

La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel

Henar Álvarez Cuesta

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de León (España)

halvc@unileon.es | <https://orcid.org/0000-0003-0957-1515>

Extracto

La lucha contra el cambio climático constituye uno de los retos más importantes que se han de afrontar desde el derecho del trabajo. Y para hacerlo con garantías deviene imprescindible el papel protagonista que las organizaciones sindicales y la representación de las personas trabajadoras han de asumir a la hora de proteger el medioambiente en el marco del diálogo social, de la participación en la empresa, de la acción sindical y de la negociación colectiva. Al tiempo, y estrechamente unido con lo anterior, las medidas que se adopten para hacer frente a la crisis climática hacen preciso tener en consideración las consecuencias que acarrearán en el empleo y en las condiciones laborales con el fin de conseguir una transición justa hacia un modelo económico más sostenible. El rol en ambas situaciones presenta matices diferentes, en la primera ejercen una función social, compatible con la representatividad que ostentan y la legitimación democrática reconocida en la Constitución española; mientras, en la segunda, la labor asumida es aquella tradicional de defensa de las personas trabajadoras con aristas diferentes.

Palabras clave: cambio climático; transición justa; diálogo social; negociación colectiva; participación en la empresa; sindicatos; medioambiente.

Recibido: 04-05-2022 / Aceptado: 18-05-2022

Cómo citar: Álvarez Cuesta, H. (2022). La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 469, 89-120.



The fight against climate change and for a just transition: dual objectives for multilevel representative competencies

Henar Álvarez Cuesta

Abstract

The fight against climate change is one of the most important challenges to be faced by labour law. And in order to get it with guarantees, it is essential that trade unions and workers' representatives play a leading role in protecting the environment within the framework of social dialogue, participation in the company, trade union action and collective bargaining. At the same time, and closely linked to the other, the measures taken to tackle the climate crisis require consideration of the consequences for employment and working conditions in order to achieve a just transition to a more sustainable economic model. The role in both situations has different implications: in the former, they exercise a social function, compatible with the representativeness they hold and the democratic legitimacy recognised in the Spanish Constitution; while in the second, the role assumed is the traditional one of defending workers, but with different edges.

Keywords: climate change; just transition; social dialogue; collective bargaining; participation in the company; trade unions; environment.

Citation: Álvarez Cuesta, H. (2022). The fight against climate change and for a just transition: dual objectives for multilevel representative competencies. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 469, 89-120.



Sumario

1. Introducción
2. La lucha contra el cambio climático y la protección del medioambiente desde la perspectiva del derecho del trabajo
 - 2.1. El diálogo social como herramienta de mitigación
 - 2.2. La acción sindical frente a la crisis climática
 - 2.3. Las escasas competencias de la representación de las personas trabajadoras en la empresa para la protección del medioambiente
 - 2.4. La negociación colectiva como arma de lucha contra el cambio climático
3. La apuesta por una transición justa frente a las consecuencias de la emergencia climática: papeles protagonistas
 - 3.1. De nuevo el diálogo social como estrategia para la transición justa
 - 3.2. La insustituible participación en la empresa: entre la información y una consulta deslavazada
 - 3.3. La anticipación del futuro a través de la negociación colectiva

Referencias bibliográficas



Sea
la desolada quimera del presente
nuestro empeño imborrable.

J. Riechmann

1. Introducción

Ya es un lugar común afirmar que la lucha contra la emergencia climática constituye uno de los retos más importantes que la sociedad (Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030¹) y en particular el derecho del trabajo y el conjunto del sistema de relaciones laborales tiene que afrontar (Miñarro Yanini, 2021b, p. 43). A la hora de hacer frente a esta batalla, el papel de la representación de las personas trabajadoras cada vez resulta más trascendente en el marco del diálogo social, de la participación en la empresa, de la acción sindical y de la negociación colectiva.

Al tiempo, y estrechamente unido con lo anterior, las medidas que se adopten frente al cambio climático hacen preciso tener en consideración las consecuencias que acarrearán en el empleo con el fin de conseguir una transición justa hacia un modelo económico más sostenible. De nuevo, es preciso invocar la actuación de los agentes sociales en los mismos ámbitos para alcanzar dicho objetivo en los niveles anteriormente citados.

Cierto es que el rol en ambas situaciones presenta matices diferentes, en la primera ejercen una función social, compatible con la representatividad que ostentan y la legitimación democrática reconocida en la Constitución española; mientras, en la segunda, la labor asumida es aquella tradicional de defensa de las personas trabajadoras.

2. La lucha contra el cambio climático y la protección del medioambiente desde la perspectiva del derecho del trabajo

Asumido como hecho objetivo y verificable que:

¹ https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/impactos-vulnerabilidad-y-adaptacion/pnacc-2021-2030_tcm30-512163.pdf

[...] los ecosistemas, las personas y las economías de todas las regiones de la Unión se enfrentarán a las importantes consecuencias del cambio climático, como el calor extremo, las inundaciones, las sequías, la escasez de agua, el aumento del nivel del mar, el deshielo de los glaciares, los incendios forestales, los vendavales y las pérdidas agrícolas [...] (preámbulo del Reglamento 2021/1119/UE, de 30 de junio, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) 401/2009 y (UE) 2018/1999),

los informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) han advertido desde los años noventa la existencia de esta emergencia y sus consecuencias, hasta el punto de que ya ha producido mutaciones irreversibles cuyos efectos se prolongarán durante milenios debido a la acción humana (Lara Ortiz, 2021, p. 16). No cabe duda, frente a tal afirmación, que resulta de extrema urgencia e inaplazable una intervención que evite el empeoramiento de las condiciones climáticas mediante la búsqueda de vías de mitigación y métodos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y para eliminarlos de la atmósfera y, al tiempo, consensuar y seguir opciones de adaptación a las condiciones climáticas ya causadas por el ser humano (IPCC, 2019a, 2019b, 2020, 2021).

En la batalla que ya ha comenzado, los sindicatos han de asumir también como objetivo lograr mitigar el desastre generado por la contaminación desde su ámbito de actuación, y han de hacerlo en todos sus niveles de actuación: diálogo social, negociación, acción sindical y participación en la empresa.

2.1. El diálogo social como herramienta de mitigación

Las organizaciones obreras han asumido funciones de codeterminación del bienestar general (Baylos Grau, 1991, p. 130), y ese papel se revela cada vez más trascendente en materia medioambiental, pues son capaces de evaluar las implicaciones (positivas y negativas) laborales de las políticas en dicho ámbito (Organización Internacional del Trabajo –OIT–, 2012b, p. 75). De esta manera, la participación de la representación de las personas trabajadoras en la definición de las políticas medioambientales debe concebirse tanto como un derecho de la ciudadanía como un derecho de clase derivado de la configuración de un Estado social (Garrigues Giménez, 2013, p. 156). La reordenación de la sociedad en aras de facilitar el mayor bienestar posible de personas, grupos, territorios pasa por instaurar un sistema de garantías del «principio de justicia social verde» (Miñarro Yanini, 2021a, p. 9).

Desde luego, la OIT (2012a) ha defendido desde hace tiempo dicha premisa y considera que el diálogo social puede ayudar a conseguir una transición exitosa hacia una economía verde a través de la cooperación con los agentes sociales. De hecho, las experiencias a nivel mundial demuestran que las políticas públicas en materia de desarrollo sostenible y empleo, cuando han sido negociadas, han sido mejor transmitidas a las personas trabajadoras, más fáciles de poner en marcha y alcanzan más fácilmente los objetivos previstos

en favor de la sociedad (OIT, 2012b, p. 76). Así ha sido subrayado en el capítulo 29 del Programa 21 de Naciones Unidas: «los principios establecidos de la gestión tripartita sirven de fundamento para fortalecer la cooperación entre los trabajadores y sus representantes, los Gobiernos y patronos en la realización del desarrollo sostenible».

En el fondo, subyace la idea de que si se adoptan políticas laborales (o con implicaciones sociales) sin la consulta a los agentes sociales, los Estados o Administraciones públicas que las ejecuten tendrán que afrontar mayores dificultades (OIT, 2012b, p. 74), y dicha afirmación habrá de ser trasladada también de tratarse de políticas medioambientales con impacto indudablemente social.

El diálogo social apuntado deviene entonces en una de las herramientas para llevar a cabo la transición hacia unos empleos más verdes (Rosemberg, 2010, p. 158) y asumir, tanto a nivel bipartito como tripartito, el reto de lograr un desarrollo que sea a la vez equilibrado y sostenible social y medioambientalmente (Górriz, 2010, p. 69). Como muestra señera, en las mesas redondas sectoriales para la aplicación en España de los compromisos de Kyoto han participado quienes se han visto más afectados por estas transiciones –personas trabajadoras, empleadoras y Gobierno– en aras de formular políticas equitativas que sean eficientes y equilibradas en sus costes y beneficios como condición imprescindible para garantizar su sostenibilidad.

En conclusión, la consulta y participación de los agentes sociales a la hora de elaborar normas jurídicas capaces de modificar o afectar al sistema productivo (y cualquiera en materia de emergencia climática tiene tales características) resultan imprescindibles si se pretende llevar a buen puerto el cambio de paradigma económico y social.

2.2. La acción sindical frente a la crisis climática

En la lucha contra esta crisis (otra más), es preciso destacar el importante papel que las organizaciones obreras (sin olvidar en ningún momento el trascendente protagonismo del empresariado y de las asociaciones empresariales) han jugado, juegan y han de seguir desempeñando como precursoras y facilitadoras de la lucha contra el cambio climático. Así, han de ser, siguiendo a Huq y Hugé (2010, p. 202):

- Actores clave en colaboración estrecha con los Gobiernos.
- Agentes que propicien la concienciación sobre temas de cambio climático.
- Aliados de la economía verde en el debate social y político.
- Generadores de un movimiento de transición hacia una producción y consumo sostenibles.
- Capaces de promover empleos sostenibles ambientalmente y decentes dentro del paradigma de la economía verde.

Las reivindicaciones laborales clásicas no desaparecen de la órbita sindical, pero también se observa que el conflicto social se empieza a abrir y a orientar hacia la consideración de una crisis no únicamente social, sino también medioambiental, asumiendo el sindicato una posición protagonista más ofensiva desde la óptica de la institucionalización del conflicto climático (Chacartegui Jávega, 2021, p. 105).

Esta lucha contra el cambio climático permitiría construir un movimiento ecosindical –unión entre organizaciones sindicales y ecologistas o azul-verde en las palabras de Foster (2010, p. 260)– que intervenga no solo en las reivindicaciones tradicionalmente asociadas con el mundo laboral, sino también en el calentamiento global; el deterioro de la capa de ozono; la contaminación de mares y océanos; el deterioro de bosques y lagos; el envenenamiento de los ríos y acuíferos; la desaparición de ecosistemas y extinción de especies; la sobreexplotación de los cursos de agua dulce; la contaminación de suelos agrícolas; la contaminación en las ciudades; la externalización internacional hacia países empobrecidos de la producción sucia (Garí Ramos, 2015, p. 181) y un largo etcétera por desgracia de todos conocido (Álvarez Cuesta, 2022, p. 318).

Para revertir la precaria acción sindical en la empresa en materia de lucha contra el cambio climático es preciso disponer de un plan de acción con contenidos claros para introducirlos como objetivos a lograr por parte de sindicatos y representantes (Garí Ramos, 2013, p. 118).

2.3. Las escasas competencias de la representación de las personas trabajadoras en la empresa para la protección del medioambiente

La apuesta sindical por la lucha contra el cambio climático no puede quedar solo unida a la estrategia de estas organizaciones en un ámbito superior a la empresa o en una mera participación institucional, sino que ha de ser trasladada a la propia unidad productiva mediante los mecanismos legales diseñados para la participación de las personas trabajadoras, porque sin ellas no hay garantías de mejora ambiental en la organización (Garí Ramos, 2013, p. 113).

Sin embargo, esta competencia no se ha trasladado a la norma y, pese a los avances, la participación en el ámbito medioambiental constituye un territorio apenas explorado, ni desde la normativa medioambiental ni desde la laboral. En este territorio de frontera todavía no se han alcanzado los niveles necesarios (o requeridos por los objetivos a cumplir) que propicien una verdadera implicación por parte de la representación de las personas trabajadoras tanto en una como en otra (Álvarez Cuesta, 2016, p. 110), y la falta de soporte legal constituye uno de los principales problemas.

Únicamente cabe mencionar a este respecto la función que el artículo 64.7 del Estatuto de los Trabajadores (ET) encomienda al comité de empresa (y por extensión a todos los/las representantes de las personas trabajadoras) de «colaborar con la dirección de la empresa

para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa». Esta facultad resulta en la mayor parte de las ocasiones vacía de contenido y subsidiaria de la acción empresarial (Garí Ramos, 2013, p. 115), en tanto queda supeditado su reconocimiento a la regulación por el convenio colectivo de aplicación. Con todo, y como se analizará en el apartado correspondiente, la introducción del concepto de sostenibilidad ambiental de la empresa y la vinculación con la representación de las personas trabajadoras constituyen un primer paso (vacilante y pequeño) en la dirección correcta.

Dicha representación asume otras dos importantes funciones en la lucha contra la crisis climática en el centro de trabajo; de un lado, constituye un elemento de concienciación de sus representados/as y, de otro, ejerce un trascendental rol de vigilancia y control de la normativa sociolaboral en la organización productiva. Por cuanto hace al primero, los derechos de información y consulta integrantes del derecho de participación de la representación de las personas trabajadoras han de ser trasladados a todas ellas, pues, al cabo, son instrumentales respecto a los derechos de las personas trabajadoras de participar en la empresa a través de sus representantes. De igual modo, la empresa ha de colaborar para que la representación legal de las personas trabajadoras pueda informarles sobre las cuestiones y materias que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales (Gárate Castro, 2020, p. 156), y entre ellas están, no cabe duda, las consecuencias del cambio climático en la concreta empresa o sector productivo y cómo mitigar sus efectos. Es más, y desde una perspectiva distinta, esa transmisión de noticias de interés constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical, al permitir el ejercicio cabal de una acción sindical (Preciado Domènech, 2015, p. 99, y Sentencia del Tribunal Constitucional 168/1996, de 25 de noviembre), y permite sensibilizar al conjunto de personas empleadas en la lucha contra la crisis climática.

Respecto del segundo, la representación de las personas trabajadoras ha de asumir una función de control y vigilancia y, en consecuencia, tiene la facultad de ejercer una función de denuncia de ilícitos medioambientales vinculada al papel que desempeña en su control de las normas laborales y de aquellas con incidencia en la empresa, en particular respecto a las conectadas con la prevención de riesgos laborales. Incluso no falta quien apunta que dicha tarea habría de ser ampliada en su campo de acción y desarrollada también por las propias personas trabajadoras (sin recibir represalias por parte de la empresa, claro está); se trataría de asegurar a la persona empleada y a la representante una capacidad de actuación como «ciudadano del ambiente en la empresa» (Escribano Gutiérrez, 2015, p. 141) o *whistleblower* de los daños que la actividad productiva pudiera causar no solo a las personas trabajadoras, sino a la sociedad en su conjunto (Álvarez Cuesta, 2016, p. 119).

Este derecho encuentra también anclaje en la Directiva 89/391/CEE², la cual reconoce el derecho de las personas trabajadoras y sus representantes a plantear cuestiones ante

² <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>

la autoridad competente si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, en este caso, la salud no solo de quien preste servicios, sino tomando como referencia un concepto más holístico de dicho término. Sin olvidar tampoco que los objetivos sociales sirven como pretexto para ampliar la representación del personal como mecanismo de justicia inclusiva y sostenible, de manera que se aprovecha también para poder intensificar la fraternidad intergeneracional la acción de los sindicatos y sus posibilidades a la hora de influir eficazmente en los mecanismos de control y garantía en el cumplimiento de la normativa social y medioambiental (Chacartegui Jávega, 2021, p. 119).

De interpretar este término de forma amplia, les sería de aplicación la protección dispensada por el artículo 11 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, que obliga a los Estados miembros a velar por las personas trabajadoras y sus representantes, con el fin de que no sufran perjuicios a causa de las peticiones o propuestas que realicen a los empresarios instándoles a adoptar medidas adecuadas para paliar o eliminar cualquier riesgo. También la Directiva 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del derecho de la Unión³, contempla dentro de su ámbito de actuación las denuncias realizadas en cuanto hace a la protección del medioambiente como las aquí examinadas.

2.4. La negociación colectiva como arma de lucha contra el cambio climático

El convenio colectivo, dentro de su heterogéneo contenido, resulta el mecanismo idóneo para incorporar como contenido propio el medioambiental por dos razones: en primer lugar, a través de la negociación colectiva en todos los niveles, las organizaciones sindicales se convierten en agentes de defensa del medioambiente desde la trinchera desde la cual mejor cabe combatir, la de los operadores que principalmente ponen en peligro dicha sostenibilidad, que son los responsables de la producción y actividad económica (Rivas Vallejo, 2009, p. 626), y a través del proceso de negociación asumen la corresponsabilidad en la lucha contra el cambio climático (Fernández Avilés, 2013, p. 126); en segundo lugar, merced al amplio ámbito objetivo concedido por el artículo 85 del ET.

Superada ya la renuencia a considerar este contenido como propio de los convenios colectivos y frente al silencio que guardaban hace una década, la preocupación por la crisis climática ha llevado a una multiplicidad cada vez mayor de acuerdos colectivos de asumir como suya la protección del medioambiente mediante cláusulas medioambientales (*green-friendly*) tal y como las denomina Chacartegui Jávega (2018, p. 87). Esta materia se ha ido incorporando progresivamente en ciertos sectores lastrada, en cierta medida, por

³ <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj>

las sucesivas crisis (Álvarez Cuesta, 2016, p. 12), y sin haberse convertido todavía en materia vertebral y transversal de todas las negociaciones.

Al respecto, la regulación convencional contemplada en los acuerdos colectivos, *rectius*, cuantos mencionan la protección del medioambiente, suele consistir en declaraciones más o menos programáticas, no demasiado innovadoras ni rupturistas (Chacartegui Jávega, 2018, p. 88). Es cierto que cada vez comienza a percibirse una mayor preocupación por incorporar este contenido, pero falta, salvo excepciones, una mayor concreción en los mecanismos incorporados capaces de suponer verdaderos avances en la lucha contra el cambio climático.

Mientras que hay sectores y empresas pioneros en la regulación de este tipo de contenido (Chacartegui Jávega, 2018, p. 75), todavía perduran convenios de aplicación a subsectores que supondrían una punta de lanza por su importancia y consecuencias en este ámbito, pero que aún guardan silencio (cómplice) al respecto. También cabe constatar cómo (y al igual que sucede con otros temas) los contenidos en su momento más avanzados se han extendido (viralizado) a otros convenios de distinto ámbito sectorial y/o territorial, sin embargo, algunas cláusulas, por repetidas, han quedado ancladas y obsoletas (Álvarez Cuesta, 2020, p. 725).

Dentro del complejo contenido convencional, el apartado de seguridad y salud en el trabajo refleja la indisoluble unión entre la gestión de los riesgos laborales y medioambiental, y los acuerdos así lo reconocen, asumiendo la eficacia de tal perspectiva –art. 35 VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio)⁴–. La protección del medioambiente y las relaciones laborales no son espacios estancos, sino que presentan varios frentes comunes: en primer lugar, y de forma obvia, en tanto las empresas son las principales causantes de las emisiones contaminantes que degradan el medioambiente natural o externo (Martín Hernández y Sastre Ibarreche, 2000, p. 73): desde la industria se vierten en mayores dosis materiales tóxicos y contaminantes a la atmósfera, cuencas fluviales...; y los productos que ocasionan la degradación del medioambiente son en su mayoría residuos producidos por la elaboración de productos manufacturados (Gutiérrez Pérez, 2010); además, el sector productivo no solo daña el medioambiente durante el proceso industrial, sino también posteriormente, cuando pone en el mercado el producto elaborado, este a su vez puede ser fuente de emisiones contaminantes, o bien, terminada su vida útil, su destrucción vuelve a ocasionar daños al medioambiente (Rivas Vallejo, 1999, p. 9). Consecuencia de lo anterior, este daño al medioambiente repercute (o puede hacerlo) en la salud de las propias personas trabajadoras como personas (y ciudadanos/as) más próximas al agente contaminante. Al tiempo, también los riesgos laborales fruto de la contaminación industrial tienen consecuencias (como contaminantes

⁴ BOE núm. 229, de 21 de septiembre de 2018. [https://www.boe.es/eli/es/res/2018/09/11/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2018/09/11/(3))

que son) fuera de las puertas de la fábrica: los distintos agentes no entienden de ámbitos convencionales de lugar de trabajo o de no trabajo; se portan de la misma manera en función del medio en que interactúan (Goñi Sein, 2010, p. 16).

Por todo ello, las medidas que se tomen frente a los riesgos químicos, biológicos o físicos pueden redundar en una mayor protección del medioambiente interno y externo a la empresa, como también el principio preventivo de eliminación del riesgo conllevará implicaciones positivas si el mismo riesgo daña el medioambiente (Chacartegui Jávega, 2018, p. 79).

La conexión entre la prevención de riesgos y el medioambiente trae aparejada la creación de órganos paritarios con ambas competencias o la atribución de aquellas funciones en defensa del medioambiente a los comités de seguridad y salud existentes en la empresa o centro o a los/las delegados de prevención. Así, algunos convenios han regulado de forma paritaria el Comité Mixto de Salud Laboral y Medio Ambiente (art. 70.11 XX Convenio colectivo general de la industria química⁵); mientras otros pactos otorgan funciones en tal ámbito al Comité de Seguridad y Salud (art. 57 Convenio colectivo de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA⁶); a los comités intercentros (art. 79 Convenio colectivo de Bimbo Donuts Iberia, SAU⁷); o a los/las delegados de prevención (art. 71 VII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento⁸).

La indudable vinculación entre salud y medioambiente facilita las tareas encomendadas a los órganos paritarios o a los/las representantes especializados, pero la ingente labor encomendada en la normativa de prevención puede acabar por engullir el tiempo y los recursos hasta hacer meramente anecdóticas las funciones en materia medioambiental y/o climática.

Varios pactos crean organismos paritarios (art. 27 VI Acuerdo marco del grupo Arcelor-Mittal en España⁹) o delegados/as de medioambiente (art. 67 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería 2019-2021¹⁰), asignándoles competencias diversas y facilitándoles, en ocasiones, formación medioambiental específica. En cuanto al nombramiento, suele ser asumido por y de entre los/las representantes legales o sindicales, muchas veces vinculada la facultad de nombramiento a la representatividad sindical o a la condición de firmante y parte del convenio: cada organización sindical que ostente la condición más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos

⁵ BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/res/2021/07/07/7>

⁶ BOE núm. 20, de 23 de enero de 2019. <https://www.boe.es/eli/es/res/2018/12/21/6>

⁷ BOE núm. 34, de 8 de febrero de 2019. <https://www.boe.es/eli/es/res/2019/01/24/4>

⁸ BOE núm. 5, de 5 de enero de 2018. <https://www.boe.es/eli/es/res/2017/12/19/9>

⁹ BOE núm. 97, de 24 de abril de 2017. <https://www.boe.es/boe/dias/2017/04/24/pdfs/BOE-A-2017-4472.pdf>

¹⁰ BOE núm. 237, de 2 de octubre de 2019. <https://www.boe.es/eli/es/res/2019/09/13/11>

unitarios de representación un delegado/a de medioambiente de entre los/las representantes del comité de empresa o delegados/as de personal (art. 60 Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias¹¹).

Las competencias más habituales atribuidas en materia medioambiental, bien a la representación legal o sindical de las personas trabajadoras, bien a los órganos preventivos con competencias en la materia o específicos, amplían (en realidad, dotan de contenido) la previsión legal y son las referidas a información, consulta, participación y vigilancia:

- Respecto a la información, la empresa está obligada por determinados pactos a informar a los órganos *supra* mencionados, pero el contenido de la información difiere. El contenido oscila entre «temas de medioambiente», «cuestiones» o «políticas y medidas desarrolladas por la empresa en este ámbito». Sin embargo, al enunciarla tan ampliamente puede quedar vacía de contenido y subordinada a la calificación previa de la persona empleadora sobre su contenido medioambiental y la extensión de la comunicación (Álvarez Cuesta, 2020, p. 737). Otros recogen la exigencia de información sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental derivada de los artículos 37 y 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) y especifican su contenido (art. 72 XX Convenio colectivo general de la industria química¹²). Pocos pactos detallan el concreto contenido a facilitar, la periodicidad de su entrega y, quizá más importante, el momento de la misma, previa a la adopción de la decisión o (con poca importancia en la práctica) posterior (art. 71 XX Convenio colectivo general de la industria química).
- Consultas y propuestas. Una vez recibida la información (necesariamente con carácter previo), los órganos competentes tienen atribuida (en ciertos convenios) la emisión de informes o la posibilidad de ser consultados, bien para emitir las propuestas que en materia de medioambiente se consideren oportunas (art. 27 VI Acuerdo marco del grupo ArcelorMittal en España¹³); para emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública (art. 70 XX Convenio colectivo general de la industria química); o para proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental (arts. 63 y 64 V Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios¹⁴).

¹¹ BOE núm. 57, de 6 de marzo de 2018. [https://www.boe.es/eli/es/res/2018/02/22/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2018/02/22/(2))

¹² BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021. [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/07/07/\(7\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/07/07/(7))

¹³ BOE núm. 97, de 24 de abril de 2017. <https://www.boe.es/boe/dias/2017/04/24/pdfs/BOE-A-2017-4472.pdf>

¹⁴ BOE núm. 58, de 9 de marzo de 2022. [https://www.boe.es/eli/es/res/2022/02/24/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2022/02/24/(5))

- **Vigilancia.** Dentro de las competencias atribuidas al comité o al delegado/a de medioambiente, destaca aquella (traslación de la prevista para la representación legal o sindical) de vigilancia del cumplimiento de la normativa, en este caso medioambiental. Así, el delegado/a de medioambiente ejercerá una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca y de denuncia en su caso (art. 40 Convenio colectivo del sector de comercio de flores y plantas¹⁵).
- **Colaboración y promoción.** Varios convenios copian el precepto legal sin mayor desarrollo ni especificación, solo prevén la colaboración en abstracto con la empresa (sin detallar cómo o en qué) y se comprometen a fomentar la participación de las personas trabajadoras sin vinculación con ninguna propuesta (art. 45 IX Acuerdo marco del grupo Repsol¹⁶).

Escasos son los pactos que conceden facultades añadidas a las ya ostentadas como representantes unitarios o sindicales o con especialización en materia preventiva a quienes suman además la competencia de medioambiente. Con todo, alguno les concede una suerte de salvaguarda de su crédito horario o equipara el cómputo total al concedido a los/las representantes legales (art. 66 VI Convenio colectivo general de ferralla 2018-2021¹⁷).

Resulta indispensable que quienes ejerzan estas funciones cuenten con medios y formación, pero no solo, también para el conjunto de las personas trabajadoras en la empresa, vinculando su contenido a la actividad que desarrollan en la empresa y al sector que esta ocupe en la economía, pues supone una de las mejores vías para introducir la lucha contra el cambio climático transversalmente en el conjunto de la sociedad. En este sentido cabe observar cómo el espacio dedicado a la formación se ha incrementado, vinculada a la actividad de la empresa o sector o a las consecuencias de la misma para el medioambiente (por ejemplo, art. 46 II Convenio colectivo del grupo Redexis Gas¹⁸).

Tampoco la materia medioambiental suele figurar en el régimen disciplinario convencional (dado que en muy pocos pactos figura dicho contenido incluido dentro de las obligaciones de las personas trabajadoras) y cuando lo hace suele venir vinculado, como sucedía en la formación, a la actividad realizada por la empresa o a las tareas que asumen determinadas personas empleadas en ciertos puestos (tal sucede en el art. 141 V Convenio colectivo marco del grupo Endesa¹⁹).

¹⁵ BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021. [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/08/19/\(10\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/08/19/(10))

¹⁶ BOE núm. 4, de 4 de enero de 2018. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-160

¹⁷ BOE núm. 63, de 14 de marzo de 2019. [https://www.boe.es/eli/es/res/2019/02/20/\(4\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2019/02/20/(4))

¹⁸ BOE núm. 304, de 18 de diciembre de 2018. [https://www.boe.es/eli/es/res/2018/12/04/\(4\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2018/12/04/(4))

¹⁹ BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020. [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/06/04/\(10\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/06/04/(10))

Junto a las declaraciones programáticas, y muchas veces separadas por una fina línea del *greenwashing* (dado que no aparecen objetivos a alcanzar o procedimientos a seguir en la mayor parte de las cláusulas), los convenios incorporan medidas destinadas directamente a la protección del medioambiente y la lucha contra el cambio climático. Las cláusulas más habituales apuestan por el reciclaje y la reducción de residuos y del consumo de los gastos «corrientes» de la empresa, agua, calefacción, electricidad, papel. Además, y en función de la actividad que desempeñe la concreta empresa o subsector, cabe encontrar otras medidas vinculadas con el proceso productivo desarrollado (III Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medioambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español²⁰; art. 64 VII Convenio colectivo de supermercados del grupo Eroski²¹).

Sin embargo, es preciso constatar, en la mayor parte de los casos, la ausencia de medidas concretas y objetivos a alcanzar establecidos numéricamente. También, de forma llamativa, faltan mecanismos de evaluación y seguimiento (o bien existen, pero son imprecisos) que garanticen el cumplimiento de las previsiones más o menos establecidas; en fin, tampoco, salvo error u omisión, aparece recogido algún sistema de registro de la huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono (Chacartegui Jávega, 2018, p. 102).

Cada vez un número mayor de convenios implantan planes de movilidad empresarial o planes de movilidad sostenible que reduzcan los accidentes de trabajo *in itinere* y las emisiones contaminantes (art. 31 Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, Airbus Helicopters España, SA, y EADS Casa Espacio²²). La propia Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera²³, hace una llamada a la negociación colectiva en su artículo 16.2 a) para que considere la introducción de la movilidad sostenible dentro del contenido convencional. Desde el punto de vista normativo, resulta de interés reseñar las leyes promulgadas recientemente en materia de movilidad por las comunidades autónomas. Todas ellas toman en consideración, como es lógico, los trayectos destinados a trabajar y prevén planes de movilidad sostenible teniendo en cuenta las áreas destinadas a la realización de actividad productiva. Junto con el impulso dado por la ley, no cabe duda de que los sindicatos juegan un papel fundamental en el trabajo por lograr un sistema de movilidad más social, ecológico y eficiente y una (quizá la mejor) de las vías para lograrlo es la negociación colectiva (Álvarez Cuesta, 2016, p. 90).

²⁰ BOE núm. 256, de 24 de octubre de 2017. <https://www.boe.es/eli/es/res/2017/10/10/1>

²¹ BOE núm. 101, de 28 de abril de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/res/2022/04/12/3>

²² BOE núm. 80, de 4 de abril de 2017. <https://www.boe.es/eli/es/res/2017/03/22/10>

²³ BOE núm. 275, de 16 de noviembre de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/11/15/34/con>

Cuantos convenios muestran su sensibilidad con la defensa del medioambiente y su implicación (aunque sea indirecta) en la lucha contra el cambio climático, tratan de incorporar y extender tales previsiones a subcontratistas y proveedores, a semejanza de cuanto ocurre respecto de las medidas de responsabilidad social. De nuevo, el arco de las previsiones va desde una mera transmisión del compromiso medioambiental a proveedores y clientela (capítulo VII III Convenio colectivo del grupo Ahorro Corporación²⁴) hasta la extensión de estas obligaciones a la cadena de suministros estableciendo controles y auditorías (art. 30 Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA²⁵).

3. La apuesta por una transición justa frente a las consecuencias de la emergencia climática: papeles protagonistas

De abordar la lucha contra el cambio climático desde el análisis de las consecuencias laborales y productivas, la intervención de las organizaciones sindicales cobra un renovado protagonismo. Ya desde la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «El Pacto Verde Europeo», Bruselas, 11 de diciembre de 2019, COM(2019) 640 final²⁶, se prevé dar «prioridad a la dimensión humana y prestar atención a las regiones, los sectores y los trabajadores expuestos a los mayores desafíos».

Los propósitos del Pacto Verde han devenido norma jurídica a través del Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 2021, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) 401/2009 y (UE) 2018/1999 («Legislación europea sobre el clima»)²⁷ (en adelante, Ley europea del clima), que claramente apuesta por establecer un marco para la reducción progresiva e irreversible de las emisiones antropógenas de gases de efecto invernadero por las fuentes y el incremento de las absorciones de gases de efecto invernadero por los sumideros (art. 1).

En España, la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética²⁸, trata, de un lado, de avanzar en la lucha contra la crisis climática y, de otro, de anticiparse y «ofrecer respuestas solidarias e inclusivas a los colectivos más afectados por el cambio climático y la transformación de la economía» (preámbulo Ley 7/2021). El objeto de esta ley, de conformidad con su artículo 1, se articula en cuatro pilares: asegurar el cumplimiento de

²⁴ BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2016. [https://www.boe.es/eli/es/res/2016/11/22/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2016/11/22/(3))

²⁵ BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022. [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/12/02/\(14\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/12/02/(14))

²⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52019DC0640>

²⁷ <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2021/1119/oj?uri=CELEX:32021R1119>

²⁸ BOE núm. 121, de 21 de mayo de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/05/20/7>

los objetivos del Acuerdo de París, firmado por España el 22 de abril de 2016; facilitar la descarbonización de la economía española; promover la adaptación a los impactos del cambio climático; y, por último, implantar un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente. Precisamente entre sus principios rectores recogidos en el artículo 2, vuelve a aparecer el desarrollo sostenible, unido (por cuanto aquí importa) a la cohesión social y territorial, la protección de colectivos vulnerables y la igualdad entre mujeres y hombres.

Para alcanzar el cumplimiento de las finalidades expresadas, impone actuaciones de mitigación y adaptación que pondrán el foco en aquellos sectores que hacen un uso intensivo de recursos y energías sucias, dibujándose las siguientes prioridades:

- Reducción de emisiones. La meta señalada pasa por lograr la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero de aquí a 2030 al 50 %, como mínimo, y hacia el 55 % con respecto a los niveles de 1990 de manera responsable. La denominada Ley europea del clima establece (además del anterior objetivo intermedio para 2030) un objetivo de neutralidad climática para 2050:

Las emisiones y absorciones de gases de efecto invernadero reguladas en el derecho de la Unión estarán equilibradas dentro de la Unión a más tardar en 2050, por lo que en esa fecha las emisiones netas deben haberse reducido a cero y, a partir de entonces, la Unión tendrá como objetivo lograr unas emisiones negativas (art. 2.1).

- Eficiencia energética y apuesta por renovables. La Ley 7/2021 prevé alcanzar una penetración de energías de origen renovable en el consumo de energía final de, al menos, un 42 %; alcanzar un sistema eléctrico con, al menos, un 74 % de generación a partir de energías de origen renovables; y mejorar la eficiencia energética disminuyendo el consumo de energía primaria en, al menos, un 39,5 %, con respecto a la línea de base conforme a normativa comunitaria (art. 3). Y obliga a que antes de 2050, en todo caso, y en el más corto plazo posible, España alcance la neutralidad climática con el objeto de dar cumplimiento a los compromisos internacionalmente asumidos y, sin perjuicio de las competencias autonómicas, el sistema eléctrico deberá estar basado, exclusivamente, en fuentes de generación de origen renovable.
- Transformación digital verde. Para paliar las repercusiones negativas de su uso, la Comisión apuesta por reforzar la transparencia sobre el impacto ambiental de los servicios de comunicaciones electrónicas, así como adoptar medidas más estrictas en el despliegue de redes nuevas y las ventajas de apoyar sistemas de recogida que incentiven la devolución de los dispositivos que no se quieran conservar, como teléfonos móviles, tabletas y cargadores –Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «El Pacto Verde Europeo», Bruselas, 11 de diciembre de 2019, COM(2019) 640 final–.

- **Reciclaje y reutilización.** El Parlamento Europeo apoya una legislación destinada a que los productos sean más duraderos, reparables, reutilizables y reciclables y pide que se presenten propuestas legislativas sobre el derecho a la reparación, la eliminación de la obsolescencia programada –Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2020, sobre el Pacto Verde Europeo (2019/2956(RSP))²⁹-. Falta, empero, apostar verdaderamente por el reciclaje y no por la mera gestión de residuos en España.
- **Transporte sostenible.** Para lograr la neutralidad climática es necesaria una reducción del 90 % de las emisiones procedentes del transporte (por carretera, por ferrocarril, aéreo y por vías navegables) de aquí a 2050 –Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «El Pacto Verde Europeo», Bruselas, 11 de diciembre de 2019, COM(2019) 640 final-. Para lograrlo, la Comisión adoptó el 9 de diciembre de 2020 una Comunicación titulada «Estrategia de movilidad sostenible e inteligente: encauzar el transporte europeo de cara al futuro»³⁰. Dicha estrategia establece una hoja de ruta para un futuro sostenible e inteligente para el transporte europeo, con un plan de acción para lograr una reducción del 90 % de las emisiones del sector del transporte de aquí a 2050.
- **Agricultura, ganadería y pesca.** El Parlamento Europeo «destaca la importancia de la agricultura europea y su potencial para contribuir a la acción por el clima, la economía circular y a la mejora de la biodiversidad y para promover el uso sostenible de materias primas renovables» (Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2020, sobre el Pacto Verde Europeo (2019/2956(RSP)).
- **Industria química.**

Los efectos que conllevan las herramientas de lucha contra el cambio climático hacen insoslayable, en palabras de la Organización de Naciones Unidas (ONU), apostar por una transición equitativa hacia economías verdes, la cual «exige integrar los objetivos climáticos con políticas sociales y económicas destinadas a reducir la vulnerabilidad, apoyar a los afectados por el cambio climático y crear empleos dignos» (OIT, 2021, p. 88).

La necesidad de alcanzar los porcentajes marcados a nivel europeo e interno forzará a todos los sectores de actividad a adaptar sus modos de producción y este cambio tendrá su reflejo en el ámbito laboral. Entre las múltiples implicaciones que conllevan los cambios propuestos destaca la repercusión sobre los sectores mencionados en términos de empleo, por cuanto aquí importa, su calidad y cantidad (Álvarez Cuesta, 2022, p. 319). Precisamente con el fin de paliar esas consecuencias y coadyuvar en el logro de una transición justa,

²⁹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0005_ES.html

³⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020DC0789>

el papel de sindicatos y representantes de las personas trabajadoras vuelve a resultar imprescindible en un ejercicio multinivel de defensa del trabajo decente y digno.

3.1. De nuevo el diálogo social como estrategia para la transición justa

Como se ha afirmado, las organizaciones obreras han asumido funciones de codeterminación del bienestar general (Baylos Grau, 1991, p. 130), y dicha facultad se revela cada vez más trascendente en materia medioambiental, por ejemplo, a la hora de formar parte de las mesas de diálogo social para realizar una transición justa y verde, a la hora de identificar los yacimientos de empleo en el sector público y privado, o para evaluar las implicaciones (positivas y negativas) laborales de las políticas en materia medioambiental (OIT, 2012b, p. 75).

Los efectos que conllevan las herramientas de lucha contra el cambio climático hacen insoslayable, en palabras de la ONU, apostar por una transición equitativa hacia economías verdes, la cual «exige integrar los objetivos climáticos con políticas sociales y económicas destinadas a reducir la vulnerabilidad, apoyar a los afectados por el cambio climático y crear empleos dignos» (ONU, 2021, p. 88). En este sentido, los objetivos de la Agenda 2030 han de hacerse compatibles con el progreso económico y con el respeto a los derechos sociales y medioambientales, incorporando el trabajo decente (Chacartegui Jávega, 2021, p. 99).

Desde luego, la OIT (2012a) ha defendido desde hace tiempo dicha premisa y considera que el diálogo social puede ayudar a conseguir una transición exitosa hacia una economía verde a través de la cooperación con los agentes sociales, quienes pueden jugar un papel clave a la hora de determinar la distribución de costes entre personas trabajadoras y empresarias, desarrollar acciones de promoción y formación sobre esta materia, y asegurar una transición justa para trabajadores/as y empresas. De hecho, las experiencias a nivel mundial demuestran que las políticas públicas en materia de desarrollo sostenible y empleo, cuando han sido negociadas, han sido mejor transmitidas a las personas trabajadoras, más fáciles de poner en marcha y alcanzan más fácilmente los objetivos previstos en favor de la sociedad (OIT, 2012b, p. 76).

A nivel comunitario, también se considera que un «activo diálogo social» (Brîône, 2021, p. 13) «contribuye a que empresas y trabajadores anticipen el cambio y lo gestionen con éxito» –Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «El Pacto Verde Europeo», Bruselas, 11 de diciembre de 2019, COM(2019) 640 final–, y sirve para poner el foco en:

[...] los trabajadores de todos los sectores y comunidades de la Unión más afectados por la descarbonización, [y en] las regiones mineras con elevada intensidad en emisiones de carbono, a realizar la transición hacia una economía limpia del

futuro, sin que ello tenga un efecto desalentador con respecto a iniciativas y proyectos proactivos (Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2020, sobre el Pacto Verde Europeo (2019/2956(RSP))).

A nivel interno, también la Ley 7/2021, desde el propio preámbulo, tiene en cuenta las consecuencias que las medidas contenidas en la misma pueden suponer para el mundo del trabajo:

La transición a una economía descarbonizada requiere también de medidas que faciliten una transición justa para los colectivos y áreas geográficas más vulnerables. La transición hacia un modelo productivo más ecológico que sea socialmente beneficioso, en un país con altas tasas de desempleo como España, se logrará promoviendo la transición ecológica de las empresas, las metodologías de trabajo y del mercado laboral en general. Estos esfuerzos crearán oportunidades de empleo decente, incrementando la eficiencia de los recursos y construyendo sociedades sostenibles con bajas emisiones de carbono.

En este sentido, es preciso acudir como concepto clave a la transición justa hacia un desarrollo sostenible para lograr trabajo decente, inclusión social y erradicación de la pobreza (OIT, 2015, p. 6), es decir, un sistema productivo capaz de aunar ecología y empleo (OIT, 2009, p. 9). Así sucede a la hora de proponer el objetivo climático de la Unión Europea para 2040, en el que la Ley europea del clima considera que es necesario tener en cuenta, entre otros factores, las repercusiones sociales, económicas y ambientales, incluido el coste de la inacción y la necesidad de garantizar una transición justa y socialmente equitativa para todos (art. 4.5), la cual ha de poner en valor aquellas ocupaciones calificadas como esenciales, los empleos denominados «verdes» o «ecoempleos», y apostar por inversión en industria tecnológica; y por estas tres líneas de actuación parece apostar el Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en las cuales el trabajo decente vertebrará las condiciones laborales y constituya el «corazón» de esas ocupaciones «verdes».

La Ley de cambio climático incorpora previsiones destinadas a propiciar esta transición justa. Para ello, regula el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático, el cual ha de incorporar (art. 17.3):

- La identificación y evaluación de impactos previsibles y riesgos derivados del cambio climático para varios escenarios posibles.
- La evaluación de la vulnerabilidad de los sistemas naturales, de los territorios, de las poblaciones y de los sectores socioeconómicos. En esta evaluación es preciso fijar la atención y convertir en un aspecto central de la misma las consecuencias que los distintos escenarios supondrían para las actividades productivas y el empleo en los distintos territorios, con particular atención al sector agropecuario de cada zona.

- Un conjunto de objetivos estratégicos concretos, con indicadores asociados.
- Un conjunto de medidas de adaptación orientadas a reducir las vulnerabilidades detectadas. Para el diseño de los objetivos y de las herramientas mencionadas es preciso contar con la participación y colaboración de «los distintos niveles de las Administraciones públicas, las organizaciones sociales y la ciudadanía en su conjunto», entre quienes cabe destacar el papel que han de asumir los sindicatos y las organizaciones empresariales a la hora de dibujar las concretas disposiciones a llevar a cabo en atención a los sectores y subsectores de actividad afectados y las características de los mismos.

Actualmente, el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030 recoge, entre otros, los siguientes objetivos específicos vinculados con el análisis realizado:

- Promover un proceso continuo y acumulativo de generación de conocimiento sobre impactos, riesgos y adaptación en España, y facilitar su transferencia a la sociedad, reforzando el desarrollo de metodologías y herramientas para analizar los impactos potenciales del cambio climático.
- Fomentar la adquisición y el fortalecimiento de las capacidades para la adaptación.
- Integrar la adaptación en las políticas públicas.
- Promover la participación de todos los actores interesados, incluyendo los distintos niveles de la Administración, el sector privado, las organizaciones sociales y la ciudadanía en su conjunto, para que contribuyan activamente a la construcción de respuestas frente a los riesgos derivados del cambio climático.
- Dar cumplimiento y desarrollar en España los compromisos adquiridos en el contexto europeo e internacional.

Más claramente aparece desarrollada la perspectiva sociolaboral en la Estrategia de transición justa³¹, la cual constituye el:

[...] instrumento de ámbito estatal dirigido a la optimización de las oportunidades en la actividad y el empleo de la transición hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero y a la identificación y adopción de medidas que garanticen un tratamiento equitativo y solidario a las personas trabajadoras y territorios en dicha transición,

³¹ https://www.miteco.gob.es/eu/transicion-justa/documentoetj_tcm35-514300.pdf

e incluirá los siguientes contenidos aprobados con carácter quinquenal (art. 27):

- Identificación de colectivos, sectores, empresas y territorios potencialmente vulnerables al proceso de transición a una economía baja en emisiones de carbono.
- Análisis de las oportunidades de creación de actividad económica y empleo vinculadas a la transición energética.
- Políticas industriales, agrarias y forestales, de investigación y desarrollo, de innovación, de promoción de actividad económica y de empleo y formación ocupacional para la transición justa.
- Instrumentos para el seguimiento del mercado de trabajo en el marco de la transición energética mediante la participación de los agentes sociales, así como en las mesas de diálogo social.
- El marco de elaboración de los convenios de transición justa.

La Estrategia de transición justa elaborada en noviembre de 2020 como instrumento de ámbito estatal dirigido a la optimización de las oportunidades en actividad y empleo de la transición ecológica hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero identifica y prevé la adopción de medidas que garanticen un tratamiento equitativo y solidario a personas trabajadoras y territorios a través de los siguientes objetivos:

- OE1. Facilitar el aprovechamiento de las oportunidades de empleo y mejora de la competitividad y cohesión social y territorial generados por la transición ecológica de la economía.
- OE2. Garantizar un aprovechamiento igualitario de las oportunidades, por un lado, mediante medidas de igualdad de género que reduzcan las desigualdades laborales de las mujeres en la transición ecológica y, por otro, mediante medidas para colectivos con especiales dificultades.
- OE3. Dotar a las Administraciones públicas y a la sociedad española de una capacidad de observación dinámica y prospectiva sobre la situación y las tendencias del mercado de trabajo respecto a las transformaciones que se producen en el mismo por efecto de la transición ecológica.
- OE4. Convertir la transición ecológica en un vector para frenar la despoblación, mediante el desarrollo de un modelo que tenga en cuenta las características propias de las zonas rurales y apuesta por su dinamización, en un marco sostenible e integrador.
- OE5. Promover foros de participación sectoriales para una mejor comprensión entre los agentes económicos y sociales de las posibilidades de la transformación ecológica.

- OE6. Identificar, mediante la realización de planes sectoriales en los principales sectores económicos, los retos, oportunidades, amenazas y medidas necesarias para llevar a cabo su transformación, anticipándose a los posibles efectos negativos de algunas transformaciones relacionadas con la ecologización, tanto a nivel sectorial como concentradas sobre territorios concretos, para su acompañamiento.
- OE7. Evaluar los actuales instrumentos de la Administración General del Estado y sus organismos de apoyo a la empresa para actividades de I+D+i, como financiación, préstamos, avales, garantías, formación, asesoramiento, etc., y proponer su adaptación o mejora para garantizar su acompañamiento a la transición ecológica.
- OE8. Proponer políticas industriales, de investigación, desarrollo, innovación, digitalización, de promoción de actividad económica, de fomento de la inversión y la financiación requerida, políticas activas de empleo y formación profesional para el trabajo coordinado de la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y los agentes sociales con el objetivo de aprovechar la transición para lograr los mejores resultados de empleo y la mejora de la competitividad.
- OE9. Minimizar los impactos negativos en zonas vulnerables a través de convenios de transición justa, apoyando técnica y financieramente su realización y con la participación de las diferentes Administraciones, agentes y organizaciones sociales del territorio.
- OE10. Impulsar la elaboración de convenios de transición justa para sectores estratégicos y colectivos afectados y apoyar su realización.
- OE11. Proponer un plan de acción urgente de transición justa para comarcas del carbón y territorios y colectivos afectados por el cierre de centrales.

En el marco de esta Estrategia de transición justa y para su desarrollo, se prevé suscribir convenios de transición justa con el objeto de fomentar la actividad económica y su modernización, así como la empleabilidad de trabajadores/as vulnerables y colectivos en riesgo de exclusión en la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono, en particular, en casos de cierre o reconversión de instalaciones (art. 28.1 Ley de cambio climático).

Estos convenios de transición justa se suscribirán entre el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, previo informe del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, y otras Administraciones públicas, en particular, entidades locales de áreas geográficas vulnerables a la transición hacia una economía baja en carbono. Y se contempla también la participación de empresas, organizaciones de los sectores empresariales, organizaciones sindicales, universidades, centros educativos, asociaciones y organizaciones ambientales no gubernamentales y demás entidades interesadas o afectadas. Por tanto, suponen un claro ejemplo de diálogo social para la búsqueda de una transición justa. Respecto a su concreto contenido, los convenios de transición justa incluirán (art. 28.3):

- Una evaluación del estado de vulnerabilidad del área geográfica o colectivo afectado.
- Compromisos de las partes participantes en el convenio, incluidas las empresas beneficiarias de medidas de apoyo para la transición.
- Medidas fiscales, de financiación, de apoyo a la I+D+i, de digitalización, de emprendimiento, de empleo, de protección social y actividades formativas para incentivar la adaptación de los trabajadores/as, supeditadas al cumplimiento de los objetivos establecidos en el convenio.
- Un calendario para la adopción de las medidas, con objetivos medibles y mecanismos de seguimiento.

El objetivo prioritario de estos convenios radica en el mantenimiento y creación de actividad y empleo en la zona a través del acompañamiento a sectores y colectivos en riesgo, la fijación de población en los territorios rurales y la promoción de una diversificación y especialización coherente con el contexto socioeconómico. Se trata de aprovechar los recursos endógenos del territorio, ya sean económicos, sociales o ambientales, y atraer inversiones exógenas, apostando prioritariamente por aquellos sectores que también presenten mejores resultados de sostenibilidad, tanto ambiental como económica y social. Estos convenios de transición justa no son convenios administrativos ambientales por cuanto no se trata de negociar objetivos ambientales, sino de paliar los efectos que una reconversión industrial puede acarrear en el territorio en el que desaparece una industria en el marco de la transición justa (Escribano Gutiérrez, 2021, p. 132).

Cuando el resultado de la evaluación de la situación lleve al cierre de líneas de producción, actividades productivas o servicios inadaptados, se establecerá una línea de trabajo con las empresas afectadas por el cese de dichas actividades o procesos con objeto de que puedan desarrollar nuevas actividades en los mismos territorios y apoyar su diversificación. De este modo se pretende aprovechar su conocimiento de la realidad empresarial del territorio para construir nuevas iniciativas con una transición ágil entre el cierre de las instalaciones y la posible apertura de otras nuevas. Se trabajará, asimismo, con estas empresas las necesidades de recualificación del empleo directo e indirecto, para construir conjuntamente los mejores marcos de formación continua (Estrategia de transición justa, 2020, p. 43³²). De nuevo, juega un importante papel la representación de las personas trabajadoras en orden a propiciar una formación útil y práctica, detectando carencias y necesidades, y constituye una ayuda imprescindible en la gestión del cambio. Al respecto, no cabe olvidar que son los mejores conocedores del funcionamiento de las empresas y mediante su intervención se consigue una cierta paz social en el caso de que dichas reconversiones impliquen sacrificios para las personas trabajadoras (Escribano Gutiérrez, 2021, p. 124).

³² https://www.miteco.gob.es/eu/transicion-justa/documentoetj_tcm35-514300.pdf

En este momento se están realizando varios diagnósticos de comarcas afectadas por el cierre de las minas de carbón y centrales térmicas, y ya se han aprobado también algunos protocolos de actuación. En cuanto hace a su contenido, las Administraciones firmantes se limitan a remitirse a las genéricas previsiones contenidas en el Marco estratégico de energía y clima: apuesta por las energías renovables. En ningún momento se habla de lograr un empleo de calidad o al menos mantener los niveles salariales del sector a reconvertir; es más, sorprende que su contenido sea idéntico cuando las necesidades de las diferentes comarcas son distintas. En estos protocolos aprobados se propone la necesidad de que los convenios de transición justa constituyan proyectos integrados de desarrollo territorial que garanticen el empleo a medio y largo plazo, y dinamicen la transición ecológica dando lugar a modelos económicos generadores de ventajas competitivas que promuevan un crecimiento económico sostenible, el desarrollo del tejido empresarial y el bienestar para toda la ciudadanía. También se procura que se dé voz a todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones sindicales, si bien la decisión final corresponde a las partes firmantes, es decir, las Administraciones públicas involucradas. En concreto, en el documento de revisión de la metodología aplicada para la elaboración de los diagnósticos preliminares de los convenios de transición justa se realiza un cálculo de la retribución de las personas incursoas en dichos procesos y llama la atención el elevado salario bruto anual para una persona trabajadora a tiempo completo de los sectores de producción de energía eléctrica que se verán afectados y que desciende considerablemente para quien presta servicios en las contrataas y subcontratas (Escribano Gutiérrez, 2021, p. 127).

Al final, cabe concluir que el empleo que se pretende crear tras el tránsito a una economía más sostenible es de una calidad muy inferior al que se destruye y, al tiempo (y como causa última de la anterior aseveración), parece haberse renunciado a una participación de la representación de las personas trabajadoras capaz de alcanzar acuerdos vinculantes y compromisos de transición justa a través de la negociación colectiva (Escribano Gutiérrez, 2021, p. 126).

Como ejemplos y precedentes que parecen marcar el camino por el que discurrirán los futuros convenios, se han firmado dos acuerdos marco en el sector de la minería del carbón y de las centrales térmicas. En cuanto hace al primero³³, se ratificó para el periodo 2019-2027 y fue firmado por CC. OO., UGT, USO, la Federación Nacional de Empresarios de Minas de Carbón (Carbunión) y los Ministerios de Trabajo y Transición Ecológica. En el mismo se pactaron prejubilaciones y bajas incentivadas para las personas trabajadoras que perdían su empleo, y se creó una bolsa de trabajo para las que no se habían prejubilado. Las relocalaciones vinculadas a ese mecanismo, hasta el momento, han sido escasas y de duración temporal, vinculadas a trabajos de restauración ambiental de las cortas.

³³ <https://www.transicionjusta.gob.es/Noticias/common/Acuerdo-Marco-para-una-transicion-justa-de-la-mineria-del-carbon-2019.pdf>

Respecto al Acuerdo marco para la transición energética justa para centrales térmicas en cierre: el empleo, la industria y los territorios³⁴, fue firmado por el Ministerio para la Transición Ecológica, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, las empresas propietarias de las centrales térmicas de carbón en España y las organizaciones sindicales UGT FICA y CC.OO. Industria. El 17 de abril de 2020 ratificaron el acuerdo las siguientes empresas: Endesa, Iberdrola y Naturgy, y el 24 de marzo de 2021 EDP se sumó al mismo, ampliando la cobertura a todas las empresas propietarias de centrales térmicas de carbón en España. Para una mejor transición en el empleo desde los trabajos directos y auxiliares de las centrales térmicas de carbón en cierre hacia las posibilidades generadas por las nuevas actividades, se acuerdan, entre otras y por cuanto aquí interesa, las siguientes medidas:

- Medidas específicas para facilitar el empleo de trabajadores/as excedentes de estos cierres con especial atención para personas mayores de 52 años y de difícil recolocación como, por ejemplo, prever bonificaciones para la contratación de estas personas.
- Propuesta de nuevas inversiones en los mismos territorios relacionadas con oportunidades de negocio en generación mediante energías renovables u otras líneas de negocio cuando resulten viables.
- Planes de recolocación del personal propio preferentemente, en caso de ser posible, en las labores relacionadas con las nuevas actividades y el desmantelamiento y restauración de la central.
- Respecto a las personas trabajadoras de empresas auxiliares, priorización de las mismas en las labores relacionadas con las nuevas actividades y el desmantelamiento y restauración de la central. Para ello, cabe propiciar que las empresas calificadas que resulten adjudicatarias de las correspondientes licitaciones de dichas actuaciones empleen trabajadores/as de empresas auxiliares y de la zona.
- Apoyo en la búsqueda proactiva de otros inversores y participación en la elaboración de los convenios de transición. De este modo se pretende aprovechar su conocimiento de la realidad empresarial del territorio para construir nuevas iniciativas con una transición ágil entre el cierre de las instalaciones y la posible apertura de otras nuevas. Se coordinarán, asimismo, con estas empresas las tareas de atención a necesidades de recualificación del empleo que fueran requeridas.
- Colaboración a través de acciones específicas en el plan de apoyo para la formación profesional e inserción laboral para garantizar la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras en las nuevas actividades.

³⁴ https://www.transicionjusta.gob.es/Convenios_transicion_justa/common/acuerdoporunatransicion_energeticajustaparacentralestermicascierrees.pdf

Con todo, en dicho acuerdo, los compromisos asumidos son muy genéricos, escasamente determinados y tienen un bajo nivel de exigibilidad.

3.2. La insustituible participación en la empresa: entre la información y una consulta deslavazada

Siguiendo con la idea que vertebra el análisis realizado a lo largo de estas páginas, el papel de la representación de las personas trabajadoras a nivel de empresa o centro de trabajo mediante el ejercicio de las facultades concedidas les lleva a convertirse en aliados imprescindibles a la hora de llevar a cabo la transición justa pretendida.

En primer lugar, el artículo 64.2 b) del ET reconoce el derecho de los/las representantes unitarios (y por extensión de los delegados/as sindicales ex Ley orgánica de libertad sindical) a ser informados sobre las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, sin olvidar tampoco que la exigencia de información sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental deriva también de los artículos 37 y 39 de la LPRL (Álvarez Cuesta, 2016, p. 116; Escribano Gutiérrez, 2015, p. 139).

El ejercicio de este derecho no se satisface con la mera puesta a disposición de determinados materiales o conocimientos, sino que es preciso que la representación de las personas trabajadoras tengan un entendimiento cabal de la cuestión de que se trate, pudiendo examinar el problema desde los diversos ángulos en que se encuadre; «en definitiva se trata de que la información sea clara, comprensible, completa y fiable» (Tudela Cambroner, 1988, p. 197), y más en una cuestión como esta con un acusado carácter técnico. Se trataría de garantizar que los/las representantes obtuviesen una información aprehensible y vinculada al objeto en el que el citado derecho trae causa (Nieto Rojas, 2015, p. 282).

Este derecho no solo quedaría mermado por el deficiente contenido facilitado a los/las representantes, también recibe ataques desde otros flancos: por un lado, la redacción del precepto parece dejar en las solas manos de la persona empresaria la adopción de medidas de protección ambiental (Escribano Gutiérrez, 2015, p. 146) y bastaría solo una comunicación *ex post* (una vez llevada a cabo la decisión o al menos adoptada) y cuando tuvieran relación con el empleo (incluso cabe deducir el adjetivo «perjudicial» en dicha interconexión).

Por otro, la facultad analizada cuenta con la importante limitación, genérica, pero con un amplio campo de actuación en este ámbito, derivada de la excepción establecida en el artículo 65.4 del ET, en virtud del cual la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica. Por tanto, amparándose en el literal, la persona empleadora podría negar a

la representación de las personas trabajadoras determinada información relativa a concretos parámetros ambientales (Gutiérrez Pérez, 2010), quedando esta facultad reducida a un simple trámite burocrático.

Sin embargo, el deber de sigilo de los/las representantes se erigiría en un instrumento de garantía que tiene la empresa como destinataria final y directa, permitiendo crear y sustentar un clima de recíproca confianza entre aquella, obligada a dar la información, y los/las representantes como receptores de la misma, los cuales vienen obligados a una administración diligente y prudente de la información recibida con ocasión de la encomienda de funciones representativas (Boza Pro, 1997, p. 220). Desde el otro lado de la balanza, no cabe extender hasta el infinito este deber, pues para que un documento sea confidencial no basta con que así lo señale la empresa si no es necesario que objetivamente lo sea por acreditadas razones de fondo (Álvarez Alonso, 2020, p. 65).

Al final, este impedimento ha de quedar eliminado por la exigencia de suficiencia informativa, demostrada en una actuación empresarial transparente, concretada en la ausencia de trabas innecesarias, y en la obligación del empresario de realizar todos los esfuerzos para transmitir la información que resulte indispensable de la forma más detallada posible, así como a limitar el uso de las facultades de veto y de calificación de confidencial a lo estrictamente necesario (Nieto Rojas, 2015, p. 295).

Por último, es preciso destacar cómo el contenido de la información en materia medioambiental pudiera no coincidir estrictamente con los mecanismos de lucha contra el cambio climático que pudieran afectar o compeler a la organización productiva. En aras de ampliar su verdadera finalidad, habrá de acudir, en este sentido, a una interpretación extensiva y teleológica de este derecho, el cual quedaría vacío si no se avanza un paso más en la participación de los/las representantes en la lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa, precisamente por suponer «un ámbito privilegiado para el establecimiento de nuevas lógicas de colaboración entre los actores sociales en términos más de implicación y corresponsabilidad que de conflicto» (Monereo Pérez y Rivas Vallejo, 2010, p. 188), y más en un tema tan vital como el analizado.

El siguiente nivel dentro de los derechos de participación de la representación de las personas trabajadoras lo constituye el derecho a ser consultada, el cual comporta el deber de escuchar y de tomar en consideración sus opiniones y propuestas por parte de la empresa, de modo que su ejercicio implica la puesta en marcha de un diálogo entre las partes (Álvarez del Cuervo, 2007, p. 435). Desde luego, no impone una negociación y menos la obligación de alcanzar acuerdos en este u otro asunto, pero sí presupone que la empresa escuchará el parecer de los/las representantes, estableciendo mecanismos adecuados para que puedan influir en la adopción de determinadas decisiones empresariales que les afectan directamente (Fernández Docampo, 2006, p. 113).

En cuanto hace a la obligación de consulta respecto a las medidas referidas a las transiciones justas derivadas de la lucha contra el cambio climático, el artículo 64.5 del ET reconoce el derecho de información y consulta de esa representación:

[...] sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto. Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

Teniendo presentes las consecuencias que acarrearán tanto los efectos del cambio climático sobre sectores, empresas y ocupaciones, como las necesarias adaptaciones que han de realizarse en los niveles mencionados fruto de la estrategia de mitigación propugnada por el Reglamento europeo 2021/1119 y por la Ley 7/2021, deberán abordarse en el procedimiento de consulta entre empresa y representación de las personas trabajadoras los cambios y reestructuraciones necesarios para anticipar o reaccionar frente a la crisis climática así configurada y asegurar una transición justa para las trabajadoras y los trabajadores implicados.

Sin embargo, las consultas realizadas al amparo de este precepto no han establecido las conexiones pertinentes, hoy en día, en la mayor parte de las corporaciones, entre los efectos causados por el cambio climático o las estrategias de adaptación y la necesidad de reestructuración de la organización productiva.

Como conclusión, válida para el diálogo social y la participación en la empresa, cabe apuntar que para llevar a cabo los proyectos hacia las transiciones justas se hace necesario institucionalizar canales de representación con mayores competencias y formación que permitan a los/las representantes hacer valer su voz en tan importante materia (Chacartegui Jávega, 2021, p. 106).

3.3. La anticipación del futuro a través de la negociación colectiva

Por último, el papel transformador de los convenios en este ámbito anticipa el futuro de lo que está por venir con el cruce de la Agenda de Trabajo Decente y la Agenda 2030, pues la negociación colectiva ofrece potencialidades capaces de cristalizar en acuerdos interesantes en múltiples niveles (Chacartegui Jávega, 2021, p. 101).

En este sentido, la negociación colectiva ha de incorporar, al menos en aquellos sectores y empresas más afectados por las medidas legales de lucha contra el cambio climático y reducción de emisiones contaminantes, mecanismos para diseñar los cambios productivos derivados de la transición justa pretendida, similares a los previstos respecto a la digitalización y automatización. Cada vez más, los interlocutores sociales han de volcar su atención en la regulación de los despidos climáticos, teniendo en consideración las características de la actividad o de la empresa en la que se aplique el convenio, pactando tiempo de adaptación, recolocación o superiores indemnizaciones, y prestando especial atención a las necesidades formativas creadas por el cambio a una economía verde (Álvarez Cuesta, 2019, p. 22).

El impacto en cada sector y empresa es (puede ser) diferente y a la representación de las personas trabajadoras y a las empresas les corresponde hallar la mejor vía para proteger los puestos de trabajo y mejorar (o mantener) las condiciones laborales anteriores sin perjudicar ni la buena marcha de la unidad productiva ni el medioambiente. Precisamente es el objetivo a alcanzar por las estrategias de transición justa y para avanzar en ellas es imprescindible contar con la representación de las personas trabajadoras en cada paso.

Los cambios provocados por los efectos del cambio climático y las estrategias para su mitigación pueden acabar por afectar a un importante número de puestos de trabajo y sectores, bien porque despidan a las personas que los ocupan, bien porque se modifiquen sus condiciones laborales fijadas individual o colectivamente, o porque hayan de ser reubicados en otro punto geográfico. Prever las transformaciones venideras y hacerles frente han de formar parte de las facultades y obligaciones de la representación de las personas trabajadoras en todas las organizaciones productivas, sin importar la actividad que desarrollen.

En la enumeración que a continuación se realiza no se pretende jerarquizar las soluciones, sino proporcionar un elenco de medidas que han de tener presentes los/las representantes, quienes, junto con la dirección de la empresa, decidirán en el caso concreto cuáles son las mejores:

- Incorporar como contenido propio y necesario (al menos a nivel supraempresarial) mecanismos dirigidos a evitar (o al menos paliar) los despidos a consecuencia del cambio climático (individuales, plurales o colectivos). Para alcanzar este objetivo, la representación de las personas trabajadoras ha de tener en consideración las características de la actividad o de la empresa, pactando tiempo de adaptación, recolocación o superiores indemnizaciones con el fin de alcanzar reestructuraciones socialmente responsables que hayan tenido presentes los intereses de las partes implicadas, identificando los riesgos más importantes, calculando todos los costes directos e indirectos y formulando estrategias consensuadas. En este sentido resulta de sumo interés la obligación impuesta a la empresa de diseñar un plan de recolocación externa prevista en el artículo 51.10 del ET.

- Como materia imprescindible para llevar a cabo una transición medioambiental justa es necesario que la representación de las personas trabajadoras negocie con la empresa de forma proactiva las necesidades de formación, reciclaje y re-qualificación de los/las trabajadores teniendo en cuenta las nuevas competencias fruto de las ocupaciones de «cuello verde» (Bianchi *et al.*, 2022), bien de forma general para todos/as, o bien en función de su grupo profesional y competencias.
- En fin, cabría diseñar comisiones paritarias que sirvieran como observatorio del impacto de la lucha contra el cambio climático en el sector o empresa en cuestión en orden a anticipar los cambios y prevenir las consecuencias de los mismos, es decir, gobernar los impactos de la lucha contra la emergencia climática en cada organización productiva y sector, y no reaccionar con posterioridad a hechos (u obligaciones legales) consumados sin capacidad de maniobra alguna.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Alonso, D. (2020). *Representación y participación de los trabajadores en la empresa*. Tirant lo Blanch.
- Álvarez Cuesta, H. (2016). *Empleos verdes: una aproximación desde el derecho del trabajo*. Bomarzo.
- Álvarez Cuesta, H. (2019). El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 42, 13-49. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21204>
- Álvarez Cuesta, H. (2020). La protección del medioambiente en la negociación colectiva. En J. J. Fernández Domínguez (Dir.), *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva* (pp. 723-756). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Álvarez Cuesta, H. (2022). La lucha contra la crisis climática en la Ley de cambio climático en España: ¿una verdadera apuesta por una transición justa? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(1), 315-333.
- Álvarez del Cuvillo, A. (2007). *Vicisitudes del contrato de trabajo en las pequeñas empresas*. Consejo Económico y Social.
- Baylos Grau, A. (1991). *Derecho del trabajo, modelo para armar*. Trotta.
- Bianchi, G., Pisiotis, U. y Cabrera Giráldez, M. (2022). *GreenComp: The European sustainability competence framework*. En Y. Punie y M. Bacigalupo (Eds.). Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/13286>
- Boza Pro, G. (1997). *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*. Tirant lo Blanch.
- Brîone, P. (2021). *Just transition. Remembering the UK workforce in the push for net zero*. Labour and Social Justice. Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/london/18391.pdf>
- Chacartegui Jávega, C. (2018). *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*. Bomarzo.
- Chacartegui Jávega, C. (2021). La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral

- justa: el papel de la negociación colectiva. En M. Miñarro Yanini (Ed.), *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva* (pp. 97-123). Editorial Universidad de Jaén.
- Escribano Gutiérrez, J. (2015). Trabajo y medio ambiente: perspectivas jurídico-laborales. En L. Mora Cabello de Alba y J. Escribano Gutiérrez (Coords.), *La ecología del trabajo: el trabajo que sostiene la vida* (pp. 133-158). Bomarzo.
- Escribano Gutiérrez, J. (2021). Convenios de transición justa: perspectivas jurídico-laborales. En C. Chacartegui Jávega (Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa* (pp. 119-148). Tirant lo Blanch.
- Fernández Avilés, J. A. (2013). Gestión medioambiental y negociación colectiva (potencialidades y límites). En M. P. Rivas Vallejo (Dir.^ª), *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales. Participación, salud laboral y empleo* (pp. 125-138). Laborum.
- Fernández Docampo, B. (2006). *La participación de los trabajadores en el derecho social comunitario*. Tirant lo Blanch.
- Foster, D. (2010). BlueGreen Alliance: la construcción de una coalición para un futuro verde en los Estados Unidos. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 2(2), 259-271. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09236/09236\(2010-2\)259-271.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09236/09236(2010-2)259-271.pdf)
- Gárate Castro, J. (2020). *La representación de los trabajadores y de los empresarios en las relaciones colectivas de trabajo*. Bomarzo.
- Garí Ramos, M. (2013). La participación de los trabajadores y trabajadoras en las cuestiones ambientales de sus empresas. En M. P. Rivas Vallejo (Dir.^ª), *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales. Participación, salud laboral y empleo* (pp. 111-124). Laborum.
- Garí Ramos, M. (2015). Naturaleza, trabajo y sindicalismo. En L. Mora Cabello de Alba y J. Escribano Gutiérrez (Coords.), *La ecología del trabajo: el trabajo que sostiene la vida* (pp. 175-188). Bomarzo.
- Garrigues Giménez, A. (2013). La negociación colectiva en materia medioambiental: amenazas y fortalezas. En M. P. Rivas Vallejo (Dir.^ª), *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales. Participación, salud laboral y empleo* (pp. 155-177). Laborum.
- Goñi Sein, J. L. (2010). La tutela del medio ambiente natural y laboral. *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, 231, 13-28.
- Górriz, R. (2010). El papel de las relaciones laborales en el desarrollo sostenible. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, 14, 65-78.
- Gutiérrez Pérez, M. (2010). La protección del medio ambiente como factor condicionante de las relaciones laborales. *Aranzadi Social*, 3.
- Huq, N. y Hugé, J. (2010). Los derechos de los trabajadores en las políticas de cambio climático. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 2(2), 181-206. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09236/09236\(2010-2\)181-206.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09236/09236(2010-2)181-206.pdf)
- IPCC. (2019a). *Global warming of 1.5 °C*. <https://www.ipcc.ch/sr15/download/>
- IPCC. (2019b). *Ocean and cryosphere in changing climate*. <https://www.ipcc.ch/srocc/>
- IPCC. (2020). *Climate change and land*. <https://www.ipcc.ch/srcc/>
- IPCC. (2021). *Climate change 2021: The physical science basis*. <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-working-group-i/>

- Lara Ortiz, M. L. (2021). Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático. En M. Miñarro Yanini (Ed.), *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva* (pp. 15-41). Editorial Universidad de Jaén.
- Martín Hernández, M. L. y Sastre Ibarreche, R. (2000). Un «nuevo» espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente. *Revista de Derecho Social*, 16, 59-92.
- Miñarro Yanini, M. (2021a). El papel del derecho para garantizar una transición ecológica socialmente justa. En M. Miñarro Yanini (Ed.), *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva* (pp. 7-13). Editorial Universidad de Jaén.
- Miñarro Yanini, M. (2021b). Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el «empleo verde». En M. Miñarro Yanini (Ed.), *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva* (pp. 43-70). Editorial Universidad de Jaén.
- Monereo Pérez, J. L. y Rivas Vallejo, M. P. (2010). *Prevención de riesgos laborales y medio ambiente*. Comares.
- Nieto Rojas, P. (2015). *Las representaciones de los trabajadores en la empresa*. Lex Nova/Thomson Reuters.
- OIT. (2009). *The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_158724.pdf
- OIT. (2012a). *Green jobs report*. <https://www.weact.org/es/publications/green-jobs-report/>
- OIT. (2012b). *Social dialogue for sustainable development. A review of national and regional experiences*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_176786.pdf
- OIT. (2015). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf
- OIT. (2021). *World social report 2020 inequality in a rapidly changing world*. <http://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2020/02/World-Social-Report2020-FullReport.pdf>
- ONU. (2021). *World social report 2020 inequality in a rapidly changing world*. <http://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2020/02/World-Social-Report2020-FullReport.pdf>
- Preciado Domènech, C. H. (2015). *Secciones sindicales y delegados sindicales*. Bomarzo.
- Rivas Vallejo, M. P. (1999). La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales. *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, 103, 9-27.
- Rivas Vallejo, M. P. (2009). El tratamiento del ambiente natural en el marco de las relaciones laborales. En G. L. Barrios Baudor (Dir.), *Ambiente natural, empresa y relaciones laborales* (597-690). Aranzadi/Thomson Reuters.
- Rosemberg, A. (2010). Llevar a cabo una transición justa. Las conexiones entre el cambio climático y el empleo, y propuestas para futuras investigaciones. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 2(2), 137-179. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09236/09236\(2010-2\)137-175.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09236/09236(2010-2)137-175.pdf)
- Tudela Cambronero, G. (1988). *Las garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas*. Tecnos.