



# El diálogo social sin límite de actores como forma de protección del medio natural dentro y fuera del trabajo: visión comparada entre España y Estados Unidos

por Marouane Laabbas-el-Guennouni

El reto que supone para el mercado de trabajo la transición ecológica y las consecuencias del cambio climático es de gran envergadura. Las necesidades que están apareciendo en las empresas implican cambios organizativos ligados a nuevas tareas, competencias, formas de organización del trabajo, reestructuraciones de empresa, etc.<sup>1</sup>. En este sentido, es necesario que el Derecho Laboral aborde dos retos, en primer lugar, la necesidad de establecer instrumentos desde el Derecho del Trabajo que atiendan a una realidad más interdisciplinar haciendo posible que sirvan tanto para mejorar las condiciones laborales como las condiciones ambientales (internas y externas a la empresa). En segundo lugar, es importante referirnos a un Derecho Laboral sin fronteras y conectado con el Derecho Ambiental con el fin de atajar aquellas cuestiones laborales-ambientales que presentan su foco en los centros de trabajo. Esto último vendría a coordinar materias diversas que tienen implicaciones importantes para el medio ambiente y el trabajo como la contratación pública sostenible (ambiental y laboral), las denuncias llevadas a cabo por las personas informantes, la articulación de mecanismos de protección social a causa de los compromisos ambientales o la participación de las personas trabajadoras en el acceso a la información ambiental de su interés.

El Derecho del Trabajo presenta una amplia experiencia en la gestión del conflicto laboral, al igual que el Derecho Ambiental con los conflictos ambientales. Son las partes que intervienen en cada conflicto las que vienen a identificarlos, gestionarlos y solucionarlos. En el Derecho Laboral son las empresas y las personas trabajadoras mientras que en el Derecho Ambiental los actores son variados. A este respecto, y atendiendo al principio de prevención presente tanto en el Derecho Ambiental como en el Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es clave involucrar a las partes en los procesos de negociación cuando el objeto de la misma implica el trabajo y el medio natural ya que estas cuentan con un conocimiento extenso del conflicto y sus particularidades<sup>2</sup>. No obstante, la materia ambiental requiere de una interdisciplinariedad e interconexión con otros actores diversos como pueden ser el Estado, las asociaciones ecologistas o la ciudadanía.

---

<sup>1</sup> M. Miñarro Yanini, *Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el “empleo verde”*, en M. Miñarro Yanini, *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Jaén: Editorial Universidad de Jaén, 2021, pp. 43-45.

<sup>2</sup> F. Pérez Amorós, *Derecho del Trabajo, derecho al empleo, y medio ambiente*, en L. Mella Méndez, *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*, Bern: Peter Lang, 2017, pp. 212-213.

En el caso español, la negociación colectiva ha sido uno de los cauces para incorporar en el ordenamiento jurídico laboral reglas negociadas entre “los trabajadores y empresarios [que] regulan las condiciones de trabajo y de productividad” (art. 82.2 Estatuto de los trabajadores). No obstante, si bien es cierto que desde hace dos décadas que se han venido incorporando cláusulas ambientales en los convenios colectivos y que, esta tónica se ha visto reforzada en los últimos años, el número de convenios que atiende a la realidad ambiental sigue estando lejos de los deseado.

En este escenario y a raíz de la Estrategia de Transición Justa y la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética aparecen los Convenios de Transición Justa (CTJ) con el fin de “paliar los efectos que una conversión industrial puede acarrear en el territorio en el que desaparece una industria en el marco de la transición energética hacia un modelo descarbonizado”<sup>3</sup>. Estos convenios se alejan por una parte de los meros convenios ambientales de la administración ya que el fin de los mismos se encuentra en el marco de las relaciones laborales. A su vez, los CTJ no entran en el alcance de la negociación colectiva dado que ni sindicatos ni personas trabajadoras intervienen en la firma del acuerdo, siendo estos relegados a un papel secundario. Todo ello nos lleva a afirmar que el instrumento tiene un objetivo adecuado en relación con la atención de la transición “verde” pero presenta importantes lagunas que pueden afectar a su propia eficacia<sup>4</sup>.

Esta realidad se contrapone a la de otros sistemas de relaciones laborales como el de los EE.UU. en el que la fuerza de los sindicatos a la hora de negociar es limitada debido a la inexistencia del deber de negociación entre las partes y al ámbito personal de los convenios colectivos que se limita a las personas sindicadas a la organización sindical firmante del *Collective Bargaining Agreement* (convenio colectivo). No obstante, este sistema aparentemente menos proteccionista característico de un esquema capitalista-liberal no implica que no puedan observarse ejemplos mediante los cuales extraer buenas prácticas que implementar en nuestro mercado de trabajo (siempre atendiendo a sus características particulares).

Destacan los *Community Benefit Agreements* (CBA, por sus siglas en inglés), o Acuerdos de Beneficios Comunitarios en español, dado que se configura como un acuerdo en el que un promotor tiene la intención de invertir en un proyecto concreto que, normalmente, está ligado a las aspiraciones de la comunidad local. En este acuerdo, el promotor asume objetivos economicistas, pero también sociales y ambientales, a cambio de contar con el soporte comunitario y el acceso rápido a los permisos administrativos necesarios para llevar a cabo el proyecto<sup>5</sup>. En esencia, se trata de un contrato privado en el que ambas partes se benefician de un proyecto concreto.

Las partes involucradas pueden ser variadas y no están limitadas a una lista exhaustiva, ya que el término "comunidad" se utiliza de manera inclusiva. Esto asegura que la parte empresarial identifique y contacte a todas las personas afectadas, como “vecinos del área que rodea el sitio objeto del proyecto en coalición con organizaciones sindicales y grupos vecinales y sociales que representan la vivienda asequible, la mejora de la calidad ambiental y el acceso público a parques y espacios abiertos”<sup>6</sup>. El objetivo principal de estos acuerdos es desarrollar un proyecto que afecte a la

---

<sup>3</sup> J. Escribano Gutiérrez, *Convenios de Transición Justa: perspectivas jurídico-laborales*, en C. Chacartegui Jávega, *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2021, pp. 137-138.

<sup>4</sup> H. Álvarez Cuesta, *La lucha contra la crisis climática en la Ley de Cambio Climático en España: ¿una verdadera apuesta por una transición justa?*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2022, vol. 10, núm. 1, pp. 329-330.

<sup>5</sup> J. Gross, *Community Benefit Agreements: Making development Projects Accountable*, California: Good Jobs First, 2005, pp. 9-10.

<sup>6</sup> L. Wolf-Powers, *Community Benefits Agreements and Local Government*, en *Journal of the American Planning Association*, 2010, vol. 76, núm. 2, pp. 141-142. [Traducción propia]. Texto original: “*Signatories to a CBA are generally, although not always, neighborhood-based groups from the area surrounding the development site, working*

población, buscando el mayor consenso socioeconómico mediante "un proceso dinámico en el cual la comunidad puede ser parte del diseño del proceso a través de la deliberación racional. Esta autodeterminación es un componente crítico del empoderamiento comunitario"<sup>7</sup>.

Los CBA tienen dos aspectos beneficiosos principales. Primero, las empresas que desean desarrollar el proyecto son las primeras interesadas en alcanzar estos acuerdos y, por lo tanto, ellas mismas contactan con las partes afectadas, que pueden incluir sindicatos, miembros de la comunidad y movimientos ecologistas. Esta participación abierta asegura que los derechos laborales y ambientales sean oídos alcanzando así, un contrato vinculante. Además, las partes no inicialmente incluidas pueden reclamar su lugar en la mesa de negociación, ya que uno de los objetivos finales es la satisfacción de la comunidad con el proyecto. Segundo, los temas abordados en estos acuerdos incluyen tanto el proyecto en sí como los aspectos laborales y sociales vinculados. A su vez, estos CBA han contado con la promoción llevada a cabo por alianzas institucionalizadas entre sindicatos y organizaciones ecologistas y sindicatos como *GreenBlue Alliance* o *Labor4Sustainability*.

En un principio, los proyectos eran genéricos, pero, actualmente, han cobrado mayor importancia los proyectos con finalidad social y ambiental, como la construcción de viviendas sociales o la instalación de plantas de energía renovable. Las organizaciones sociales, sindicales y vecinales, como contraparte del CBA, utilizan su poder de negociación para asegurar que la empresa contrate a miembros desfavorecidos de la comunidad y utilice recursos locales, evitando mercados externos. Un ejemplo es el acuerdo entre el Condado de Maui y Kahana Solar. Este acuerdo involucró a Maui Electric, el Departamento de Comercio y Asuntos del Consumidor del Estado de Hawái, Kahana Solar, LLC y la West Maui Preservation Association. El objetivo era solucionar la falta de energía eléctrica y los cortes de suministro en West Maui debido a la insuficiente infraestructura de generación y almacenamiento de energía. Maui Electric inició conversaciones con líderes locales y organizaciones para obtener la aprobación del proyecto. La propuesta final acordada incluyó la construcción de una instalación fotovoltaica para generar y almacenar energía suficiente para la comunidad de West Maui, y la contratación de personas desempleadas de la comunidad local para abordar el problema del desempleo en la isla.

***Marouane Laabbas-el-Guennouni***

Doctorando en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Rovira i Virgili (Tarragona)

\* El presente artículo también se presentó en el IX Tarragona International Environmental Law Colloquium, el 6 de junio 2024, con el título "Bridging Labor and Environment: A Comparative Study of Trade Union Roles in Spain and the U.S.". Este trabajo se enmarca en el Proyecto de investigación MEDAM (PID 2020-112688GB-I00) titulado "El nuevo rol de la ciudadanía ante la justicia administrativa: la regulación y la implementación de la mediación como sistema de prevención y resolución de conflictos", financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 con la profesora Lucía Casado Casado, acreditada a catedrática, como Investigadora Principal.

---

*in coalition with organizations representing causes such as organized labor, affordable housing, improved environmental quality, and public access to parks and open space".*

<sup>7</sup> M. Baxamusa, *Empowering Communities through Deliberation: The Model of Community Benefits Agreements*, en *Journal of Planning Education and Research*, 2008, vol. 27, núm. 3, pp. 261-262. [Traducción propia]. Texto original: "The solution is to have a dynamic process in which the community could itself be a part of process design through rational deliberation. This self-determination is a critical component of community empowerment".

Para más detalles, véase J. Rosen, *Community benefits: developers, negotiations, and Accountability*, Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2023 y J. Escribano Gutiérrez, *Convenios de Transición Justa: perspectivas jurídico-laborales*, en C. Chacartegui Jávega, *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2021.

Miembro del Centro de Estudios de Derecho Ambiental de Tarragona, del Grupo de Investigación Territorio, Ciudadanía y sostenibilidad, del Instituto Universitario RESCAT, de la Comunidad CIELO Laboral y contratado con el soporte del Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya i del Fondo Social Europeo.

Las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en algún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.