

**LAS PERSONAS TRABAJADORAS COMO ACTORAS EN LA LUCHA  
CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO: PROPUESTA DE IMPULSO  
NORMATIVO CON MIRADA COMPARADA AL DERECHO FRANCÉS<sup>1</sup>**

***EMPLOYEES AS ACTORS IN THE FIGHT AGAINST CLIMATE  
CHANGE: PROPOSAL FOR A THRUST OF THE REGULATION WITH  
THE EXAMPLE OF FRENCH LAW***

ÁNGELA MARTÍN-POZUELO LÓPEZ

Profesora Ayudante Doctora. Universitat de València

<http://orcid.org/0000-0001-5518-5688>

**Cómo citar este trabajo:** Martín-Pozuelo, A. (2023). Las personas trabajadoras como actoras en la lucha contra el cambio climático: propuesta de impulso normativo con mirada comparada al derecho francés. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (1), 1–43. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7892>

**RESUMEN**

El cambio climático es una realidad innegable en estos momentos. Las instituciones internacionales han declarado el momento crítico en el que nos encontramos y la necesidad de contar con el apoyo de todos para poder hacer frente a esta situación de emergencia. Entre los actores imprescindibles se encuentran las empresas, principal foco de contaminación y, por lo tanto, uno de los actores clave para

---

<sup>1</sup> Este artículo es resultado de la estancia de investigación realizada en el *Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne* (IRJS), de la *Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne*, financiada por el Programa Propio de Ayudas a la Investigación, dentro del marco del subprograma “Atracció de talent”, de la Universitat de València, gracias a la colaboración del profesor Dr. D. Arnaud Casado.

Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación PID2021-124045NB-C33, titulado “*La responsabilidad del derecho del trabajo ante el cambio climático y la realización de una transición justa desde una perspectiva integrada de impacto medioambiental*”, y financiado por MCIN/ AEI /10.13039/501100011033/ y por FEDER Una manera de hacer Europa, con la Profesora Eva López Terrada, acreditada a catedrática, como Investigadora Principal.



revertir esta situación. Desde el año 2021, se están realizando cambios normativos para fomentar la intervención empresarial en la transición ecológica. El objetivo de este trabajo es estudiar estos cambios en España para, posteriormente, analizar en qué medida las personas trabajadoras podrían coadyuvar a este objetivo necesario en la lucha contra el cambio climático, tomando como referencia un país pionero en esta cuestión como es Francia. Finalmente, sobre la base de este análisis, se ofrecerán dos propuestas de reforma normativa para aumentar la contribución activa de las personas trabajadoras en esta tarea, una más conservadora y otra más progresista.

**PALABRAS CLAVE:** cambio climático, participación del personal, propuesta normativa, transición justa, negociación colectiva.

## **ABSTRACT**

Climate change is an undeniable reality right now. International institutions have declared the current critical moment and the need to count on everyone's support to be able to face this emergency. One of the essential players are companies which are the main source of contamination and, therefore, one of the key players in reversing this situation. Since 2021, regulatory changes are being made to encourage business intervention in the ecological transition. The aim of this work is to study these changes in Spain to, later, analyse to what extent employees could contribute to this necessary objective in the fight against climate change. To do so, French law will be analysed due to its improvements in this matter. Finally, based on this analysis, two proposals for a new regulatory framework will be offered to increase the active contribution of employees in this task, one more conservative and the other one more progressive.

**KEYWORDS:** climate change, workers' participation, regulatory proposal, fair transition, collective bargaining.

## *SUMARIO*

*I. Introducción: la emergencia climática y el derecho social*

*II. La protección del medio ambiente en el ordenamiento jurídico español: una mirada social a la Ley de cambio climático y transición energética y a la Estrategia de Transición Justa*

*III. Un posible avance hacia una intervención asalariada más activa*

*1. Las claves para fomentar la negociación colectiva*

### 1.1 Información general

### 1.2 Información específica

### 1.3 Formación

### 1.4 Asesoramiento

## 2. El modelo previsto en la Ley francesa 2021-1104, de 22 de agosto de 2021, sobre la lucha contra el cambio climático y el fortalecimiento de la resiliencia a sus efectos

### 2.1 Información

### 2.2 Formación

### 2.3 Asesoramiento

## 3. De las enseñanzas de la experiencia francesa a la realidad española: propuestas de lege ferenda

### 3.1 Primera opción (conservadora)

### 3.2 Segunda opción (progresista)

## IV. Conclusiones

### Referencias bibliográficas

## I. Introducción: la emergencia climática y el derecho social

Históricamente, el derecho medioambiental y el derecho social parecían caminar por senderos separados. Sin embargo, en las últimas décadas, estos caminos se han comenzado a acercar cada vez más hasta llegar a un punto indudable de conexión (más allá de la clásica relación prevención de riesgos laborales-medioambiente<sup>2</sup>). Así lo ha venido poniendo de manifiesto una parte importante de la doctrina científica nacional e internacional<sup>3</sup>. Tanto es así que se ha llegado a afirmar que (b)ien parece que el conflicto

---

<sup>2</sup> PÉREZ AMORÓS, F., “Derecho del Trabajo, derecho al empleo y medio ambiente”, en MELLA MÉNDEZ, L. (dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. Cambios en la relación laboral individual y nuevos retos para el contrato de trabajo (España, Portugal, México, Francia)*, Volumen IV, Peter Lang, Berna, 2017, pp. 209-238 (212). Ampliamente, sobre la evolución de la dimensión medioambiental desde el plano del Derecho del Trabajo, véase RIVAS VALLEJO, M. P., “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *Tribunal Social: Revista de seguridad social y laboral*, 1999, núm. 103, pp. 9-26.

<sup>3</sup> Por todos, CHACARTEGUI JÁVEGA, C., “La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral justa: el papel de la negociación colectiva”, en MIÑARRO YANINI, M. (Ed.), *Cambio climático y Derecho Social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA Editorial, Jaén, noviembre de 2021, pp. 97-123; MIÑARRO YANINI, M., “El futuro será verde o no será: las herramientas para una transición social ecológica justa”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, julio-agosto 2022, núm. 469, pp. 5-14; LEPAGE, C., “Droit de l’environnement et droit du travail”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1313, versión electrónica, p. 2/2, BUGADA, A., “La négociation

*socio-laboral clásico absorbe hoy día parte importante del conflicto medioambiental, y que ambos se retroalimentan y, en ciertos casos, incluso se confunden: el derecho al trabajo se refiere al trabajo decente, es decir, al que, entre otras exigencias, respeta el medio ambiente*<sup>4</sup>. Esta visión ha traspasado a las instituciones europeas (especialmente, tras la aprobación de la Estrategia Europa 2020), internacionales (como la ONU y su Agenda 2030, donde se incluyen los Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>5</sup>; y la OIT y su Programa del Trabajo Decente) y nacionales (entre ellas, las españolas).

En este sentido, se ha señalado el papel fundamental que juega el desarrollo sostenible en la formulación de las políticas internacionales, convirtiéndolo en “la nueva *lingua franca*”. Pero este desarrollo no abarca solo una mirada estrictamente ecológica, sino que también incluye el derecho social (concretamente, la protección de las normas del trabajo)<sup>6</sup>. No podría ser de otro modo: las consecuencias medioambientales en general y, entre ellas, el cambio climático en particular, no solo afectan al entorno natural, sino también a las personas, especialmente en el desarrollo de su trabajo<sup>7</sup>. Esto hace que todos los ciudadanos estemos involucrados en la lucha contra el cambio climático a nivel individual, pero aún más a nivel colectivo, como personas trabajadoras o como empresarios/as.

El cambio climático es una realidad y, desgraciadamente, hemos llegado a un momento crítico. Así lo reconoció la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26) en el Pacto de Glasgow para el Clima, de noviembre de 2021<sup>8</sup>. En este Pacto se expresó la *alarma y máxima preocupación* porque las actividades humanas

---

collective environnementale”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1317, versión electrónica, p. 1/6.

<sup>4</sup> PÉREZ AMORÓS, F., “Derecho del Trabajo, derecho al empleo y medio ambiente”, *op. cit.* (213).

<sup>5</sup> La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (en adelante, “Agenda 2030”) fue aprobada en septiembre de 2015 por la 70ª Asamblea General de las Naciones Unidas, y está en vigor desde el 1 de enero de 2016. El hecho de estar adoptada en el seno de las Naciones Unidas, hace que la Agenda 2030 tenga una relevancia particular dado que supone un compromiso universal adquirido por 193 países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo. El compromiso adquirido era ambicioso: erradicar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible de aquí a 2030 en todo el mundo, garantizando que nadie se quede atrás. Para ello, la Agenda 2030 se basa en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, aspirando a completar lo que estos no lograron, pero con un alcance mayor, al incorporar una amplia gama de objetivos económicos, sociales y ambientales interconectados: los denominados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), siendo estos 17 (desglosados, a su vez, en 169 metas más concretas para lograr su consecución). En particular, el ODS 8 (Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos), establece como una de sus metas (m) *mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados* (meta 8.4). Ampliamente, *vid.* NACIONES UNIDAS y CEPAL: *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*, Santiago, mayo 2016.

<sup>6</sup> NOVITZ, T., “El enfoque de la sostenibilidad en la OIT y la representación colectiva de los trabajadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, 2020, Vol. 139, núm. 4, pp. 507-529 (507).

<sup>7</sup> DESBARATS, I., “L’environnement et la norme sociale française”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1314, versión electrónica, p. 1/7. Recordemos que, por ejemplo, el calentamiento global amenaza la supervivencia de muchos puestos de trabajo e, incluso, de sectores productivos.

<sup>8</sup> Texto disponible en [https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cma2021\\_10\\_add1\\_adv.pdf](https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cma2021_10_add1_adv.pdf)

habían causado un calentamiento global de alrededor de 1,1 °C hasta la fecha y porque sus impactos ya se estaban sintiendo en todas las regiones (impactos que se espera que continúen empeorando en la medida en la que continúen aumentando las temperaturas<sup>9</sup>). Además, se enfatizó la *urgencia* de aumentar la ambición y la acción en esta *década crítica* para abordar las brechas en la implementación de los objetivos del Acuerdo de París de 2015. Sin embargo, en la última Conferencia sobre el Cambio Climático de Sharm El-Sheij, de noviembre de 2022 (COP27), se ha puesto de manifiesto la insuficiencia de las acciones emprendidas hasta el momento.

La Unión Europea, consciente de la gravedad de la situación, se ha erigido como el capitán del barco europeo contra la “emergencia climática”, declarada institucionalmente en el seno de la Unión por el Parlamento Europeo mediante Resolución de 28 de noviembre de 2019<sup>10</sup>. Como muestra de esta preocupación surgió el Pacto Verde Europeo, de diciembre de 2019, consistente en un paquete de iniciativas políticas tendente a situar a la UE en el camino hacia una transición ecológica, con el objetivo último de alcanzar la neutralidad climática de aquí a 2050. Para convertir esta ambición política de la neutralidad climática en una obligación jurídica se aprobó el *Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 2021, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) núm. 401/2009 y (UE) 2018/1999* (denominado “Legislación europea sobre el clima”). Con su adopción, la UE y sus Estados miembros se han comprometido, de manera vinculante, a reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero de la UE en al menos un 55 % con respecto a los valores de 1990 de aquí a 2030 (art. 4.1).

Para ayudar a los Estados miembros en esta misión, el 21 de julio de 2021, el Consejo Europeo aprobó el Fondo de Recuperación *Next Generation EU*, un instrumento temporal dotado con más de 800.000 millones de euros. Dentro de estos fondos cabe destacar, en primer lugar, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), elemento central de este instrumento, y que tiene por objeto mitigar el impacto económico y social de la pandemia provocada por la COVID-19 y hacer que las economías y sociedades europeas sean más sostenibles y resilientes y estén mejor preparadas para los retos y las oportunidades de las transiciones ecológica y digital. En segundo lugar, destaca la aportación de fondos adicionales, entre otros, al Fondo de Transición Justa (FTJ), destinado a prestar apoyo a los territorios que se enfrentan a retos socioeconómicos graves

---

<sup>9</sup> Para evitarlo, es necesario limitar el calentamiento global a 1,5 °C, lo que requiere *reducciones rápidas, profundas y sostenidas en las emisiones globales de gases de efecto invernadero, incluida la reducción de las emisiones globales de dióxido de carbono en un 45 % para 2030 en relación con el nivel de 2010 y hasta cero neto alrededor de mediados de siglo, así como reducciones profundas en otros gases de efecto invernadero.*

<sup>10</sup> Resolución sobre la situación de emergencia climática y medioambiental (2019/2930(RSP)), disponible en [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2019-0078\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2019-0078_ES.pdf)

derivados del proceso de transición a la neutralidad climática, para facilitar, así, la aplicación del Pacto Verde Europeo<sup>11</sup>.

La situación española como consecuencia del cambio climático es especialmente sensible. Así, numerosos estudios, incluidos los propios del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC<sup>12</sup>), coinciden en señalar a la región mediterránea como una de las áreas del planeta más vulnerables frente al cambio climático (estrés hídrico, intensificación del calor extremo, escasez de ciertos alimentos, etc.)<sup>13</sup>. Por tanto, combatir el cambio climático es fundamental para la economía española (especialmente en sectores como la agricultura, la ganadería, la silvicultura o el turismo), pero también para la población en general, como así lo ha reconocido el propio legislador español<sup>14</sup>.

Para poder hacer frente a este gran reto (probablemente, el más importante de este siglo), se requiere la colaboración de todos, tal y como señala la Agenda 2030. En efecto, es necesario contar con el apoyo de las instituciones públicas, tanto nacionales como supranacionales e internacionales. En este sentido, España será destinataria de parte importante del Fondo *Next Generation EU*, concretamente, de 140.000 millones de euros del MRR y 450 millones de euros del FTJ<sup>15</sup>, para poder hacer frente a los cambios necesarios (cambios que, como se expondrá, ya han comenzado).

Pero ello no será suficiente si no se cuenta con el respaldo de organizaciones, ciudadanía, personas trabajadoras y empresas. En palabras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “(e)l desarrollo sostenible sólo es posible con la participación activa del mundo del trabajo”, pues “(l)os gobiernos, los empleadores y los trabajadores no son observadores pasivos, sino más bien agentes del cambio, capaces de desarrollar nuevas modalidades de trabajo que protejan el medio ambiente”<sup>16</sup>. Particularmente, la transición ecológica no puede alcanzarse sin la ayuda de las empresas<sup>17</sup>. La empresa es un actor necesario por partida doble: por un lado, porque de ella procede gran parte del deterioro

---

<sup>11</sup> Información extraída del sitio web de la Comisión Europea, disponible en [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_es#nextgenerationeu](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_es#nextgenerationeu) (última consulta, 18 de agosto de 2022).

<sup>12</sup> Por sus siglas en inglés: *Intergovernmental Panel on Climate Change*.

<sup>13</sup> Entre ellos, IPCC, *Calentamiento global de 1,5°C*, Informe especial del IPCC sobre los impactos del calentamiento global de 1,5 °C con respecto a los niveles preindustriales y las trayectorias correspondientes que deberían seguir las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero, en el contexto del reforzamiento de la respuesta mundial a la amenaza del cambio climático, el desarrollo sostenible y los esfuerzos por erradicar la pobreza, 2019, disponible en [https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/2/2019/06/SR15\\_Full\\_Report\\_High\\_Res.pdf](https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/2/2019/06/SR15_Full_Report_High_Res.pdf)

<sup>14</sup> Exposición de motivos de la *Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética* (en adelante, “LCCTE”)

<sup>15</sup> Datos extraídos del sitio web del Ministerio de Hacienda y Función Pública, disponible en <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/FondosEuropeos/Fondos-relacionados-COVID/Next-Generation.aspx> (última consulta, 18 de agosto de 2022).

<sup>16</sup> OIT, *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Ginebra, 2015, apartado 15.

<sup>17</sup> En este sentido se ha pronunciado Arnaud Leroy, presidente de la *Agence de la transition écologique* (ADEME) en Francia. *Vid.* “Réunis dans une convention pour le climat, 150 patrons plangent sur un autre modèle”, *Le Monde*, 14 de marzo de 2021, p. 8.

ambiental<sup>18</sup>, y, por otro lado, porque es ella también la que pueda adoptar medidas para combatirlo<sup>19</sup>. Cada vez son más las compañías que ven en la sostenibilidad una oportunidad<sup>20</sup>, y eso se ha reflejado en el aumento de la importancia dada por estas a los ODS 7 (energía asequible y no contaminante), 12 (producción y consumo responsables) y 13 (acción por el clima) en sus políticas<sup>21</sup>. Parece que, como se ha venido advirtiendo desde hace tiempo, muchas empresas empiezan a ser conscientes de la dependencia existente entre desarrollo económico y medioambiente, pues *no hay progreso sin mantenimiento de los recursos naturales, y éstos son finitos (lo cual impone la obligación de gestionarlos adecuadamente)*<sup>22</sup>. Sin embargo, muchas otras empresas siguen presentando gran reticencia basada en la falta de convencimiento de que los compromisos sociales y medioambientales puedan ser compatibles con un objetivo de rentabilidad, en un contexto todavía marcado por la búsqueda de una alta rentabilidad del capital. Es por ello por lo que su implicación en la transición ecológica requiere de apoyo adicional, ya sea mediante normas (voluntarias u obligatorias), ya sea mediante actores internos (como sus accionistas)<sup>23</sup> o externos (ONGs u otras asociaciones) e, incluso, mediante los tribunales<sup>24</sup>.

En las páginas siguientes veremos cómo se ha materializado este apoyo a la intervención empresarial en la transición ecológica en el plano normativo español para,

---

<sup>18</sup> No solo durante el proceso de producción, sino también posteriormente, al poder ser fuente de emisiones contaminantes por sí mismo o en el momento de su destrucción. Por todos, RIVAS VALLEJO, M. P., “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *op. cit.* (9-10).

<sup>19</sup> DESBARATS, I., “L’environnement et la norme sociale française”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1314, versión electrónica, p. 2/7.

<sup>20</sup> En España, casi el 50 % de las empresas encuestadas por la Red Española del Pacto Mundial en 2022 (de un total de 2.507) consideran que su trabajo en sostenibilidad ha impactado de forma positiva en sus resultados económicos, mientras que un 79 % considera que este trabajo repercute en ventajas competitivas para las empresas. Estos porcentajes aumentan hasta el 66 % y el 92 %, respectivamente, en las empresas encuestadas adheridas al Pacto Mundial. RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL, *Contribución de las empresas españolas a la agenda 2030: resultados de la consulta empresarial sobre desarrollo sostenible*, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, julio 2022, pp. 26-27, disponible en [https://www.pactomundial.org/biblioteca/contribucion-empresas-espanolas-agenda-2030-resultados-consulta-empresarial/?utm\\_source=blog&utm\\_medium=web&utm\\_campaign=publicacion-consulta-agenda2030](https://www.pactomundial.org/biblioteca/contribucion-empresas-espanolas-agenda-2030-resultados-consulta-empresarial/?utm_source=blog&utm_medium=web&utm_campaign=publicacion-consulta-agenda2030)

<sup>21</sup> Estos ODS han sido trabajados por un 54 %, 55 % y 51 % de empresas, respectivamente, aumentando su importancia considerablemente en los últimos cuatro años. Este aumento ha podido estar causado por la crisis de provisiones y abastecimiento, así como una mayor divulgación de aspectos de reciclaje y economía circular (ODS 12); y el impulso de políticas de reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> a través del uso de energías renovables, sobre todo en grandes empresas (ODS 7). RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL, *Contribución de las empresas españolas a la agenda 2030...*, *op. cit.*, pp. 17-18.

<sup>22</sup> RIVAS VALLEJO, M. P., “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *op. cit.* (10).

<sup>23</sup> Para las empresas españolas encuestadas por la Red Española del Pacto Mundial en 2022, los grupos de interés que más demandan avances en sostenibilidad son los clientes, seguidos de las propias personas trabajadoras de la empresa (para las grandes empresas, los accionistas se sitúan en tercer lugar y los inversores en cuarto). Estos grupos, además, son muy cercanos a las empresas, por lo que su influencia se produce en el corto plazo. RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL, *Contribución de las empresas españolas a la agenda 2030...*, *op. cit.*, p. 25.

<sup>24</sup> DESBARATS, I., “L’environnement et la norme sociale française”, *op. cit.*, p. 3/7.

posteriormente, analizar en qué medida las personas trabajadoras podrían coadyuvar a este objetivo necesario en la lucha contra el cambio climático, tomando como referencia un país pionero en esta cuestión (Francia).

## II. La protección del medio ambiente en el ordenamiento jurídico español: una mirada social a la Ley de cambio climático y transición energética y a la Estrategia de Transición Justa

En el ámbito nacional, la Constitución Española reconoce como uno de los principios rectores de la política social y económica del Capítulo III, del Título I, el derecho de todos *a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo* (art. 45.1), derecho que afecta a todos los ámbitos, incluido el ambiente de trabajo<sup>25</sup>. Además, se atribuye a los poderes públicos el deber de *velar por la utilización racional de todos los recursos naturales, con el fin de proteger y mejorar la calidad de la vida y defender y restaurar el medio ambiente, apoyándose en la indispensable solidaridad colectiva* (art. 45.2)<sup>26</sup>. El *reconocimiento, el respeto y la protección* de este principio informará *la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos* (art. 53.3 CE). No obstante, solo podrá ser alegado ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que lo desarrollen.

Desde la promulgación de la CE, han sido numerosas las normas nacionales que han desarrollado este precepto constitucional<sup>27</sup>. A los efectos de este estudio, merece especial mención, en primer lugar, la *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible* (en adelante, “LES”), aprobada en el contexto de la crisis económica iniciada en 2008 y enmarcada dentro de la Estrategia para una Economía Sostenible, aprobada por el Consejo de ministros en noviembre de 2009<sup>28</sup>. Esta ley pretendía *reforzar los elementos más*

---

<sup>25</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “Medio ambiente y relaciones de trabajo”, *Temas Laborales*, 1999, núm. 50, pp. 7-17 (14).

<sup>26</sup> El apartado 3 del artículo 45 de la CE señala que, *(p)ara quienes violen lo dispuesto en el apartado anterior, en los términos que la ley fije se establecerán sanciones penales o, en su caso, administrativas, así como la obligación de reparar el daño causado*. Las sanciones penales para los delitos vinculados al medioambiente han sido incorporadas al Código Penal español en los artículos 325 a 331 y 338-340 (disposiciones comunes).

<sup>27</sup> Entre ellas: Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Aguas; Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del ruido; Ley 1/2005, de 9 de marzo, por la que se regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero; Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental; Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera; Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad; Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados; Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental; Real Decreto Legislativo 1/2016, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de prevención y control integrados de la contaminación.

<sup>28</sup> Las acciones incluidas dentro de esta Estrategia, como indica la propia exposición de motivos de la LSE, perseguían un crecimiento *equilibrado, duradero*, es decir, *sostenible*. Esta sostenibilidad del crecimiento se predicaba en tres sentidos: *económicamente, esto es, cada vez más sólido, asentado en la mejora de la competitividad, en la innovación y en la formación; medioambientalmente, que haga de la imprescindible gestión racional de los medios naturales también una oportunidad para impulsar nuevas actividades y nuevos empleos; y sostenible socialmente, en cuanto promotor y garante de la igualdad de oportunidades y de la cohesión social*.

*sólidos y estables de nuestro modelo productivo*, para reducir la excesiva dependencia de unos pocos sectores sometidos a la coyuntura e impulsar las posibilidades abiertas por el avance de nuevas actividades que ofrecen una mayor estabilidad, especialmente en cuanto a la generación y el mantenimiento del empleo y que, por esa misma razón, exigen una cualificación superior en sus trabajadores; es decir, el objetivo de esta ley era impulsar la Economía Sostenible.

Sin perjuicio de la importancia de esta ley, en su exposición de motivos se señalaba expresamente la exclusión de *las reformas correspondientes a la sostenibilidad social, esencialmente en materia de empleo y de seguridad social, pues las exigencias específicas de acuerdo en estos ámbitos, en el marco del Diálogo Social y del Pacto de Toledo, respectivamente, aconsejan tramitar las propuestas en textos y procedimientos diferenciados.*

En segundo lugar, el Gobierno español aprobó, en febrero de 2019, el Marco Estratégico de Energía y Clima para poner en marcha medidas destinadas a facilitar el cambio hacia un modelo económico, sostenible y competitivo que contribuya a poner freno al cambio climático. Este Marco Estratégico se estructuraba en tres pilares: el anteproyecto de Ley de Cambio Climático y Transición Energética, el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (en lo sucesivo, “PNIEC”) y la Estrategia de Transición Justa.

El 21 de enero de 2020, mediante Acuerdo del Consejo de ministros, se declaró la emergencia climática y ambiental en España. La consecuencia directa de ello fue la aprobación de la *Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética* (en adelante, “LCCTE”). Asimismo, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, de 16 de junio de 2021, también se hizo eco de esta situación crítica, situando la transición ecológica como uno de sus ejes centrales. Específicamente, en este Plan se señala que “(1) *a transformación del modelo productivo y la incorporación de un nuevo paradigma de sostenibilidad ambiental en las infraestructuras es, además de inevitable, una gran fuente de generación de empleo, innovación, ahorros en contabilidad nacional y en la balanza comercial*” (p. 57).

La LCCTE surge como respuesta a la urgente amenaza del cambio climático, con el objetivo de *rectificar la situación actual para poder cumplir de manera eficaz con las obligaciones en materia de clima y desarrollo sostenible e inclusivo*. Los objetivos perseguidos por esta son, por un lado, asegurar el cumplimiento del Estado español de los objetivos del Acuerdo de París de 2015, y, por otro lado, facilitar la descarbonización de la economía española y su transición a un modelo circular, de modo que se garantice el uso racional y solidario de los recursos (art. 1). Pero para alcanzar estos objetivos, no se quiere dejar a nadie atrás, por lo que *se pretenden minimizar los impactos sociales negativos y facilitar el aprovechamiento de oportunidades económicas, al tiempo que se ofrecen medidas de acompañamiento en la transición a los colectivos más vulnerables*. Por ello, el tercer objetivo de esta ley es promover la adaptación a los impactos del cambio climático y la implantación de un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente y contribuya a la reducción de las desigualdades (art. 1). De este modo, esta ley

se presenta como *una oportunidad desde el punto de vista económico y de modernización de nuestro país, así como desde el punto de vista social, facilitando la distribución equitativa de la riqueza en el proceso de descarbonización*<sup>29</sup>.

Ahora bien, ¿cómo se pretenden conseguir estos objetivos sociales para una “transición justa”? Para lograr este cambio hacia un modelo productivo más sostenible que sea, al mismo tiempo, socialmente beneficioso, en un país con altas tasas de desempleo como España, se considera necesario promover *la transición ecológica de las empresas, las metodologías de trabajo y del mercado laboral en general*. Con el objetivo de mejorar la capacidad del Estado para afrontar las oportunidades y los desafíos de la transición ecológica y de la descarbonización, la ley crea la Estrategia de Transición Justa mediante su artículo 27. Esta Estrategia se define como *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*<sup>30</sup>.

La ETJ, aprobada en noviembre de 2020, se centra, principalmente, en los elementos relacionados con el apoyo a la transformación de los sectores económicos y con la generación y la protección del empleo. Así, tanto la LCCTE como, más específicamente, la ETJ, toman en consideración los efectos que el cambio climático y la necesaria transición ecológica hacia una economía sostenible pueden tener sobre el empleo en general, y sobre los trabajadores de determinados sectores en particular. En este sentido, se parte de una concepción mayoritaria del estatuto de las personas trabajadoras como víctimas del cambio climático<sup>31</sup>. Por ejemplo, dos de los ejes de la ETJ tienen un marcado componente laboral: el eje E, relativo a las políticas activas de empleo verde y protección social; y el eje, F, formación profesional verde. Por tanto, se trata de formar y reincorporar al personal que ha perdido su empleo como consecuencia de la transición ecológica, así como fomentar la ocupación en nuevos empleos y/o sectores “verdes”. De esta forma, se

---

<sup>29</sup> A pesar de la ambición que rodea la exposición de motivos de la LCCTE, lo cierto es que esta norma *carece de la ambición y coherencia que serían exigibles*. Además, por lo que se refiere a la parte sociolaboral de la Ley (Título VI), *no se formulan compromisos concretos, sino solo normas de planificación y procedimiento de concertación social para el desarrollo de estas políticas sociolaborales de transición, que prevén desarrollarse a través de la estrategia y convenios de transición justa*. Vid. MIÑARRO YANINI, M., “Introducción: el papel del Derecho para garantizar una transición ecológica justa”, en MIÑARRO YANINI, M. (Ed.), *Cambio climático y Derecho Social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA Editorial, Jaén, noviembre de 2021, pp. 7-13 (9 y 12, respectivamente).

<sup>30</sup> El Gobierno aprobará Estrategias de Transición Justa cada cinco años, mediante Acuerdo de Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de los Ministros para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico; de Trabajo y Economía Social; de Industria, Comercio y Turismo; de Agricultura, Pesca y Alimentación; de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana; y de Ciencia e Innovación, con la participación de las Comunidades Autónomas y los agentes sociales (art. 27.1).

<sup>31</sup> Sobre esta doble concepción de las personas trabajadoras, DESBARATS, I., “L’environnement et la norme sociale française”, *op. cit.*

trata de evitar el riesgo de que las respuestas a la “emergencia climática” generen “emergencias sociales”<sup>32</sup>.

En esta línea se enmarcan los denominados “Convenios de Transición Justa” (en adelante, “CTJ”), regulados en el artículo 28 LCCTE. Estos convenios tienen como objeto 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).

Es importante resaltar que los CTJ se suscribirán entre administraciones públicas, más concretamente, 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 (las Comunidades Autónomas participarán de acuerdo con el ámbito de sus competencias). No obstante lo anterior, en la elaboración de estos convenios podrán participar empresas, organizaciones de los sectores empresariales, organizaciones sindicales, universidades, centros educativos, asociaciones y organizaciones ambientales no gubernamentales y demás entidades interesadas o afectadas.

### **III. Un posible avance hacia una intervención asalariada más activa**

#### **1. Las claves para fomentar la negociación colectiva**

El rol que las personas trabajadoras pueden ejercer frente al cambio climático no se limita únicamente a ser víctimas del mismo, pues pueden llegar a desempeñar un verdadero papel como parte actora. Es más, este papel debe promoverse dado que, de este modo, podría superarse la equívoca idea de que trabajo y medio ambiente son dos realidades en conflicto<sup>33</sup>. De hecho, fomentar la implicación y participación de las personas trabajadoras es uno de los objetivos que ha abordado la Asamblea Ciudadana del Cambio Climático (objetivo 47). En esta línea, cada vez son más las empresas que ofrecen formación a su plantilla en materia de sostenibilidad y ODS (especialmente, personal

---

<sup>32</sup> Sobre esta necesaria ponderación de las acciones en favor de la transición ecológica, TEYSSIÉ, B., “L’environnement et la farandole des normes”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1312, versión electrónica, p. 4/4; y TEYSSIÉ, B., “L’environnement, l’entreprise et la norme”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1322, versión electrónica, p. 2/2.

<sup>33</sup> CHACARTEGUI JÁVEGA, C. y CANALDA CRIADO, S., *Agreement: A Green Mentality for Collective Bargaining: the Spanish Report*, ADAPT, Bérghamo University Press, 2020, p. 15.

directivo) y, aunque en un porcentaje todavía muy reducido, incluso a sus proveedores<sup>34</sup>. Esta visión, en cambio, está tímidamente recogida en escasas medidas de la ETJ española.

A este respecto, ya se ha señalado el papel fundamental de las empresas en la lucha contra el cambio climático. Ello implica que las personas trabajadoras tengan un importante rol activo en materia medioambiental en la medida en la que participan en la elaboración de los productos o la ejecución de los servicios que generan impacto medioambiental negativo (muchas veces, sin ser conocedoras de este). Pero no solo eso; las personas trabajadoras son las más perjudicadas en una mala gestión medioambiental de la empresa para la que prestan sus servicios, pues sufrirían un doble perjuicio: primero, como empleadas de la empresa contaminante (con afectación directa a su salud en el centro de trabajo); y segundo, como ciudadanas, es decir, sujeto residente –más cercano o lejano– del medioambiente degradado<sup>35</sup>.

La herramienta de participación activa más global de las personas trabajadoras en esta cuestión es, como no podría ser de otra forma, la negociación colectiva, pues es el modo tradicional de intervención (y transformación) en los asuntos empresariales (y el centro del diálogo social<sup>36</sup>). Sin olvidar que esta es la vía que permite implicar en la tarea ecológica a los distintos actores participantes en las relaciones laborales<sup>37</sup>.

En efecto, mientras no se realicen reformas normativas que impliquen verdaderas obligaciones jurídicamente exigibles respecto de la vertiente sociolaboral del cambio climático (siendo esta la tendencia actual, al haber dado comienzo el paso de las técnicas de *soft law* a las de *hard law*, aunque tímidamente<sup>38</sup>), el derecho a la negociación colectiva (reconocido en el art. 37.1 CE) deviene la pieza clave para otorgar la tan necesaria efectividad<sup>39</sup>. Incluso podría conservar este papel tras la reformulación de las obligaciones medioambientales de carácter normativo, sobre todo si estas pretenden dejar paso a la adaptación sectorial y/o empresarial<sup>40</sup>. En este sentido, la negociación colectiva cuenta con una ventaja fundamental pues, a través del compromiso de las partes, se

---

<sup>34</sup> Casi el 30 % de las empresas encuestadas por la Red Española del Pacto Mundial en 2022 llevaban a cabo formación para sus plantillas, y solo el 8 % para sus proveedores (porcentajes que alcanzaron el 50 % y el 12 %, respectivamente, en las empresas adheridas al Pacto Mundial). RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL, *Contribución de las empresas españolas a la agenda 2030...*, *op. cit.*, p. 37.

<sup>35</sup> RIVAS VALLEJO, M. P., “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *op. cit.* (10).

<sup>36</sup> BUGADA, A., “La négociation collective environnementale”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1317, versión electrónica, p. 1/6.

<sup>37</sup> GUTIÉRREZ PÉREZ, M., “La protección del medio ambiente como factor condicionante de las relaciones laborales”, *Aranzadi Social*, mayo 2010, Vol. 3, núm. 3, pp. 95-124 (123).

<sup>38</sup> Ejemplo de ello es la aprobación, a nivel europeo, del Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 2021. Sobre este cambio de tendencia, *vid.* LIDÓN LARA ORTIZ, M., “Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático”, en MIÑARRO YANINI, M. (Ed.), *Cambio climático y Derecho Social...*, *op. cit.*, pp. 15-41 (21-22).

<sup>39</sup> CHACARTEGUI JÁVEGA, C., “La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral justa: el papel de la negociación colectiva”, en MIÑARRO YANINI, M. (Ed.), *Cambio climático y Derecho Social...*, *op. cit.*, pp. 97-123 (103).

<sup>40</sup> Sobre esta necesaria adaptación, sin que sea la norma la que imponga a todas las empresas las mismas obligaciones medioambientales, TEYSSIÉ, B., “L’environnement, l’entreprise et la norme”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1322, versión electrónica, pp. 1-2/2.

pueden identificar temas concretos y pragmáticos que una normativa generalista no podría hacer<sup>41</sup>.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible incluye los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y sus 169 metas, formando un conjunto de *carácter integrado e indivisible* que conjuga *las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental*<sup>42</sup>. Así pues, el desarrollo sostenible se ha visto como una forma de legitimar la atención de las personas trabajadoras sobre cuestiones medioambientales<sup>43</sup>. Además, la doctrina científica se ha pronunciado a favor de la posibilidad de incluir estas cláusulas en la negociación colectiva, al permitirlo tanto la CE como el propio ET<sup>44</sup>, cuyo artículo 85 se manifiesta en términos amplios, pudiendo englobar, así, la cuestión medioambiental<sup>45</sup>.

En esta línea, en las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT, se promueve “la incorporación de disposiciones ambientales específicas a través de la negociación colectiva y de los convenios colectivos a todos los niveles, según convenga, como forma concreta de facilitar la cooperación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de alentarlas a respetar las regulaciones ambientales, inclusive en el ámbito de la reducción de emisiones pero sin limitarse a éste, cumplir los objetivos de la empresa en materia de sostenibilidad y desarrollar la formación de trabajadores y directivos”<sup>46</sup>.

Hasta el momento, aunque existen cada vez más convenios colectivos que incluyen en su clausulado referencias a la lucha contra el cambio climático (sobre todo, de ámbito estatal e inter autonómico, especialmente tras la aprobación de la LES), lo hacen de manera separada del contenido laboral. La mayoría de estas cláusulas son meras declaraciones de principios con la intención de aumentar la conciencia y sensibilización en materia medioambiental, o, en su caso, compromisos de las partes signatarias que, sin embargo, en la mayoría de las ocasiones, carecen de medidas de control y supervisión para asegurar su eficacia<sup>47</sup>. Pese a ello, existen algunos convenios que incorporan medidas interesantes

---

<sup>41</sup> BUGADA, A., “La négociation collective environnementale”, *op. cit.*, p. 6/6.

<sup>42</sup> Preámbulo de la Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre 2015.

<sup>43</sup> NOVITZ, T., “El enfoque de la sostenibilidad en la OIT y la representación colectiva de los trabajadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, 2020, Vol. 139, núm. 4, pp. 507-529 (523).

<sup>44</sup> CANALDA CRIADO, S., “La representación de los intereses de los trabajadores en materia medioambiental: la creación convencional de los delegados medioambientales”, VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020, pp. 2-5.

<sup>45</sup> Por todos, GUTIÉRREZ PÉREZ, M., “La protección del medio ambiente como factor condicionante...”, *op. cit.* (118); PÉREZ AMORÓS, F., “Derecho del Trabajo, derecho al empleo y medio ambiente”, *op. cit.* (230); ÁLVAREZ CUESTA, H., “La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2022, núm. 469, pp. 89-120 (97).

<sup>46</sup> OIT, *Directrices de política para una transición justa...*, *op. cit.*, apartado 24.

<sup>47</sup> CHACARTEGUI JÁVEGA, C. y CANALDA CRIADO, S., *Agreement: A Green Mentality for Collective Bargaining...*, *op. cit.*, pp. 45-46, 64 (sobre convenios de sector), 77-78, 87 (sobre convenios de empresa), y 90-91 (conclusiones generales). En este mismo sentido, CHACARTEGUI JÁVEGA, C.,

en este ámbito y que, sin duda, pueden constituir ejemplos de buenas prácticas para el resto de las partes negociadoras de otros ámbitos y sectores<sup>48</sup>.

Por tanto, parece necesario impulsar el recurso a la autonomía colectiva para avanzar en la lucha contra el cambio climático, tanto a nivel sectorial como a nivel empresarial<sup>49</sup> (en este último caso, sobre todo, en las PYMES<sup>50</sup>). De hecho, este constituye uno de los objetivos para los que la Asamblea Ciudadana del Cambio Climático ha realizado cuatro recomendaciones (objetivo 47)<sup>51</sup>:

- Incorporar valores y exigencias del cambio climático y la transición justa en los convenios colectivos (sectoriales y de empresa) y promover los convenios de transición justa (núm. 131);
- Establecimiento de comisiones mixtas paritarias de trabajadores y empresarios para tratar los asuntos referentes a cambio climático y medio ambiente en la empresa -a semejanza de los Comités de Salud y Seguridad- (núm. 132);
- Considerar los impactos del cambio climático en la salud y para la prevención de riesgos laborales -fenómenos climáticos extremos, olas de calor, nevadas, inundaciones, etc.- (núm. 133); y
- Realizar encuestas anuales -dirigidas al personal de la empresa y elaboradas por el Comité de Cambio Climático- para valorar las medidas de mitigación y adaptación en la empresa y recoger recomendaciones (núm. 134)<sup>52</sup>.

Aunque poco a poco va aumentando el interés en la cuestión medioambiental, sobre todo, por parte de los sindicatos, sigue fallando “la práctica negociadora”: en un proceso de negociación colectiva en el que se incorporan al debate cláusulas medioambientales, estas suelen ser las primeras propuestas que se “abandonan” por la parte social para obtener

---

“Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva”, en CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (Coord.), Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa, Tirant lo Blanch, VALENCIA, 2021, pp. 17-48 (42).

<sup>48</sup> Algunas de estas medidas se comentarán en los apartados siguientes de este trabajo.

<sup>49</sup> En este mismo sentido, pero sobre la transición digital justa, se ha señalado que “*resulta de suma importancia contar con marcos jurídicos promocionales de la negociación colectiva, que garanticen el equilibrio y los espacios propios de la regulación estatal y los convenios colectivos*”. Vid. ÁLVAREZ CUESTA, H., “El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa”, *Lan Harremanak*, 2019, núm. 42, versión electrónica, p. 16/32.

<sup>50</sup> Así lo pone de manifiesto el informe de la Red Española del Pacto Mundial de 2022, donde se diferencian dos velocidades en la cuestión de sostenibilidad: la de las grandes empresas, centradas en obtener apoyo para establecer indicadores cuantitativos y cualitativos sobre la Agenda 2030; y la de las PYMES, más necesitadas todavía de difusión y formación en materia de Agenda 2030. RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL, Contribución de las empresas españolas a la agenda 2030..., *op. cit.*, pp. 28 y 31.

<sup>51</sup> La justificación dada para ello ha sido, precisamente, la necesidad de *incorporar la temática a la negociación colectiva existente que es el espacio natural de las relaciones laborales*.

<sup>52</sup> Las 102 recomendaciones realizadas, aprobadas el 22 de mayo de 2022, se pueden consultar en: ASAMBLEA CIUDADANA DEL CAMBIO CLIMÁTICO. UNA ESPAÑA MÁS SEGURA Y JUSTA ANTE EL CAMBIO CLIMÁTICO ¿CÓMO LO HACEMOS?, *Informe final de recomendaciones* (pp. 81-83/107 para las recomendaciones vinculadas al objetivo núm. 47), disponibles en [https://asambleaciudadanadelcambioclimatico.es/wp-content/uploads/2022/06/Informe-recomendaciones-Asamblea-Ciudadana-Clima\\_ESP.pdf](https://asambleaciudadanadelcambioclimatico.es/wp-content/uploads/2022/06/Informe-recomendaciones-Asamblea-Ciudadana-Clima_ESP.pdf)

ventajas en aspectos tradicionales como el salario, el tiempo de trabajo, etc.<sup>53</sup> máxime en la actual situación de bloqueo generalizado causada por el desacuerdo en torno a la negociación de cláusulas de revisión salarial.

Ahora bien, ¿cómo puede impulsarse el recurso a la autonomía colectiva? Por el lado de las empresas, la normativa española prevé establecer ciertos beneficios fiscales y ya incorpora ciertas ventajas -o, incluso, obligaciones- en la contratación pública por cuestiones medioambientales (art. 31 y DA séptima de la LCCTE). Para responder a esta pregunta por el lado de las personas trabajadoras, es conveniente plantearnos como punto de partida una cuestión obvia pero necesaria: ¿qué requieren para poder tener un rol activo en la lucha contra el cambio climático? Una primera aproximación a la cuestión nos conduce a pensar en tres palabras clave: información, formación y asesoramiento.

Estos tres ejes, además, deberían poner de manifiesto el nexo existente entre el medioambiente y el desempeño del trabajo, para que las personas trabajadoras sean conscientes de la importancia de implicarse en esta materia, no solo como ciudadanos en general, sino como personas trabajadoras en particular. Así, por ejemplo, no cabe duda de que las personas trabajadoras son las más expuestas al cambio climático por diversas razones (especialmente, las más vulnerables): pueden perder su trabajo si la compañía no se ajusta a los nuevos estándares medioambientales; deberán adaptarse a las nuevas necesidades, competencias y habilidades requeridas como consecuencia de los avances producidos en los diferentes sectores para contribuir a la transición ecológica; están más expuestas a los golpes de calor y demás riesgos asociados a la exposición al calor extremo cada vez más habitual (estrés térmico); también están más expuestas a los riesgos derivados de las inclemencias meteorológicas, también más y más habituales, como “gotas frías” o, incluso, nuevos virus o enfermedades como la COVID-19; y también se encuentran más expuestas a contaminantes en el trabajo que, aunque estén permitidos, pueden ser nocivos para su salud, pudiendo existir otras opciones inocuas o menos dañinas o peligrosas.

### **1.1. Información general**

A este respecto, es fundamental distinguir dos tipos de información. En primer lugar, nos encontramos ante información medioambiental de tipo *general*. Sobre esta clase de información se pronuncia el artículo 39 de la LCCTE, sobre participación pública. En este precepto se recogen dos cuestiones relevantes:

- 1) La participación de los agentes sociales y económicos interesados, y del público en general, en la adopción de *planes, programas, estrategias, instrumentos y disposiciones de carácter general*, en los términos previstos en la *Ley 27/2006, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente*. Para reforzar esta participación, se crea la ya citada Asamblea Ciudadana del Cambio

---

<sup>53</sup> RIVAS VALLEJO, M. P., “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *op. cit.* (22 y 26).

Climático a nivel nacional, regulada mediante la *Orden TED/1086/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece la composición, organización y funcionamiento de la Asamblea Ciudadana para el Clima*.

A través de la Asamblea se establecerá un debate social y responsable para informarse, debatir, deliberar y generar consensos sobre cuáles deben ser las soluciones a las grandes transformaciones que son necesarias acometer para alcanzar la neutralidad climática antes del año 2050 y para hacer un país más resiliente a los impactos del cambio climático (art. 1.3 de la Orden).

Su primer mandato consiste en abordar y debatir en torno a la pregunta: “*Una España más segura y justa ante el cambio climático, ¿Cómo lo hacemos?*”, *cuestiones clave relacionadas con las soluciones que se encuentran a nuestro alcance para que podamos construir un país más seguro con menos emisiones de gases de efecto invernadero, menos vulnerable frente a los riesgos y los impactos del cambio climático y que requieren considerar la solidaridad, la equidad, la justicia social y la transición ecológica justa* (art. 3.1 de la Orden). Como resultado de sus debates, la Asamblea elaborará un informe de recomendaciones que será público, se remitirá al Gobierno, y se presentará al Pleno del Congreso de los Diputados (art. 3.3 de la Orden)<sup>54</sup>.

- 2) Acceso de la ciudadanía a la información relacionada con el cambio climático y la transición energética a través del desarrollo y actualización (por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico en colaboración con los demás departamentos ministeriales) de una página web específica.

En este sentido, cabe destacar que la citada Ley 27/2006, reforzada por la LCCTE, fue la encargada de desarrollar determinados derechos y obligaciones reconocidos en el *Convenio sobre acceso a la información, la participación del público en la toma de decisiones y el acceso a la justicia en materia de medio ambiente* (Convenio de Aarhus), de 25 de junio de 1998<sup>55</sup>; y de transponer al ordenamiento español la *Directiva 2003/4/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de enero de 2003, relativa al acceso del público a la información ambiental* y la *Directiva 2003/35/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de mayo de 2003, por la que se establecen medidas para la participación del público en la elaboración de determinados planes y programas relacionados con el medio ambiente y por la que se modifican, en lo que se refiere a la*

---

<sup>54</sup> Ampliamente, sobre la Asamblea Ciudadana para el Clima, por todos, *vid.* PLAZA MARTIN, C, “La emergencia de asambleas ciudadanas de cambio climático en la Unión Europea. El caso de España”, *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, enero-junio 2022, núm. 124, pp. 45-76 (68-73).

<sup>55</sup> *Reglamento (CE) núm. 1367/2006 relativo a la aplicación, a las instituciones y a los organismos comunitarios, de las disposiciones del Convenio de Aarhus sobre el acceso a la información, la participación del público en la toma de decisiones y el acceso a la justicia en materia de medio ambiente*, modificado por el *Reglamento (UE) 2021/1767 del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de octubre de 2021*.

*participación del público y el acceso a la justicia, las Directivas 85/337/CEE y 96/61/CE del Consejo (DF Cuarta Ley 27/2006)*<sup>56</sup>.

En definitiva, sobre la base de la normativa vigente, puede concluirse la existencia de un derecho de acceso a información ambiental<sup>57</sup> (en poder de las autoridades públicas o en el de otros sujetos que la posean en su nombre) y de participar en los procedimientos para la toma de decisiones sobre asuntos que incidan directa o indirectamente en el medio ambiente y cuya elaboración o aprobación corresponda a las Administraciones Públicas (art. 1.1 Ley 27/2006). Asimismo, también se garantiza *la difusión y puesta a disposición del público de la información ambiental, de manera paulatina y con el grado de amplitud, de sistemática y de tecnología lo más amplia posible* (art. 1.2). Estos derechos se han ampliado para incluir también las materias de cambio climático y transición energética con la aprobación de la LCCTE (repárese en que la Ley 27/2006 no hace referencia específica al cambio climático ni a la transición energética, incluyendo en este ámbito únicamente la referencia a “contaminación atmosférica” –art. 18.1.d)– que, sin embargo, no abarca todas las aristas del cambio climático)<sup>58</sup>.

Pese a ello, con carácter general, la participación pública sigue siendo “escasa y asimétrica”, existiendo posibilidades de intervención “más activa y efectiva” en la *adopción de decisiones o proyectos concretos, más cercanos a sus intereses, que en la adopción de planes, programas y disposiciones de carácter general*<sup>59</sup>.

## **1.2. Información específica**

En segundo lugar, es indispensable contar con información medioambiental *específica*, circunscrita al ámbito del sector o de la empresa en cuestión. Sin esta información, el

---

<sup>56</sup> Modificada por la *Directivas 2011/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, relativa a la evaluación de las repercusiones de determinados proyectos públicos y privados sobre el medio ambiente*; y la *Directiva 2016/2284 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a la reducción de las emisiones nacionales de determinados contaminantes atmosféricos*.

<sup>57</sup> Se entiende por “información ambiental” a estos efectos (art. 2.3): *toda información en forma escrita, visual, sonora, electrónica o en cualquier otra forma que verse sobre las siguientes cuestiones: a) El estado de los elementos del medio ambiente, como el aire y la atmósfera, el agua, el suelo, la tierra, los paisajes y espacios naturales, incluidos los humedales y las zonas marinas y costeras, la diversidad biológica y sus componentes, incluidos los organismos modificados genéticamente; y la interacción entre estos elementos; b) Los factores, tales como sustancias, energía, ruido, radiaciones o residuos, incluidos los residuos radiactivos, emisiones, vertidos y otras liberaciones en el medio ambiente, que afecten o puedan afectar a los elementos del medio ambiente citados en la letra a); c) Las medidas, incluidas las medidas administrativas, como políticas, normas, planes, programas, acuerdos en materia de medio ambiente y actividades que afecten o puedan afectar a los elementos y factores citados en las letras a) y b), así como las actividades o las medidas destinadas a proteger estos elementos; d) Los informes sobre la ejecución de la legislación medioambiental; e) Los análisis de la relación coste-beneficio y otros análisis y supuestos de carácter económico utilizados en la toma de decisiones relativas a las medidas y actividades citadas en la letra c); y f) El estado de la salud y seguridad de las personas, incluida, en su caso, la contaminación de la cadena alimentaria, condiciones de vida humana, bienes del patrimonio histórico, cultural y artístico y construcciones, cuando se vean o puedan verse afectados por el estado de los elementos del medio ambiente citados en la letra a) o, a través de esos elementos, por cualquiera de los extremos citados en las letras b) y c).*

<sup>58</sup> PLAZA MARTIN, C, “La emergencia de asambleas ciudadanas...”, *op. cit.* (67).

<sup>59</sup> PLAZA MARTIN, C, “La emergencia de asambleas ciudadanas...”, *op. cit. Ibíd.* (54).

debate sobre las cuestiones ambientales sería improductivo, pues se desconocerían las posibilidades y límites de mejora que podría ofrecer el sistema vigente en el sector/compañía marco del debate.

Respecto de esta segunda tipología, el artículo 32 de la LCCTE prevé un deber de información de determinadas sociedades<sup>60</sup> por el que deberán remitir anualmente a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), dentro de su informe de gestión, *un informe de carácter anual en el que se haga una evaluación del impacto financiero sobre la sociedad de los riesgos asociados al cambio climático generados por la exposición a este de su actividad, incluyendo los riesgos de la transición hacia una economía sostenible y las medidas que se adopten para hacer frente a dichos riesgos.*

El contenido de este informe (que deberá desarrollarse por Real Decreto) deberá incluir:

- a) La estructura de gobierno de la organización, incluyendo la función que sus distintos órganos desempeñan, en relación con la identificación, evaluación y gestión de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático.
- b) El enfoque estratégico, tanto en términos de adaptación como de mitigación, de las entidades para gestionar los riesgos financieros asociados al cambio climático, teniendo en cuenta los riesgos ya existentes en el momento de la redacción del informe, y los que puedan surgir en el futuro, identificando las acciones necesarias en dicho momento para la mitigación de tales riesgos.
- c) Los impactos reales y potenciales de los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático en las actividades de la organización y su estrategia, así como en su planificación financiera.
- d) Los procesos de identificación, evaluación, control y gestión de los riesgos relacionados con el clima y cómo estos se integran en su análisis de riesgo de negocio global y su integración en la gestión global del riesgo por parte de la organización.
- e) Las métricas, escenarios y los objetivos utilizados para evaluar y gestionar los riesgos y oportunidades relevantes relacionados con el cambio climático y, en

---

<sup>60</sup> A partir del 1 de enero de 2021, estas sociedades son (además de determinadas entidades de crédito y entidades aseguradoras y reaseguradoras):

- 1) Sociedades que formulen cuentas consolidadas (cotizadas o no).
- 2) Sociedades obligadas a incluir en el informe de gestión consolidado o en el informe de gestión individual el Estado de Información No Financiera (cotizadas o no), esto es, sociedades con más de 250 trabajadores que, además, cumplan alguno de estos dos requisitos (apartado 3 de la Disposición Transitoria de la Ley 11/2018):

- A) o bien tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas (exceptuando a las entidades que tienen la calificación de empresas pequeñas y medianas de acuerdo con la Directiva 34/2013),

- B) o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos, una de las circunstancias siguientes:

- 1.º Que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 de euros.

- 2.º Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros.

caso de que se haya calculado, el alcance 1, 2 y 3 de su huella de carbono y cómo se afronta su reducción.

Este informe de riesgos asociados al cambio climático deberá ser obligatoriamente publicado por todas las sociedades obligadas a elaborarlo, dentro de su informe de gestión, en la página web corporativa (art. 32.4 de la LCCTE)<sup>61</sup>.

Además de este informe, incorporado por la LCCTE, algunas sociedades<sup>62</sup> ya estaban obligadas a divulgar información en materia medioambiental, en virtud de lo previsto en el artículo 49 del Código de Comercio (en adelante “CCo”), modificado de manera importante por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se transpuso al ordenamiento español la relevante *Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos*.

Como consecuencia de esta modificación, se incorporó el deber de incluir en el Estado de Información No Financiera (EINF), *la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal* (art. 49.6 CCo). Concretamente, la información a proporcionar sobre cuestiones medioambientales consiste en *información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales*<sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup> Sobre las obligaciones de transparencia y vigilancia en Francia, Estado pionero en esta materia (desde el año 2001), puede consultarse, por todos, LENOIR, N., MAKLAKOVA A. y RUDATSIKIRA, S., “La transparence, une exigence de conformité qui s’impose aux entreprises et aux ONG comme acteurs globaux”, *Le Monde du droit*, febrero de 2021, disponible en <https://www.lemondedudroit.fr/decryptages/74114-transparence-exigence-conformite-entreprises-ong-acteurs-globaux.html>

<sup>62</sup> Véase nota al pie 62.

<sup>63</sup> Dentro de esta información encontraríamos las siguientes cuestiones:

- **Contaminación:** medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.
- **Economía circular y prevención y gestión de residuos:** medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.
- **Uso sostenible de los recursos:** el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.

El EINF también debe ser objeto de publicación en la página web de la sociedad (art. 49.9 Código de Comercio). No obstante, esta obligación solo afecta a las empresas que, de acuerdo con las disposiciones del artículo 49 del CCo queden obligadas a elaborar el EINF consolidado (BOICAC núm. 125/2021, Consulta 3, de 21 de abril de 2021<sup>64</sup>).

En relación con esta materia, recientemente se ha aprobado *la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) núm. 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas* (DOUE L 322 de 16/12/2022, pp. 15-80), que pretende mejorar lo dispuesto en la importante Directiva 2014/95. La exposición de motivos de la Propuesta de esta nueva Directiva señalaba que el marco legal previo no garantizaba la satisfacción de *las necesidades de información de los usuarios. Esto se debe a que algunas empresas de las que los usuarios desean obtener información en materia de sostenibilidad no la facilitan, mientras que muchas de ellas que sí lo hacen no divulgan toda la información pertinente para los usuarios. Cuando se presenta información, a menudo no es suficientemente fiable ni suficientemente comparable entre las distintas empresas. A los usuarios les suele resultar difícil encontrar la información y rara vez está disponible en un formato digital de lectura automática.* Por ello, con la Propuesta presentada se buscaba *mejorar la información en materia de sostenibilidad con el menor coste posible, a fin de sacar el máximo provecho del potencial del mercado único europeo para contribuir a la transición hacia un sistema económico y financiero plenamente sostenible e integrador, de conformidad con el Pacto Verde Europeo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.*

Por lo que se refiere al ámbito social, el considerando 9 de la Directiva ya aprobada reconoce que *“(s)i las empresas mejorasen la información sobre sostenibilidad, ello redundaría en última instancia en beneficio de los ciudadanos y ahorradores, incluidos los sindicatos y los representantes de los trabajadores, que estarían adecuadamente informados y, por lo tanto, podrían participar en mejores condiciones en el diálogo social”.* Así, entre la información que se debe divulgar se encuentra *información sobre los factores sociales, en particular las condiciones laborales, la participación de los interlocutores sociales, la negociación colectiva, la igualdad, la no discriminación, la diversidad y la inclusión, y los derechos humanos. Dicha información debe incluir las repercusiones de la empresa en las personas, en particular los trabajadores, y en la salud humana.*

- 
- **Cambio climático:** los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.
  - **Protección de la biodiversidad:** medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

<sup>64</sup> Disponible en <https://www.icac.gob.es/contabilidad/sobre-la-obligatoriedad-de-presentar-el-estado-de-informacion-no-financiera-y-su>

Uno de los principales cambios que se pretendían operar con esta nueva norma era ampliar el ámbito subjetivo de aplicación del deber de información, incluyendo a más empresas que la Directiva de 2014<sup>65</sup>. De este modo, la Exposición de Motivos de la Propuesta de Directiva señalaba que se estimaba que unas 11.600 empresas estaban sujetas a la obligación de divulgar información sobre la base de la Directiva de 2014 (47 % del volumen de negocios de todas las sociedades de capital), mientras que este número ascendería a 49.000 de aprobarse la Propuesta señalada (75 % del volumen de negocios de todas las sociedades de capital)<sup>66</sup>.

La entrada en vigor de esta nueva Directiva se produjo a los veinte días de su publicación en el DOUE; sin embargo, las modificaciones del Reglamento 537/2014 se aplicarán a partir del 1 de enero de 2024 a los ejercicios que comiencen el 1 de enero de 2024 o en una fecha posterior. El plazo del que disponen los Estados miembros para la transposición de las modificaciones de las Directivas 2013/34, 2004/109 y 2006/43 finalizará el 6 de julio de 2024. Con carácter general, se prevé que los Estados apliquen las disposiciones necesarias para dar cumplimiento a esta Directiva el 1 enero de 2024 para las empresas ya sujetas a la Directiva sobre divulgación de información no financiera; el 1 de enero de 2025 para las grandes empresas no sujetas en la actualidad a la Directiva sobre divulgación de información no financiera; y el 1 de enero de 2026 para las PYMES que cotizan, así como para las entidades de crédito pequeñas y no complejas y para las empresas de seguros cautivas.

En definitiva, el deber de elaboración y publicación de estos informes asociados al cambio climático está previsto para grandes empresas (o de menor tamaño pero cotizadas)<sup>67</sup>. En cambio, el tejido empresarial español está formado, en su gran mayoría, por PYMES, a las que no alcanzaría esta obligación por el momento.

Sin perjuicio de lo anterior, el Estatuto de los Trabajadores incluye, desde la reforma operada por la Ley 38/2007<sup>68</sup> (en vigor desde el 18 de noviembre de 2007), tres cuestiones

---

<sup>65</sup> MARTÍ MOYA, V., “El incesante proceso de positivización de la responsabilidad social en la UE: de la información no financiera al informe de sostenibilidad”, *La Ley Mercantil*, julio-agosto 2022, núm. 93, versión electrónica, pp. 15-17/29. Esta autora señala en su texto algunos problemas de la puesta en práctica de esta Propuesta de Directiva.

<sup>66</sup> También se señalan como puntos que debería revisar esta nueva directiva, además de la ampliación de su ámbito subjetivo, una ampliación de los datos a divulgar y la existencia de un control más fuerte sobre ellos. En este sentido, DESBARATS, I., “L’environnement et la norme sociale française”, *op. cit.* p. 4/7.

<sup>67</sup> A este respecto, recuérdese que el artículo 64.4.a) ET reconoce el derecho de los representantes a “(c)onocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos”.

<sup>68</sup> Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. Uno de los dos objetivos perseguidos por esta modificación fue adaptar la normativa española a la Directiva 2002/14/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. Sobre algunas posibles mejoras del contenido de esta Directiva en materia medioambiental, *vid.* LHERNOULD, J.-P., “Une Europe sociale durable en 2030 ? Petit exercice

relevantes en materia medioambiental para los/las representantes de las personas trabajadoras (no solo de grandes empresas sino con carácter general):

- Derecho a ser informados trimestralmente *sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción* (art. 64.2.b ET)<sup>69</sup>. A estos efectos, se entiende por “información” *la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen* (art. 64.1 ET). Además, esta información deberá facilitarse por parte de la empresa *en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe* (art. 64.6 ET).

La referencia a “las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo”, si bien se introdujo mediante la Ley 38/2007, no obedece a la transposición de la Directiva 2002/14 –que nada dice a este respecto–, sino que parece estar inspirada en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2007 (BOE núm. 48, de 24 febrero 2007, pp. 8062-8072)<sup>70</sup>, donde se recoge esta expresión de manera específica. Concretamente, en este Acuerdo se indica que *la mejora de la gestión del medio ambiente en las empresas resulta cada vez más importante, siendo el objetivo prioritario prevenir, evitar o reducir los posibles efectos negativos que los retos medioambientales pudieran tener sobre la competitividad y el empleo*. Por ello:

*Es preciso abordar las cuestiones relacionadas con el medio ambiente desde diversas perspectivas, entre ellas la mejora tecnológica de las empresas económicamente viable, lo que supone situarse en una posición más favorable de competitividad y superar los impactos que pudieran derivarse de la normativa medioambiental. La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, cooperará con la consecución de este objetivo (Capítulo V, apartado 3, del Acuerdo, p. 8069 BOE).*

Más allá de su origen, conviene precisar su contenido. En primer lugar, el precepto hace referencia a “actuaciones medioambientales”. Esta expresión podría

---

de futurologie”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1315, versión electrónica, p. 4/9.

<sup>69</sup> La exigencia de información sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental también deriva de los artículos 37 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., “Diálogo social y Nuevo Pacto Verde: la libertad de empresa como límite”, *Revista de Derecho Social*, abril 2022, núm. 98, pp. 105-222 (139).

<sup>70</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., “Una nueva modificación de la legislación laboral para transponer Derecho comunitario: la Ley 38/2007 y las Directivas 2002/14/CE, sobre información y consulta de los trabajadores, y 2002/74/CE, sobre su protección en caso de insolvencia empresarial”, *Revista Relaciones Laborales*, 8 de abril de 2008, núm. 7, versión electrónica, p. 9/18. No obstante, este autor señala que la preocupación medioambiental vinculada al empleo ha estado presente en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva desde 2005, y también en la Declaración para el Diálogo Social 2004, firmada también por el Gobierno autor del Proyecto que da lugar a la Ley 38/2007.

entenderse como cualquier actuación que influya en el medioambiente. Sin embargo, lo cierto es que es difícil poder identificar cualquier medida que no afecte en modo alguno al medioambiente en su amplia concepción<sup>71</sup>.

En segundo lugar, este derecho de información se refiere a actuaciones medioambientales “que tengan repercusión directa en el empleo”; por tanto, no se trata de una referencia genérica a todo tipo de actuación de tipo medioambiental llevada a cabo por la empresa. La cuestión relevante será, pues, determinar cuándo existe esa “repercusión directa” en el empleo. Algunos autores han apuntado la posibilidad de que esta afectación pueda ser tanto de tipo cuantitativo –despidos o contrataciones–, como de tipo cualitativo –modificación de las condiciones de trabajo–<sup>72</sup>. En cualquier caso, la limitación cualificada que se incorpora en este artículo (“repercusión directa”) podría verse mitigada por la genérica referencia al “empleo”, si bien continuaría siendo un precepto muy limitado al hacer referencia a las “actuaciones medioambientales” (de la empresa)<sup>73</sup>.

Sin perjuicio del avance que supuso el reconocimiento expreso de este derecho, lo cierto es que, como ha apuntado la doctrina, en la práctica, *se trata de un derecho demasiado indeterminado*, lo que, sumado a la restrictiva interpretación que hacen los tribunales del contenido de los derechos del artículo 64 ET, hace que este inciso no sea más que un simple brindis al sol para aparentar una preocupación por el medioambiente en días en los que éste es constantemente maltratado por el sistema productivo a nivel mundial<sup>74</sup>.

- Derecho a ser informados trimestralmente de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen (64.2.d ET).
- Competencia para *colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así*

<sup>71</sup> MARÍN MARTÍNEZ, F., *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*, Tesis doctoral (Dir. A. Blasco Pellicer), Valencia, Universitat de València, 2015, p. 485.

<sup>72</sup> MARÍN MARTÍNEZ, F., *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*, *op. cit.*, p. 484. *Ibid.*, p. 484. Para este autor, la especialidad de este derecho de información, teniendo en cuenta que los representantes ya contaban con derecho de información para los supuestos de afectación al empleo, independientemente de la causa (medioambiental o no), radica en el hecho de introducir *un derecho a conocer las implicaciones medioambientales de las medidas que afectan al empleo, y no solamente las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas de las mismas, con el fin de comprender desde la perspectiva ecológica la modificación en el ámbito laboral* (p. 485).

<sup>73</sup> PÉREZ AMORÓS, F., “Derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa en materia de medio ambiente: un derecho emergente con futuro”, en CARRERAS, J., HABOBA, S. y LOBATO, J. (comps.), *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo, Volumen II*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020, pp. 103-115 (110).

<sup>74</sup> MARÍN MARTÍNEZ, F., *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*, *op. cit.*, p. 485. Sobre la interpretación estricta de los derechos de información, por todas, STS de 2 de noviembre de 1999 (Rec. 1397/1999)

*está pactado en los convenios colectivos* (art. 64.7.c ET). Nuevamente, la referencia a la “sostenibilidad ambiental de la empresa” fue introducida por la Ley 38/2007. Sin embargo, y como se desprende del propio tenor literal del precepto, este derecho participativo de colaboración solo supuso un incremento “formal” de las competencias de los representantes de las personas trabajadoras, pues su efectividad se condiciona a su previsión en los convenios colectivos, lo que *hace de esta nueva disposición algo inocuo sin la cual los convenios hubieran podido actuar de la misma forma, quedando, en la práctica, inalterado el derecho de participación*<sup>75</sup>.

### 1.3. Formación

Si bien tener a disposición de las personas trabajadoras información general y específica de ámbito medioambiental es necesario, no es suficiente. ¿Qué utilidad puede tener una información cuya verdadera significación se desconoce o, en su caso, está alejada de los intereses específicos del personal? Nos deberíamos cuestionar si todas las personas trabajadoras y, más concretamente, sus representantes, tienen los conocimientos suficientes para comprender la envergadura del problema en general y poder interpretarlo a nivel de empresa/sector. Aunque la cuestión del cambio climático es comúnmente conocida, son pocas las personas que verdaderamente tienen nociones sólidas sobre este tema, especialmente en sectores de producción ajenos a esta área y/o en las pequeñas y medianas empresas<sup>76</sup>. Por ello, existe una clara necesidad formativa<sup>77</sup>, pues deviene un despropósito tratar de negociar sobre un tema que se desconoce ampliamente. Además, esta formación debe ser continua, dado el estado cambiante del asunto a tratar y los numerosos cambios en instrumentos normativos a todos los niveles.

La llamada a la participación activa de las personas trabajadoras en la ETJ (más allá de las referencias al diálogo social) la encontramos únicamente de manera expresa en las medidas 6 y 7 del eje E de la ETJ<sup>78</sup>. Por un lado, la primera de ellas hace referencia a *apoyar la planificación de las empresas respecto a las necesidades de formación programada para la transición ecológica, así como el acceso a las bonificaciones existentes, con especial énfasis en el acceso a formación adecuada de trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas*. Por otro lado, la segunda, consiste

---

<sup>75</sup> MARÍN MARTÍNEZ, F., *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*, op. cit., p. 397. Además, para este autor, (h)aría bien el legislador, cuando cree que algún tema es positivo, en regularlo convenientemente convirtiéndolo en un derecho/deber para que se materializara convenientemente, sobre todo cuando se trata de una creencia acertada. Parece que se quiera potenciar el respeto y protección del medio ambiente ma non troppo, o parece que se quiera hacer parecer que se potencia, sin hacerlo (486).

<sup>76</sup> Así lo han manifestado las PYMES encuestadas por la Red Española del Pacto Mundial. Vid. supra.

<sup>77</sup> Necesidad para los representantes de las personas trabajadoras, pero también para el personal y los/as empresarios/as. PÉREZ AMORÓS, F., “Derecho del Trabajo, derecho al empleo y medio ambiente”, op. cit. (230).

<sup>78</sup> Una mención sobre la vertiente laboral también aparece en la medida 7 del eje A, relativa la aprobación de una Estrategia de Movilidad, Segura, Sostenible y Conectada que garantice, teniendo en cuenta el reto del cambio climático, la movilidad a toda la ciudadanía y que incluya aspectos sociales y laborales del transporte y la movilidad.

*en promover la inclusión de cláusulas de formación para la transición ecológica de la economía en los convenios sectoriales firmados por empresas y sindicatos y la inclusión de estos contenidos en las instituciones responsables de su oferta.*

A pesar de estas referencias, lo cierto es que la ETJ no incorpora deber empresarial alguno ni ningún derecho de las personas trabajadoras que puedan hacer valer para cumplir con estas finalidades.

De este modo, la formación de los representantes de las personas trabajadoras no se ha modificado en aspecto alguno. En este sentido, y como es de sobra conocido, el artículo 68.e) ET otorga a cada uno de los representantes un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en función del número de representados (de 15 horas, por hasta 100 representados; hasta 40 horas, por 751 o más representados). Dentro de estas tareas de representación también pueden incluirse actividades de formación, en la medida en la que estas estén vinculadas con los intereses colectivos de los trabajadores (por todas, SSTS de 25 de mayo de 2006 -Rec. 21/2005, FJ Undécimo-; y de 8 de noviembre de 2010 -Rec. 144/2009, FJ Quinto-)<sup>79</sup>.

#### **1.4. Asesoramiento**

Pese a esta necesaria formación de las personas trabajadoras, especialmente de quienes ejerzan funciones representativas, en ocasiones, los conocimientos requeridos para poder negociar determinados asuntos serán muy específicos o técnicos. Esto haría que las personas trabajadoras no pudieran desempeñar adecuadamente este papel, salvo una dedicación desproporcionada en labores formativas, o bien, contando con el asesoramiento de una persona experta en la materia.

Ni la LCCTE ni la ETJ prevén nada sobre esta cuestión. En efecto, en materia de asesoramiento, actualmente solo existe la referencia genérica contenida en el artículo 88.3 ET respecto de la composición de la comisión negociadora del convenio colectivo (posibilidad de contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz pero sin voto), y el deber de sigilo que se extiende a estas eventuales personas asesoras (art. 65.2 ET).

## **2. El modelo previsto en la Ley francesa 2021-1104, de 22 de agosto de 2021, sobre la lucha contra el cambio climático y el fortalecimiento de la resiliencia a sus efectos**

Tras analizar la regulación española en materia de información, formación y asesoramiento a las personas trabajadoras para promover su participación activa en la lucha contra el cambio climático dentro de sus empresas, es el momento de plantearnos posibles cambios normativos que puedan coadyuvar a esta finalidad. Sin embargo, como se deduce de lo expuesto, la LCCTE y la ETJ han otorgado escasa participación adicional a las personas trabajadoras y han perdido una gran oportunidad para crear instrumentos

---

<sup>79</sup> (E)l momento de la utilización del crédito estará en función de la clase de actividad representativa a desarrollar, que tanto puede ser la comunicación, asesoramiento o asistencia a los trabajadores, como la concurrencia a reuniones, cursos de formación, congresos, seminarios, etc.

de participación eficaces en el proceso de transición, quedando el recurso a los mecanismos tradicionales del Derecho del Trabajo<sup>80</sup>.

En este momento, resulta interesante conocer el caso francés. En el año 2021, Francia también aprobó una ley para luchar contra el cambio climático, norma que presenta sus luces y sus sombras, y que, a diferencia de la norma española, prevé cambios específicos en el Código de Trabajo<sup>81</sup>: *Ley núm. 2021-1104 de 22 de agosto de 2021 sobre la lucha contra el cambio climático y el fortalecimiento de la resiliencia a sus efectos*.

## 2.1 Información

Esta nueva regulación ha introducido dos cuestiones relevantes respecto del papel de la representación de las personas trabajadoras (*le comité social et économique* -CSE-) en el ámbito medioambiental, si bien limitadas a empresas de cincuenta o más trabajadores.

En primer lugar, destaca la inclusión dentro de la misión perseguida por la representación de las personas trabajadoras la expresión de sus intereses colectivos para que estos sean tenidos en cuenta de manera permanente en las decisiones empresariales relativas a la gestión y al desarrollo económico y financiero de la empresa, a la organización del trabajo, la formación profesional y las técnicas de producción, “en particular, en lo que se refiere a las consecuencias ambientales de estas decisiones” (art. L. 2312-8, I). Sobre la base de esta redacción, parece que los aspectos medioambientales constituyen solo uno de los criterios que pueden utilizarse por el CSE para realizar la evaluación de estas decisiones empresariales, pero no existe obligación de emitir una opinión específica sobre esta materia<sup>82</sup>.

En segundo lugar, y siguiendo esta misma línea, se prevé la atribución de competencias específicas al CSE en esta materia al señalar que este *será informado y consultado sobre las consecuencias ambientales* (art. L. 2312-8, III) de las *cuestiones relativas a la organización, gestión y funcionamiento general de la empresa* (esto es, atribuciones generales), en particular, sobre (art. L. 2312-8, II)<sup>83</sup>:

---

<sup>80</sup> ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., “Diálogo social y Nuevo Pacto Verde...”, *op. cit.* (202-203). Para este autor, (1) *la limitación de la libertad de empresa a través de mecanismos de participación se encuentra entre las medidas que, obligatoriamente, deben potenciarse con el objetivo de dotar a tal transición de una cierta justicia social*, debiendo contar con la participación de otros agentes sociales implicados, como organizaciones ecologistas (221).

<sup>81</sup> Sobre la evolución de la vertiente ecológica en el Derecho social francés con carácter previo a esta ley, véase, por todos, HÉAS, F., “La protection de l’environnement en Droit français du Travail”, en MELLA MÉNDEZ, L. (dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales...*, *op. cit.*, pp. 193-208.

<sup>82</sup> KERBOURC’H, J-Y., “Les prérogatives d’ordre environnemental du comité social et économique”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1316, versión electrónica, p. 2/7.

<sup>83</sup> Sobre las dudas interpretativas que plantea esta nueva redacción, véase CASADO, A., “Loi portant lutte contre le dérèglement climatique : l’incomplétude législative face à l’urgence environnementale”, *Bulletin Joly Travail*, septiembre 2021, núm. 9, versión electrónica, p. 2/3. En particular, este autor señala la ambigüedad de las expresiones “consecuencias ambientales” (¿directas y también indirectas?), “actividad de la empresa” (¿solo nacional o también internacional?), y “tener en cuenta” (¿informe, prohibición de prácticas contaminantes, obligación de modificar los procesos?); y, en sentido similar, haciendo referencia específica al principio de proporcionalidad como un posible método de evaluación eficaz para determinar

- Las medidas que puedan afectar al volumen o estructura de la plantilla;
- La modificación de su organización económica o jurídica;
- El empleo y las condiciones de trabajo, en particular, el horario de trabajo y la formación profesional;
- La introducción de nuevas tecnologías, cualquier desarrollo importante que modifique las condiciones de salud y seguridad o las condiciones de trabajo; y
- Las medidas adoptadas para facilitar el empleo, la reincorporación al trabajo o la continuación del empleo de determinados trabajadores<sup>84</sup>, en particular en lo que respecta a los puestos de trabajo<sup>85</sup>.

Finalmente, el CSE debe ser consultado sobre las orientaciones estratégicas de la empresa, su situación económica y financiera, su política social, así como sobre las condiciones de trabajo y empleo –esto es, las denominadas “atribuciones recurrentes”– (art. L. 2312-17). Durante estas consultas, se deberá informar (y no consultar) al CSE de las consecuencias ambientales de la actividad de la empresa. A este respecto, debe destacarse la conversión de la Base de datos económicos y sociales (BDES) en la Base de datos económicos, sociales y medioambientales (BDESE). Esta base de datos reúne toda la información necesaria para cumplir con el deber recurrente de informar y consultar al CSE por parte de la empresa (art. L. 2312-18). Desde esta conversión, esta base de datos también deberá contener la información necesaria para que el CSE pueda evaluar las señaladas “consecuencias medioambientales de la actividad de la empresa” (en este sentido, contenido mínimo de la BDESE, arts. L. 2312-21.2º y L. 2312-36.10º).

## 2.2 Formación

En materia de formación, la Ley 2021-1104 introdujo dos novedades. La primera novedad se encuentra contenida en el artículo 2145-5 y siguientes. Debe señalarse que, en atención a la legislación francesa, cualquier persona trabajadora puede, a petición suya<sup>86</sup>, disfrutar de permisos de formación, de duración no inferior a medio día y con una duración total

---

el alcance de la información que debe ponerse a disposición del CSE, KERBOURC’H, J-Y., “Les prérogatives d’ordre environnemental du comité social et économique”, *op. cit.*, pp. 3-4/7.

<sup>84</sup> Trabajadores accidentados, inválidos de guerra, inválidos civiles, personas que padezcan enfermedades crónicas progresivas y trabajadores con discapacidad.

<sup>85</sup> *La creación de dos apartados (II y III del artículo L. 2312-8) implica obligaciones distintas, por lo que el comité debe emitir ahora dos dictámenes, uno sobre la medida prevista por el empresario en virtud de la cual es consultado en virtud del apartado II, y el otro sobre las consecuencias ambientales de esta decisión en el apartado III.* KERBOURC’H, J-Y., “Les prérogatives d’ordre environnemental du comité social et économique”, *op. cit.*, p. 2/7. Sin embargo, este autor señala la dificultad de poder diferenciar en todos los casos cuándo es necesario hacer un dictamen único por parte del CSE (*ex art. L. 2312-8, I*) y cuándo deben hacerse dos, uno relativo a las consecuencias medioambientales de la decisión empresarial (*ex art. L. 2312-8, III*).

<sup>86</sup> La concesión del permiso es automática, salvo que el empleador considere, previo dictamen conforme del CSE, que esta ausencia podría tener consecuencias perjudiciales para la producción y el buen funcionamiento de la empresa. En cualquier caso, la denegación del permiso debe ser motivada (art. L. 2145-11).

anual no superior a doce días, con mantenimiento íntegro de su retribución<sup>87</sup> (arts. L. 2145-5, -6 y -7). Esta formación podría ser de carácter económico, social o sindical, pero la reforma operada en 2021 ha añadido también la formación medioambiental<sup>88</sup>.

Las personas trabajadoras llamadas a desempeñar funciones sindicales también se benefician de este permiso de formación económica, social, medioambiental y sindical<sup>89</sup>. No obstante, su duración máxima anual por persona trabajadora no podrá exceder de dieciocho días (art. L. 2145-1).

La segunda novedad, por su parte, la encontramos en el artículo L. 2315-63. Este precepto prevé que, en las empresas con al menos cincuenta trabajadores, los miembros del CSE elegidos por primera vez se benefician de un curso de formación económica de un máximo de cinco días (financiado a cargo del propio comité). Esta formación, ahora, *puede referirse, en particular, a las consecuencias medioambientales de la actividad empresarial*. Este curso de formación, no obstante, se deduce de la duración del permiso de formación económica, social, medioambiental y sindical previsto en los artículos L. 2145-5 y siguientes.

Como puede observarse a simple vista, si bien es destacable la inclusión de la materia medioambiental en la formación de los miembros del CSE, lo cierto es que no amplía la duración de los derechos de formación, lo que en la práctica puede suponer tener que renunciar a formación económica, social o sindical para poder destinar parte de esas horas de permiso a la formación medioambiental (percibida como tema menos relevante por gran parte del personal). Además, esta formación medioambiental es optativa y no obligatoria para los representantes principiantes, pues el tenor literal del artículo L. 2315-63 indica que esta formación inicial *“puede referirse, en particular, a las consecuencias medioambientales de la actividad”*<sup>90</sup>.

### 2.3 Asesoramiento

Para que el CSE pueda desempeñar sus funciones de manera adecuada, la legislación francesa prevé la posibilidad de que este comité recurra a un experto-contable para consultarle sobre aspectos recurrentes, esto es: las orientaciones estratégicas de la empresa; la situación económica y financiera de la empresa; y la política social de la empresa, las condiciones de trabajo y el empleo (recuérdese que, *(d)urante estas consultas, el comité es informado de las consecuencias ambientales de la actividad de la empresa*). Dentro de la misión de este experto, se incluyen todos los elementos de orden económico, financiero, social, pero también medioambiental, que sean necesarios para comprender las orientaciones estratégicas de la empresa, sus cuentas y la situación

<sup>87</sup> No obstante, se establecen límites al número de días que puede disfrutar cada año el conjunto de la plantilla para estas finalidades formativas (art. L. 2145-8).

<sup>88</sup> Sin perjuicio de disposiciones más beneficiosas previstas en convenios o acuerdos colectivos, y demás precisiones que estos pueden contener de conformidad con el artículo L. 2145-12.

<sup>89</sup> Contando con ayuda financiera estatal (art. L. 2145-2)

<sup>90</sup> Sobre estas dos limitaciones, CASADO, A., “Loi portant lote contre le dérèglement climatique...”, *op. cit.*, p. 2/3.

empresarial, así como la política social y las condiciones de trabajo y empleo en la misma (arts. L. 2315-87, 87-1 y 89). También puede designarse un experto-contable en determinadas situaciones concretas como en supuestos de operaciones de concentración, despidos colectivos por motivos económicos, ofertas públicas de adquisición, etc. (art. L. 2315-92).

Igualmente, por un lado, también cabe la posibilidad de designar a un experto habilitado en tres situaciones: 1) cuando se constate un riesgo grave, identificado y actual en el establecimiento; 2) en caso de introducción de nuevas tecnologías o de un gran proyecto que modifique las condiciones de seguridad y salud o las condiciones de trabajo; y 3) en empresas de al menos trescientos trabajadores, con vistas a preparar las negociaciones de igualdad profesional (art. L. 2315-94)<sup>91</sup>. Por otro lado, debe destacarse la posibilidad de que el CSE recurra a un experto “libre” para la preparación de su trabajo, en las condiciones previstas en el artículo L. 2315-81 (pagado a cargo del propio comité).

Sin duda, contar con el asesoramiento de expertos permite obtener una información mucho más completa y objetiva que la proporciona por la empresa, y, al mismo tiempo, el hecho de contar con aspectos relativos a las consecuencias medioambientales puede dar lugar a debates que, de otro modo, no se hubieran podido producir<sup>92</sup>.

Esta distinción entre expertos-contables y expertos habilitados o libres puede tener importantes implicaciones desde el punto de vista de la lucha contra el cambio climático. Algunos expertos habilitados o libres pueden tener especial sensibilidad y conocimiento en temas medioambientales, especialmente los conectados con las nuevas tecnologías; en cambio, este conocimiento medioambiental puede presentar grandes limitaciones en el caso de los expertos-contables<sup>93</sup>. Es más, la doctrina ya ha adelantado sus preocupaciones *incluso si estos últimos recurren a expertos ambientales* pues, en esos casos, *la cuestión ambiental corre el riesgo de ser considerada solo bajo el prisma financiero, enfoque que parece incompatible con la preservación de la vida y la reducción de los gases de efecto invernadero*<sup>94</sup>.

### **3. De las enseñanzas de la experiencia francesa a la realidad española: propuestas de *lege ferenda***

Como puede comprobarse de lo expuesto en el apartado anterior, la nueva legislación francesa (Ley 2021-1104), con carácter general, ha dotado de mayor “responsabilidad

---

<sup>91</sup> Sobre las dudas acerca de la posible extensión a este experto de una consulta específica sobre las consecuencias ambientales de la decisión del empleador, KERBOURC’H, J-Y., “Les prérogatives d’ordre environnemental du comité social et économique”, *op. cit.*, p. 5/7.

<sup>92</sup> Sobre estas importantes consecuencias, LEPAGE, C., “Droit de l’environnement et droit du travail”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1313, versión electrónica, p. 2/2.

<sup>93</sup> *En la medida en que* (el CSE) *no esté seguro de si el experto-contable es suficientemente competente para evaluar por sí mismo los elementos ambientales sujetos a su pericia, puede recurrir a la opción de añadir la competencia de uno o más peritos, como prevé el artículo R. 2315-48 del Código del Trabajo, lo que no dejará de aumentar el coste de la pericia* (traducción propia). *Vid.*, KERBOURC’H, J-Y., “Les prérogatives d’ordre environnemental du comité social et économique”, *op. cit.*, p. 5/7.

<sup>94</sup> CASADO, A., “Loi portant lutte contre le dérèglement climatique...”, *op. cit.*, p. 2/3.

ecológica” a los representantes de las personas trabajadoras<sup>95</sup>, aunque con importantes limitaciones. Una de las limitaciones más importantes es la ausencia del poder de bloqueo por parte del CSE ante decisiones empresariales medioambientalmente no sostenibles, lo que ya ha sido apuntado como un riesgo de que el papel de este comité sea meramente simbólico<sup>96</sup> (sin perjuicio de poder utilizar la opinión emitida por el CSE en disputas que lleguen a judicializarse<sup>97</sup>).

No obstante lo anterior, esta reforma ha mejorado la normativa respecto de las competencias en materia medioambiental de la representación de las personas trabajadoras. Estas mejoras, así como las críticas recibidas por parte de la doctrina francesa en busca de su perfeccionamiento, pueden ser tomadas como base para plantear una reforma de la normativa española social en términos ecológicos, buscando positivizar mayores competencias de participación, formación y asesoramiento para que la representación de las personas trabajadoras pueda hacer valer su voz, de manera vinculante<sup>98</sup>.

Con esta finalidad, se proponen dos posibles reformas normativas en esta materia, una más conservadora y otras más progresista.

### **3.1. Primera opción (conservadora)**

Por un lado, la *opción más conservadora* consistiría en modificar la legislación actual buscando únicamente aumentar las competencias actuales de la representación de las personas trabajadoras. Concretamente, se podrían realizar las siguientes modificaciones:

- Primero, incrementar los derechos de información de la representación del personal. En efecto, no se considera suficiente limitar la información proporcionada a “las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo” con carácter genérico (art. 64.2.b ET)<sup>99</sup>, más aún cuando la interpretación judicial de estos derechos es estricta.

Esta redacción, como ha señalado la doctrina, es confusa y añade poca novedad si tenemos en cuenta los derechos de información genérica conferida respecto de las decisiones empresariales con “repercusión directa en el empleo”. Por ello, se considera más apropiado emular la legislación francesa y añadir un derecho de información respecto de las consecuencias medioambientales de determinadas decisiones empresariales. Estas decisiones no deberían limitarse exclusivamente

---

<sup>95</sup> DESBARATS, I., “L’environnement et la norme sociale française”, *op. cit.* p. 4/7.

<sup>96</sup> CASADO, A., “Loi portant lutte contre le dérèglement climatique...”, *op. cit.*, p. 2/3.

<sup>97</sup> LEPAGE, C., “Droit de l’environnement et droit du travail”, *op. cit.*, p. 2/2.

<sup>98</sup> Sobre la necesidad de institucionalizar canales de representación más adecuados en esta materia, CHACARTEGUI JÁVEGA, C., “La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral justa...”, *op. cit.* (106); y ÁLVAREZ CUESTA, H., “La lucha contra el cambio climático...”, *op. cit.* (116).

<sup>99</sup> Igualmente, sobre la susceptible mejora de este precepto en materia medioambiental por su insuficiencia, PÉREZ AMORÓS, F., “Derecho de información de los representantes...”, *op. cit.* (110-112). Este autor señala, además, que “el trabajo para ser auténticamente decente [...] también debe ser respetuoso con el medio ambiente [...]; y para ello es necesario que el Derecho del Trabajo promueva, eficaz y realmente, el derecho de participación de los trabajadores en la empresa, a cuyo fin, el derecho de información de sus representantes tiene -debe tener- reservado un lugar de honor” (113).

a aquellas que tenga “repercusión directa en el empleo”. En el caso francés, entre las materias ejemplificativas en las que esta información era obligatoria se incluían: las medidas que puedan afectar al volumen o estructura de la plantilla; la modificación de su organización económica o jurídica; el empleo y las condiciones de trabajo, en particular, el horario de trabajo y la formación profesional; la introducción de nuevas tecnologías, cualquier desarrollo importante que modifique las condiciones de salud y seguridad o las condiciones de trabajo; etc. Pues bien, para incluir este deber de información en la legislación española actual, podrían modificarse determinados incisos del artículo 64 ET del siguiente modo:

- Artículo 64.2 ET, sobre el deber de información trimestral:

“b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, *incluidas las consecuencias medioambientales de estas*, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción. *La empresa deberá facilitar los datos ambientales periódicos necesarios para detectar situaciones anómalas en este aspecto*”.

- Artículo 64.4 ET, sobre el deber de información con la periodicidad que proceda (incorporación de dos apartados nuevos):

“e) *Recibir copia de la documentación que la empresa venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y energía y medidas de prevención de accidentes mayores.*

f) *Ser informado por la empresa de las novedades normativas que se produzcan en materia de medioambiente y desarrollo sostenible*”.

- Ahora bien, el derecho de información es solo la primera necesidad; la segunda modificación sería introducir una verdadera obligación empresarial de consultar a la representación del personal sobre las cuestiones medioambientales. Cabe recordar que, a estos efectos, la “consulta” se entiende como *el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo* (art. 64.1 ET).

Ello sería esencial porque, de este modo, la representación tendría la necesidad de formarse en la materia para poder emitir un informe coherente y consistente e, incluso, poder formular propuestas de mejora en cuestiones medioambientales, ayudando a la empresa en su camino hacia la sostenibilidad (sería necesario exigir un pronunciamiento específico en materia medioambiental en el informe emitido por los representantes para evitar que este tema se evada). Para poder rechazar estas propuestas de mejora, además, la empresa debería razonar su decisión, sin ser suficiente con obviar el informe recibido.

- Entre las cuestiones cuya información y consulta podría establecerse como obligatoria, podrían figurar, siguiendo en parte la regulación francesa, las cuestiones indicadas, en primer lugar, en el artículo 64.5 *in fine* ET:

“El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, *haciendo especial referencia a sus consecuencias medioambientales*, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”.

- En segundo lugar, se debería modificar el segundo párrafo del artículo 64.5 ET para establecer un deber de información y consulta sobre otras decisiones empresariales que puedan afectar al medioambiente y que no se encuentren en el anterior listado:

“Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa, *así como en cuanto a cuestiones medioambientales*. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo *o el medioambiente*”.

- En tercer lugar, debería modificarse también el artículo 33.1.a) LPRL, sobre el deber de consulta del empresario con la debida antelación, sobre la adopción de las decisiones relativas a:

“a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores *y para el medioambiente*, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo”.

En cualquier caso, esta es una primera aproximación, pero la determinación exacta de estas cuestiones donde operaría la consulta debería tener como base un estudio detallado de las obligaciones empresariales impuestas legalmente en materia medioambiental<sup>100</sup>.

Con carácter complementario al establecimiento de estas obligaciones de consulta, se debería modificar el contenido del artículo 64.7.c) ET para eliminar el carácter potestativo de la colaboración con la dirección de la empresa para conseguir su sostenibilidad ambiental. Por tanto, se debería eliminar la expresión “si así está pactado en los convenios colectivos” (sin perjuicio de que se remitiera el modo concreto de hacerlo a ellos). De esta forma, la representación del personal estaría dotada de competencia colaboradora en este aspecto en todo caso. Al mismo tiempo, podría especificarse que esta colaboración consistirá, en especial (no exclusivamente), en la facultad de proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a la mejora de su acción medioambiental (medidas que, para ser rechazadas, la empresa deberá razonar debidamente).

- Los representantes del personal tienen encomendada la labor de vigilancia y control de determinadas materias, sin incluir el aspecto medioambiental (64.7.a ET). La nueva regulación debería incluir, expresamente, la labor de vigilancia de este colectivo respecto del cumplimiento de las normas vigentes en materia medioambiental, además de las ya señaladas materias laboral, de seguridad social y de empleo. No sería necesario hacer mención sobre los posibles pactos o compromisos adquiridos por la empresa, en la medida en la que el precepto estatutario ya los incluiría al señalar “así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor”. No obstante, se podría añadir, para mayor claridad, “incluyendo los compromisos, políticas y objetivos medioambientales establecidos por la empresa”.
- Otra de las competencias de la representación del personal es la de informar a sus representados sobre “los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales” (art. 64.7.e ET). Esta competencia informativa incluiría ahora, de forma expresa, las cuestiones medioambientales vinculadas a la actividad general de la empresa y a un elenco importante de decisiones particulares adoptadas por ella.
- Para poder desarrollar las tareas de consulta y vigilancia de manera adecuada, deviene esencial proporcionar formación a los representantes. Por ello, se considera oportuno incrementar el crédito horario disponible para este colectivo. Sin embargo, para evitar que estas nuevas horas se destinen a otras tareas (por ejemplo, por entender que otras labores son más relevantes que la cuestión medioambiental), se podría prever expresamente que el crédito horario se incrementa en un determinado porcentaje con la única finalidad de realizar tareas relacionadas con cuestiones medioambientales, especialmente, la formación. El porcentaje de incremento podría cifrarse en diez, para que no sea excesiva la carga

---

<sup>100</sup> CANALDA CRIADO, S., “La representación de los intereses de los trabajadores...”, *op. cit.*, p. 14.

empresarial (ello supondría, como mínimo, una hora y media mensual para estas cuestiones, con el máximo de 4 por representante, en función de la escala de representados prevista en el ET).

La formación en materia medioambiental deviene un aspecto aún más esencial tras la *Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión*, en proceso de transposición en el ordenamiento español. Dentro del ámbito de aplicación de esta norma se encuentra la protección de las personas que informen de infracciones del Derecho de la UE en materia de protección del medio ambiente (art. 2.1.a.v)), estando incluidos dentro del ámbito de aplicación personal de esta norma las personas con condición de trabajadores en el sentido del artículo 45.1 TFUE (art. 4.1.a)<sup>101</sup>.

- Finalmente, convendría explicitar en la nueva regulación que, en aras de garantizar la adecuación y utilidad de los informes emitidos por los representantes de los trabajadores, estos podrán contar con el asesoramiento de expertos especializados en cuestiones medioambientales (a los que se les extenderá también el deber de sigilo como señala el artículo 65.2 ET).

Estas mayores competencias, formación e intervención de la representación del personal en la materia medioambiental se prevé que puedan redundar en una mayor sensibilización en esta cuestión a la hora de negociar o renegociar convenios colectivos. Como ha señalado la doctrina, estos derechos de información y consulta *forman un binomio consolidado por los mandatos estatutarios referidos (art. 64 ET) que es la antesala de la negociación de un convenio colectivo*<sup>102</sup>. Más aún cuando esta mayor sensibilización se haya trasladado al conjunto de la plantilla que, de este modo, podría respaldar en mayor medida la consecución de este tipo de acuerdos.

### 3.2. Segunda opción (progresista)

Por otro lado, la *opción más progresista* consistiría en dar un paso adicional en la lucha contra el cambio climático y la labor de la representación de las personas trabajadoras en materia medioambiental. Para conseguirlo, se podrían realizar las siguientes reformas:

- Crear legalmente la figura del “Delegado de medioambiente” o “Delegado medioambiental” en la empresa<sup>103</sup>. Esta figura ya ha sido creada en diversos convenios colectivos, con gran parecido a los Delegados de Prevención, aunque con regulaciones dispares en los distintos convenios<sup>104</sup>. De entre las diversas opciones posibles, se considera más apropiado designar a estos delegados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación. A diferencia de la regulación de algunos convenios colectivos, no

<sup>101</sup> Sobre las reformas que deberían hacerse a esta Directiva para mejorar su contenido desde la perspectiva medioambiental, *vid.* LHERNOULD, J.-P., “Une Europe sociale durable en 2030 ?...”, *op. cit.*, p. 5/9.

<sup>102</sup> PÉREZ AMORÓS, F., “Derecho de información de los representantes...”, *op. cit.* (112).

<sup>103</sup> En esta misma línea, señalando el deseable impulso legal del Delegado medioambiental, CANALDA CRIADO, S., “La representación de los intereses de los trabajadores...”, *op. cit.*, pp. 16-18.

<sup>104</sup> Pueden consultarse las diferentes regulaciones convencionales en CANALDA CRIADO, S., “La representación de los intereses de los trabajadores...”, *op. cit.*

se considera conveniente hacer coincidir en la misma persona las condiciones de Delegado de Prevención y Delegado Medioambiental debido a que ello podría suponer una carga de trabajo y formación excesiva que podría comprometer el correcto desempeño de estas dos funciones tan relevantes en el seno de la empresa<sup>105</sup>.

Para facilitar su implantación (ya conocida por el tejido empresarial), podría ser una buena opción establecer una regulación como la prevista en el artículo 35 de la LPRL, respecto al número de delegados, su modo de designación, y la posibilidad de que la negociación colectiva establezca otros sistemas de designación y/o la mejora de lo previsto en la norma legal.

En cuanto a sus competencias, estas deberían englobar el derecho de información y consulta mencionado en la propuesta anterior, al tener asumidas las funciones específicas en materia medioambiental, pero no solo estas. Así, se podrían incluir competencias como las siguientes, recogidas ya en multitud de normas negociadas (a semejanza del Delegado de Prevención -art. 36.1 LPRL-)<sup>106</sup>:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental<sup>107</sup>.

---

<sup>105</sup> En este mismo sentido, RIVAS VALLEJO, M. P., “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *op. cit.* (12). No obstante, sobre la base de la regulación propuesta, las empresas con menos de 31 personas trabajadoras podrían ver coincidir ambas figuras, con el problema de eficacia señalado.

<sup>106</sup> Esta figura -así como sus funciones y competencias- ha sido recogida por multitud de convenios, entre ellos (por orden cronológico): artículo 9 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Centro de Empleo, Estudios y Formación, S.L.U (CEMEF) (BO Valencia de 9 de enero de 2015, núm. 5); artículo 62 del Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales (BO Valencia de 6 de marzo de 2018, núm. 46); artículo 68 del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE de 20 de agosto de 2019, núm. 199); artículo 67 del Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de piles para peletería (BOE de 2 de octubre de 2019, núm. 237); artículos 16-20 del VI Acuerdo de la mesa sectorial para la valoración energética en la industria andaluza del cemento (BO Junta de Andalucía de 28 de octubre de 2019, núm. 208); Anexo 8 del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE de 17 de junio de 2020, núm. 169); artículo 58 del Convenio colectivo de Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz (BOE de 17 de agosto de 2020, núm. 221); artículos 71-72 del XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE de 19 de julio de 2021, núm. 171); artículo 31 del Convenio colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, S.L. (BOE Bizkaia de 4 de marzo de 2022, núm. 44); artículo 64 del V Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE de 9 de marzo de 2022, núm. 58); disposición complementaria séptima del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas (BOE de 13 de julio de 2022, núm. 167); artículo 41 del Convenio colectivo de trabajo para el comercio en general de la provincia de Jaén (BOE Jaén de 3 de agosto de 2022, núm. 150).

<sup>107</sup> En este punto, la función de estos Delgados puede ser esencial para evitar estrategias empresariales de *greenwashing* que, sin embargo, dañan el medioambiente. Ejemplo de ello son muchos programas de compensación de huella de carbono o “carbon offsets”. Esta práctica ha sido puesta de manifiesto en un reciente informe, de noviembre de 2021, en el que se estima que “al menos el 52% de las compensaciones de carbono aprobadas se asignaron a proyectos que muy probablemente se habrían construido de todos modos. Además de desperdiciar recursos escasos, estimamos que la venta de estas compensaciones a los contaminadores regulados ha aumentado sustancialmente las emisiones globales de dióxido de carbono” (traducción propia). CALEL, R., COLMER, J., DECHEZLEPRÉTRE, A. y GLACHANT, M., *Do Carbon Offsets Offset Carbon?*, Centre for Climate Change Economics and Policy Working Paper 398/Grantham

- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas destinadas a la plantilla de la empresa en materia medioambiental, con el objetivo de mejorar el conocimiento de los problemas de esta naturaleza.
- Difusión de información medioambiental entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución y cumplimiento de la normativa medioambiental, así como en las políticas, acciones y objetivos medioambientales establecidos por la empresa.
- Seguimiento, con vistas a su optimización, del uso de materias primas, recursos naturales y energía.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental, así como en las políticas, acciones y objetivos medioambientales establecidos por la empresa.
- Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a la mejora de la situación medioambiental (entre ellas, reducción de los riesgos medioambientales y mejora de la gestión ambiental), en especial, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.

Como puede observarse, dentro de estas competencias se considera necesario incluir el derecho de iniciativa de estos Delegados, esto es, la posibilidad de que propongan a la empresa medidas que ayuden a prevenir o reducir los riesgos medioambientales, reducir el impacto medioambiental de la actividad de la empresa y mejorar la gestión medioambiental<sup>108</sup>.

---

Research Institute on Climate Change and the Environment Working Paper 371, London: London School of Economics and Political Science, noviembre de 2021, disponible en <https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/publication/do-carbon-offsets-offset-carbon/>.

Esta situación es especialmente llamativa si se tiene en cuenta el informe realizado por el *Columbia Center on Sustainable Investment* en 2021. Este informe se centra en analizar las políticas medioambientales publicitadas por 35 empresas dedicadas a siete de los sectores más contaminante (gas y petróleo, minería, productos químicos, servicios públicos, cemento, acero y procesamiento de alimentos), que, en conjunto, representan el 64% de las emisiones globales de gases de efecto invernadero. Estas compañías recurren de manera muy habitual a los *carbon offsets*, señalando, además, que los “*los proyectos de compensación a menudo han permitido a los contaminadores continuar con sus negocios como de costumbre sin cumplir los resultados que prometen*” (traducción propia). Este estudio señala como las razones por las que se presenta esta situación respecto de los *carbon offsets*: 1) el almacenamiento de carbono en sistemas naturales (como árboles), es inherentemente temporal y altamente reversible; 2) la mayoría de los esquemas de compensación de carbono no eliminan activamente el dióxido de carbono de la atmósfera (más bien, previenen actividades contaminantes hipotéticas en el futuro); 3) los mercados de compensación son voluntarios y no están regulados; 4) las empresas no están obligadas a divulgar las compras de compensación; 5) el mercado está fragmentado y genera desconfianza; 6) la disponibilidad barata de compensaciones dificulta los esfuerzos para persuadir a las empresas de que busquen una descarbonización seria. Ampliamente, *vid.* ARNOLD, J. y TOLEDANO, P., *Corporate Net-Zero Pledges: The Bad and the Ugly*, Columbia Center on Sustainable Investment, 30 de noviembre de 2021, disponible en [https://ccsi.columbia.edu/sites/default/files/content/Corporate%20Net-Zero%20Pledges%20\(2\).pdf](https://ccsi.columbia.edu/sites/default/files/content/Corporate%20Net-Zero%20Pledges%20(2).pdf)

<sup>108</sup> En esta línea, artículo 31 del Convenio colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, S.L., artículo 68 del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines; artículo 72 del XX Convenio colectivo general

La creación de esta figura exigiría que la empresa le proporcionara los medios y la formación en materia medioambiental que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Esta formación se debería facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y debería adaptarse a la evolución de la cuestión, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación sería considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podría recaer en ningún caso sobre los Delegados de Medioambiente (todo ello en sintonía con el artículo 37.2 LPRL).

Como este Delgado ya sería un representante de las personas trabajadoras, contaría con las garantías de estos, entre ellas, el crédito horario. Sin embargo, dado que sus funciones serían más amplias que las del resto de representantes, además, en una materia tan compleja y relativamente novedosa como el medio ambiente y su vinculación con el trabajo, se considera oportuno conceder a estas personas un crédito horario específico y acumulable a su crédito general como representante del personal (como ya lo hacen algunos convenios colectivos<sup>109</sup>). Este crédito podría oscilar entre unas 10-20 horas mensuales y sería importante que el mismo se vedara a la posible acumulación en otros miembros de la representación (como así lo prevé, por ejemplo, el VI Acuerdo de la mesa sectorial para la valoración energética en la industria andaluza del cemento).

Como no podría ser de otro modo, a estos Delegados les sería de aplicación lo dispuesto en el artículo 65.2 del ET en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

- Para que la dirección de la empresa y los Delegados de Medioambiente tengan un foro donde debatir de manera conjunta, sería recomendable la creación de un Comité de Medioambiente o un Comité Medioambiental, a semejanza del Comité de Seguridad y Salud en materia de prevención del art. 38 LPRL<sup>110</sup>.

A este respecto, la propia OIT ha señalado la oportunidad de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores creen “comités de medio ambiente en los planos empresarial o sectorial” para *entablar un diálogo sobre las dimensiones medioambientales de la recuperación, así como los aspectos económicos y sociales conexos, como la seguridad y salud en el trabajo, los salarios, las horas de trabajo, la productividad, la resiliencia de las empresas y*

---

de la industria química; disposición complementaria séptima del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas; y artículo 9 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa CEMEF, antes citados.

<sup>109</sup> Entre otros, el VI Acuerdo de la mesa sectorial para la valoración energética en la industria andaluza del cemento; el Convenio colectivo de trabajo de la empresa CEMEF (citados ambos anteriormente); y el Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOE Cantabria de 3 de agosto de 2007, núm. 151).

<sup>110</sup> Como así lo hacen también algunos convenios como, por ejemplo, el Convenio colectivo de trabajo de la empresa CEMEF; y el Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

*las competencias*<sup>111</sup>. Igualmente, recordemos que el establecimiento de comisiones mixtas paritarias de trabajadores y empresarios para tratar los asuntos referentes al cambio climático y medio ambiente en la empresa fue una de las recomendaciones realizadas por la Asamblea Ciudadana del Cambio Climático.

Así, este nuevo Comité se constituiría en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores o aquellas cuya actividad sea especialmente sensible en materia medioambiental.

Las competencias que podría asumir este Comité, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica (al menos, trimestralmente) de las actuaciones de la empresa en materia medioambiental, podrían ser:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de planes y programas medioambientales de la empresa. En este apartado, podría debatirse acerca de la conveniencia o no de incorporar el deber empresarial de realizar una “Estrategia medioambiental” de manera obligatoria, debatida en el seno de este Comité, en sentido similar a los Planes de Igualdad. No obstante, en caso de proceder a la incorporación de tal obligación, se considera excesivo exigirla a empresas de 50 o más trabajadores en general, por la carga que ello supone para las empresas (tal y como se ha puesto de manifiesto este último año en materia de planes de igualdad). Por ello, se podría valorar la posibilidad de hacer coincidir el ámbito de aplicación temporal y personal de esta obligación con el referido en la Propuesta de Directiva europea sobre información corporativa en materia de sostenibilidad, de 21 de abril de 2021 (si, finalmente, resulta aprobada). Recordemos que esta reforma ampliaría las empresas obligadas a emitir públicamente este tipo de información, ampliando también el contenido de la misma. Estas empresas, al estar ya obligadas a elaborar esta información para su puesta en público, tendrían menos problemas para debatir con los Delegados de Medioambiente una Estrategia medioambiental en línea con la lucha contra el cambio climático.

Esta Estrategia debería establecer prioridades empresariales en esta materia y objetivos medibles (cualitativa o cuantitativamente) para la empresa en un lapso temporal determinado<sup>112</sup>. Asimismo, debería incluir un cronograma de implementación y los recursos y medios asignados al plan de acción. También debería definir los roles y responsabilidades de los distintos interesados (la dirección de la empresa, la representación del personal y el propio personal). Finalmente, debería incorporarse un

---

<sup>111</sup> OIT, *El papel de la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos*, 340.ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2020 (GB.340/POL/1), apartado 7.

<sup>112</sup> Requisitos considerados necesarios en el Informe elaborado por la Red Española del Pacto Mundial en 2022 (p. 4).

sistema de evaluación y control de esta Estrategia, para garantizar su efectiva puesta en marcha<sup>113</sup>.

- Promover iniciativas para la reducción del impacto medioambiental de la empresa, proponiendo a la empresa la mejora de las acciones desarrolladas hasta el momento o la corrección de deficiencias existentes.

#### **IV. Conclusiones**

En la actualidad, el cambio climático es una realidad innegable. Hemos llegado a un momento crítico en el que el único paso posible es seguir hacia delante en la lucha contra este fenómeno que amenaza el planeta tal y como lo conocemos. La emergencia climática ya no es solo un discurso científico, sino también político en todas las instancias. La Organización de las Naciones Unidas, la OIT, la UE... todas coinciden en la urgencia de tomar medidas y de hacerlo de manera contundente antes de que sea demasiado tarde. Los Estados han comenzado en esta senda, en busca de la tan ansiada y, al mismo tiempo, desconocida, transición ecológica. Francia ha sido el Estado miembro pionero en esta materia, yendo por delante de la regulación europea en varias ocasiones. España, por su parte, comenzó a dar pasos en esta línea años atrás, pero el impulso se produjo en los años 2020-2021. Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer.

Es comúnmente aceptado que el cambio climático es un fenómeno global y, como tal, solo globalmente podremos atajarlo. De este modo, es necesario contar con la colaboración de todos: instituciones públicas nacionales, internacionales y supranacionales; ciudadanía; personas trabajadoras; empresas; organizaciones; etc.

Desde la perspectiva laboral, las empresas y las personas trabajadoras pueden llegar a desempeñar un papel muy importante en este reto colosal. Las empresas son las causantes de gran parte de los gases de efecto invernadero, por lo que conseguir compromisos efectivos y eficaces de estas para reducir su impacto medioambiental, podría ayudarnos a conseguir la meta de la neutralidad de carbono que la UE se ha comprometido a cumplir. Sin embargo, los datos no son del todo favorables por el momento. Más allá del reconocimiento de políticas generales y compromisos políticos, lo cierto es que pocas empresas se comprometen de manera real y vinculante a cumplir objetivos de lucha contra el cambio climático. Para conseguir revertir esta situación, se propone fomentar la participación de las personas trabajadoras, a través de sus representantes, en las cuestiones medioambientales de la empresa.

La legislación está tratando de incentivar a las empresas para que suscriban compromisos medioambientales, pero, en cambio, se otorgan pocas competencias a la representación del personal para que ejerzan de motor de cambio en este aspecto (lo cual deviene muy

---

<sup>113</sup> Sobre el contenido de esta estrategia, véase ampliamente LHERNOULD, J.-P., “Une Europe sociale durable en 2030 ?...”, *op. cit.*, pp. 6-7/9, si bien este autor circunscribe la determinación de su contenido al ámbito de un Acuerdo europeo intersectorial autónomo relativo a los efectos sobre el empleo de la transición ecológica, similar al adoptado en materia de digitalización.

importante, por ser uno de los actores clave para ello, junto con los clientes) o que, al menos, puedan desarrollar tareas de vigilancia y control de los compromisos asumidos. No cabe duda de que el cambio climático es ampliamente conocido, pero negociar sobre sus efectos, cómo mitigarlos y cómo tratar de luchar contra él, no es tarea nada sencilla. Por ello, en este trabajo se proponen dos alternativas para aumentar las competencias y habilidades de los representantes del personal en esta materia, sobre la base de lo estudiado respecto de la reforma legislativa francesa.

La primera alternativa, de cariz más conservador, consistiría en ampliar las competencias de información y, sobre todo, de consulta, de los representantes del personal respecto de las consecuencias medioambientales de la actividad de la empresa y de determinadas decisiones empresariales. Todo ello sin olvidar una labor fundamental de vigilancia y control, unida a una competencia de colaboración en la mejora de la acción medioambiental de la empresa. Esto debería completarse con un incremento del crédito horario destinado exclusivamente a la materia medioambiental (sobre todo, formación especializada).

La segunda alternativa, más progresista pero que, dado el momento de emergencia actual, se considera la más idónea, consistiría en dar un paso adicional a lo señalado en la propuesta anterior, creando la figura del Delegado de Medioambiente o Delegado Medioambiental, a semejanza del Delegado de Prevención (quien ejercería las funciones específicas en materia medioambiental). Igualmente, se considera pertinente la creación del Comité de Medioambiente o Comité Medioambiental, a semejanza del Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia medioambiental.

Estas mayores competencias, formación e intervención de la representación del personal en la materia medioambiental se prevé que pueda redundar en una mayor sensibilización en esta cuestión a la hora de negociar o renegociar convenios colectivos. Más aún cuando esta mayor sensibilización se haya trasladado al conjunto de la plantilla que, de este modo, podría respaldar en mayor medida la consecución de este tipo de acuerdos.

De cuanto antecede, puede extraerse una conclusión general: aún queda mucho por hacer, pero hay herramientas para conseguirlo. El problema, como en muchas otras ocasiones, es conseguir los consensos necesarios para que una propuesta de solución salga adelante. Sin embargo, si ahora no es un buen momento para debatir sobre esta cuestión, ¿cuándo lo será? Cerrar los ojos ante este problema no lo hará desaparecer, sino todo lo contrario; hará que lleguemos tarde a combatirlo. Como señalara António Guterres, Secretario General de Naciones Unidas, *“no actuar ahora comprometería nuestra última oportunidad de detener el cambio climático. No sólo sería inmoral, sino también suicida”*.

## Referencias bibliográficas

ÁLVAREZ CUESTA, H., “El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa”, *Lan Harremanak*, 2019, núm. 42, versión electrónica.

ÁLVAREZ CUESTA, H., “La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2022, núm. 469, pp. 89-120.

ARNOLD, J. y TOLEDANO, P., *Corporate Net-Zero Pledges: The Bad and the Ugly*, Columbia Center on Sustainable Investment, 30 de noviembre de 2021, disponible en [https://ccsi.columbia.edu/sites/default/files/content/Corporate%20Net-Zero%20Pledges%20\(2\).pdf](https://ccsi.columbia.edu/sites/default/files/content/Corporate%20Net-Zero%20Pledges%20(2).pdf)

BUGADA, A., “La négociation collective environnementale”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1317, versión electrónica.

CALEL, R., COLMER, J., DECHEZLEPRÊTRE, A. y GLACHANT, M., *Do Carbon Offsets Offset Carbon?*, Centre for Climate Change Economics and Policy Working Paper 398/Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment Working Paper 371, London: London School of Economics and Political Science, noviembre de 2021, disponible en <https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/publication/do-carbon-offsets-offset-carbon/>

CANALDA CRIADO, S., “La representación de los intereses de los trabajadores en materia medioambiental: la creación convencional de los delegados medioambientales”, VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020.

CASADO, A. “Loi portant lutte contre le dérèglement climatique : l'incomplétude législative face à l'urgence environnementale”, *Bulletin Joly Travail*, septiembre 2021, núm. 9, versión electrónica.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C. y CANALDA CRIADO, S., *Agreement: A Green Mentality for Collective Bargaining: the Spanish Report*, ADAPT, Bérghamo University Press, 2020.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C., “La gobernanza colectiva para una transición ecolaboral justa: el papel de la negociación colectiva”, en MIÑARRO YANINI, M. (Ed.), *Cambio climático y Derecho Social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA Editorial, Jaén, noviembre de 2021, pp. 97-123 (103).

CHACARTEGUI JÁVEGA, C., “Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva”, en CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 17-48.

DESBARATS, I., “L'environnement et la norme sociale française”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1314, versión electrónica.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., “Diálogo social y Nuevo Pacto Verde: la libertad de empresa como límite”, *Revista de Derecho Social*, abril 2022, núm. 98, pp. 105-222.

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., “Una nueva modificación de la legislación laboral para transponer Derecho comunitario: la Ley 38/2007 y las Directivas 2002/14/CE, sobre información y consulta de los trabajadores, y 2002/74/CE, sobre su protección en caso de insolvencia empresarial”, *Revista Relaciones Laborales*, 8 de abril de 2008, núm. 7, versión electrónica.

GUTIÉRREZ PÉREZ, M., “La protección del medio ambiente como factor condicionante de las relaciones laborales”, *Aranzadi Social*, mayo 2010, Vol. 3, núm. 3, pp. 95-124.

HÉAS, F., “La protection de l’environnement en Droit français du Travail”, en MELLA MÉNDEZ, L. (dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. Cambios en la relación laboral individual y nuevos retos para el contrato de trabajo (España, Portugal, México, Francia), Volumen IV*, Peter Lang, Berna, 2017, pp. 193-208.

KERBOURC’H, J-Y., “Les prérogatives d’ordre environnemental du comité social et économique”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1316, versión electrónica.

LENOIR, N., MAKLAKOVA A. y RUDATSIKIRA, S., “La transparence, une exigence de conformité qui s’impose aux entreprises et aux ONG comme acteurs globaux”, *Le Monde du droit*, febrero de 2021, disponible en <https://www.lemondedudroit.fr/decryptages/74114-transparence-exigence-conformite-entreprises-ong-acteurs-globaux.html>

LEPAGE, C., “Droit de l’environnement et droit du travail”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1313, versión electrónica.

LHERNOULD, J.-P., “Une Europe sociale durable en 2030 ? Petit exercice de futurologie”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1315, versión electrónica.

LIDÓN LARA ORTIZ, M., “Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático”, en MIÑARRO YANINI, M. (Ed.), *Cambio climático y Derecho Social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA Editorial, Jaén, noviembre de 2021, pp. 15-41 (21-22).

MARÍN MARTÍNEZ, F., *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*, Tesis doctoral (Dir. A. Blasco Pellicer), Valencia, Universitat de València, 2015.

MARTÍ MOYA, V., “El incesante proceso de positivización de la responsabilidad social en la UE: de la información no financiera al informe de sostenibilidad”, *La Ley Mercantil*, julio-agosto 2022, núm. 93, versión electrónica.

MIÑARRO YANINI, M., “El futuro será verde o no será: las herramientas para una transición social ecológica justa”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, julio-agosto 2022, núm. 469, pp. 5-14.

MIÑARRO YANINI, M., “Introducción: el papel del Derecho para garantizar una transición ecológica justa”, en MIÑARRO YANINI, M. (Ed.), *Cambio climático y Derecho Social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA Editorial, Jaén, noviembre de 2021, pp. 7-13.

NOVITZ, T., “El enfoque de la sostenibilidad en la OIT y la representación colectiva de los trabajadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, 2020, Vol. 139, núm. 4, pp. 507-529.

PÉREZ AMORÓS, F., “Derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa en materia de medio ambiente: un derecho emergente con futuro”, en CARRERAS, J., HABOBA, S. y LOBATO, J. (comps.), *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo, Volumen II*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020, pp. 103-115.

PÉREZ AMORÓS, F., “Derecho del Trabajo, derecho al empleo y medio ambiente”, en MELLA MÉNDEZ, L. (dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. Cambios en la relación laboral individual y nuevos retos para el contrato de trabajo (España, Portugal, México, Francia), Volumen IV*, Peter Lang, Berna, 2017, pp. 209-238.

PLAZA MARTIN, C., “La emergencia de asambleas ciudadanas de cambio climático en la Unión Europea. El caso de España”, *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, enero-junio 2022, núm. 124, pp. 45-76.

RIVAS VALLEJO, M. P., “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *Tribunal Social: Revista de seguridad social y laboral*, 1999, núm. 103, pp. 9-26.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “Medio ambiente y relaciones de trabajo”, *Temas Laborales*, 1999, núm. 50, pp. 7-17.

TEYSSIÉ, B., “L’environnement et la farandole des normes”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1312, versión electrónica.

TEYSSIÉ, B., “L’environnement, l’entreprise et la norme”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1322, versión electrónica.