

TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EMPLEOS VERDES: UNA VISIÓN DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA*

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León

halvc@unileon.es

RESUMEN

La lucha contra el cambio climático a través de las estrategias de adaptación y mitigación han de ir acompañadas de medidas de transición justa que impidan que las repercusiones negativas sean asumidas por las personas trabajadoras. Para lograr tal objetivo, la negociación colectiva ha de incorporar cláusulas en tal sentido. Las siguientes páginas están dedicadas a examinar críticamente las medidas adoptadas por los convenios colectivos, destacar aquellas buenas prácticas y proponer soluciones para llevar a cabo una transición ecológica justa a través de los empleos verdes.

Palabras clave: transición ecológica justa; empleos verdes; negociación colectiva.

ABSTRACT

The fight against climate change through adaptation and mitigation strategies must be accompanied by just transition measures to ensure that the negative impacts are not borne by workers. To achieve this goal, collective bargaining must incorporate clauses to this effect. The following pages are dedicated to critically examining the measures adopted by collective agreements, highlighting good practices and

* Esta investigación ha sido realizada en el marco del Proyecto "Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación" (**TED 2021-129526B-I00**), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por la Unión Europea "NextGenerationEU"/PRTR".

proposing solutions for a just ecological transition through green jobs.

Keywords: just ecological transition; green jobs; collective bargaining.

RESUMO

A loita contra o cambio climático a través das estratexias de adaptación e mitigación han de ir acompañadas de medidas de transición xusta que impidan que as repercuśóns negativas sexan asumidas polas persoas traballadoras. Para lograr tal obxectivo, a negociación colectiva ha de incorporar cláusulas en tal sentido. As seguintes páxinas están dedicadas a examinar críticamente as medidas adoptadas polos convenios colectivos, destacar aquelas boas prácticas e proponer solucións para levar a cabo unha transición ecolóxica xusta a través dos empregos verdes.

Palabras chave: transición ecolóxica xusta; empregos verdes; negociación colectiva.

SUMARIO

1. LOS PELIGROS DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA NECESIDAD DE UNA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y ENERGÉTICA; 2. IMPACTO DE LAS LEYES DE CAMBIO CLIMÁTICO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; 3. EL CONVENIO COLECTIVO COMO HERRAMIENTA DE LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO: MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN; 3.1. ESTRATEGIAS CONVENCIONALES DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO; 3.2. ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN EN LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES; 3.3. TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA; 4. CONCLUSIONES; 5. BIBLIOGRAFÍA.

1. LOS PELIGROS DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA NECESIDAD DE UNA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y ENERGÉTICA

Los informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) llevan advirtiendo desde los años 90 del siglo pasado de la existencia de una emergencia climática y de sus consecuencias, hasta el punto de afirmar

que ya ha producido mutaciones irreversibles cuyos efectos se prolongarán durante milenios debido a la acción humana¹. A la luz de sus conclusiones, resulta de extrema urgencia la adopción de medidas que eviten el empeoramiento de las condiciones climáticas mediante la búsqueda de vías de mitigación y métodos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, para lograr su eliminación de la atmósfera y, al tiempo, consensuar y seguir opciones de adaptación a las condiciones climáticas ya causadas². La conclusión, no por catastrofista, deja de ser real: en un planeta degradado, no habrá vida, ni empleo, ni empresas³. Las estrategias expuestas van a acarrear transformaciones de mayor o menor calado en el conjunto de los sectores productivos y desde luego, en el mundo laboral. Por tal motivo, desde la perspectiva jurídico-laboral, la transición ecológica ha de ser justa, “que no deje a nadie atrás” y que asuma y defienda en su desarrollo el trabajo decente, la inclusión social, la erradicación de la pobreza⁴ y el respeto y defensa del medioambiente⁵, es decir, un sistema productivo capaz de aunar ecología y empleo⁶.

La Unión Europea, a través del Pacto Verde europeo, asume estos postulados y diseña una nueva estrategia de crecimiento con el objetivo de transformar la Unión Europea en una “sociedad equitativa y próspera, con una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, en la que no habrá emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 y el crecimiento económico estará

¹ LARA ORTIZ, M.L.: “Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático”, en AA.VV.: *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Jaén (Uja editorial), 2021, pág. 16.

² IPCC: *AR6 Climate Change 2021: The Physical Science Basis*, 2021.

³ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La economía sostenible que necesitamos» (2020/C 106/01).

⁴ OIT: *Diretrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos*, Ginebra (OIT), 2015, pág. 6.

⁵ THAM, J. C. y COUNTOURIS, N.: “Introduction. The ecology of labour Law: from othering to embedding”, en AA.VV.: *Labour Law and Ecology*, Cizur Menor (Thomson Reuters/Aranzadi), 2022, págs. 32 y ss.

⁶ OIT: *The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change*, Ginebra (OIT), 2009, pág. 9.

disociado del uso de los recursos⁷, en la línea con lo demandado por el Consejo Económico y Social Europeo y en orden a asegurar una transición justa hacia una economía climáticamente neutra y capaz de crear puestos de trabajo de calidad en todos los territorios⁸.

El objetivo de la política industrial verde consiste en desencadenar y facilitar los cambios estructurales que se requieren, tanto para responder a las condiciones o situaciones ambientales, como para desarrollar una economía verde y circular⁹, definida la primera como una economía que mejora el bienestar humano y la equidad social, y que reduce significativamente los riesgos ambientales y la escasez ecológica¹⁰; y la circular como aquella no lineal basada en el trinomio extraer-usar-y-tirar, sino en la que desaparece el concepto de residuos y aparece el concepto de recursos, capaces de ser utilizados de nuevo por el sistema de producción¹¹.

Como objetivos del Pacto y 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) n.º 401/2009 y (UE) 2018/1999 y por cuanto aquí interesa, procede destacar los siguientes¹²: de un lado, la industria ha de reducir 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; de

⁷ 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, 11.12.2019 COM(2019) 640 final.

⁸ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La economía sostenible que necesitamos» (2020/C 106/01).

⁹ Sobre las fases y metodología para llevarla a cabo, UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION: *Practitioner's Guide to Strategic Green Industrial Policy*, 2016, pág. 18.

¹⁰ UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION: *Practitioner's Guide to Strategic Green Industrial Policy*, cit., pág. 18.

¹¹ AUTORES VARIOS: *Informe sobre sostenibilidad en España 2017: cambio de rumbo, tiempo de acción*, Fundación Alternativas, 2017, pág. 37.

¹² Un exhaustivo estudio sobre mitigación por sectores (energía, industria, transporte y construcción), AUTORES VARIOS: *Roadmap to 2050. A Manual for Nations to Decarbonize by Mid-Century*, Sustainable Development Solutions Network (SDSN) y Fundación Eni Enrico Mattei, FEEM, 2019.

otro, da prioridad a la eficiencia energética mediante el desarrollo de un sector eléctrico basado en gran medida en fuentes renovables, completado con un rápido proceso de eliminación del carbón y con la descarbonización de gas¹³.

A nivel interno, en España se ha promulgado la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, que 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). El objeto de esta Ley, de conformidad con su art. 1, se articula en cuatro pilares: asegurar el cumplimiento de 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 art. 2, vuelve a aparecer el desarrollo sostenible (que ha de contener en el significado el concepto de trabajo decente¹⁴), unido (por cuanto aquí importa) a la cohesión social y territorial, la protección de colectivos vulnerables y la igualdad entre mujeres y hombres.

La articulación de estos cuatro pilares se lleva a cabo a través del Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC), el cual ha de incorporar (art. 17.3):

- a) La identificación y evaluación de impactos previsibles y riesgos derivados del cambio climático para varios escenarios posibles.
- b) 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

¹³ 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, 11.12.2019 COM(2019) 640 final.

¹⁴ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: “Eco-labour law intersectionalities: from the green transition to legal certainty for workers”, en AA.VV.: *Labour Law and Ecology*, Cizur Menor (Thomson Reuters/Aranzadi), 2022, pág. 66.

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.

c) Un conjunto de objetivos estratégicos concretos, con indicadores asociados.

d) 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, las cuales han de tener reflejo en la negociación colectiva de una manera u otra.

Más claramente aparece desarrollada la perspectiva sociolaboral en la Estrategia de Transición Justa, 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” (art. 27). La Estrategia ha de identificar los colectivos, sectores, empresas y territorios potencialmente vulnerables al proceso de transición a una economía baja en emisiones de carbono; analizar las oportunidades de creación de actividad económica y empleo vinculadas a la transición energética y constituye el marco de elaboración de los convenios de Transición Justa.

La primera Estrategia, elaborada en 2020 y dirigida a la optimización de las oportunidades en actividad y empleo de la transición ecológica hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero¹⁵, propone varios objetivos

¹⁵https://www.transicionjusta.gob.es/destacados/common/Estatregia_Transicion_Justa-Def.PDF.

estratégicos relacionados con la transición energética y su impacto en el trabajo, en determinados sectores productivos y en ciertos territorios:

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.

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 apueste por su dinamización, en un marco sostenible e integrador.

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.

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.

En el marco de esta Estrategia, se han de elaborar convenios de transición justa con el fin de fomentar la actividad económica y su modernización, así como la empleabilidad de trabajadores 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).

En cuanto a participantes y contenido, 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 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.

Respecto a su concreto contenido, los convenios de transición justa han de incluir (art. 28.3):

- a) Una evaluación del estado de vulnerabilidad del área geográfica o colectivo afectado. 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.
- b) Compromisos de las partes participantes en el convenio, incluidas las empresas beneficiarias de medidas de apoyo para la transición.
- c) 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, supeditadas al cumplimiento de los objetivos establecidos en el convenio. Las previstas han de procurar aprovechar los recursos endógenos del territorio, ya sean económicos, sociales o ambientales, y atraerán inversiones exógenas, apostando prioritariamente por aquellos sectores que también presenten mejores resultados de sostenibilidad, tanto ambiental, como económica y social.

- d) Un calendario para la adopción de las medidas, con objetivos medibles y mecanismos de seguimiento.
- e) Cuando se considere procedente, el acceso prioritario a una parte o a la totalidad de la capacidad de evacuación eléctrica, así como el derecho prioritario al uso y volumen de agua de aquellas concesiones que queden extinguidas tras el cierre de instalaciones de generación de energía eléctrica.

2. IMPACTO DE LAS LEYES DE CAMBIO CLIMÁTICO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las distintas normas *supra* referenciadas no contienen mención alguna a los convenios colectivos, en tanto no cabe equiparar en ningún caso los convenios de transición justa a los acuerdos laborales ni en contenido, efectos, procedimiento negocial o sujetos negociadores.

El silencio legal resulta aún más destacable si se tiene en cuenta cómo los sectores afectados por la legislación europea y española vertebran el sistema económico español. Así, la agricultura, la ganadería, la pesca, la construcción, el transporte, la automoción, la logística, el sector energético, el transporte, la hostelería, el turismo o la industria química van a sufrir las consecuencias de las medidas adoptadas y de las condiciones climatológicas por venir¹⁶.

A la luz de las consideraciones anteriores, se pretende realizar a continuación un análisis del contenido negocial partiendo de dos coordenadas: sectores afectados y contenido negocial sobre el cambio climático. Pero antes de entrar en dicho examen, conviene precisar, como la célebre canción del grupo gallego decía “de dónde venimos, adónde vamos”.

En España, con un sistema de negociación colectiva carente de una estructura jerarquizada y con unos importantes niveles de cobertura, la realidad convencional venía a extrapolar al ámbito de la negociación colectiva los mismos esquemas detectados en la normativa legal, esto es, la clara separación entre medio ambiente interno y externo. Los primeros estudios al respecto resaltaron, además, que en

¹⁶ EUROFOUND: *Impact of climate change and climate policies on living conditions, working conditions, employment and social dialogue: A conceptual framework*, 2023.

muchas ocasiones las referencias al medio ambiente eran puramente propagandísticas de una cierta imagen empresarial¹⁷.

Los estudios doctrinales más recientes se muestran más optimistas. Se detecta una cierta tendencia a aumentar el contenido medioambiental de los convenios colectivos. Se aprecia un mayor compromiso de los interlocutores sociales¹⁸. Las referencias a la protección del medio ambiente aumentan, pero sigue siendo excepcional la creación de instrumentos de control del efectivo cumplimiento de tales compromisos.

De hecho, en los últimos años parece advertirse un tímido cambio de mentalidad en los agentes sociales, quienes han comenzado a considerar e impulsar al convenio colectivo como mecanismo idóneo para incorporar contenido vinculado a la transición ecológica y a la lucha contra la crisis climática, merced al amplio ámbito objetivo concedido por el art. 85 ET. En este sentido, todos los niveles negociadores resultan propicios para la defensa del medio ambiente, si bien ha sido especialmente en el sectorial donde se ha mostrado de forma más evidente la preocupación medioambiental, aunque no acaba de aflorar con todo su potencial debido, en cierta medida, a la falta de conciencia sobre la importancia y repercusión social de la materia¹⁹.

Hay sectores y empresas pioneros en la regulación de este tipo de materias, y poco a poco comienzan a extenderse a sectores más tradicionales y *a priori* alejados de este tipo de contenido, como puede ser el sector del comercio²⁰. Sin embargo, subsectores que supondrían una punta de lanza por su importancia y consecuencias en este ámbito, carecen de previsión alguna al respecto.

¹⁷ RIVAS VALLEJO, M.P.: "La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales", *Tribuna Social*, núm. 103, 1999, pág. 22.

¹⁸ CHACARTEGUI JÁVEGA, C. y CANALDA CRIADO, S.: *Labour and Environmental Sustainability. Spanish Report*, ADAPT University Press, Bérgamo, 2020.

¹⁹ UGT: *Adaptación de los sectores productivos a los retos climáticos y la generación de empleo*, 2020.

²⁰ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*, Albacete (Bomarzo), 2018, pág. 75.

También cabe constatar cómo (y al igual que sucede con otros temas) los contenidos en su momento más avanzados se han extendido a otros convenios de distinto ámbito sectorial y/o territorial, pero al cabo, los propios acuerdos pioneros han quedado lastrados por sus propias previsiones que vuelven a reproducir en sus nuevos pactos sin seguir la propia línea diseñada.

A este respecto, cabe advertir diferentes velocidades entre los convenios sectoriales de ámbito estatal o las grandes empresas, y los acuerdos de ámbito autonómico, provincial o de pequeñas empresas: los primeros llevan ya varios años incorporando este contenido mientras que los segundos apenas sí mencionan programáticamente la protección del medioambiente (salvo honrosas excepciones). En definitiva, todavía no se ha convertido en un punto vertebral y transversal de todas las negociaciones. Avanzando conclusiones, y salvo excepciones, se echa de menos una mayor sistematicidad, concreción e implantación práctica de las cláusulas *green friendly*, si bien la incorporación de cláusulas de contenido medioambiental (de cualquier tipo) en la negociación colectiva puede contribuir a la concienciación de las personas trabajadoras y empresarias²¹.

3. EL CONVENIO COLECTIVO COMO HERRAMIENTA DE LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO: MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN

Con el fin de analizar las previsiones convencionales a este respecto, preciso resulta dividir la lucha contra el cambio climático en vías de adaptación al mismo, mecanismos de mitigación y apuesta por una transición justa. Con todo, la separación propuesta a lo largo de estas páginas es artificial, pues la verdadera finalidad de cada previsión se tiende a difuminar en la práctica para servir al concepto omnicomprensivo de lucha contra el cambio climático y defensa del medioambiente.

²¹ MUÑOZ RUIZ, A.B.: "La negociación colectiva como mecanismo de impulso de la competitividad empresarial: II acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español", *Información Laboral*, núm. 2, 2014 (BIB 2014\808).

Las estrategias mencionadas frente al cambio climático constatado, esto es, la mitigación y la adaptación a los cambios que la crisis climática y la lucha frente a la misma ocasionan conllevan efectos en el ámbito socioeconómico y productivo. Así, la mitigación pretende frenar el proceso de cambio climático limitando o evitando las emisiones de gases de efecto invernadero y eliminando estos gases de la atmósfera mediante la limitación de las emisiones industriales de carbono, la reforestación que ayuda a la eliminación del dióxido de carbono en la atmósfera o los cambios en el consumo individual destinados a reducir la propia huella de carbono. La adaptación, por su parte, implica cambios que facilitan la adaptación al clima real o previsto en el futuro, moderando los efectos nocivos o aprovechando las oportunidades beneficiosas que se derivan de él. Estas medidas pueden ser reactivas, como respuesta a condiciones que ya han cambiado, o proactivas, en previsión de futuros impactos. Estas dos formas de acción climática son complementarias e igualmente vitales²² y suponen la necesidad de apostar por una transición justa en el conjunto de sectores productivos que evite o reduzca las consecuencias socioeconómicas negativas.

3.1. ESTRATEGIAS CONVENCIONALES DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

Los mecanismos de adaptación consisten en encontrar maneras saludables y productivas de vivir y trabajar en un ambiente más cálido y sometido a fenómenos climáticos extremos. Cabe calificar la adaptación según el momento como reactiva, una vez manifestados los cambios, o anticipatoria, bien planificada y emprendida antes de que sean evidentes. Además, puede ser a largo o corto plazo, local o extendida²³.

²² ONU: *World social report 2020 inequality in a rapidly changing world*, 2021, pág. 89.

²³ INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS): *¿Cómo afecta el cambio climático a la salud humana?*, CC.OO./ISTAS, 2016, pág. 27.

Dentro de estos mecanismos adquiere cada vez mayor importancia el vinculado a los riesgos laborales generados por las condiciones climáticas²⁴:

- Patologías respiratorias agudas y crónicas a causa del aumento de la contaminación atmosférica.
- Dermatitis, foto-alergia, fototoxicidad, cáncer de piel, así como patologías oftalmológicas...Por mayor exposición a rayos UV.
- Golpes de calor y otras manifestaciones dermatológicas producidas por la exposición a altas temperaturas.
- Patologías infecciosas derivadas del aumento de vectores y empeoramiento de la calidad del aire interior.
- Zoonosis.

En fin, el aumento de las temperaturas genera riesgos para la salud de las personas trabajadoras, por lo que es imprescindible identificarlos, evaluarlos y adoptar las medidas preventivas necesarias, siendo conveniente que en los convenios colectivos se incluyan cláusulas que adapten las soluciones a las concretas características de la actividad productiva.

Así, el reciente RD-Ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas, reforma dos reglamentos vinculados a las condiciones laborales y climáticas²⁵.

Su Disposición Final 1^a introduce dos modificaciones en relación al trabajo al aire libre o en locales abiertos en el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de

²⁴ UGT: *Adaptación de los sectores productivos a los retos del cambio climático*, 2020.

²⁵ MIÑARRO YANINI, M.: "La protección frente a los riesgos medioambientales en el RDL 4/2023: notas sobre la (no tan nueva) regulación de los fenómenos climáticos adversos" en el trabajo", *Brief AEDTSS*, 31 de mayo de 2023, <https://www.aedtss.com/la-proteccion-frente-a-los-riesgos-medioambientales-en-el-rdl-4-2023-notas-sobre-la-no-tan-buena-regulacion-de-los-fenomenos-climaticos-adversos/>.

trabajo. La primera elimina la regulación preexistente, prevista en el apartado 5 del anexo III que, con una "formulación vaga", disponía que "en la medida de lo posible", la empresa debía tomar medidas para que los trabajadores pudieran protegerse de las inclemencias climáticas en los lugares de trabajo al aire libre y locales de trabajo que no pudieran quedar cerrados.

La segunda introduce en el citado reglamento una nueva disposición adicional única, con cuatro apartados, bajo la rubrica "Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre", que es de aplicación a todos los lugares de trabajo. En virtud del apartado 1, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas cuando se desarrollen trabajos al aire libre, y también cuando por la actividad desarrollada, los lugares de trabajo no puedan quedar cerrados. Con todo, este precepto no especifica medidas a aplicar y no menciona de forma expresa a la empresa como sujeto obligado.

En el apartado 2 se especifica en base a qué se adoptarán las medidas referenciadas, señalando al respecto que derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

Cuando las medidas adoptadas para garantizar la protección sean insuficientes, y en conexión con el art. 23 RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, señala que las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora. Los convenios colectivos habrán de concretar esta previsión de nuevo, se insiste, en atención al sector, características de la actividad y organización del trabajo en la empresa.

Por último, contempla el apartado 3 el supuesto de la emisión por parte de la Agencia Estatal de Meteorología, o

autonómicas, en su caso, de un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo. En estas situaciones, la norma prevé que, si las medidas preventivas anteriores no garantizan la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista. En este caso, en línea con la protección por evitación de la exposición al riesgo, ante esta situación de riesgo perfectamente objetivada, la norma exige un cambio de condiciones, que puede suponer la reducción o modificación de horas de trabajo.

Descendiendo al análisis convencional de las estrategias adaptativas frente al cambio climático, los acuerdos colectivos, *rectius*, cuantos mencionan la protección del medio ambiente, suelen contener declaraciones más o menos programáticas²⁶, no demasiado innovadoras ni rupturistas²⁷, aun cuando cada vez comienza a percibirse una mayor preocupación por incorporar este contenido dentro de la prevención de riesgos (o dentro de las facultades atribuidas a los representantes legales, sindicales o especializados en prevención).

Más allá de una mención generalista, muchas veces ligada a la sostenibilidad²⁸, algún pacto se compromete a cumplir la legislación en la materia (como no podía ser de otro modo);

²⁶ Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.

Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos. Art. 68 Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, 26/01/2023).

²⁷ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*, cit., pág. 88.

²⁸ Art. 42 II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, 09/02/2021).

y, para incorporar alguna otra medida, se remiten a la responsabilidad social de la empresa²⁹ u otras técnicas de *softlaw* como los Códigos Éticos o de Conducta de Buen Gobierno³⁰.

El contenido medioambiental aparece de forma preeminente en el espacio convencional dedicado a la prevención de los riesgos laborales, no en vano las medidas que se tomen en un aspecto, no cabe duda que van a incidir en el otro: el elemento contaminante o tóxico para las personas trabajadoras también lo es para la ciudadanía, y viceversa, y las medidas adoptadas al respecto en el ámbito productivo tienen como consecuencia un medio ambiente menos perjudicado³¹, como también el principio preventivo de eliminación del riesgo conllevará implicaciones positivas para el medioambiente y así lo reconocen algunas cláusulas³².

Como ejemplo destacado de mecanismo de adaptación al cambio climático y a sus consecuencias, conviene poner el foco en el estrés térmico, de conformidad con la regulación antes someramente analizada, el cual se menciona en varios pactos vinculado a mayores descansos, a reorganización de la actividad productiva³³ o como contenido a incorporar en los planes de formación³⁴.

En el fondo, la gestión de los riesgos laborales y medioambientales van de la mano a efectos organizativos y los convenios reflejan esta sistematización operativa, al

²⁹ Art. 63 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

³⁰ Art. 29 Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (BOE núm. 219, 12/09/2022).

³¹ GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, M.A.: "Derecho del trabajo y ecología: repensar el trabajo para un cambio de modelo productivo y de civilización que tenga en cuenta la dimensión medioambiental", en AA.VV.: *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Albacete (Bomarzo), 2015, pág. 48.

³² Art. 70 II Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa, SA (BOE núm. 56, 07/03/2017).

³³ Art. 33 Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (BOE núm. 13, 15/01/2022).

³⁴ Anexo II IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, 12/01/2022).

apostar por sistemas de Gestión Integral de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo³⁵.

La conexión entre la prevención de riesgos y la incorporación de la protección medioambiental al texto negociado 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 Salud³⁶ o a los delegados de prevención³⁷. Y en alguno aparece tímidamente como competencia de información atribuida a la comisión paritaria³⁸.

Así, algunos convenios han regulado de forma paritaria la Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente³⁹ o bien prevén la creación de una comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio ambiente para el seguimiento de los acuerdos del convenio en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en el sector⁴⁰; en fin, no faltan tampoco cuantos atribuyen estas competencias a los comités intercentros⁴¹.

En lugar de sumar ámbitos de actuación, parece una estrategia más innovadora y pragmática la atribución de dichas competencias a representantes específicos de las personas trabajadoras (delegados de medioambiente), elegidos por y de entre los representantes unitarios o sindicales, o la creación de organismos paritarios especializados. Tal es la vía adoptada por algunos pactos que

³⁵ Art. 39 III Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (BOE núm. 31, 05/02/2021).

³⁶ Art. 57 Convenio colectivo de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE núm. 20, 23/01/2019).

³⁷ Art. 66 VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019). Art. 25 Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ercros, SA.

³⁸ Art. 4.bis Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, SL

³⁹ Art. 53 Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 62, 11/03/2020).

⁴⁰ Art. 53 V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 141, 11/06/2018).

⁴¹ Art. 79 Convenio colectivo de Bimbo Donuts Iberia, SAU (BOE núm. 34, 08/02/2019).

han creado Comisiones o Comités de Medio Ambiente⁴² o Comités de Sostenibilidad⁴³.

Las competencias más habituales atribuidas en materia de medioambiente bien a la representación legal o sindical de los trabajadores, a los órganos preventivos con competencias en la materia o específicos en materia de medioambiente son las referidas a información, consulta, participación y vigilancia.

a) 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 y oscila entre "temas de medioambiente", "cuestiones" o "políticas y medidas desarrolladas por la empresa en este ámbito"⁴⁴. Sin embargo, al ser enunciado tan ampliamente puede quedar vacía de contenido y subordinada a la calificación previa del empleador sobre su contenido medioambiental y la extensión de la comunicación.

A la vista de la regulación convencional, falta todavía por especificar 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 posterior.

Por ello, conviene destacar aquella cláusula que impone no solo el contenido de forma más concreta sino la periodicidad: "la Dirección informará, al menos una vez al año, a los Delegados de Medio Ambiente designados de acuerdo a lo establecido en el punto 3 del artículo 42 del X Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de sus políticas en materia de Medio Ambiente, de sus programas generales y de los datos

⁴² Art. 27 VI Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 97, 24/04/2017).

⁴³ Art. 55 VI Convenio colectivo del Grupo de empresas Generali España (BOE núm. 169, 17/07/2017).

⁴⁴ a) De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

b) De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

c) De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

d) Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente. Art. 47 Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, 26/01/2023).

consolidados del desempeño en los distintos vectores ambientales. De igual manera la Dirección informará a los Delegados de Medio Ambiente, en materia medioambiental, de la influencia que pudiera derivarse de la implantación de nuevos procesos o de la modificación sustancial de los ya existentes⁴⁵.

b) 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 oportunas⁴⁶, bien para proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental⁴⁷, o bien para sugerir iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental⁴⁸.

c) Vigilancia. Dentro de las competencias atribuidas destaca aquella (traslación de la prevista para los representantes legales o sindicales) de vigilancia del cumplimiento de la normativa, en sentido amplio, incluidas las cláusulas convencionales vinculadas al medioambiente⁴⁹.

De igual modo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social está habilitada para labores de vigilancia y control en cuanto a aquellos convenios colectivos que recojan cualquier compromiso empresarial en materia de medioambiente o similares.

⁴⁵ Art. 86 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, 07/04/2023) y VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, 31/03/2023).

⁴⁶ Art. 27 VI Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 97, 24/04/2017).

⁴⁷ Art. 67 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018).

⁴⁸ Art. 66 VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

⁴⁹ Art. 67 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018).

d) Colaboración y promoción, tanto con las personas trabajadoras para el cumplimiento de la normativa medioambiental⁵⁰; como con la empresa para colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa⁵¹.

– Colaborar en el diseño de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa⁵². Como ejemplo de esta competencia cabría señalar las siguientes previsiones⁵³:

a) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.

b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

d) Colaborar con el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa y que permitan un mejor conocimiento de los problemas de esta naturaleza.

A la vista de las cláusulas habituales, parecería conveniente que los sujetos negociadores precisen la materia medioambiental sobre la que podrían ejercer las facultades típicas y pautar los tiempos para solicitar y proporcionar la información pertinente (de forma previa, cada seis meses, anualmente, según se trate).

⁵⁰ Art. 67 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018).

⁵¹ Art. 67 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018).

⁵² Art. 86 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, 07/04/2023) y VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, 31/03/2023).

⁵³ Art. 47 Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, 26/01/2023).

De forma paralela a la atribución de nuevas competencias, parece necesario incrementar las facultades y derechos que ostentan como representantes de las personas trabajadoras, en particular el crédito horario, pues las tareas específicas encomendadas suponen restar tiempo a las dedicadas a la representación general. Por tanto, convendría aumentar este derecho⁵⁴ o considerar el tiempo invertido en tales funciones como trabajo efectivo sin imputarlo al crédito.

Resulta indispensable, además, contar con medios para llevar a cabo tales tareas de lucha contra el cambio climático y protección medioambiental y tener la suficiente formación específica⁵⁵. En este último sentido, la formación en materia medioambiental, no solo para quienes han de ejercer competencias en este sentido, sino para el conjunto de las personas que trabajan en la empresa, vinculado su contenido a la actividad que desarrollan en la empresa y al sector que esta ocupe en la economía, supone una de las mejores vías para introducir el medioambiente transversalmente en el conjunto de la sociedad, como trabajadores y ciudadanos; y, a la par, resulta una medida que contribuye, sin duda, a la lucha contra el cambio climático, no en vano el conocimiento siempre es una de las principales armas.

El espacio dedicado en los convenios a la formación es cierto que se ha incrementado, vinculada a la actividad de la empresa o sector o a las consecuencias de la misma al medioambiente. Así, algún pacto plantea el contenido medioambiental como una de las acciones formativas prioritarias para las personas trabajadoras⁵⁶. No obstante, falta todavía un impulso decidido en esta materia imprescindible para abordar la transición ecológica desde la justicia social. Por ejemplo, resulta destacable aquel convenio que para poder desarrollar las funciones y competencias asignadas, el Delegado de Medio Ambiente designado recibirá

⁵⁴ Art. 66 VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

⁵⁵ Concede formación en materia de medioambiente a los delegados de prevención que suman esa competencia, art. 66 V VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

⁵⁶ Art. 117 VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

una formación de 20 horas en materia medio ambiental durante la vigencia del presente convenio⁵⁷.

3.2. ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN EN LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES

Desde la segunda perspectiva, la incorporación de contenido vinculado con la lucha contra el cambio climático para mitigar sus efectos⁵⁸ aparece en el régimen disciplinario (infracciones medioambientales calificadas como faltas leves⁵⁹, graves⁶⁰, o muy graves); y en previsiones destinadas al uso eficiente de recursos, al reciclaje, reducción de consumo, o apuesta por las renovables.

Algunos pactos prevén la sustitución de aquellos materiales que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental⁶¹; la implantación permanente de medidas de ahorro en la utilización de estos recursos, así como en fomentar políticas de recuperación y reciclaje que impida un vertido indiscriminado y suavice la presión sobre los bosques y el ecosistema⁶²; o la introducción de todas aquellas medidas económicamente y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un

⁵⁷ Art. 86 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, 07/04/2023) y VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, 31/03/2023).

⁵⁸ Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

⁵⁹ Art. 47 VII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 48, 25/02/2022).

⁶⁰ Art. 141 V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, 17/06/2020).

⁶¹ Art. 37 Convenio colectivo del grupo Bebidas Naturales (BOE núm. 187, 05/08/2022); art. 68 Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos (BOE núm. 213, 06/09/2021); art. 40 VIII Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, y Trípode, SA (BOE núm. 114, 13/05/2021).

⁶² Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

sistema de mejora continua⁶³. En este sentido, varios son los convenios que apuestan (de modo genérico) por la economía circular: para ello, prevén la recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados⁶⁴, con el objeto de facilitar el aprovechamiento de aquellos que sean potencialmente reciclables⁶⁵.

Además, y en función de la actividad que desempeñe la concreta empresa o subsector, cabe encontrar otras medidas específicas vinculadas con el proceso productivo desarrollado. Alguna cláusula sí menciona la posibilidad de avanzar en la reducción de los consumos energéticos al nivel de factorías mediante auditorías energéticas. O prevén alguna medida concreta como “continuar con la implantación y desarrollo de procesos de pintado con pinturas en base agua, con el fin de reducir las emisiones de los compuestos orgánicos volátiles (COV’s)”⁶⁶; y, sin olvidar las emisiones de CO2 indirectas debido al consumo eléctrico de las instalaciones, se fomenta la utilización de fuentes renovables instalando placas fotovoltaicas⁶⁷. Otros acuerdos incorporan en su sistema de clasificación profesional precisamente el grupo de técnico de medioambiente, entre cuyas funciones le adjudica la reducción de la huella de carbono⁶⁸.

Sin embargo, es preciso constatar, en la mayor parte de los casos, la ausencia de disposiciones concretas y objetivos a

⁶³ Art. 37 Convenio colectivo del grupo Bebidas Naturales (BOE núm. 187, 05/08/2022); art. 68 Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos (BOE núm. 213, 06/09/2021); art. 40 VIII Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, y Trípode, SA (BOE núm. 114, 13/05/2021).

⁶⁴ Art. 37 Convenio colectivo del grupo Bebidas Naturales (BOE núm. 187, 05/08/2022); art. 68 Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos (BOE núm. 213, 06/09/2021); art. 40 VIII Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, y Trípode, SA (BOE núm. 114, 13/05/2021).

⁶⁵ Art. 27 VI Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 97, 24/04/2017).

⁶⁶ Art. 30 Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (BOE núm. 13, 15/01/2022).

⁶⁷ Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022); art. 58 VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 118, 18/05/2021).

⁶⁸ III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, SL (BOE núm. 168, 14/07/2022).

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 carbono⁶⁹, salvo referencias indeterminadas dirigidas a apoyar "las acciones encaminadas a reducir la emisión de gases de efecto invernadero y a cumplir con el protocolo de Kyoto como contribución de [la empresa] en España a la preservación del medio ambiente a nivel global"⁷⁰.

Otro de los contenidos que aparece cada vez con mayor frecuencia en los convenios es la obligación de implantar planes de movilidad empresarial o planes de movilidad sostenible que reduzca los accidentes de trabajo *in itinere* y las emisiones contaminantes⁷¹. La propia Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera, hace una llamada a la negociación colectiva en su art. 16.2.a) para que considere la introducción de la movilidad sostenible dentro del contenido convencional. Sin embargo, los acuerdos, pese a su incorporación en el clausulado, no hacen efectiva su articulación concreta en la empresa⁷².

Las medidas que pueden incluir son diversas: servicio de autobuses o microbuses; la puesta a disposición de patinetes eléctricos o bicicletas por parte de las empresas; flexibilidad horaria o la reducción de desplazamientos de personas trabajadoras con jornada partida; suplidos del uso de transportes colectivos; renovación de flota de vehículos que

⁶⁹ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*, cit., pág. 102.

⁷⁰ Art. 27 VI Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 97, 24/04/2017).

⁷¹ Art. 31 Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE núm. 108, 06/05/2022).

⁷² Como muestra, art. 58 VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 118, 18/05/2021).

asegure la eficiencia en el consumo de combustible y la menor emisión de gases: o teletrabajo⁷³.

Como último de los contenidos vinculados a la lucha contra el cambio climático y a la protección del medioambiente, cabe situar aquellas previsiones heterogéneas vinculadas a la comunicación. Así, las previsiones convencionales en esta materia oscilan entre la fijación de estándares para la comunicación de la calidad o la protección del medio ambiente y la difusión interna y sobre todo externa de los logros o acciones en este ámbito, en particular en aquellos sectores o empresas más contaminantes (acerándose peligrosamente a la calificación de *greenwashing*): se trata de demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos y con ello "mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos"⁷⁴.

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 los subcontratistas y proveedores; y algunos convenios refuerzan las mismas estableciendo controles⁷⁵ y auditorías⁷⁶ que acrediten el cumplimiento.

3.3. TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA

Como último de los contenidos a abordar por la negociación colectiva vinculados a la lucha contra el cambio climático se encuentra la denominada transición ecológica justa, la cual

⁷³ UGT: *El papel de la movilidad sostenible y su impacto en la salud y en el trabajo*, 2020.

⁷⁴ Art. 68 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE núm. 199, 20/08/2019).

⁷⁵ Art. 30 Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (BOE núm. 13, 15/01/2022).

⁷⁶ Art. 59 Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE núm. 108, 06/05/2022).

supone hacer frente a los desafíos que conlleva el cambio climático⁷⁷:

- la reestructuración económica, que tiene como consecuencia el desplazamiento de trabajadores y las posibles pérdidas de empleo, pero también la creación de otros empleos resultantes de la ecologización de las empresas y los lugares de trabajo;
- la necesidad de que las empresas, los lugares de trabajo y las comunidades se adapten al cambio climático para evitar la pérdida de recursos y medios de subsistencia, así como la migración involuntaria; y
- los efectos adversos que el aumento del precio de la energía y de los productos básicos tiene en los ingresos de los hogares pobres.

Y estas transformaciones han de ser justas y equitativas, las cuales "exigen 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"⁷⁸.

Para lograrlo es necesario garantizar, como pide el Parlamento europeo, la "cohesión económica, social y territorial de las transiciones, prestando especial atención a las regiones más desfavorecidas, a las zonas afectadas por la transición industrial (principalmente las regiones mineras y las zonas dependientes de industrias con altas emisiones de carbono, como la producción de acero), a las zonas escasamente pobladas y a los territorios vulnerables desde el punto de vista medioambiental"⁷⁹.

Dada la envergadura y la urgencia de estos desafíos ambientales y en materia de empleo, es evidente que no se dispondrá ni de los recursos ni del tiempo necesarios para abordarlos por separado ni consecutivamente. Así, pues, hacerles frente de manera conjunta no es una opción, sino una necesidad, y gobernarlos de forma negociada y

⁷⁷ OIT: *Diretrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Ginebra (OIT), 2015.

⁷⁸ ONU: *World social report 2020 inequality in a rapidly changing world*, 2021, págs. 88 y ss.

⁷⁹ Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2020, sobre el Pacto Verde Europeo (2019/2956(RSP)).

anticipada a nivel empresarial y sectorial resulta imprescindible.

Las potencialidades de la negociación colectiva en la consecución de una transición justa son evidentes. La participación de las personas trabajadoras en el diseño de esa nueva realidad puede facilitar que dichos tránsitos no se hagan en detrimento de los derechos laborales⁸⁰ y no se olvide a nadie.

Desde el Comité Económico y Social Europeo se defiende que las cláusulas convencionales podrían cubrir, entre otras cosas⁸¹:

- a) el impacto de la actividad de las empresas en el medio ambiente;
- b) la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del medio ambiente y del cambio climático;
- c) el impacto de la transformación ecológica en la actividad de una empresa por lo que respecta a la organización del trabajo, los cambios en los perfiles profesionales y las competencias de las personas trabajadoras;
- d) la supervisión interna de la aplicación de las condiciones anteriores

A nivel interno, en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado en 2023 se aborda de forma específica la transición ecológica, la descarbonización energética y la economía circular, en tanto pueden alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo, las tareas y competencias que desempeñan las personas trabajadoras. Reconoce que estos fenómenos harán que surjan nuevas ocupaciones, pero también que otras desaparezcan o se transformen.

El V AENC pretende que estas transiciones sean "afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, para poder así

⁸⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H.: "La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multivel", *RTSS (CEF)*, núm. 469, 2022, págs. 89-120.

⁸¹ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo: Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro, 2023.

sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores y plantear cuestiones esenciales”.

Propone “identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de los puestos de trabajo, organización de las transiciones entre empleos o mejoras en la organización del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo, resulta prioritario impulsar líneas de formación e información a las personas trabajadoras para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático”. A este respecto, se necesitarán competencias más específicas relacionadas con la economía verde⁸², como el conocimiento de los materiales sostenibles, las capacidades para medir la “impresión de huella de carbono” y las habilidades de evaluación del impacto ambiental (flora y fauna)⁸³.

Asimismo, el V AENC señala que “para garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso se apliquen, tanto en beneficio de las empresas como de las personas trabajadoras, se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras”.

A la espera de la incorporación del V AENC a los textos convencionales, los resultados prácticos son, todavía, muy poco ambiciosos. La negociación colectiva, como instrumento fundamental de nivelación de la posición negociadora de trabajadores y empresarios, no está jugando el papel que debiera⁸⁴. Si bien algunos convenios colectivos detallan con mayor concreción que se deberá de informar sobre el posible impacto en el medio ambiente de los cambios en la producción o en la tecnología de la empresa, o bien en la organización del trabajo⁸⁵. Incluso alguno, perteneciente al

⁸² Al respecto, OIT: *Competencias profesionales para un futuro más ecológico*, Ginebra (OIT), 2019, págs. 9 y ss.

⁸³ PARLAMENTO EUROPEO: *The impact of climate change on the employment situation*, 2010.

⁸⁴ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: “Diálogo social y Nuevo Pacto Verde: la libertad de empresa como límite”, *Revista Derecho Social*, núm. 98, 2022.

⁸⁵ Art 67 Convenio Colectivo estatal de perfumerías y afines (BOE núm.199 de 20 de agosto de 2019); Art 72 Convenio Colectivo general de la Industria

sector energético, avanza en la exposición de motivos el profundo cambio de negocio que la transición ecológica y energética supondrá para su actividad, si bien no traslada dicha previsión al articulado⁸⁶.

4. CONCLUSIONES

Los convenios colectivos comienzan a asumir la necesidad de incorporar contenido medioambiental y de lucha contra el cambio climático, si bien, para lograr que constituya un contenido vertebral del convenio convendría regular un marco legal a tal efecto semejante al previsto para los planes de igualdad. De este modo, aquellas unidades productivas que contaran con un determinado número de personas trabajadoras, bajándose de forma progresiva desde las 250 personas trabajadoras hasta las 50, tendrían que conformar una comisión de medioambiente integrada por delegados de prevención y representantes de la empresa con competencias en tal sentido y con las debidas garantías.

Asimismo, de forma transversal los acuerdos podrían incorporar mecanismos vinculados a la reducción del consumo de energía y materias primas (con porcentajes a alcanzar y mecanismos para su auditoría), apostar por redistribuir el tiempo de trabajo, promover el aprendizaje permanente en el lugar de trabajo para alcanzar nuevas competencias o la anticipación de los cambios a través de una comisión que aborde las medidas necesarias a adoptar en cada momento.

química; Art 66 II Convenio Colectivo del Grupo Aramón (BO Aragón núm. 131, 8 de julio de 2019); art 61 VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE núm. 38, 13/02/2019).

⁸⁶ "El presente Convenio Colectivo se enmarca en un escenario complejo a nivel global, lleno de incertidumbre en el ámbito económico y social tras la reciente crisis económica, pero que a la vez plantea un nuevo horizonte en el que pueden desarrollarse nuevos retos y oportunidades de negocio y transformación, dentro de un sector convulso en el que se deben concentrar esfuerzos en impulsar energías más limpias, lo que implica un profundo cambio en el marco de negocio, teniendo Naturgy que jugar un trascendente papel en la transición ecológica en la que la Compañía se encuentra inmersa, con un número de competidores cada vez mayor", III Convenio colectivo del grupo Naturgy (BOE núm. 47, 24/03/2023).

5. BIBLIOGRAFÍA

AUTORES VARIOS: *Informe sobre sostenibilidad en España 2017: cambio de rumbo, tiempo de acción*, Fundación Alternativas, 2017.

AUTORES VARIOS: *Roadmap to 2050. A Manual for Nations to Decarbonize by Mid-Century*, Sustainable Development Solutions Network (SDSN) y Fundación Eni Enrico Mattei, FEEM, 2019.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: "La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel", *RTSS (CEF)*, núm. 469, 2022.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*, Albacete (Bomarzo), 2018.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: "Eco-labour law intersectionalities: from the green transition to legal certainty for workers", en AA.VV.: *Labour Law and Ecology*, Cizur Menor (Thomson Reuters/Aranzadi), 2022.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C. y CANALDA CRIADO, S.: *Labour and Environmental Sustainability. Spanish Report*, ADAPT University Press, Bérgamo, 2020.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: "Diálogo social y Nuevo Pacto Verde: la libertad de empresa como límite", *Revista Derecho Social*, núm. 98, 2022.

EUROFOUND: *Impact of climate change and climate policies on living conditions, working conditions, employment and social dialogue: A conceptual framework*, 2023.

IPCC: *AR6 Climate Change 2021: The Physical Science Basis*, 2021.

GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, M.A.: "Derecho del trabajo y ecología: repensar el trabajo para un cambio de modelo productivo y de civilización que tenga en cuenta la dimensión medioambiental", en AA.VV.: *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Albacete (Bomarzo), 2015.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS): *¿Cómo afecta el cambio climático a la salud humana?*, CC.OO./ISTAS, 2016.

- LARA ORTIZ, M.L.: "Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático", en AA.VV.: *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Jaén (Uja editorial), 2021.
- MIÑARRO YANINI, M.: "La protección frente a los riesgos medioambientales en el RDL 4/2023: notas sobre la (no tan nueva) regulación de los fenómenos climáticos adversos" en el trabajo", *Brief AEDTSS*, 31 de mayo de 2023, <https://www.aedtss.com/la-proteccion-frente-a-los-riesgos-medioambientales-en-el-rdl-4-2023-notas-sobre-la-no-tan-buena-regulacion-de-los-fenomenos-climaticos-adversos/>.
- MUÑOZ RUIZ, A.B.: "La negociación colectiva como mecanismo de impulso de la competitividad empresarial: II acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español", *Información Laboral*, núm. 2, 2014 (BIB 2014\808).
- OIT: *The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change*, Ginebra (OIT), 2009.
- OIT: *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Ginebra (OIT), 2015.
- OIT: *Competencias profesionales para un futuro más ecológico*, Ginebra (OIT), 2019.
- ONU: *World social report 2020 inequality in a rapidly changing world*, 2021.
- PARLAMENTO EUROPEO: *The impact of climate change on the employment situation*, 2010.
- RIVAS VALLEJO, M.P.: "La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales", *Tribuna Social*, núm. 103, 1999.
- THAM, J.-C. y COUNTOURIS, N.: "Introduction. The ecology of labour Law: from othering to embedding", en AA.VV.: *Labour Law and Ecology*, Cizur Menor (Thomson Reuters/Aranzadi), 2022.
- UGT: *Adaptación de los sectores productivos a los retos climáticos y la generación de empleo*, 2020.

UGT: *El papel de la movilidad sostenible y su impacto en la salud y en el trabajo, 2020.*

UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT
ORGANIZATION: *Practitioner's Guide to Strategic
Green Industrial Policy, 2016.*