murcia de 29 de mayo de 2024–) o se limitan a introducir una cláusula de respeto al medio ambiente, señalando que es deseo de las partes firmantes del convenio aunar esfuerzos para conseguir el máximo respeto al medio ambiente (CC de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL –BOE de 25 de junio de 2024–) o cláusulas del tipo

las partes firmantes de este convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. A estos efectos, el Grupo de empresas de Acciona Energía adopta una permanente actitud responsable en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, consigue que el esfuerzo realizado por la empresa en este campo y aquel que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes. Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos: promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente (III CC del Grupo Acciona Energía –BOE de 21 de mayo de 2024–).

Otros convenios ni siquiera incluyen compromisos y se limitan a recordar la normativa nacional que deben respetar, como sería el CC del sector de pastelería, confitería, bollería y repostería industrial de Valladolid para los años 2024-2025-2026 (BOP de Valladolid de 20 de junio de 2024) que advierte de la necesidad de cumplir la Ley 11/1997, de 24 de abril, de envases y residuos de envases, y posteriores modificaciones que puedan realizarse en esta materia. En cualquier caso, los agentes sociales están empezando a tomar conciencia de que

la defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medioambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este (CC de la empresa Fresenius Medical Care Extremadura, SA –DOE de 24 de enero de 2022–).



## 5.3. Contenido obligatorio de las cláusulas medioambientales negociadas

Atendiendo a la realidad negocial actual, se trataría de ir reduciendo la práctica de los interlocutores sociales de abordar estas materias desde la responsabilidad social corporativa para introducir cláusulas obligacionales operativas y exigibles (Baylos Grau, 2022, p. 267). Solo desde una regulación de carácter obligacional, más allá de la responsabilidad social corporativa, en la que los agentes sociales aborden la organización de los tiempos, los caracteres de los lugares de trabajo, la evaluación de los riesgos ambientales de la actividad empresarial, etc. se reforzará el compromiso empresarial y obtendremos efectos positivos tanto en la reducción de la huella ambiental, como en la salud y bienestar de la plantilla.

En este sentido, merece mención el CC del Grupo Eroski que avanza de forma significativa en la integración de la sostenibilidad ambiental dentro de la gestión empresarial, al introducir una estructura formal en la toma de decisiones que permite evaluar y minimizar el impacto ambiental de la actividad empresarial. La identificación de objetivos cuantificables y el compromiso con la mejora continua suponen un enfoque estructurado que va más allá de simples declaraciones de intenciones, traduciéndose en cambios reales en las condiciones de trabajo y en los procesos productivos de la empresa. A estos efectos, resulta de sumo interés la cláusula que enfatiza la participación de las personas trabajadoras en la gestión medioambiental, generando un Plan de gestión ambiental (Ecoplan)<sup>8</sup> en cuya implementación interviene el comité intercentros que supervisa, da transparencia y contribuye a generar una mayor conciencia ambiental entre la plantilla y a mejorar las condiciones laborales a través de prácticas más sostenibles, como la reducción de residuos en el lugar de trabajo, la optimización de los recursos o el fomento de tecnologías limpias. Este convenio incorpora cláusulas especialmente relevantes por su intensidad y alcance, al extender la responsabilidad ambiental más allá de la propia empresa hacia otros actores de su cadena de valor, como quienes suministran y quienes consumen. Así, se recogen compromisos en materia de transporte sostenible, incluyendo, por ejemplo, políticas de renovación de flotas orientadas a mejorar la eficiencia en el consumo de combustible y reducir las emisiones contaminantes al tiempo que requiere certificaciones ambientales y la incorporación de diagnósticos ambientales para la selección de personas proveedoras a las que somete a programas específicos de control e inspección (procedimiento de homologación de quienes proveen) promoviendo un modelo de negocio sostenible que no solo afecte a la empresa principal, sino también a todo su ecosistema empresarial (VII CC del Grupo Eroski –BOE de 28 de abril de 2022–).

<sup>8</sup> El Ecoplan se plantea una serie de objetivos: a) mantener una actitud proactiva que lleve a adquirir compromisos cada vez más ambiciosos, b) controlar y evitar o reducir el impacto ambiental asociado a la actividad, c) implantar sistemas de gestión medioambientales con objetivos cuantificables anualmente y dotarles de recursos, d) incluir la variable ambiental en la investigación y desarrollo de productos y servicios, e) formar e informar a todas las personas y niveles de la organización para lograr una orientación hacia el desarrollo sostenible, f) establecer canales de comunicación fluidos con autoridades, comunidad local, organizaciones sectoriales, proveedores y personas consumidoras, que garanticen la difusión de los impactos de la actividad y de los recursos y tecnologías destinados a minimizarlos.



Otra modalidad de cláusulas obligacionales interesantes son las que garantizan una participación real y efectiva de la representación legal de las personas trabajadoras en materia medioambiental, creando espacios de interlocución con figuras específicas como los delegados y delegadas de medioambiente, con comisiones paritarias encargadas del control y evaluación de las políticas ambientales de la empresa, tales como la «comisión de transición justa»<sup>9</sup> (CC provincial de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de Valencia –BOP de Valencia de 20 de octubre de 2023–) o la «comisión de movilidad sostenible» (I CC de la industria, las nuevas tecnologías), ambas comisiones tienen como función hacer propuestas tendentes al fomento de los diferentes tipos de movilidad o/y otras fórmulas que puedan contribuir a esa sostenibilidad, así como guías de buenas prácticas. Algunos convenios crean la figura del delegado/a de medio ambiente (CC de trabajo de la empresa Fresenius Medical Care Extremadura, SA –DOE de 24 de enero de 2022– y CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 –BOE de 3 de mayo de 2024–) al que se le asignan funciones concretas, tales como: colaborar con la dirección de la empresa en la mejora del comportamiento ambiental de la empresa, en particular, en relación con su impacto y contribución al cambio climático; colaborar con la empresa en la implantación y aplicación de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático; promover y fomentar la cooperación y participación de la plantilla en el cumplimiento de la legislación ambiental y de los requisitos de las normas voluntarias que la empresa asuma, en especial, los requisitos de la normativa específica; ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa ambiental, de las políticas y objetivos ambientales de la empresa; recibir la información ambiental que genere la empresa; recibir copia de la documentación que se facilite a las Administraciones públicas en relación con las emisiones, los vertidos, la generación de residuos; colaborar con el diseño y el desarrollo de las acciones formativas relacionadas con el medioambiente; desarrollar un comportamiento responsable de las empresas del grupo mediante el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental y la comunicación de los resultados obtenidos. Estas fórmulas de colaboración de la dirección de la empresa con la representación legal ya las sugería el artículo 64.7 del ET, que invitaba a que los sujetos colectivos impulsaran la sostenibilidad ambiental, siempre que esta colaboración estuviera prevista en los convenios colectivos.

El Comité Económico y Social Europeo propone que los diversos sistemas de relaciones laborales mejoren los derechos de información y consulta de la representación laboral sobre el comportamiento de la empresa en la adaptación al cambio climático, que promo-

<sup>9</sup> Comisión de transición justa. La transición justa busca la identificación y adopción de medidas para lograr una economía más adaptada al cambio climático. Pero, también, hacia una economía más ecológica, baja en carbono y con un tratamiento equitativo y ello para reducir los efectos negativos sobre la tierra, la sociedad y la economía. En este sentido la comisión estudiará en el sector las medidas que puedan contribuir a la colaboración en esta transición justa, tales como el reciclaje profesional, la readaptación de las capacidades de las personas trabajadoras, la adaptación de las cadenas de suministro al riesgo climático y el desarrollo de la resiliencia empresarial.



cione la capacitación de las personas trabajadoras en la materia, que incluya cláusulas para fomentar la participación de las personas trabajadoras en cuestiones medioambientales y en los comités competentes en materia de medio ambiente cuando existan, sobre todo en empresas de cada sector que hayan adquirido certificación ambiental, según la normativa ISO 14001 o EMAS, promoción de la constitución de órganos paritarios específicos en materia de medioambiente. Las partes sociales están incluyendo cláusulas colectivas en las que se limitan a identificar los déficits o necesidades que tiene la empresa en materia de medioambiente, tales como, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (promoviendo la recuperación energética y esforzándose por utilizar energías renovables y promoviendo un plan de movilidad) (CC de la empresa Roquette Laisa España, SA, para los años 2022-2025 –BOP de Valencia de 18 de mayo de 2023–), cuyo interés no puede dejarse de mencionar, sin perjuicio de sugerir que estas deben avanzar hacia compromisos más operativos, medibles y controlables, que sitúen la sostenibilidad como un eje real de la política laboral y no como un mero adorno discursivo.

Tras la revisión de las escasas cláusulas medioambientales introducidas en la negociación colectiva puede decirse que la evolución de la materia medioambiental parece seguir un patrón similar al que tuvo el tratamiento de la igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos en los años noventa, cuando la igualdad de género se abordaba con declaraciones de principios que en la práctica no se traducían en acciones tangibles, hasta que entró en vigor la Ley orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que estableció obligaciones precisas sobre planes de igualdad, lo que impulsó una regulación más detallada y efectiva de esta materia en la negociación colectiva. Si dicha correlación en la evolución de ambas materias fuera tal, solo podemos desear un avance más rotundo de la normativa laboral en materia medioambiental, a fin de que presenciamos un proceso similar al que se produjo en materia de igualdad con la Ley orgánica 3/2007 y que una norma específica ordene el desarrollo de esta política en el marco de la negociación colectiva a partir de convertirlo en contenido obligatorio del convenio en el artículo 85.1 del ET.

#### 5.4. Participación colectiva en materia de medioambiente. El derecho de información

El nuevo RDL 8/2024 ha desarrollado el derecho de información del artículo 64.4 e) del ET introduciendo la obligación empresarial de informar 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. Ahora bien, la pregunta que surge a continuación es ¿en torno a qué medidas debe informar la empresa?, respecto de las medidas que considere adoptar unilateralmente ante estas situaciones climatológicas adversas o respecto de las que haya pactado en el protocolo que ahora tienen las empresas



obligación legal de implantar. Antes de la entrada en vigor de esta normativa, teníamos el artículo 64.2 b) del ET que exigía a la empleadora informar acerca de «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». El nuevo derecho de información incluido por el RDL 8/2024 es más concreto y puntual y solo se activa cuando se produzcan situaciones excepcionales, como catástrofes naturales o alertas relevantes, lo cual tiene un sentido reactivo y de protección inmediata, asegurando que la representación legal esté al tanto de circunstancias que puedan afectar gravemente a la plantilla o al normal desarrollo de la actividad; mientras que el derecho de información citado (art. 64.2 b) ET) configura una obligación informativa de carácter estructural y continua, centrada en la situación económica de la empresa, su evolución y, de forma relevante, las actuaciones medioambientales que incidan directamente en el empleo. Esta previsión permite conocer de forma anticipada cómo las políticas ambientales de la empresa pueden influir en los niveles de empleo, en la organización del trabajo o en la planificación estratégica (por ejemplo, decisiones de transición energética, cierre de centros de trabajo contaminantes, etc.).

Ambos derechos se complementan al articular un marco integral de derecho a la información, en el que se abordan tanto los efectos estructurales del cambio climático (a través de la planificación medioambiental y su impacto en el empleo) como las situaciones de emergencia climática sobrevenidas. Ambos refuerzan la capacidad de la representación legal para anticipar, responder y participar en la gestión de los efectos del cambio climático dentro del entorno laboral. La ampliación del derecho de información, unido a la reforma de artículo 85.1 del ET llevada a cabo por el citado RDL 8/2024 en el que se señala que «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» (disp. final segunda RDL 8/2024), facilitará la implementación de los «protocolos climáticos» que vienen a prevenir, gestionar y mitigar los efectos que fenómenos meteorológicos extremos puedan tener sobre el empleo y las condiciones laborales.

## 5.5. Los nuevos protocolos climáticos negociados

La novedosa exigencia de alcanzar «protocolos climáticos» solo viene a reforzar el papel clave que la negociación colectiva puede desempeñar en esta materia. El RDL 8/2024, al regular el permiso por circunstancias climáticas excepcionales no solo introduce una medida para proteger a las personas trabajadoras frente a riesgos derivados de fenómenos meteorológicos adversos, sino que expresamente encomienda a la negociación colectiva la tarea de concretar y desarrollar protocolos de actuación para estas situaciones. El permiso climático, reconocido en el artículo 37.1 g) del ET, representa un avance, pero su eficacia depende en gran medida de su concreción en la negociación colectiva, que deberá definir



con precisión aspectos clave, como las autoridades legitimadas para declarar el riesgo, las situaciones objetivas que justificarán el permiso, los medios probatorios que deberá aceptar la empresa de las personas trabajadoras que no presten servicios por hallarse ante una situación de «riesgo grave e inminente», la duración del permiso, los mecanismos para su activación, el papel de la representación legal de las personas trabajadoras y de los miembros de los servicios de prevención de riesgos laborales, las condiciones que permitirían a la empresa exigir teletrabajo a las personas trabajadoras o los supuestos en que podría eludirse la suspensión del contrato transcurrido el periodo máximo de cuatro días.

Los protocolos vienen a dar seguridad jurídica a las personas trabajadoras por varias razones. En primer lugar, pueden definir el ámbito de activación del protocolo, estableciendo con claridad las situaciones climáticas que justificarían su puesta en marcha. Para ello, deben identificarse los niveles de alerta que lo activan (por ejemplo, alertas oficiales de la AEMET, niveles de DANA u otros parámetros establecidos por las autoridades competentes) así como quién ostenta la competencia dentro de la empresa para valorar estas situaciones. La existencia de un mecanismo interno, ágil y previamente acordado, es clave para activar sin demoras innecesarias las medidas de protección laboral. En segundo lugar, pueden regular los criterios objetivos que justifican la concesión del permiso por causas climáticas, su duración, su eventual remuneración y los medios válidos para acreditar la imposibilidad de acudir al centro de trabajo. De este modo, se garantiza la seguridad jurídica tanto de la empresa como de la persona trabajadora y se evita la aplicación arbitraria del permiso. En tercer lugar, permitirá identificar situaciones de teletrabajo y flexibilidad laboral donde sea posible su adopción ante situaciones de riesgo. El protocolo debe contemplar la opción de teletrabajo para minimizar los riesgos e incluir medidas de flexibilidad laboral para adaptarse a las circunstancias cambiantes. En cuarto lugar, puede crear canales de comunicación y formación para que las empresas informen a sus plantillas sobre los riesgos y los planes de acción correspondientes de forma clara y oportuna, también deben organizar formación regular sobre cómo actuar en caso de desastres climáticos. En quinto lugar, puede concretar los casos para acudir al ERTE de fuerza mayor en el caso de que las circunstancias persistan más allá de los cuatro días establecidos en el permiso climático, las empresas pueden activar un ERTE de fuerza mayor, permitiendo la suspensión temporal de contratos de trabajo o la reducción de jornadas. En último lugar, debieran igualmente definirse los derechos sindicales y de participación e identificar las funciones del delegado/a de medio ambiente en estos supuestos y fórmulas de acceso a la información ambiental y meteorológica.

Asimismo, el protocolo puede incluir programas formativos sobre cambio climático, riesgos específicos del sector, derechos y deberes en caso de emergencia, así como la realización periódica de simulacros que preparen a la organización para estos escenarios y es igualmente necesario que en el mismo se incorporen mecanismos de seguimiento y revisión continua. La creación de un comité mixto (empresa y representación legal de personas trabajadoras –RLT–), la evaluación periódica de la eficacia del protocolo y su actualización conforme a la normativa vigente o a la experiencia acumulada, son elementos esenciales para asegurar su utilidad real a lo largo del tiempo.



## Ámbitos y contenido susceptible de incluir en el Protocolo para emergencias climáticas

Ámbito	Contenido negociable	Objetivo / Función
1. Activación del protocolo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Definición de situaciones climáticas que lo activan (alertas oficiales, autoridades que la emiten, nivel DANA, otros niveles).</li><li>- Mecanismo interno y ágil que permita a la empresa determinar si las condiciones climáticas extraordinarias justifican activar el protocolo de emergencia.</li><li>- Identificación de situación de «riesgo grave e inminente».</li><li>- Medios probatorios válidos para justificar la ausencia de la persona en el centro de trabajo.</li></ul>	Establecer cuándo y cómo entra en vigor el protocolo.
2. Permisos y ausencias	<ul style="list-style-type: none"><li>- Criterios para la concesión del permiso climático.</li><li>- Duración y remuneración.</li><li>- Forma de justificar la imposibilidad de acudir.</li></ul>	Garantizar los derechos de las personas trabajadoras ante desastres climáticos.
3. Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Posibilidad de trabajo remoto. Identificar puestos de trabajo teletrabajables.</li><li>- Adaptación de jornadas en su caso.</li><li>- Reorganización de turnos si es posible.</li></ul>	Minimizar riesgos y mantener la continuidad del servicio.
4. Comunicaciones internas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Protocolo interno de información inmediata a la plantilla.</li><li>- Canal directo entre responsables y RLT y servicio de prevención de riesgos laborales.</li><li>- Medidas para personas sin acceso digital.</li></ul>	Garantizar el derecho a la información clara y en tiempo real.
5. Evaluación de daños y retorno	<ul style="list-style-type: none"><li>- Procedimiento de revisión de infraestructuras con un comité a estos efectos.</li><li>- Reincorporación escalonada o flexible.</li><li>- Información a la RLT o comisión creada al efecto.</li></ul>	Asegurar un retorno seguro al puesto de trabajo.
6. Formación y sensibilización	<ul style="list-style-type: none"><li>- Programas de formación climática.</li><li>- Simulacros periódicos.</li><li>- Información sobre derechos y deberes.</li></ul>	Generar conciencia climática y preparar a la plantilla para reaccionar.
7. Seguimiento y revisión	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comité mixto de seguimiento.</li><li>- Revisión anual del protocolo.</li><li>- Actualización según normativa o experiencia.</li></ul>	Mejorar la eficacia del protocolo con el tiempo.



## 6. Conclusiones

La sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático constituyen un desafío colectivo que exige la implicación activa de todos los actores sociales, incluidos los agentes económicos. Las empresas, como parte esencial del sistema productivo, no solo deben ser responsables del cumplimiento estricto de la normativa medioambiental que regula sus procesos productivos, sino que también deben integrar estos compromisos en la regulación de sus relaciones laborales.

La incorporación de objetivos ecológicos y de sostenibilidad en el ámbito laboral –ya sea mediante leyes o a través de la negociación colectiva– representa una vía efectiva para promover una transición justa hacia una economía más respetuosa con el medioambiente y socialmente responsable. A la luz de los compromisos internacionales y europeos tenemos que afirmar que el respeto al medioambiente y la preocupación por la sostenibilidad en las empresas ha dejado de ser un simple valor añadido o una opción estratégica empresarial de reputación o de marketing para convertirse en una obligación jurídica. Ello sin perjuicio de que la incorporación de los principios medioambientales en el marco laboral pueda articularse a través de normas heterónomas o no, por ejemplo, la legislación laboral francesa ha comenzado a integrar los principios de sostenibilidad empresarial en su marco jurídico, especialmente desde la aprobación de la Loi n.º 2021-1104 de Climat et Résilience, de 22 de agosto de 2021.

En nuestro trabajo proponemos la vía del artículo 85.1 del ET como la idónea para introducir una obligación general de incluir la sostenibilidad ambiental en los convenios teniendo en cuenta que concede a las partes negociadoras un amplio margen material, disponiendo que

dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores [...] con el empresario,

del mismo modo que el artículo L.2242-20 Code du Travail lo ha sido en Francia para incorporar la transición ecológica en la empresa y requerir que en empresas y grupos de al menos 300 personas empleadas debe abrirse una negociación trienal sobre la gestión de empleos y trayectorias profesionales, incluyendo la gestión previsional de empleos y competencias (GPEC) «en particular para responder a los retos de la transición ecológica».

Junto a dicha modificación legal del artículo 85.1 del ET será necesaria una ley específica que aborde este tema en particular y que identifique las materias, objetivos y medidas susceptibles de ser negociadas por las partes.



## Referencias bibliográficas

- Álvarez Cuesta, H. (13 de marzo de 2025). Aniversario del Tratado de adhesión de España a las comunidades europeas y cambio climático. *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://www.aedtss.com/aniversario-del-tratado-constitutivo-de-la-ue-y-cambio-climatico/>
- Baptista, D., Sandoval Ayala, J. M., Noh, H. y Novella, R. (2024). Mercados laborales y cambio climático: ¿Cómo adaptar las políticas del mercado laboral y mejorar las oportunidades de empleo? <https://doi.org/10.18235/0012889>
- Baylos Grau, A. P. (2022). Trabajo y ambiente: la necesidad del límite. *Lavoro e diritto*, 36(2), 247-270. <https://www.rivisteweb.it/doi/10.1441/103980>
- Chacartegui Jávega, C. (2018). *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental. Un compromiso social y ecológico*. Bomarzo.
- Durán López, F. (2005). Contenidos laborales del derecho constitucional a la libertad de empresa. En F. Pérez de los Cobos y Orihuel (Coord.), *Libertad de empresa y relaciones laborales en España* (pp. 57-68). Instituto de Estudios Económicos.
- Escribano Gutiérrez, J. (2022). Diálogo social y nuevo pacto verde: la libertad de empresa como límite. *Revista de Derecho Social*, 98, 195-222.
- Iglesias Márquez, D. (2020). Empresas, derechos humanos y el régimen internacional del cambio climático: la configuración de las obligaciones climáticas para las empresas. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 20, 85-134.
- Laabbas-El-Guennouni, M. (2023). La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: especial referencia al sector químico. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 69, 129-160.
- Miñarro Yanini, M. (2021). Cambio climático y nuevas formas de empleo: el régimen del teletrabajo en clave de gestión ecológica. *Revista de Derecho Social*, 93, 57-80.
- Miñarro Yanini, M. (5 de diciembre de 2024). El nuevo permiso por riesgo catastrófico o fenómenos climáticos adversos. *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://www.aedtss.com/el-nuevo-permiso-por-riesgo-catastrofico-o-fenomenos-climaticos-adversos/>
- Monereo Pérez, J. L. (2009). Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental. *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1, 481-538.

**Juana María Serrano García.** Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha. Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y Tecnologías. Investigadora en áreas específicas como son las regulaciones de empleo o los despidos colectivos, los planes de igualdad o la extranjería. <https://orcid.org/0000-0003-3803-2617>