

LOS RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA VERDE¹
CHALLENGES OF GREEN COLLECTIVE BARGAINING
ELS REPTES DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA VERDA

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León

halvc@unileon.es

Data de recepció: 12 de gener de 2025 / Data d'acceptació: 20 de març de 2025

RESUMEN: El 14 de abril de 2023 se aprueba en el pleno del Consejo Económico y Social Europeo el Dictamen exploratorio sobre “Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro”. Este Dictamen parte de la importancia de la protección del medioambiente y la lucha contra el cambio climático y señala cómo la transición ecológica puede constituir un punto más central de la negociación colectiva para hacer frente a los retos que se plantean y realiza una enumeración de posibles contenidos. En las páginas siguientes se examinan las materias propuestas y se reflexiona sobre las cláusulas convencionales que en la práctica están regulando la prevención de riesgos laborales causados por el cambio climático, las competencias verdes, la participación medioambiental de las personas trabajadoras, la movilidad sostenible o la transición justa.

ABSTRACT: On 14 April 2023, the exploratory opinion on ‘Green collective bargaining: good practices and future prospects’ was adopted at the plenary session of the European Economic and Social Council. This opinion starts from

¹ Esta investigación ha sido realizada en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado “La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva”.

the importance of environmental protection and the fight against climate change and points out how the green transition can be a more central focus of collective bargaining to meet the challenges ahead and lists possible contents. The following pages look at the proposed subjects and reflect on the clauses that in practice are regulating the prevention of occupational hazards caused by climate change, green skills, environmental participation of workers, sustainable mobility or just transition.

RESUM: El 14 d'abril de 2023 s'aprova en el ple del Consell Econòmic i Social Europeu el Dictamen exploratori sobre "Negociació col·lectiva verda: bones pràctiques i perspectives de futur". Aquest Dictamen parteix de la importància de la protecció del medi ambient i la lluita contra el canvi climàtic i assenyala com la transició ecològica pot constituir un punt més central de la negociació col·lectiva per a fer front als reptes que es plantegen, i realitza una enumeració de possibles continguts. En les pàgines següents s'examinen les matèries proposades i es reflexiona sobre les clàusules convencionals que en la pràctica estan regulant la prevenció de riscos laborals causats pel canvi climàtic, les competències verdes, la participació mediambiental de les persones treballadores, la mobilitat sostenible o la transició justa.

PALABRAS CLAVE: negociación colectiva – cambio climático – transición justa – prevención de riesgos laborales – competencias verdes – participación en la empresa

KEYWORDS: collective bargaining – climate change – just transition – workplace risk prevention – green skills – worker participation

PARAULES CLAU: negociació col·lectiva – canvi climàtic – transició justa – prevenció de riscos laborals – competències verdes – participació en l'empresa

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN: EL DICTAMEN DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO COMO CIMIENTO. II. ELENCO DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES “VERDES”. 1. La protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático. 2. La recualificación verde: nuevas competencias. 3. La participación de las personas trabajadoras en la transición ecológica. 4. La reorganización del tiempo de trabajo y la movilidad sostenible en pos de una transición verde. 5. En busca de una transición ecológica justa. III. CONCLUSIONES. IV. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN: EL DICTAMEN DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO COMO CIMIENTOS

El 14 de abril de 2023 se aprueba en el pleno del Consejo Económico y Social Europeo (en adelante CESE) el Dictamen exploratorio sobre “Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro” por una abrumadora mayoría.

El Dictamen parte de la importancia de la protección del medioambiente y la lucha contra el cambio climático y señala cómo la transición ecológica puede constituir un punto más central de la negociación colectiva en los niveles adecuados para hacer frente a los retos que se plantean, incluidos los costes para las empresas.

Divide los efectos sobre el medioambiente de las cláusulas negociales verdes en directos o indirectos y realiza una enumeración de posibles contenidos:

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

En sus propias palabras, el CESE ya había puesto de manifiesto que la transición ecológica estaba afectando de forma significativa al empleo y a las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, en su Dictamen sobre transición energética y políticas de mercado de trabajo de 2023.

En este sentido, los puntos críticos se centran en la incidencia en el empleo y en la cohesión territorial y social, la creación de empleos, las transiciones entre

diferentes sectores de actividad y la formación y reciclaje de los trabajadores para que adquieran las capacidades necesarias, la especial vulnerabilidad de los trabajadores de mayor edad, la salud y la seguridad en el trabajo, la movilidad en las ciudades para acceder a los lugares de trabajo, la eficiencia energética en la actividad productiva y en el desempeño del trabajo son cuestiones que pueden abordarse en la negociación colectiva, siempre con la debida perspectiva de género.

El CESE respalda las grandes potencialidades y numerosos beneficios de una negociación colectiva verde en la promoción de la sostenibilidad ambiental, la descarbonización de la economía, la economía circular y la lucha contra el cambio climático, dada la importante contribución a la consecución de esos objetivos de aspectos propios de sus competencias, como la movilidad de las personas empleadas, las formas de organización del trabajo, la capacitación de las plantillas para facilitar los procesos de transición ecológica, la garantía de entornos seguros y saludables, o las cuestiones de género, etc.².

El Dictamen califica a la negociación colectiva como “una herramienta de adaptación del mundo del trabajo al nuevo desafío de un modelo productivo sostenible integralmente” y vuelve a señalar algunos contenidos posibles para su abordaje por los agentes sociales, haciendo especial hincapié en la participación en la empresa de las personas trabajadoras:

- a) la promoción de los derechos de información y consulta de la representación laboral sobre el comportamiento de la empresa en la adaptación al cambio climático, de conformidad con las normas y prácticas nacionales;
- b) la promoción de la capacitación de las personas trabajadoras en la materia;
- c) la inclusión de cláusulas para fomentar la participación de las personas trabajadoras en cuestiones medioambientales y en los comités competentes en materia de medio ambiente, cuando existan, en aquellas

² Declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos, de 30 de mayo de 2017, sobre el aprovechamiento del potencial de la economía verde para la creación de empleo, o en la Recomendación Conjunta, de 7 de octubre de 2021, sobre la economía circular en el marco del diálogo social

empresas de cada sector que hayan adquirido certificación ambiental, según la normativa ISO 14001 o EMAS;

- d) la promoción de la constitución de órganos paritarios específicos en materia de ambiente, en la medida de lo posible, o bien la asunción de competencias en materia de medio ambiente y transición justa por el Comité de Seguridad y Salud.

Tras este somero resumen del contenido del Dictamen, al cual cabe calificar como ambicioso, genérico y programático, sin por ello minusvalorar el avance que supone impulsar el contenido medioambiental en la negociación colectiva, siquiera para sensibilizar a empresas y personas trabajadoras y para difundir y formar sobre determinados conceptos.

A continuación, procede profundizar en el recorrido convencional de los temas abiertos por el CESE en el ámbito español³, los cuales pueden ser resumidos en los siguientes:

- a) el impacto de la actividad de las empresas en el medio ambiente, en particular, la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del medio ambiente y del cambio climático;
- b) el impacto de la transformación ecológica en la actividad de una empresa por lo que respecta a los cambios en los perfiles profesionales y las competencias de las personas trabajadoras;
- c) las funciones de supervisión y control del contenido convencional verde;
- d) la participación de las personas trabajadoras en materia de protección medioambiental;
- e) los cambios en la organización de la empresa: desde la reducción del tiempo de trabajo hasta la movilidad;
- f) la variable de género en los procesos de transición verde justa;
- g) la incidencia en el empleo y en la cohesión social y territorial.

Para llevar a cabo el análisis propuesto, se han examinado los convenios colectivos de carácter estatutario en vigor que, a lo largo de su articulado, contienen alguna mención o regulación, más o menos acabada, relacionada con

³ Una inmejorable visión comparada en Escribano Gutiérrez, Juan y Tomassetti, Paolo, "Bargaining for sustainable development and just transition: a mixed picture from the agreement EU Project", *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 10, 2021.

las materias expuestas. El estudio ha sido llevado a cabo mediante la utilización de la base de datos facilitada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. De los resultados extraídos se han utilizado para la investigación aquellos textos que contienen el ejemplo paradigmático que se quiere mostrar, sin llevar a cabo una recopilación pormenorizada de cuantos repiten el mismo contenido. De igual modo, se destacan, a lo largo de las siguientes páginas, cuantas cláusulas pueden servir de muestra de buena práctica.

Conviene, no obstante, rebajar las expectativas desde el principio, si bien el contenido verde ha comenzado a introducirse en el articulado de algunos pactos⁴, mayoritariamente en sectores que consideran dicho contenido como un beneficio reputacional, dista de ser una materia que aparezca en todas las negociaciones.

De hecho, lo más habitual es que exista una mera mención de carácter programático con escaso contenido normativo u obligatorio⁵ (con niveles de exigibilidad muy reducidos⁶), al margen de su posible desarrollo en posteriores negociaciones o como ideario de la empresa que posibilite ceñir su actividad productiva a su cumplimiento. En otros convenios, incluso de empresas del IBEX 35, no aparece ni siquiera una mención o alguno de los contenidos a continuación estudiados⁷, dado que este tipo de materias convencionales no forman parte prioritaria, todavía, de la agenda de los sujetos negociadores⁸ y cabe cuestionar si a corto plazo va a desaparecer.

En resumen, a lo largo de las siguientes páginas, se destacarán aquellos sectores y empresas que han sido pioneros en la regulación convencional de

⁴ Chacartegui Jávega, Consuelo y Canalda Criado, Sergio, *Labour and Environmental Sustainability. Spanish Report*, Bérnago, ADAPT University Press, 2020.

⁵ Art. 76 III Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía (BOE núm. 126, 21 de mayo de 2024); art. 133 V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, 17 de junio de 2020); art. 176 III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. (BOE núm. 52, 28 de febrero de 2024).

⁶ Rivas Vallejo, M^a Pilar, "La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales", *Tribuna Social*, núm. 103, 1999, p. 22.

⁷ IV Convenio colectivo del Grupo Enagás (BOE núm. 101, 25 de abril de 2024); Convenio colectivo de Ferrovial Servicios, SA, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (BOE núm. 23, 26 de enero de 2018); VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, 2 de marzo de 2021); Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (BOE núm. 219, 12 de septiembre de 2022).

⁸ Escribano Gutiérrez, Juan, "Diálogo social y Nuevo Pacto Verde: la libertad de empresa como límite", *Revista Derecho Social*, núm. 98, 2022.

este tipo de materias, muchas veces por el tipo de industria a la que pertenecen, y si poco a poco (a día de hoy) observar si comienzan a extenderse a sectores más tradicionales y *a priori* alejados de este tipo de contenido⁹.

II. ELENCO DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES “VERDES”

1. La protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático

Varias son las llamadas que la norma heterónoma realiza a la negociación colectiva para la regulación de las medidas protectoras de las personas trabajadoras frente a los riesgos provocados por el cambio climático.

La primera de ellas aparece en el RD-Ley 4/2023, de 11 de mayo, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas, el cual encomienda a los convenios colectivos concretar la prohibición de desarrollar determinadas tareas a las personas trabajadoras que tengan que realizarlas al aire libre cuando concurren fenómenos meteorológicos extremos en atención al sector, características de la actividad y organización del trabajo en la empresa.

Más recientemente, el RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, además de incorporar nuevos permisos retribuidos frente a fenómenos extremos como las olas de calor o las DANAS dirigidos a proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos causados

⁹ Chacartegui Jávega, Consuelo, *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*, Albacete, Bomarzo, 2018, p. 75.

por los efectos del cambio climático¹⁰, introduce un nuevo párrafo en el art. 85 ET: “Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”.

Este precepto supone una llamada de atención a los sujetos negociadores sobre este contenido. Sin embargo, no recoge un deber específico de acuerdo, sino una obligación genérica de negociar. La opción descartada hubiera consistido en el establecimiento de una regla expresa que exigiera la elaboración (pactada o subsidiariamente informada) de estos protocolos¹¹, a semejanza de los existentes en otras materias vinculadas con la igualdad y la seguridad y salud.

Con todo, conviene valorar positivamente esta llamada de atención a los agentes negociales (que falta en el V AENC) para que, bien incorporen su contenido al convenio para que esté dotado de fuerza vinculante, bien para forzar a la evaluación de estos riesgos y a la adopción de medidas y procedimientos al respecto en caso de no poder alcanzar el acuerdo necesario.

Los convenios colectivos (tímidamente), ya antes de esta última reforma legal, han comenzado a incorporar en su articulado medidas destinadas a encontrar maneras saludables y productivas de vivir y trabajar en un ambiente más cálido y sometido a fenómenos climáticos extremos, tal y como recoge el Dictamen del CESE. Así, conviene destacar, entre todas las analizadas, las siguientes como mecanismos de adaptación al cambio climático y a sus consecuencias:

- Incorporan en los planes de formación conocimientos específicos frente al estrés térmico¹².
- Reorganizan la actividad productiva y la jornada¹³, bien de forma inespecífica, sin entrar a articular un horario concreto, o bien fijando un

¹⁰ Laabas el Guennouni, Marouane, “Avances en la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático a raíz del RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre”, *Brief AEDTSS*, núm. 109, 2024.

¹¹ Cruz Villalón, Jesús, “El trabajo ante las emergencias climáticas”, 4 de diciembre de 2024, https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/trabajo-emergencias-climaticas-jesus-cruz-villalon_1327360_102.html.

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

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

período de descanso considerado tiempo de trabajo en los meses de más calor¹⁴; o limitan la actividad al aire libre a partir de una determinada hora¹⁵.

- Limitan la actividad exterior durante las olas de calor¹⁶; imponen jornada intensiva¹⁷; acuerdan su interrupción, pero recuperando las horas perdidas¹⁸; o amplían los períodos de descanso¹⁹.
- En caso de riesgo extremo, optan de nuevo por reorganizar el trabajo²⁰; por restringir el trabajo en exteriores²¹; o recudir los períodos de exposición²².
- Suministran equipos de protección individual que incluyen los relativos al daño solar y al calor²³, como cremas protectoras²⁴.
- Prevén la redacción de un protocolo de aplicación en los períodos de mayor calor²⁵.
- Crean una comisión para el estudio del impacto que esta situación puede tener en el sector y proponer las medidas preventivas y de otra índole, como posibles adaptaciones temporales de la jornada que en ningún caso serían consideradas modificaciones sustanciales de contrato de trabajo y que puedan contribuir a minimizar aquel²⁶.

¹⁴ Art. 35 II Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA. (BOE núm. 171, 23/07/2023); 13 Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (Fábrica de Esquíroz) (BO Navarra 7 de mayo de 2024).

¹⁵ Art. 12 Convenio Colectivo Provincial De Las Empresas Distribuidoras De Energía Eléctrica De La Provincia De Córdoba (2023-2025) (BO Córdoba núm. 62, 31/03/2023)

¹⁶ Art. 107 Convenio colectivo del Organismo Autónomo de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de València para los años 2022-2024 (BO Valencia núm. 88, 09/05/2023)

¹⁷ Art. 12 Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana 2022 a 2026 (BO Generalitat Valenciana núm. 9576 / 17/04/2023)

¹⁸ Art. 9 Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (2022-2026) BO Córdoba núm. 242, 21/12/2022

¹⁹ Art. 43 Convenio colectivo de la empresa Z + M, UTE (BO Zaragoza núm. 223, 28/09/2022).

²⁰ Art. 22 Convenio colectivo Mancomunidad de Caminos Zona Centro del Valle de los Pedroches y su personal laboral (BO Córdoba núm. 115, 20/06/2023).

²¹ Art. 107 Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana 2022 a 2026 (BO Generalitat Valenciana núm. 9576 / 17/04/2023)

²² Art. 35.2.d) Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (2022-2026) BO Córdoba núm. 242, 21/12/2022

²³ Art. 29 Revisión Del C. C. De La Empresa Aqua-Park Internacional, Sociedad Anónima (BO Málaga 22/12/2022).

²⁴ Art. 65.8 VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE núm. 41, 16 de febrero de 2024).

²⁵ Art. 8 Convenio Colectivo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., para el personal del centro de trabajo de COCENTAINA (BO Alicante, núm. 57, 22/03/2023).

²⁶ Disposición final 4ª Convenio colectivo de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Valencia para los años 2023 a 2026 (BOP Valencia núm.

- Algunos convenios desarrollan a lo largo de su articulado el protocolo, y lo hacen en primer lugar fijando unas temperaturas de base y los períodos de descanso a ellas vinculados²⁷.
- Incorporan los avisos naranja y rojo de la AEMET a la hora de adoptar decisiones sobre la organización del trabajo²⁸.

En distintos países se regulan temperaturas límite en función de las actividades, del territorio y de las horas en cuestión. Así, en Grecia, el convenio colectivo nacional para el sector de la construcción e industrias afines establece que cuando las temperaturas superan los 38 °C a la sombra, el trabajo debe interrumpirse sin reducción del salario diario; también el convenio colectivo de los trabajadores del sector de la construcción y reparación de buques establece que, cuando las temperaturas se sitúen entre 36°C y 37°C, el trabajo debe suspenderse de 14.00 a 18.00 horas, y cuando las temperaturas alcancen los 38°C, debe interrumpirse entre las 13.00 y las 19.00 horas). El Acuerdo Marco Nacional para 2023-2028 suscrito entre UPS y Teamsters en Estados Unidos incluye el derecho a incorporar aire acondicionado, escudos térmicos de escape, ventiladores y una mejor ventilación en los camiones²⁹.

La inmensa mayoría de las disposiciones convencionales vinculan los fenómenos meteorológicos extremos con las temperaturas elevadas y el calor. Pocos son los que mencionan otros, como las nevadas intensas, lluvias o tornados, si bien cabe esperar que en los pactos negociados a partir de 2025 (por desgracia vinculados a la tragedia de la DANA de noviembre de 2024) aparezca la mención a inundaciones. Así cabe destacar aquellos que establecen

203, de 20 de octubre de 2023); art. 48 Convenio colectivo para la empresa SNA Europe Industries Iberia, SA (Centro de trabajo Vitoria-Gasteiz) (BO Territorio Histórico de Álava 12 de febrero de 2024).

²⁷ Convenio Colectivo Da Empresa Magna Seating Vigo Assembly Sau, Para O Período 2022-2024 (BO Pontevedra, núm. 2, 03/01/2023); Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca de aplicación 2023, 2024, 2025 y 2026 (BO Huesca 16 de enero de 2024).

²⁸ Art. 50 Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció, de la provincia de Tarragona, per als anys 2022-2026 (BO Tarragona 21 de diciembre de 2024); art. 74.bis II Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE núm. 228, 23 de septiembre de 2023).

²⁹ OIT, *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, Ginebra, OIT, 2024, p. 28.

protocolos destinados a avisar a las personas trabajadoras para que no acudan a trabajar en caso de nevadas intensas que impidan el acceso al centro³⁰.

2. La recualificación verde: nuevas competencias

La transición hacia un desarrollo sostenible y bajo en emisiones conduce a nuevas demandas que precisan cualificaciones distintas o programas de reciclaje, como se advierte desde la OIT³¹ y contenía también el Dictamen del CESE. La economía verde demanda personas con una alta formación y cualificación profesional; su propio desarrollo hace que resulte necesario formar profesionales capaces de hacer frente a las exigencias actuales y futuras³².

Las capacidades y aptitudes requeridas (“las políticas climáticas deberían contribuir a un incremento de la demanda de trabajadores cada vez más cualificados en materia de desarrollo tecnológico e innovación. Esta exigencia, nada nueva, por otra parte, resulta especialmente visible cuando se consideran los procesos de lucha contra el calentamiento global”³³), hacen necesario invertir en formación y reciclaje de las personas trabajadoras³⁴, especialmente para los empleos afectados por la transformación hacia la economía verde. Este aprendizaje o reciclaje irá destinado, en ocasiones, a reducir el impacto medioambiental de sus actuales ocupaciones, en otras para introducir nuevas tareas o un cambio total de actividad³⁵.

Tal y como indica el Dictamen del Consejo Económico y Social español, los efectos del cambio climático impactan no solo en los empleos (dinámica de creación-destrucción-transformación), sino como primera consecuencia y

³⁰ Art. 33 Convenio colectivo 2020-2021-2022-2023-2024 para la empresa Altan Pharmaceuticals, SAU (BO Territorio Histórico de Álava 22 de marzo de 2024).

³¹ OIT, *Los empleos verdes se vuelven realidad. Progreso y perspectivas para 2012*, Ginebra, OIT, 2013, p. 2.

³² Autores Varios, *Guía para el fomento del empleo verde en los pequeños municipios españoles*, Federación Española de Municipios y Provincias, 2014, p. 58.

³³ Sastre Ibarreche, Rafael, “Empleo y desarrollo del Protocolo de Kioto: los derechos de implicación de los trabajadores”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 19, 2009, p. 7.

³⁴ Sustainlabour, *Empleos verdes para un desarrollo sostenible. El caso español*, Madrid, OIT/Sustainlabour, 2012, p. 9.

³⁵ European Centre for the Development of Vocational Training, *Skills for green Jobs. Country report: Spain*, 2010, p. 8.

necesariamente vinculada con la anterior, en la formación necesaria para las nuevas competencias demandadas (dinámica de cualificación-recualificación)³⁶.

Por tal razón, la negociación colectiva tiene en su mano la posibilidad de facilitar la mejora de las competencias (*upskilling* de quienes ya trabajan en un sector verde o que va a transformarse en verde) y la recualificación (*reskilling*, orientada a la transición laboral de personas trabajadoras con cualificaciones obsoletas) de las personas trabajadoras mediante la incorporación de este contenido en su articulado³⁷, entendiendo, además, que conoce las necesidades del sector o subsector en concreto y su previsible evolución.

En este sentido, el espacio dedicado en los convenios a la formación se ha incrementado, vinculada a la actividad de la empresa o sector o a las consecuencias que la misma acarrea al medioambiente. Con todo, es necesaria una apuesta más decidida para incorporar la formación medioambiental de forma transversal al contenido del convenio para las personas trabajadoras³⁸ si verdaderamente se pretende llevar a cabo una transición justa.

De descender al análisis convencional, y salvo honrosas excepciones, falta todavía una apuesta decidida por reflexionar sobre las futuras necesidades empresariales y proporcionar la debida formación anticipadamente. En el fondo, se trata de llevar a cabo una transición verde justa proactiva y no reactiva, en la cual las empresas doten de las competencias y cualificaciones oportunas a las personas trabajadoras para enfrentarse a los cambios previstos. Lógicamente, los convenios sectoriales trazarán las coordenadas generales de las competencias o diseñarán un plan formativo amplio y los de empresa concretarán, en atención a sus circunstancias y especialidad, cómo y cuáles proporcionarán a las personas que prestan servicios.

En la práctica, algún pacto incorpora formación medioambiental vinculada a la actividad productiva que desarrolla la empresa y a las tareas que desempeñan³⁹, incluso como una de las acciones formativas prioritarias para las personas

³⁶ CES, Impacto socioeconómico y laboral del cambio climático, CES, 2024.

³⁷ CES, Impacto socioeconómico y laboral del cambio climático, cit.

³⁸ Álvarez Cuesta, Henar, "Transición ecológica y empleos verdes: una visión desde la negociación colectiva", *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 18, 2023, pp. 28 y ss. y Álvarez Cuesta, Henar y Feigl-Berger, Ari, *La negociación colectiva verde: presente y futuro*, UGT, 2023.

³⁹ Art. 49 II Convenio colectivo de la Compañía Auxiliar al Cargo Expres, SA. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

trabajadoras⁴⁰ (se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales⁴¹). Y algún otro contempla fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos⁴². Pero son acciones puntuales, que sirven de concienciación y sensibilización, aun cuando difícilmente sean capaces de cumplir con los requerimientos formativos para una transición ecológica en cada sector.

3. La participación de las personas trabajadoras en la transición ecológica

La participación de las personas trabajadoras a través de sus representantes constituye una de las piedras angulares a partir de la cual construir una transición ecológica justa. Sin su imprescindible colaboración y trabajo en las empresas y centros, no podría llevarse a cabo el cambio de modelo productivo pretendido ni, desde luego, el cumplimiento de los objetivos climáticos previstos a nivel europeo. A la hora de precisar y ampliar su campo de actuación en este ámbito, los sujetos negociales no se encuentran huérfanos de previsiones legales capaces de dar soporte a sus pretensiones.

Así, la legislación laboral ha abierto, tímidamente, el camino para incorporar la participación de las personas trabajadoras en la protección del medioambiente. Así, el art. 64.2.b) ET reconoce el derecho de los representantes unitarios (y por extensión de los sindicales de conformidad con la LOLS) a ser informados sobre las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo. En segundo lugar, el art. 64.7 ET hace una llamada más o menos explícita a la negociación colectiva al encomendar al comité de empresa (y por extensión a todos los representantes de las personas trabajadoras): “colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas

⁴⁰ Art. 117 VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019); art. 13 convenio colectivo da empresa ENCE ENERGIA Y CELULOSA, S.A, para o período 2023-2027 (BO Pontevedra núm. 234, de 5 de diciembre de 2023).

⁴¹ Art. 96 III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DO Generalitat Valenciana núm. 9442, de 5 de octubre 2022)

⁴² Disposición adicional 5 Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023)

procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa”, siempre supeditado este derecho a su reconocimiento por el convenio colectivo de aplicación.

En tercero, los arts. 36 y 39 LPRL en la remisión que realizan al art. 33 de la misma norma conceden a los delegados de prevención y al Comité de Seguridad y Salud un derecho de información paralelo al examinado, en tanto la protección del medioambiente está íntimamente vinculada a la debida protección al medioambiente de trabajo y a la obligada consideración de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

El examen de los derechos de participación previstos en la legislación aplicable muestra grandes posibilidades de actuación y desarrollo de estas facultades por parte de la negociación colectiva, bien especificando las competencias mencionadas, mejorándolas o desarrollando nuevos niveles de participación específicos a la hora de seguir la hoja de ruta trazada por el CESE.

Así, y avanzando desde un nivel de participación más restringido a uno más autónomo, cabría describir las siguientes posibilidades en presencia de los agentes sociales⁴³:

- En primer lugar, atribuir las competencias “verdes” a los representantes unitarios⁴⁴ (muchas veces al comité intercentros⁴⁵ con el fin de ofrecer una respuesta integral en el conjunto de la empresa) o sindicales.
- En segundo término, arrojar estas facultades a una comisión creada por el convenio colectivo⁴⁶.
- En tercero, conferir estas funciones a los representantes específicos en materia preventiva, bien a los delegados de prevención⁴⁷ (con la habitual

⁴³ Álvarez Cuesta, Henar y Feigl-Berger, Ari, *La negociación colectiva verde: presente y futuro*, cit.

⁴⁴ Art. 45 Convenio colectivo del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

⁴⁵ Art. 79 Convenio colectivo de Bimbo Donuts Iberia, SAU (BOE núm. 34, 08/02/2019); art. 36 Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL. (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023).

⁴⁶ Art. 4.bis Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, SL; art. 7 Convenio colectivo de Skytanking Spain, SLU (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); Art. 52 Convenio colectivo del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

⁴⁷ Art. 66 VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019). Art. 25 Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ercros, SA; Art. 42 X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45 22 de febrero de 2023); art. 83 IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE núm.

denominación de delegados de prevención y medioambiente), bien a los comités de Seguridad y Salud⁴⁸ (con la denominación de Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente⁴⁹).

En lugar de sumar ámbitos de actuación, parece una estrategia más innovadora y pragmática (al no sobrecargar al resto de representantes con más tareas añadidas) la atribución de dichas competencias a representantes específicos de las personas trabajadoras (denominados delegados de medioambiente), elegidos por y de entre los representantes unitarios o sindicales⁵⁰. Como mera muestra, algunas empresas que forman parte de un grupo con presencia en distintos territorios han optado por designar delegados de medioambiente a nivel nacional y vinculados con cada una de las organizaciones productivas que integran el grupo⁵¹; mientras otros acuerdos designan representantes a nivel de empresa, sectorial autonómico y sectorial estatal⁵².

De igual modo, cabe defender la creación de organismos paritarios especializados. Tal es la vía adoptada por algunos pactos que han creado

214, de 7 de septiembre de 2023); art. 45.X Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, SAU (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); art. 38 Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de Toledo 2021-2024 (BO Toledo, núm. 205, de 26 de octubre de 2023); art. 67 Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2023); art. 55 Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén. Años 2022, 2023 y 2024 (BO Jaén núm. 232, 1 de diciembre de 2022); art. 66 Convenio Colectivo del Grupo Aramón (BO Aragón, núm. 234, de 5 de diciembre de 2023).

⁴⁸ Art. 57 Convenio colectivo de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE núm. 20, 23/01/2019); art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023); art. 19 Convenio colectivo Aspla Plásticos Españoles, SA (BO Cantabria núm. 196, de 11 de octubre de 2023); art. 34 Convenio colectivo del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); art. 47 Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 47 convenio colectivo de Michelin España Portugal S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

⁴⁹ Art. 53 Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 62, 11/03/2020); art. 71 convenio colectivo 2022-2023-2024-2025-2026-2027 para la empresa Tubos Reunidos Group, SLU (BO Territorio Histórico de Álava núm. 126, de 25 de octubre de 2023); Art. 53 V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE núm. 141, 11/06/2018).

⁵⁰ Art. 17 VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento (BO Andalucía, núm. 150, de 7 de agosto de 2023); art. 47 convenio colectivo de Michelin España Portugal S.A. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

⁵¹ Art. 42 X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45 22 de febrero de 2023).

⁵² Art. 9 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

Comisiones o Comités de Medio Ambiente⁵³, Comisión de movilidad sostenible y medio ambiente⁵⁴, Comités de Sostenibilidad⁵⁵ o Comisión Permanente de Negociación para la negociación de aquellas medidas que se tengan que implantar en el futuro en materia de medio ambiente y movilidad sostenible⁵⁶.

La referencia al medioambiente en la creación de estas figuras parece situarlas en un marco de competencias restringido a la protección del medioambiente vinculado a la prevención de riesgos laborales; y para huir de interpretaciones restrictivas, quizá fuera conveniente apostar por la denominación de delegados/as de transición ecológica.

Las competencias más habituales atribuidas en la materia analizada responden al esquema clásico de información, consulta y participación.

a) Respecto a la información, la mayoría establece una obligación imprecisa e indeterminada al remitirse a conceptos vagos y ambiguos⁵⁷. Como resultado, muchas veces queda vacía de contenido al subordinarse a la calificación previa del empleador sobre su hipotético contenido medioambiental o de lucha contra el cambio climático, su importancia y la propia extensión de la comunicación debida.

Conviene, en este sentido, una mayor concreción del contenido y de la periodicidad de su cumplimiento. Como meras muestras, cabe mencionar aquellos preceptos convencionales que apuestan por su comunicación en un

⁵³ Art. 27 VI Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 97, 24/04/2017); Art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023); art. 176 III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. (BOE núm. 52, 28 de febrero de 2024).

⁵⁴ Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

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

⁵⁶ Art. 38 Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

⁵⁷ Art. 47 Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, 26/01/2023).

cierto período de tiempo⁵⁸ (cada cuatro meses⁵⁹; semestralmente⁶⁰, una vez al año⁶¹, o tantas veces como sea necesario en ejecución de sus cometidos⁶²) y especifican la materia; incluso convendría distribuir la periodicidad de la información⁶³.

En cuanto al contenido de la información proporcionada, las cláusulas son heterogéneas, destacando como nexo común su abstracción⁶⁴ y su relación con la incidencia perjudicial de la actividad en la empresa en el medioambiente, con especial atención a los cambios que se pudieran producir (información sobre nuevas tecnologías que pudieran derivar riesgo medioambiental⁶⁵; sobre situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías⁶⁶; sobre las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías⁶⁷; sobre el posible impacto en el medio ambiente de los cambios en

⁵⁸ Art. 18 VII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento (BO Andalucía, núm. 150, de 7 de agosto de 2023).

⁵⁹ Art. 10 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

⁶⁰ Art. 72 convenio colectivo de trabajo de la empresa NAMMO PALENCIA, S.L. (BO Palencia, núm. 84, 14 de julio de 2023); Art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023); Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

⁶¹ Art. 27 convenio colectivo de la empresa Cítricos de Murcia, S.A (BO Murcia núm. 161, 14 de julio de 2023); Art. 86 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, 07/04/2023) y VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, 31/03/2023).

⁶² Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

⁶³ Art. 11 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

⁶⁴ Álvarez Cuesta, Henar, "La negociación colectiva verde como instrumento para lograr una transición ecológica justa", en AA.VV. *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Albacete, Bomarzo, 2024.

⁶⁵ Art. 72 convenio colectivo de trabajo de la empresa NAMMO PALENCIA, S.L. (BO Palencia, núm. 84, 14 de julio de 2023).

⁶⁶ Art. 96 III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DO Generalitat Valenciana núm. 9442, de 5 de octubre 2022); art. 67 Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2023); art. 38 Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de Toledo 2021-2024 (BO Toledo, núm. 205, de 26 de octubre de 2023).

⁶⁷ Art. 96 III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DO Generalitat Valenciana núm. 9442, de 5 de octubre 2022); art. 67 Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2023); art. 38 Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de Toledo 2021-2024 (BO Toledo, núm. 205, de 26 de octubre de 2023).

la producción o en la tecnología de la empresa, o bien en la organización del trabajo⁶⁸) y a las medidas puestas en marcha (las políticas en materia de medio ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño del grupo en los distintos vectores ambientales⁶⁹).

b) Consultas y propuestas. Una vez recibida la información (necesariamente con carácter previo) los órganos competentes tienen atribuida (en ciertos convenios) la emisión de informes o la posibilidad de ser consultados, bien para emitir las propuestas que en materia de medioambiente se consideren oportunas⁷⁰, bien para proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental⁷¹ como el establecimiento de objetivos, metas y programas que controlen y mejoren las emisiones atmosféricas, los vertidos, la gestión de residuos y el uso de materias primas y recursos naturales⁷², o bien para sugerir iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental⁷³.

Falta, como cabe observar, contenido vinculado a la transición justa, bien al reforzamiento de las acciones formativas, bien al estudio y reflexión sobre los concretos impactos que la lucha contra el cambio climático, en particular las actuaciones de mitigación podrían suponer para una concreta organización productiva o actividad. Ciertamente es que los derechos de consulta genéricos contenidos en el art. 64 ET son de aplicación cuando se trate de “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” o supongan una medida colectiva de modificación sustancial, suspensión, movilidad,

⁶⁸ Art 67 Convenio Colectivo estatal de perfumerías y afines (BOE núm.199 de 20 de agosto de 2019); Art 72 Convenio Colectivo general de la Industria química; Art 65 Convenio Colectivo del Grupo Aramón (BO Aragón, núm. 234, de 5 de diciembre de 2023); art 61 VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE núm. 38, 13/02/2019); art. 26 Convenio colectivo MOLEVA, SA 2022-2024 (BO Lleida, núm. 206, de 25 de octubre de 2023).

⁶⁹ Art. 27 convenio colectivo de la empresa Cítricos de Murcia, S.A (BO Murcia núm. 161, 14 de julio de 2023); Art. 86 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, 07/04/2023) y VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, 31/03/2023).

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

⁷¹ Art. 67 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtiduría de pieles para peletería (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018).

⁷² Art. 46 V Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL (BOE núm. 73, de 27 de marzo de 2023).

⁷³ Art. 66 VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

inaplicación convencional o extinción, pero convendría su especificidad en el pacto unida a la transición justa.

c) Colaboración y promoción. De conformidad con lo previsto en el art. 64.7.c) ET, los convenios recogen varias cláusulas que especifican la cooperación “verde”: establecimiento de sistemas de colaboración con las personas trabajadoras para el cumplimiento de la normativa medioambiental⁷⁴; diseño de herramientas para el desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa⁷⁵; creación de espacios seguros para el medioambiente en los lugares de trabajo; el desarrollo de planes medio ambientales en materia de seguridad y formación para el personal; la creación de planes para evaluar los riesgos medio ambientales que puedan afectar a la manipulación de sustancias contaminantes y emisión de materia nociva ⁷⁶ ; o el establecimiento de campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa⁷⁷.

Siguiendo lo previsto en el Dictamen del CESE sobre la negociación colectiva verde, algún pacto prevé la colaboración entre la empresa y las personas trabajadoras a la hora de implantar sistemas de gestión ambiental normalizados (EMAS o ISO 14000), con la finalidad de realizar una adecuada gestión de todos los aspectos, incluida la realización de las auditorias pertinentes⁷⁸ o de forma genérica contemplan la evaluación del desarrollo de los planes de gestión medioambientales⁷⁹.

⁷⁴ Art. 67 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018); Art. 27 convenio colectivo de la empresa Cítricos de Murcia, S.A (BO Murcia núm. 161, 14 de julio de 2023); Art. 47 Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, 26/01/2023).

⁷⁵ Art. 67 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018).

⁷⁶ Art. 55 Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén. Años 2022, 2023 y 2024 (BO Jaén núm. 232, 1 de diciembre de 2022).

⁷⁷ Disposición final 1ª Convenio Colectivo de la empresa ABB Powergrids Spain, S.A.U (BO País Vasco núm. 228, de 26 de noviembre de 2021).

⁷⁸ Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

⁷⁹ Disposición adicional 5 Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023)

De forma paralela a la atribución de nuevas competencias, parece necesario asignar o incrementar las facultades y derechos que ostentan los representantes con competencias “verdes”, en particular el crédito horario, pues las tareas específicas encomendadas suponen restar tiempo a las dedicadas a la representación general de sumar ambos cometidos.

Por tanto, convendría aumentar este derecho⁸⁰, acordando un crédito horario adicional⁸¹; o considerar el tiempo invertido en tales funciones como trabajo efectivo sin imputarlo al crédito. Por ejemplo, algún acuerdo prohíbe acumular el crédito horario adicional en otros miembros, pero sí permite que las horas sean utilizadas en forma de bolsa anual por cada delegado o delegada, quien hará uso de las mismas justificadamente, en función de la necesidad para el ejercicio de sus funciones⁸².

Resulta indispensable, además, contar con medios para llevar a cabo tales tareas de lucha contra el cambio climático y en pos de una transición justa⁸³ y tener la suficiente formación específica⁸⁴.

En cualquier caso, están sometidos al deber de sigilo (art. 65.2 y 3 ET⁸⁵) y por ello deberán observar esta obligación respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y ningún tipo de documento entregado por la empresa a los delegados medioambientales podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. Este deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

⁸⁰ Art. 66 VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

⁸¹ Disposición adicional 5 Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (BO Barcelona 31 de enero de 2023); art. 12 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

⁸² Art. 12 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

⁸³ Art. 13 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

⁸⁴ Art. 66 V VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

⁸⁵ Art. 13 IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero (BOE núm. 205, de 26 de agosto de 2022).

4. La reorganización del tiempo de trabajo y la movilidad sostenible en pos de una transición verde

Las transformaciones derivadas de la lucha contra el cambio climático afectan, como se ha visto, de forma transversal a la actividad productiva, y específicamente, tal y como subraya el Dictamen del CESE, a la organización de la empresa en dos aspectos: el tiempo de trabajo y la organización de la movilidad o no de las personas trabajadoras.

La finalidad es común a ambas, realizar menos desplazamientos contaminantes a la hora de ir o volver al lugar de trabajo y dicho objetivo puede lograrse bien reduciendo los desplazamientos mediante la reducción del tiempo de trabajo o en virtud del teletrabajo, bien apostando por una movilidad laboral sostenible o bien asumiendo una combinación de todas las propuestas.

Por cuanto hace al tiempo de trabajo, la reducción del mismo, sobre todo si se potencia la jornada de 4 días, redundaría en una menor contaminación derivada de los medios de locomoción convencionales. Sin embargo, este objetivo no aparece mencionado en el Acuerdo social para la reducción de la jornada laboral. Trabajar menos, vivir mejor, suscrito entre el Gobierno y los sindicatos más representativos el 20 de diciembre de 2024, ni tampoco en el Anteproyecto de Ley presentado desde el Ministerio de Trabajo.

Sí en cambio aparece esta mención en la Ley 10/2021, que regula el trabajo a distancia, cuyo preámbulo vincula esta norma con el cumplimiento de las “metas 8.4 y 11.6 de la Agenda 2030, relativas a la mejora progresiva de la producción y el consumo eficientes, procurando desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente; y a la reducción del impacto ambiental negativo per cápita de ciudad”.

Resulta innegable que el trabajo digital a distancia, o teletrabajo, permite reducir significativamente la huella de carbono al disminuir la necesidad de desplazamientos diarios, contribuyendo así a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. Asimismo, el teletrabajo puede ser una herramienta valiosa para mantener la actividad laboral durante emergencias climáticas, asegurando la continuidad operativa de las empresas y la estabilidad económica

de los trabajadores. Aunque aún no esté formalmente reconocido como una medida de emergencia en el marco legal, su interpretación progresiva podría respaldar su uso como una forma de fuerza mayor ambiental⁸⁶.

El Libro Blanco del Teletrabajo reconoce cómo la reducción de los desplazamientos desde los domicilios de los empleados hasta los centros de trabajo conlleva una disminución proporcional de los impactos ambientales relacionados con dichos desplazamientos, tales como las emisiones de dióxido de carbono (CO₂), monóxido de carbono (CO), óxidos de nitrógeno (N_xO_y) y dióxidos de azufre (SO₂) y las partículas provenientes del transporte, que afectan negativamente la calidad del aire; y adoptar un día de teletrabajo a la semana podría conllevar un ahorro de hasta 406 toneladas de CO₂ al día. La implementación del teletrabajo podría reducir un 7-8% las emisiones diarias relacionadas con los desplazamientos al trabajo y un 3% las relacionadas con el transporte en general. Asimismo, esta acción puede contribuir al ahorro de energía, aliviar la congestión del tráfico y disminuir las emisiones, al tiempo que beneficia la salud mental de los trabajadores al evitar el estrés asociado con los largos desplazamientos hacia y desde el trabajo, que suelen realizarse en vehículos de transporte privado o público muy transitados⁸⁷.

Otros estudios han probado una reducción del 65% en los desplazamientos entre el domicilio y el trabajo y una reducción del 35% en las distancias recorridas, dando lugar a un beneficio medioambiental al reducir los desplazamientos entre el domicilio y el trabajo de 271 kilogramos de carbono equivalente al año⁸⁸.

Sin embargo, el teletrabajo presenta impactos negativos para el medioambiente, el principal es la contaminación digital generada por las actividades laborales en remoto⁸⁹.

⁸⁶ Miñarro Yanini, Margarita, "Digitalización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿Es verde el teletrabajo?", *Cielo laboral*, 2021, https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/09/minarro_noticias_cielo_n9_2021.pdf.

⁸⁷ Greenpeace, "Un año de teletrabajo: así reducimos las emisiones de CO₂", <https://es.greenpeace.org/es/noticias/teletrabajo-emisiones-co2/>.

⁸⁸ ADEME: Estudio Agencia Francesa para la Transición Ecológica, citado por Prieto Pérez, Tamara, "Teletrabajo y sostenibilidad ambiental", *Diario La Ley*, núm. 10536, 2024.

⁸⁹ Álvarez Cuesta, Henar, "Conexiones e interferencias entre la inteligencia artificial y los empleos verdes", en AA.VV., *Inteligencia artificial y formas de trabajo emergentes*, Coruña, Colex, 2024, pp. 293 y ss.

Además, conduce a un aumento del gasto energético a nivel individual debido a la necesidad de mantener iluminación y climatización en los hogares de las personas que trabajan desde casa. Debe tenerse en cuenta, en este sentido, que teletrabajar implica aumentar individualmente las fuentes de gasto energético (iluminación, climatización...) por lo que, a estos efectos, generalmente resulta más eficiente el trabajo presencial, puesto que un único consumo permite un aprovechamiento colectivo⁹⁰.

Examinadas las ventajas e inconvenientes del teletrabajo, no se ha detectado por el momento mención alguna en los apartados del convenio que regulan el trabajo a distancia la conexión descrita, es decir, en cuantos pactos (cada vez con mayor precisión) abordan como contenido el teletrabajo, no aparece justificado su recurso por razones medioambientales. En idéntico sentido, los convenios que reducen jornada de trabajo tampoco descienden a razonar el sentido de dicha merma.

Otra de las herramientas que busca potenciar la negociación colectiva verde son los planes de movilidad sostenible, habida cuenta la generalización de un modelo de transporte urbano basado fundamentalmente en la utilización del vehículo privado ha generado importantes inconvenientes entre los que cabe señalar la contaminación del aire y la saturación de las vías de comunicación⁹¹. Desde distintas normas se busca potenciar su inclusión en los pactos. Así, la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera, que en su art. 16.2.a) hace una llamada a la negociación colectiva para que considere la introducción de la movilidad sostenible dentro del contenido convencional. La Estrategia Española de Movilidad sostenible prevé fomentar el desarrollo de Planes de transporte de centros de trabajo en aquellos centros cuyas características de dimensión de la plantilla, actividad, procesos o ubicación así lo requieran, así como Planes Mancomunados cuando varias empresas compartan un mismo centro o edificio o bien desarrollen su actividad

⁹⁰ Miñarro Yanini, Margarita, "Digitalización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿Es verde el teletrabajo?", cit. y de la misma autora en "Cambio climático y nuevas formas de empleo: el régimen del teletrabajo en clave de gestión ecológica", *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021, pp. 58 y ss.

⁹¹ Art. 39.2 Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019); art. 39.2 Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019).

en un mismo polígono industrial o recinto asimilable. Incluso contempla el fomento de un coordinador de movilidad, responsable de la implementación del plan en aquellas empresas de más de 400 empleados; en ambos casos, siempre dentro del diálogo social al que la Ley 34/2007 hace referencia, esto es, la negociación colectiva.

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

Queda pendiente la aprobación, en su caso, del proyecto de Ley de Movilidad Sostenible, el cual vuelve a reformar el art. 85 ET (disposición final 3ª) e incorporar nuevas obligaciones para los sujetos negociadores: “asimismo, existirá el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de transporte sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en el Artículo 26 de la Ley de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad eléctrica, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo”.

El art. 26 al que se remite, establece el deber, para las entidades pertenecientes al sector público y las empresas que tengan centros de trabajo con más de 500 personas trabajadoras o 250 por turno, de disponer de planes de transporte sostenible. Además, en relación con los centros de trabajo de más de 1.000 personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes, las entidades públicas y empresas deberán incluir medidas que permitan reducir la movilidad de las personas trabajadoras en las horas punta y promover el uso de medios de transporte de bajas o nulas emisiones.

Estos planes de transporte sostenible al trabajo han de ser negociados con la representación de las personas trabajadoras, pero no obliga a llegar a un acuerdo, sino a negociar de buena fe. Una vez acordado (o impuesto en caso de no llegar a buen puerto la debida negociación), ha de ser objeto de seguimiento

que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan cada dos años desde su aprobación. Estos planes de movilidad sostenible, de ser acordados en el seno de un convenio serán convenientemente registrados por la autoridad laboral competente y publicados en el boletín oficial correspondiente, se exige que se comunique al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, en el plazo de seis meses desde su formulación, para su incorporación al Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM), así como a la autoridad competente que designe la correspondiente Comunidad Autónoma según el procedimiento que determine el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.

En cuanto a su contenido, el proyecto propone la inclusión de soluciones de movilidad sostenible que contemplen el impulso la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad eléctrica, y la movilidad compartida o colaborativa, entre otros, de acuerdo al principio de jerarquía. Asimismo, y en la medida de lo posible, se incluirán medidas relativas a la seguridad y la prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo.

El principio de jerarquía al que hace referencia aparece en el art. 28, el cual enumera las posibles soluciones de movilidad de forma ordenada:

- a) La movilidad activa, primando especialmente la movilidad a pie, la movilidad en bicicleta y la movilidad de las personas con discapacidad que transitan por las zonas peatonales en silla de ruedas con o sin motor, o aparatos similares autorizados, a velocidad del paso humano.
- b) El transporte público colectivo.
- c) Los esquemas de movilidad de alta ocupación que supongan un beneficio en términos de reducción de externalidades, ocupación del espacio público u otros.
- d) El vehículo privado, primando en todo caso, las tecnologías que supongan menores emisiones contaminantes y de gases de efecto invernadero, así como los vehículos que supongan menor ocupación del espacio público.

La regulación propuesta exige, como se ha visto, planes de movilidad empresarial para cuantas empresas tengan centros de trabajo con un volumen muy elevado de personas trabajadoras (500 en total o 250 por turno), por lo que dejan fuera a la inmensa mayoría de las organizaciones productivas. Además,

se produce cierto desajuste entre la exigencia ceñida al centro de trabajo y la obligación que orbita en el conjunto de la empresa, por lo que parece necesaria un desarrollo más preciso de cómo podría entenderse cumplida esta obligación y si cabría la posibilidad de elaborar planes de movilidad de grupos de empresas o, incluso, en convenios sectoriales.

Mientras no se produzca la promulgación de este texto legal, cada vez aparece con mayor frecuencia (aun cuando dista de ser un contenido habitual) en los convenios, la obligación de implantar planes de movilidad empresarial o planes de movilidad sostenible que reduzcan las emisiones contaminantes y, al tiempo, los accidentes de trabajo *in itinere*⁹².

Las medidas que pueden incluir son diversas: constituir una Comisión de movilidad sostenible y medio ambiente⁹³, grupos de trabajo con el fin de estudiar las posibles medidas a implantar⁹⁴, o una comisión de movilidad sostenible específicamente⁹⁵; fomentar el uso de bicicleta⁹⁶; limitar los desplazamientos no habituales por razones de trabajo y optimizar al máximo el espacio disponible en los medios de transporte habilitados⁹⁷; potenciar las videoconferencias y/o las nuevas tecnologías⁹⁸; minimizar los vehículos particulares estableciendo alternativas para compartir vehículo y facilitar el uso de transporte público⁹⁹ y el

⁹² Art. 31 Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE núm. 108, 06/05/2022).

⁹³ Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018); Art. 36 Convenio colectivo de Ingeteam Indar Machines, S.A. (BO Gipúzkoa, núm. 133, de 10 de julio de 2023); art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018)

⁹⁴ Art. 70 Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Transporte, SA (centre de treball de Santa Perpètua de Mogoda), (BO Barcelona, de 29 de junio de 2022).

⁹⁵ "La comisión estudiará la viabilidad de, en colaboración con las administraciones públicas, las EGM constituidas, los órganos de gestión de polígonos y áreas industriales y cualquier otra entidad u organismo con competencias en materia de movilidad sostenible, establecer propuestas tendentes al fomento de los diferentes tipos de movilidad y/o otras fórmulas que puedan contribuir a esa sostenibilidad, así como guías de buenas prácticas", Disposición final 4ª Convenio colectivo de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Valencia para los años 2023 a 2026 (BOP Valencia núm. 203, de 20 de octubre de 2023).

⁹⁶ Art. 7 Convenio Colectivo de la empresa Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas, de Pamplona (BO Navarra, núm. 107, de 23 de mayo de 2023).

⁹⁷ Art. 7 Convenio Colectivo de la empresa Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas, de Pamplona (BO Navarra, núm. 107, de 23 de mayo de 2023).

⁹⁸ Art. 7 Convenio Colectivo de la empresa Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas, de Pamplona (BO Navarra, núm. 107, de 23 de mayo de 2023).

⁹⁹ Art. 36 Convenio colectivo de Ingeteam Indar Machines, S.A. (BO Gipúzkoa, núm. 133, de 10 de julio de 2023); art. 23 Convenio Colectivo de la Agencia Andaluza de Cooperación para el

transporte sostenible¹⁰⁰; y para ello aumentan el préstamo para la compra de vehículos eléctricos o híbridos¹⁰¹; abonan el precio del transporte público¹⁰², o facilitan bicicletas¹⁰³

Como se ha visto, la mayoría de los acuerdos, pese a su incorporación en el clausulado, contienen todavía un contenido claramente insuficiente tanto por el número de convenios que lo incluyen como por sus propias previsiones.

5. En busca de una transición ecológica justa

La transición ecológica ha de ser justa, tal y como afirma la OIT, “que no deje a nadie atrás” y que asuma y defienda en su desarrollo el trabajo decente¹⁰⁴, la inclusión social, la erradicación de la pobreza¹⁰⁵ y el respeto y defensa del medioambiente, es decir, un sistema productivo capaz de aunar ecología y empleo¹⁰⁶ en un contexto de búsqueda de la cohesión social y territorial,

La eficacia de las políticas de transición justa en los procesos de reconversión productiva en sectores y territorios, que se pueden ver inducidos por los efectos del calentamiento global, requieren la participación de los interlocutores sociales en su diseño y para ello, como se ha examinado, es imprescindible dotarles de competencias específicas y de la formación suficiente.

Desarrollo (BO Sevilla núm. 150, de 1 de julio de 2022); art. 61 convenio colectivo de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (BO Junta de Andalucía, núm. 42, 3 de marzo de 2016); Disposición adicional 7ª Convenio colectivo del Organismo Autónomo de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de València para los años 2022-2024 (BO Valencia, núm. 88, de 9 de mayo de 2023); disposición adicional 2ª Convenio colectivo de la empresa Sociedad Anónima Municipal Actuaciones Urbanas de València (AUMSA) (BO Valencia, núm. 101, de 26 de mayo de 2023); art. 39.2 Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019); art. 39.2 Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019).

¹⁰⁰ Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

¹⁰¹ Art. 39.3 II Convenio colectivo del grupo Generali España (BOE núm. 277, de 18 de noviembre de 2022).

¹⁰² Art. 23 convenio colectivo de la empresa Fundiciones del Estanda (BO Gipuzkoa, núm. 213, de 6 de noviembre de 2020).

¹⁰³ Art. 49 Convenio Colectivo de la empresa Dornier S.A (BO Navarra, núm. 259, de 27 de diciembre de 2022)

¹⁰⁴ Chacartegui Jávega, Consuelo, “Eco-labour law intersectionalities: from the green transition to legal certainty for workers”, en AA.VV., *Labour Law and Ecology*, Cizur Menor, Thomson Reuters/Aranzadi, 2022, p. 66.

¹⁰⁵ OIT, *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos*, Ginebra, OIT, 2015, p. 6.

¹⁰⁶ OIT, *The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change*, Ginebra, OIT, 2009, p. 9.

De hecho, la propia idea-valor de la transición justa, en su definición y alcance en cada caso, está implícita la necesaria participación de los interlocutores sociales y de las partes de las relaciones laborales, como actores directamente involucrados y afectados¹⁰⁷. El desarrollo estrategias destinadas a generar nuevos yacimientos de empleo fruto de la transición verde tienen como principales ventajas que ayudan a fijar la población y provocan una demanda de empleo heterogénea, tanto en cualificación como en tiempo de trabajo¹⁰⁸. Por la intensa implicación que suelen tener con el medio en el que se desarrollan son más difíciles de deslocalizar y por esta razón resultaría más estables y contribuirían a la fijación de poblaciones en los entornos¹⁰⁹.

Sin embargo, son escasos los instrumentos negociales que han acogido esta idea (ni siquiera programáticamente) y han elaborado estrategias, planes o al menos comisiones paritarias que aborden los problemas y despejen las incertidumbres generadas por las transformaciones productivas.

Las menciones a la transición justa en los convenios colectivos son casi inexistentes, salvo aquellas que consisten en una mera declaración de intenciones.

¹⁰⁷ CES, Impacto socioeconómico y laboral del cambio climático, cit.

¹⁰⁸ Autores Varios, *Guía para el fomento del empleo verde en los pequeños municipios españoles*, cit., p. 55.

¹⁰⁹ Molina Navarrete, Cristóbal, "Ecosistema socio-jurídico y políticas regeneradoras de los mercados de trabajo: oportunidades, incentivos y experiencias de autoempleo verde", en AA.VV., *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales*, Murcia, Laborum, 2013, p. 278.

Algunas cláusulas vinculan transición justa y empleo, sin desarrollar dicho nexo¹¹⁰, con el empleo verde¹¹¹, también sin especificar cómo lograrlo, o con la sostenibilidad¹¹².

Como buenas prácticas y de forma pionera (como así lo constatan) en alguna cláusula los sujetos negociales se comprometen a “abordar, debatir y analizar, conjuntamente –con la fijación previa del orden del día concreto y de mutuo acuerdo entre las partes– el cambio climático, la ocupación verde y la economía circular en el contexto de una transición justa, así como la afectación y el impacto de la llamada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización y las nuevas tecnologías, en el sector y las actividades desarrolladas por la empresa, así como las afines o accesorias, con el fin de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, si procede, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que sin duda marcarán el camino de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el de ahora”¹¹³.

En otra diseñan una comisión de transición justa para tratar de cumplir varios de los objetivos pretendidos por el Dictamen del CESE: “La transición justa busca

¹¹⁰ “También consideran que la protección del medio ambiente es una garantía para el mantenimiento de la actividad y el empleo, comprometiéndose a movilizar todas sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales necesarias con el objetivo de trabajar por una transición justa hacia una sociedad sostenible”, art. 42 (BOCYL núm. 47, 8 de marzo de 2019).

¹¹¹ “Las partes firmantes del presente convenio consideran fundamental garantizar que la transición ecológica hacia un modelo económico respetuoso con el medioambiente, en el marco de la acción climática, sea justa y responsable; y a que los nuevos empleos que surjan o puedan surgir de este proceso -los denominados empleos verdes- respeten los derechos fundamentales laborales y el trabajo decente, garantizando el derecho a la protección de la salud en el trabajo, el diálogo social, la igualdad de condiciones y la seguridad social, entre otras cuestiones, siguiendo los principios inspiradores sobre todo ello, derivados de la Cumbre de acción climática y para una transición justa de la ONU celebrada en Nueva York (EEUU) en Septiembre 2019”, disposición adicional 7ª Convenio colectivo de la empresa Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares (CESPA, S. A.), Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Urbanos de Colmenar Viejo (BOCM núm. 126, 28 de mayo de 2021).

¹¹² “En un mundo que enfrenta desafíos inmensos y urgentes: cambio climático, erosión de la biodiversidad, transición justa, etc., los criterios de desarrollo económico y social han cambiado profundamente. Para asegurar su sostenibilidad, una empresa debe poner en el centro de sus decisiones las cuestiones humanas, económicas y medioambientales”, introducción de los Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA. (BOE núm. 259, 30 de octubre de 2023); Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, 25 de octubre de 2023) y Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A. (Lasarte-Oria) 2023-2026 (BO Gipuzkoa, núm. 179, 15 de septiembre de 2023).

¹¹³ Disposición adicional 2ª Conveni col·lectiu de l'empresa Cespa, S.A. (BO Illes Balears núm. 133, 28 de septiembre de 2023).

la identificación y adopción de medidas para lograr una economía más adaptada al cambio climático. Pero, también, hacia una economía más ecológica, baja en carbono y con un tratamiento equitativo y ello para reducir los efectos negativos sobre la tierra, la sociedad y la economía. En este sentido la comisión estudiará en el sector las medidas que puedan contribuir a la colaboración en esta transición justa, tales como el reciclaje profesional, la readaptación de las capacidades de las personas trabajadoras, la adaptación de las cadenas de suministro al riesgo climático y el desarrollo de la resiliencia empresarial”¹¹⁴.

III. CONCLUSIONES

El análisis efectuado ha pretendido buscar las líneas maestras que contiene el Dictamen del CESE en el articulado convencional actualmente en vigor en España, tanto a nivel sectorial como de empresa y realizando un estudio transversal respecto al ámbito territorial, en tanto aparecen convenios estatales, autonómicos, provinciales y locales.

Como primera conclusión, cabe advertir un interés creciente, hasta el momento, por la inclusión de este contenido en los convenios colectivos. Si hace unos años las menciones se incluían en pactos pertenecientes a sectores o muy concienciados medioambientalmente por razón de actividad (los menos) o a actividades potencialmente muy contaminantes de ámbito estatal, en la actualidad se encuentra contenido “verde” diseminado en (pocos) acuerdos de todos los sectores y en todos los territorios.

Por cuanto hace al contenido de dichas cláusulas medioambientales, la mayoría ciertamente tienen carácter programático y no incorporan obligación positiva alguna. Sin embargo, en este ámbito específico, ha de ponerse en valor su capacidad para abrir una brecha a través de la cual puedan irse incorporando otro tipo de clausulado más avanzado, sienten los ejes transversales de la actuación de la empresa por los que necesariamente habría de guiarse en el

¹¹⁴ Disposición final 4ª convenio colectivo de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Valencia para los años 2023 a 2026 (BOP Valencia, núm. 203, 20 de octubre de 2023).

futuro y contribuyan a concienciar a las personas trabajadoras, empresas y clientes sobre este tema.

De manera más específica, y vaticinando que se convertirá en uno de los aspectos que verá ampliado de manera exponencial su contenido, las cláusulas preventivas referidas al cambio climático y a la necesidad de adaptar la actividad productiva para proteger de manera efectiva a las personas trabajadoras. Las cláusulas recogidas centran su atención en los fenómenos meteorológicos extremos, en particular las olas de calor y las más avanzadas buscan adaptar la jornada o incorporar protocolos preventivos frente a las altas temperaturas. Los convenios que las incorporan suelen desarrollar todo o parte de su actividad al aire libre y en zonas que se están viendo afectadas por la subida incesante de las temperaturas. Las últimas reformas legales en materia de permisos climáticos todavía no se han incorporado y cuando lo hagan, lo más probable es que se limiten a reproducir el contenido de la ley.

El Dictamen del CESE insiste especialmente en el aspecto formativo en dos sentidos, para proporcionar la recualificación necesaria a las personas trabajadoras para que afronten con mayor certidumbre los cambios derivados de la transición verde, y para concienciar en materia medioambiental con carácter transversal a todo el personal. En la práctica convencional, y salvo honrosas excepciones, falta todavía una apuesta decidida por reflexionar sobre las futuras necesidades empresariales y proporcionar la debida formación anticipadamente, adaptada a las capacidades y habilidades que vaya a demandar el mercado.

La participación especializada, con garantías y competencias específicas en esta materia de los representantes de las personas trabajadoras resulta imprescindible para llevar a cabo el cambio de modelo productivo pretendido, cumplir los objetivos climáticos previstos a nivel europeo y avanzar en pos de una transición justa, que dé certidumbre y estabilidad laboral a las personas trabajadoras en los sectores productivos más afectados.

Las transformaciones derivadas de la lucha contra el cambio climático afectan, a la reordenación del tiempo de trabajo, incluido el teletrabajo, y a la organización de la movilidad o no de las personas trabajadoras si de verdad se pretende realizar menos desplazamientos contaminantes a la hora de ir o volver al lugar de trabajo.

Sin embargo, no se percibe una apuesta (o al menos una reflexión) por el teletrabajo o la reducción de jornada vinculada a propósitos medioambientales en los textos pactados, y la movilidad sostenible (a la espera de futuras obligaciones legales), se queda en el ámbito de la responsabilidad social empresarial o en el de las buenas intenciones convencionales (se procurará, siempre que sea posible).

En fin, el cumplimiento de las finalidades del Dictamen del CESE en lo que atañe a la incorporación de contenido verde a los convenios colectivos parece lejana. Falta un verdadero esfuerzo e interés de los sujetos negociales para regular de manera sistemática y adaptada a las características de cada actividad estas cláusulas medioambientales. Desde luego, el art. 85 ET proporciona el espacio y la legitimidad suficiente para hacerlo, pero quizá fuera necesaria la formulación legal de obligaciones de resultado al respecto, tal y como sucede con otros contenidos paccionados y no a modo de reenvíos o llamadas parciales a lo largo de diversas normas dispersas en la normativa laboral. Mientras tanto, sirvan las buenas prácticas apuntadas a modo de guía para seguir incorporando el contenido “verde” a la negociación colectiva en la línea de lo pretendido por el CESE.

IV. BIBLIOGRAFÍA

Autores Varios, *Guía para el fomento del empleo verde en los pequeños municipios españoles*, Federación Española de Municipios y Provincias, 2014.

Álvarez Cuesta, Henar, “Transición ecológica y empleos verdes: una visión desde la negociación colectiva”, *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 18, 2023.

Álvarez Cuesta, Henar y Feigl-Berger, Ari, *La negociación colectiva verde: presente y futuro*, UGT, 2023.

Álvarez Cuesta, Henar, “Conexiones e interferencias entre la inteligencia artificial y los empleos verdes”, en AA.VV., *Inteligencia artificial y formas de trabajo emergentes*, Coruña, Colex, 2024.

Álvarez Cuesta, Henar, “La negociación colectiva verde como instrumento para lograr una transición ecológica justa”, en AA.VV. *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Albacete, Bomarzo, 2024.

CES, Impacto socioeconómico y laboral del cambio climático, CES, 2024.

Cruz Villalón, Jesús, “El trabajo ante las emergencias climáticas”, 4 de diciembre de 2024, https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/trabajo-emergencias-climaticas-jesus-cruz-villalon_1327360_102.html.

Chacartegui Jávega, Consuelo, *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*, Albacete, Bomarzo, 2018.

Chacartegui Jávega, Consuelo, “Eco-labour law intersectionalities: from the green transition to legal certainty for workers”, en AA.VV., *Labour Law and Ecology*, Cizur Menor, Thomson Reuters/Aranzadi, 2022.

Chacartegui Jávega, Consuelo y Canalda Criado, Sergio, *Labour and Environmental Sustainability. Spanish Report*, Bérghamo, ADAPT University Press, 2020.

Escribano Gutiérrez, Juan, “Diálogo social y Nuevo Pacto Verde: la libertad de empresa como límite”, *Revista Derecho Social*, núm. 98, 2022.

Escribano Gutiérrez, Juan y Tomassetti, Paolo, “Bargaining for sustainable development and just transition: a mixed picture from the agreement EU Project”, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 10, 2021.

European Centre for the Development of Vocational Training, *Skills for green Jobs. Country report: Spain*, 2010.

Greenpeace, “Un año de teletrabajo: así reducimos las emisiones de CO2”, <https://es.greenpeace.org/es/noticias/teletrabajo-emisiones-co2/>.

Laabas el Guennouni, Marouane, “Avances en la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático a raíz del RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre”, *Brief AEDTSS*, núm. 109, 2024.

Miñarro Yanini, Margarita, “Digitalización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿Es verde el teletrabajo?”, *Cielo laboral*, 2021,

https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/09/minarro_noticias_cielo_n9_2021.pdf.

Miñarro Yanini, Margarita, “Cambio climático y nuevas formas de empleo: el régimen del teletrabajo en clave de gestión ecológica”, *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021.

Molina Navarrete, Cristóbal, “Ecosistema socio-jurídico y políticas regeneradoras de los mercados de trabajo: oportunidades, incentivos y experiencias de autoempleo verde”, en AA.VV., *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales*, Murcia, Laborum, 2013.

OIT, *The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change*, Ginebra, OIT, 2009.

OIT, *Los empleos verdes se vuelven realidad. Progreso y perspectivas para 2012*, Ginebra, OIT, 2013.

OIT, *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos*, Ginebra, OIT, 2015.

OIT, *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, Ginebra, OIT, 2024.

Prieto Pérez, Tamara, “Teletrabajo y sostenibilidad ambiental”, *Diario La Ley*, núm. 10536, 2024.

Rivas Vallejo, M^a Pilar, “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *Tribuna Social*, núm. 103, 1999.

Sastre Ibarreche, Rafael, “Empleo y desarrollo del Protocolo de Kioto: los derechos de implicación de los trabajadores”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 19, 2009.

Sustainlabour, *Empleos verdes para un desarrollo sostenible. El caso español*, Madrid, OIT/Sustainlabour, 2012.