

# El futuro será verde o no será: las herramientas para una transición social ecológica justa

**Margarita Miñarro Yanini**

*Secretaria de redacción de la RTSS. CEF  
Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universitat Jaume I (Castelló, España)  
IP del grupo de investigación «Laborclima»  
Coordinadora del número monográfico  
[myanini@dr.uji.es](mailto:myanini@dr.uji.es) | <https://orcid.org/0000-0001-8411-3595>*

La visión de la infinita potencia del mundo puede resultar avasalladora. Es el cuarto oscuro en el que se revela nuestra impotencia.

**B. Castany Prado** (*Una filosofía del miedo*)

1. El cambio climático es una realidad sobre la que, al margen de minoritarias posiciones negacionistas, racionalmente parece no existir duda en la sociedad española. Ciertamente, a ello contribuye que el problema sea ya evidentemente perceptible, dadas las cada vez más frecuentes lluvias torrenciales (llamadas DANA) causantes de inundaciones, las temperaturas extremas y olas de calor que se producen incluso fuera de la temporada estival, y otras alteraciones climáticas sensibles, como fue la borrasca de nieve «Filomena». Confirma esta convicción general la encuesta «[Valores, actitudes y conducta medioambiental de los españoles](#)» realizada por la Fundación del BBVA a propósito del Día Mundial del Medio Ambiente. De esta se desprende que la ciudadanía española tiene un nivel de conciencia elevado acerca de los efectos del cambio climático y de la necesidad de actuar para frenarlos o, en la medida de lo posible, revertirlos. Así, considera que debe actuarse de forma mucho más incisiva en este ámbito, tanto desde la faceta individual, cambiando hábitos de consumo, como desde los poderes públicos, a los que se pide que elaboren normas que garanticen la protección del medioambiente. La mayoría de las personas encuestadas manifiesta que se mostraría favorable a que se produjera una subida de impuestos a tal fin, y la práctica totalidad apoya que se adopten las medidas que sean precisas, aunque ello reduzca el crecimiento económico. Por lo demás, consideran que la respuesta de las instituciones competentes actualmente está siendo demasiado débil, y que debería actuarse en este ámbito con la misma firmeza y determinación que se hizo frente al coronavirus.

2. No obstante, tan firme posición de la sociedad española en pro de la lucha frente al cambio climático se diluye si se atiende al plano de los hechos, en el que se producen situaciones como la orgía de consumismo de ropa *fast fashion* que supuso la [apertura en Madrid, del 2 al 5 de junio, de la tienda \*pop-up\* del gigante textil chino del \*low cost\* Shein](#). Este acontecimiento desató auténtica locura entre las personas asistentes, cegadas por el propósito de cargarse de ropa extremadamente barata, que muy pronto se amontonará en algún vertedero de cualquier rincón del mundo. Evidentemente, es incompatible con el respeto al medioambiente la fórmula de consumo de «usar y tirar» a la que induce este tipo de negocios, además respecto del producto de una industria ultracontaminante tanto en la fase de producción –[la segunda más contaminante del mundo solo por detrás de las petroleras](#), pues las tinturas y productos de acabado son causantes del 20 % de la contaminación mundial del agua potable– como en la de deshecho, pues [cada año España envía a vertederos la aberrante cantidad de un millón de toneladas de residuos textiles](#). Representa, en suma, el abominable modelo de producción lineal, con derroche de recursos naturales, uso efímero y desecho con fuerte huella ambiental, en el que la empresa privatiza beneficios y socializa perjuicios –ambientales–. Ello al margen del impacto contaminante que genera la distribución de sus productos, dado que la marca utiliza exclusivamente la fórmula de venta *online* –salvo puntuales experimentos como el apuntado–.

Pero la «trastienda» esconde todavía más sombras que en ningún caso pueden pasarse por alto, que son las condiciones de trabajo de las personas que confeccionan las prendas. Evidentemente, vender a precios irrisorios y multiplicar dividendos solo puede hacerse a costa de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Corroborando esta sospecha, un reciente [informe elaborado por Public Eye](#), organización pro derechos humanos suiza, revela que las personas trabajadoras –todas migrantes o procedentes de zonas paupérrimas– soportan prácticas como la generalización del trabajo «en negro» o la imposición de jornadas de 75 horas semanales por parte de las empresas que producen para Shein. Ello, mientras sale a la luz que el XIV Plan Quinquenal de Desarrollo Social y Económico de la región china de Xinjian (2021-2025) ha institucionalizado el [trabajo forzoso, muy vinculado a la potente industria textil](#), bajo el lema de «[todo el que pueda trabajar debe hacerlo](#)».

---

Tan firme posición de la sociedad española en pro de la lucha frente al cambio climático se diluye si se atiende al plano de los hechos, en el que se producen situaciones como la orgía de consumismo de ropa *fast fashion* que supuso la apertura en Madrid, del 2 al 5 de junio, de la tienda *pop-up* del gigante textil chino del *low cost* Shein

---

---

Un reciente informe elaborado por Public Eye, organización pro derechos humanos suiza, revela que las personas trabajadoras –todas migrantes o procedentes de zonas paupérrimas– soportan prácticas como la generalización del trabajo «en negro» o la imposición de jornadas de 75 horas semanales por parte de las empresas que producen para Shein

---

Con todo, pese a tanta oscuridad, o precisamente por ella, no ha de cejarse en el empeño de alcanzar un modelo productivo sostenible desde el punto de vista ambiental, pero también social, dimensiones estas que no solo deben ser compatibles, sino que pueden operar en perfecta armonía. Así lo indica el [Reglamento \(UE\) 2018/1999](#), sobre la gobernanza de la Unión de la Energía y de la Acción por el Clima, que señala en su considerando 19 que «la reducción de las emisiones de GEI [gases de efecto invernadero] exige impulsar la eficiencia y la innovación en la economía europea y, en particular, debe asimismo crear empleo sostenible [...]». En el mismo sentido, el [Reglamento \(UE\) 2021/1056](#), por el que se establece el Fondo de Transición Justa, prevé que este:

---

Pese a tanta oscuridad, o precisamente por ella, no ha de cejarse en el empeño de alcanzar un modelo productivo sostenible desde el punto de vista ambiental, pero también social, dimensiones estas que no solo deben ser compatibles, sino que pueden operar en perfecta armonía

---

[...] debe contribuir a abordar las consecuencias sociales, económicas y medioambientales, en particular para los trabajadores afectados en el proceso de transición a una neutralidad climática de la Unión de aquí a 2050, mediante una concentración del gasto del presupuesto de la Unión en objetivos climáticos y sociales.

**3.** Por lo que respecta al ámbito medioambiental, como es sabido, la «emergencia climática», como motor de actuaciones en este ámbito, fue declarada institucionalmente en el seno de la Unión Europea (UE) por el Parlamento Europeo ([Resolución de 28 de noviembre de 2019](#)), aunque temporalmente quedó relegada por la «emergencia pandémica»<sup>1</sup>. Posteriormente, a ella han sucedido otras actuaciones, como la adopción del [Reglamento \(UE\) 2021/1119, de 30 de junio](#), por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos 401/2009/CE y 2018/1999/UE, dictado en desarrollo del «[Pacto Verde Europeo](#)», que ha vuelto a recordar la grave amenaza existencial para la vida en el planeta que supone el «cambio climático», que exige que se intensifiquen las acciones para corregirlo, adoptando las inversiones, reformas y políticas necesarias por parte de la UE y de los Estados miembros.

Con base en ello, la UE debe impulsar actuaciones para frenar el «riesgo social global»<sup>2</sup> de destrucción del planeta de origen antropoceno, que se inició en la Revolución Industrial, con una continuada emisión de GEI que ha ido en progresión exponencial, desbocándose en las últimas décadas. Sin duda, la actividad industrial tiene gran responsabilidad en

<sup>1</sup> Esta declaración fue aprobada por 429 votos a favor, 225 en contra y 19 abstenciones, lo que demuestra que la posición de los países de la UE no es monolítica ante este problema.

<sup>2</sup> Vid. U. Beck (*World Risk Society*, 1999, p. 12).

esta intensa degradación planetaria, al ser la fuente prioritaria de emisiones e inducir prácticas nocivas de las personas consumidoras individualmente consideradas, como la ya expuesta<sup>3</sup>.

El gran reto, no obstante, no solo es frenar las emisiones de GEI, sino hacerlo asegurando un desarrollo sostenible, que no desatienda a las personas. Tal finalidad queda plasmada en los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#)<sup>4</sup>, adoptados en el seno de Naciones Unidas, que, junto con la protección del planeta, introduce como ejes básicos de actuación la erradicación de la pobreza y la garantía de prosperidad para todas las personas. Constituye, asimismo, la esencia del [Pacto Verde Europeo](#), de 11 de diciembre de 2020, pilar de actuación básico contra el cambio climático, que incluye importantes líneas políticas transformadoras en clave ecológica con incidencia directa en la actividad industrial. Por su parte, el [Plan de Recuperación para Europa](#), a través del instrumento de financiación constituido por los Fondos Next Generation UE, trata de financiar el tránsito a una Europa, además de más digital y resiliente, más ecológica<sup>5</sup>.

Complementariamente a estos, el Gobierno de España elaboró el [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#), de 16 de junio de 2021, que es un amplio y variado programa de reformas e inversión, en el que la transición ecológica en todos sus planos, también el social y laboral, tiene un protagonismo especial.

4. Todos estos referentes, de un modo u otro, constituyen ejes impulsores del cambio desde un modelo industrial contaminante a otro neutral para el clima, o más ambiciosamente, «verde» y circular. Para ello, es necesario rediseñar la manera de producir y de consumir, pero, como perfectamente reflejan los estudios incluidos en este monográfico, también la de trabajar, para lo que serán precisas reformas profundas y permanentes en todos los sectores,

---

Sin duda, la actividad industrial tiene gran responsabilidad en esta intensa degradación planetaria, al ser la fuente prioritaria de emisiones e inducir prácticas nocivas de las personas consumidoras individualmente consideradas

---

---

Para ello, es necesario rediseñar la manera de producir y de consumir, pero, como perfectamente reflejan los estudios incluidos en este monográfico, también la de trabajar, para lo que serán precisas reformas profundas y permanentes en todos los sectores, que tendrán importantes consecuencias ocupacionales, laborales y de protección social

---

---

<sup>3</sup> U otras, como a través de los [materiales utilizados para el envasado](#) de sus productos, que muchas veces son tan contaminantes como el poliestireno o plástico.

<sup>4</sup> Adoptados por Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, como programa de acción compuesto de 17 objetivos a desarrollar en 15 años.

<sup>5</sup> A este objetivo se destinará el 30 % de los fondos.

que tendrán importantes consecuencias ocupacionales, laborales y de protección social<sup>6</sup>. En algunos casos, el cambio de modelo de producción y trabajo se podrá implantar con rapidez, casi inmediatez. Es el caso de la rehabilitación de viviendas, impulsada por la [Ley 10/2022, de 14 de junio](#), de medidas urgentes para impulsar la actividad de rehabilitación edificatoria en el contexto del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, norma que expresamente menciona como uno de sus objetivos impulsar el empleo verde. No obstante, más frecuente será que estos cambios supongan nuevas oportunidades de empleo a medio y largo plazo, pero que su impacto cortoplacista exija reajustes de plantilla, de entidad y duración variables, por lo que, previsiblemente, el tránsito dará lugar a un panorama de cierta «inestabilidad».

No obstante, el impacto será menor si se han establecido «planes de transición laboral justa» que equilibren las necesidades empresariales y laborales<sup>7</sup>. En este sentido, las herramientas de tránsito al nuevo modelo productivo deben proporcionar flexibilidad a las empresas para implantar los cambios oportunos y seguridad a las personas trabajadoras de que no perderán su empleo y que dispondrán de un sustento durante el periodo transitorio. Asimismo, es imprescindible que estos instrumentos incluyan formación, que permita a las segundas estar preparadas para el desarrollo de los nuevos procesos, o la asunción de los nuevos trabajos, y garantice a las primeras que dispondrán de personal adecuadamente instruido en el desempeño de las nuevas tareas. Se trata, en consecuencia, de instaurar renovadas fórmulas de «flexiguridad» que, a diferencia de las habidas en la reciente experiencia española, no dilaten la flexibilidad que pueden aplicar y reduzcan a la mínima expresión la estabilidad exigible por las personas trabajadoras, sino que atiendan a los intereses de las dos partes de la relación de trabajo y sean equilibradas.

**5. El Real Decreto-Ley (RDL) 32/2021, de 28 de diciembre**, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, desde su preámbulo, refleja el clima de mudanza del ámbito laboral, que justifica la inclusión de ciertas medidas a tal efecto. Así, reitera la necesidad de «abordar las transformaciones y retos del futuro» y las consecuentes «situaciones coyunturales cambiantes», o la «necesaria adaptación a los cambios en el contexto económico y a las transiciones productivas».

---

El RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, desde su preámbulo, refleja el clima de mudanza del ámbito laboral, que justifica la inclusión de ciertas medidas a tal efecto

---

<sup>6</sup> La modernización verde del modelo industrial implicará tanto una organización energética eficiente del trabajo como una redefinición de la relación de las personas trabajadoras con la empresa en la planificación de la actividad productiva. *Vid.* [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) (p. 33).

<sup>7</sup> *Vid.* <https://www.lavanguardia.com/economia/20220204/8021155/coche-electrico-empleo-trabajo-destruir-crear.html>

En cuanto a la especificación de las causas de dicho tránsito, se refiere de forma recurrente a la transición digital como detonante de los cambios que afectarán a las empresas, si bien, aunque solo ocasionalmente, también alude a la transformación ecológica. Así, apunta la imprescindible conciliación de «la estabilidad en el empleo con las necesidades de una economía en plena evolución marcada por las transiciones ecológica y digital», así como la necesidad de establecer un sistema de relaciones laborales equilibrado en un «contexto de intenso cambio, como consecuencia de la transición ecológica y la digitalización». En cualquier caso, pese a la preponderante alusión normativa a la digital, ambas transiciones están interrelacionadas hasta el punto de constituir un «binomio indivisible», pues una y otra facilitan recíprocamente su implantación, por lo que están llamadas a abordarse de manera conjunta, como se indica en las [Conclusiones del Consejo de 17 de diciembre de 2020](#) y reflejan los [Fondos Next Generation](#), que las colocan en plano de igualdad. Es por ello que, aunque la transición verde quede implícita en las abstractas alusiones al contexto de tránsito de la ley de reforma, resulta criticable que no se explicita en la misma medida que la digital, pues ello parece traslucir cierta convicción legal de su condición secundaria respecto de esta, que, de ser así, solo puede considerarse un gran error de apreciación, dado que se trata de una cuestión vital.

---

Aunque la transición verde quede implícita en las abstractas alusiones al contexto de tránsito de la ley de reforma, resulta criticable que no se explicita en la misma medida que la digital, pues ello parece traslucir cierta convicción legal de su condición secundaria respecto de esta, que, de ser así, solo puede considerarse un gran error de apreciación, dado que se trata de una cuestión vital

---

6. El diseño de los mecanismos hábiles para la transición social y ecológica justa que la reforma de 2021 ha introducido en el [Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) se ha inspirado en algunas de las técnicas utilizadas para hacer frente a la crisis ocasionada por la COVID-19, dado que, igual que esta lo fue, supone un episodio que puede ser crítico para el empleo. No obstante, también tiene elementos novedosos orientados específicamente a gestionar los tránsitos.

Se trata de «*short time work schemes*» que otorgan flexibilidad a las empresas y estabilidad a las personas trabajadoras y en los que, sea voluntaria –aunque con estímulos a su inclusión– u obligatoriamente, está presente la formación, que constituye elemento imprescindible para que el tránsito de modelo resulte exitoso. Por ello, al igual que la transición digital –para la que sí se incluyen previsiones específicas–, la transición ecológica debe ir necesariamente acompañada de formación en los nuevos procesos para las personas trabajadoras, en relación con el trabajo que se venía desarrollando o que se habrá de desarrollar en adelante, así como en prácticas empresariales y tecnologías desde los estándares de la sostenibilidad y respeto al medioambiente, incluyendo la recualificación,

de ser necesaria<sup>8</sup>. En cuanto a la forma de desarrollar estas acciones formativas, merece especial mención la [Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo](#), de ordenación e integración de la Formación Profesional, que establece un sistema dual –público y empresarial– de formación profesional. Esta norma refleja un derecho subjetivo a un aprendizaje inclusivo, a lo largo de la vida de las personas, que garantice la adquisición, mantenimiento y readquisición de capacidades para participar de manera plena en la sociedad, acompañando las transiciones en el mercado laboral, verde –y digital–, en línea con lo previsto en el [Pilar europeo de derechos sociales](#). En su artículo 87, dedicado a la formación permanente, incide en la importancia del derecho a la formación continua en relación con las exigencias de sostenibilidad de cada sector productivo, así como las transformaciones en la organización del trabajo, por lo que, aunque no se cita de manera expresa, tampoco se ignora la formación en procesos ecológicos.

7. La primera de las modalidades idóneas para el tránsito es una vieja conocida del ordenamiento jurídico español. Se trata de las suspensiones y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de fuerza mayor, más conocidas como ERTE, que se prevén en el [artículo 47 del ET](#) y que, desde hace décadas, ya recogía acciones de recualificación, aunque sin imponerlas obligatoriamente. Este instrumento, que fue muy utilizado durante la pandemia, dadas las ventajas económicas que contempló la normativa especial, de ordinario ha sido poco utilizado en el pasado, debido a su coste económico. Los nuevos ERTE resultantes de la reforma, al igual que los ERTE-COVID de la última etapa, integran formación en las competencias necesarias surgidas del cambio de modelo –críticamente, de nuevo, solo se vinculan expresamente a las digitales–. Si bien esta es voluntaria en este instrumento, se incentiva su inclusión, lo que muestra el favor de la ley por esta.

Como es sabido, este instrumento permite a la empresa reducir la jornada o suspender contratos –con preferencia legal de la primera, dado que así se evita una desvinculación prolongada de la actividad laboral– de un 10 a un 70 %, configurando una medida de aplicación flexible, a la que se vinculan ciertas ventajas, como es el reconocimiento de exenciones o reducciones de las cuotas empresariales ([art. 153 bis y disp. adic. cuadragésima cuarta](#) Ley general de la Seguridad Social –LGSS–), siendo estas muy superiores cuando se desarrollen acciones formativas, que deben tener por objeto la mejora de las competencias

---

Los nuevos ERTE resultantes de la reforma, al igual que los ERTE-COVID de la última etapa, integran formación en las competencias necesarias surgidas del cambio de modelo –críticamente, de nuevo, solo se vinculan expresamente a las digitales–. Si bien esta es voluntaria en este instrumento, se incentiva su inclusión, lo que muestra el favor de la ley por esta

---

<sup>8</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (2015, p. 14).

profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras, y que han de atender a las necesidades formativas reales tanto de las empresas como de las personas trabajadoras ([disp. adic. vigesimoquinta ET](#) y [art. 9 Ley 30/2015](#)). Por lo demás, tanto su procedimiento de adopción como sus normas reguladoras hacen de esta una medida ágil y flexible, que admite prórroga, así como la afectación y desafectación de personas trabajadoras.

8. El segundo cauce es el «Mecanismo RED de flexibilización y estabilización del empleo» –en adelante, Mecanismo RED-FEE–, que se preveía en el componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y ha sido introducido en el nuevo [artículo 47 bis del ET](#) por el RDL 32/2021. Este presenta algunos paralelismos con los ERTE [ex artículo 47 del ET](#), pues, al igual que estos, permite a la empresa reducir la jornada o suspender contratos –con preferencia legal de la primera– de un 10 a un 70 % y va acompañado de protección social para las personas trabajadoras mediante una prestación especial análoga al desempleo, pero con regulación *ad hoc* y distinta ([disps. adic. cuadragésima primera LGSS](#) y [trans. tercera RDL 4/2022, de 15 de marzo](#), por el que se adoptan medidas de apoyo al sector agrario por causa de la sequía), pues no constan como desempleadas, y de beneficios en las cotizaciones y exenciones para la empresa ([art. 153 bis y disp. adic. cuadragésima cuarta LGSS](#)).

No obstante, es novedoso en otros aspectos, como el procedimiento, pues exige para ser activado una decisión política gubernamental –orden del Consejo de Ministros–, que habilitará su financiación especial a través de un fondo financiero creado y provisto *ad hoc*. Ello determina que no pueda ser utilizado de manera autónoma por las empresas, al requerir esta activación externa y subsiguiente autorización administrativa de la autoridad laboral, con simultánea comunicación a la representación de las personas trabajadoras. Este mecanismo ha sido desarrollado muy recientemente por el [RDL 4/2022](#) (medidas de apoyo al sector agrario por causa de la sequía –también vinculada al cambio climático–), cuyo objeto es agilizar su aplicación en los sectores más amenazados por la nueva emergencia derivada de la crisis de inflación.

El [artículo 47 bis del ET](#) establece dos modalidades de Mecanismo RED-FEE, denominadas «cíclica» y «sectorial». La primera tiene por objeto afrontar situaciones de emergencia o dificultades recurrentes que afecten a todos los sectores de actividad –como pudiera ser una nueva pandemia o una nueva crisis económica global–, siendo su duración máxima de 1 año. Por lo que respecta a la «sectorial», su duración es de 1 año con posibilidad de dos prórrogas de 6 meses, siendo su objeto facilitar una gestión equilibrada de las transformaciones de sectores concretos, «cuando en un determinado sector o sectores de actividad se

---

El Mecanismo RED-FEE es un instrumento que está concebido específicamente para hacer frente a las transiciones productivas, a fin de mitigar su impacto en el empleo y facilitar la adaptación a la transformación industrial

---



aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición de las personas trabajadoras». En consecuencia, se trata de un instrumento que está concebido específicamente para hacer frente a las transiciones productivas, a fin de mitigar su impacto en el empleo y facilitar la adaptación a la transformación industrial. Si bien en el preámbulo de la norma solo se vincula esta medida con la transformación digital, no hay duda de que también puede ser utilizada para implantar los cambios exigidos por la transición ecológica. En consecuencia, puede constituir un adecuado mecanismo al servicio de la transición social ecológica justa.

Corroborar esta idoneidad el papel esencial que se otorga a la formación de las personas trabajadoras, pues la norma exige que obligatoriamente la solicitud de la empresa vaya acompañada de un plan que atienda a las «necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional». De este modo, la formación constituye en ella contenido esencial del proceso de regulación temporal de empleo, quedando corroborada en la [disposición adicional vigesimoquinta del ET](#) la relevancia de las garantías ocupacionales asociadas a la recualificación en el Mecanismo RED-FEE.

Otra clave normativa muy relevante de conexión del sistema RED-FEE con las políticas de recuperación verde se evidencia en su sistema de financiación, que incluye «las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del fondo», es decir, los Fondos Next Generation UE ([art. 47 bis.6 ET](#)).

En suma, nuestro ordenamiento jurídico laboral, aunque parece estar más preocupado y centrado en la transición digital, de lo que puede deducirse, como se ha apuntado, que le otorga mayor importancia, incluye mecanismos laborales adecuados que son útiles para que la transición de modelo productivo, del actual, sucio y marrón, a otro, limpio y verde, sea justa.

---

Nuestro ordenamiento jurídico laboral, que parece estar más preocupado y centrado en la transición digital, incluye mecanismos laborales adecuados para que la transición a un modelo productivo limpio y verde sea justa

---

**9.** Como se ha apuntado, esa percepción que parece desprenderse de la norma de que la transición digital tiene una importancia superior a la ecológica carece de todo sentido y lleva a pensar si realmente hay verdadera consciencia acerca de las importantísimas implicaciones que, con alcance general y también específicamente en el ámbito sociolaboral, comporta el cambio climático y la necesidad de reaccionar para mitigarlo, en la medida de lo posible, y de paliar sus efectos.

Con este número monográfico de la revista se ha querido despertar mayor conciencia hacia la transversalidad también social del fenómeno y, en consecuencia, las múltiples y

variadas respuestas que requiere. De este modo, como es misión inabarcable examinar todas y cada una de las implicaciones sociolaborales vinculadas a él, se han seleccionado seis temas claves en esta materia, confiando su análisis a las más expertas y especializadas plumas. Son, en su totalidad, autoras y autores del más alto relieve en el panorama iuslaboralista, a quienes, desde aquí, se quiere agradecer, no solo su gran sensibilidad y dedicación a estos importantísimos, incluso –en este caso, puede decirse con propiedad– vitales, temas, sino también la magnífica disposición y la seriedad que han mostrado en todo momento desde el instante en que aceptaron del encargo.

**10.** Como presentación del número y guía para quien aborde su lectura, ha de indicarse que este se abre con un [artículo del profesor Juan Miguel Díaz Rodríguez](#) relativo al empleo verde, en el que lleva a cabo un examen tan crítico como sugerente de la realidad en la que este han de insertarse, los retos para su ampliación y generalización y los referentes sobre los que se sustenta, y en el que ocupa una posición especial la economía social, y en particular las cooperativas, como fórmulas especialmente favorables al empleo verde. Seguidamente, se incluye un interesante e innovador estudio de la profesora Igartua Miró sobre las variadas implicaciones del cambio climático en materia de prevención de riesgos laborales, tema de importancia capital, pero apenas tratado, carente de referentes normativos específicos y en el que, en consecuencia, hay casi todo por hacer, que es desarrollado de un modo muy constructivo por la autora. A continuación, la [profesora Álvarez Cuesta](#) desarrolla el muy importante tema del papel de la representación de las personas trabajadoras en el contexto de la lucha frente al cambio climático, a través de un [estudio](#) en el que la autora, con el rigor y la claridad que constituye su seña de identidad, examina su relevancia en el marco del diálogo social, la participación en la empresa, la acción sindical y la negociación colectiva, así como, más ampliamente, en el objetivo de lograr una transición laboral ecológica justa. A este sigue el exhaustivo [estudio del profesor Fernández Domínguez](#) acerca del papel de las cláusulas ambientales en la contratación pública, en el que, con el buen hacer investigador que lo caracteriza, examina el valor estratégico de la contratación pública ecológica. Tras este se incluye un [artículo del profesor Correa Carrasco](#) sobre el diálogo social transnacional, en el que el autor, con la seriedad investigadora de la que siempre hace gala, destaca las ventajas que a efectos de lograr la transición social ecológica justa presenta este cauce, en contraste con los escasos logros de las vías heterónomas, y formula al hilo de su análisis algunas claves de su desarrollo futuro. El monográfico se cierra con un [estudio de derecho comparado italiano realizado por el profesor Chiaromonte](#) sobre las migraciones climáticas, categoría inexistente en España e incluso en el ámbito internacional, pero que está mucho más evolucionada en el ordenamiento jurídico italiano, como el autor, gran experto en la materia, evidencia en su trabajo. Esperamos que disfruten de la lectura.

**Cómo citar:** Miñarro Yanini, M. (2022). El futuro será verde o no será: las herramientas para una transición social ecológica justa. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 469, 5-14.