



La necesaria participación activa de las personas trabajadoras en la lucha contra el cambio climático*

por Ángela Martín-Pozuelo López

1. Introducción

En la actualidad, no cabe duda de la realidad del cambio climático y, desgraciadamente, hemos llegado a un momento crítico. Numerosos expertos y organizaciones así lo han reconocido, entre ellas, la Unión Europea (UE), que declaró institucionalmente la “emergencia climática” mediante Resolución 2019/2930, de 28 de noviembre de 2019. Poco después, mediante Acuerdo del Consejo de ministros de 21 de enero de 2020, se declaró también la emergencia climática y ambiental en España. A este respecto, no cabe olvidar que la situación española como consecuencia del cambio climático es especialmente sensible, pues, como indican muchos estudios, la región mediterránea es una de las áreas del planeta más vulnerables frente al cambio climático.

Esta preocupante situación ha dado lugar a la aprobación de diversas normas a todos los niveles, destacando especialmente, a nivel europeo, 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 la adopción de este texto, la UE y sus Estados miembros se han comprometido, de manera vinculante, a reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero de la Unión en al menos un 55 % con respecto a los valores de 1990 de aquí a 2030 (art. 4.1). Por su parte, a nivel nacional, destaca la reciente aprobación de la *Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética* (en adelante, “LCCTE”), enmarcada en el Marco Estratégico de Energía y Clima del gobierno aprobado en febrero de 2019.

Los objetivos perseguidos por la LCCTE 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

* El presente artículo es un resumen autorizado del artículo publicado previamente en Lex Social, Revista de Derechos Sociales (2023), con el título “Las personas trabajadoras como actrices en la lucha contra el cambio climático: propuesta de impulso normativo con mirada comparada al derecho francés”, en el número En prensa/In press (numeración definitiva Vol. 13, Núm. 1), pp. 1-43, accesible en <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7892>. Este trabajo se enmarca en el Proyecto de investigación PID2021-124045NB-C33, financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y por FEDER Una manera de hacer Europa, 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*, dirigido por Dña. Eva López Terrada.

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).

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 el español, 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 (ETJ) en 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*.

Tras una lectura de la LCCTE y, sobre todo, de la ETJ, puede observarse cómo se 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 las personas trabajadoras de determinados sectores en particular. En este sentido, se parte de una concepción mayoritaria del estatuto de las personas trabajadoras como víctimas del cambio climático¹. En esta línea se enmarcan los denominados “Convenios de Transición Justa”, regulados en el artículo 28 LCCTE.

La duda que puede suscitar esta lectura, y a la que trato de dar respuesta a lo largo de mi artículo, es si las personas trabajadoras pueden llegar a desempeñar un verdadero papel como parte actora en la lucha contra el cambio climático y, en su caso, cómo fomentarlo normativamente.

2. Una intervención asalariada más activa es posible

En palabras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “*(el desarrollo sostenible sólo es posible con la participación activa del mundo del trabajo*”, pues “*(los 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*”². Así, la empresa es un actor necesario, pero, además, lo es por partida doble: por un lado, porque de ella procede gran parte del deterioro ambiental³, y, por otro lado, porque es ella la que puede adoptar medidas para combatirlo⁴.

Aunque, en la actualidad, cada vez más empresas empiezan a ser conscientes de la dependencia 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*

¹ Sobre esta doble concepción de las personas trabajadoras, DESBARATS, I., “L’environnement et la norme sociale française”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1314, versión electrónica.

² OIT, *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Ginebra, 2015, apartado 15.

³ Por todos, RIVAS VALLEJO, M. P., “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *Temas Laborales*, 1999, núm. 50, pp. 7-17 (9-10).

⁴ DESBARATS, I., “L’environnement et la norme sociale française”, *op. cit.*, p. 2/7.

adecuadamente)⁵, todavía hay muchas otras que siguen siendo reticentes a esta idea por considerar incompatibles los compromisos sociales y medioambientales con la rentabilidad. Por ello, la implicación de las empresas en la transición ecológica requiere de apoyo adicional, ya sea mediante normas (voluntarias u obligatorias), ya sea mediante actores internos (como sus accionistas o plantilla) o externos (ONGs u otras asociaciones) e, incluso, mediante los tribunales⁶.

Este papel esencial de las empresas deriva en que las personas trabajadoras también ostenten un importante rol 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 por 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)⁷; y segundo, como ciudadanas, es decir, sujeto residente –más cercano o lejano– del medioambiente degradado⁸.

En consecuencia, parece justificado el fomento de la implicación y participación de las personas trabajadoras en la lucha contra el cambio climático. Así lo ha entendido la Asamblea Ciudadana del Cambio Climático, que ha propuesto este fomento en uno de sus objetivos (el número 47). En esta línea, cada vez son más las empresas que ofrecen formación a su plantilla en materia de sostenibilidad y ODS (especialmente, personal directivo) y, aunque en un porcentaje todavía muy reducido, incluso a sus proveedores⁹.

El interrogante que se plantea en este momento es cómo mejorar esta participación e implicación de la parte trabajadora. La primera idea, como no podría ser de otro modo, tiene a la negociación colectiva en su epicentro, pues es la herramienta de participación activa más global de las personas trabajadoras. Además, dado que los convenios se obtienen mediante el compromiso de las partes, se permitiría una mejor identificación de temas concretos y pragmáticos que, en cambio, una normativa generalista no podría hacer¹⁰. Esta idea se plasma también en las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT, donde 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*”. A este

⁵ RIVAS VALLEJO, M. P., “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *op. cit.* (10).

⁶ DESBARATS, I., “L’environnement et la norme sociale française”, *op. cit.*, p. 3/7.

⁷ Las personas trabajadoras 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.

⁸ RIVAS VALLEJO, M. P., “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *op. cit.* (10).

⁹ 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, p. 37.

¹⁰ BUGADA, A., “La négociation collective environnementale”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1317, versión electrónica, p. 6/6.

respecto, 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 ET¹¹.

Sin embargo, hasta el momento, aunque existen cada vez más convenios colectivos que incluyen en su clausulado referencias a la lucha contra el cambio climático, la gran mayoría lo hacen de manera separada del contenido laboral, incluyendo 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, no obstante, en la mayoría de las ocasiones, carecen de medidas de control y supervisión para asegurar su eficacia¹².

Por tanto, se considera 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 (en este último caso, sobre todo, en las PYMES). 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). 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.

En el artículo publicado en Lex Social se analiza, en primer lugar, la información a disposición de las personas trabajadoras, tanto en materia medioambiental de tipo general, como de tipo específico (circunscrita al ámbito del sector o de la empresa en cuestión). Para la primera tarea, se tienen en cuenta el artículo 39 de la LCCTE y 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*. Respecto de la segunda tarea, se analiza el artículo 32 de la LCCTE, el artículo 49 del Código de Comercio (con una breve referencia a la Propuesta de Directiva europea sobre información corporativa en materia de sostenibilidad, de 21 de abril de 2021¹³) y el artículo 64 del ET.

En segundo y tercer lugar, se aborda la formación de las personas trabajadoras en materia medioambiental y el asesoramiento que pueden recibir en esta materia, respectivamente; cuestiones que, sin embargo, no han variado tras la aprobación de la LCCTE y la ETJ.

Tras este repaso a la normativa española vigente, se detectan importantes carencias que se ponen especialmente de manifiesto tras el análisis del 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*

¹¹ CANALDA CRIADO, S., “La representación de los intereses de los trabajadores en materia medioambiental: la creación convencional de los delegados medioambientales”, en VV.AA., *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020, pp. 2-5.

¹² Por todos, 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).

¹³ *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican la Directiva 2013/34/UE, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y el Reglamento (UE) n.º 537/2014, por lo que respecta a la información corporativa en materia de sostenibilidad* (COM(2021) 189 final).

resiliencia a sus efectos. Esta norma, aprobada en 2021, aunque también presenta sus luces y sus sombras, prevé cambios específicos en el Código de Trabajo en materia de información, formación y asesoramiento de las personas trabajadoras en materia medioambiental, a diferencia de la norma española.

Finalmente, el estudio finaliza con una doble propuesta de *lege ferende* para una posible reforma normativa, en línea con la ley francesa, si bien tratando de adaptarla a la realidad del modelo español y de evitar alguno de los principales problemas identificados por la doctrina francesa.

La primera alternativa propuesta, 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. 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*”.

Ángela Martín-Pozuelo López

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la *Universitat de València*