

***EL FUTURO DEL DERECHO DEL TRABAJO ¿UNAS RELACIONES  
LABORALES MÁS VERDES?***

***THE FUTURE OF LABOR LAW: GREENER EMPLOYMENT  
RELATIONS?***

*AIDA LLAMOSAS TRÁPAGA*

*Profesora contratada doctora*

*Universidad de Deusto*

<https://orcid.org/0000-0001-6810-3725>

**Cómo citar este trabajo:** Llamosas Trápaga, A. (2026). El futuro del derecho del trabajo ¿unas relaciones laborales más verdes?. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (1), 1–24. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12829>

**RESUMEN**

El artículo analiza la creciente interrelación entre medio ambiente y relaciones laborales, dos ámbitos que históricamente se habían considerado separados. A partir de hitos como la Cumbre de Estocolmo (1972), el Informe Brundtland (1987), la Cumbre de Río (1992), el Protocolo de Kioto (1997) y el Acuerdo de París (2015), se evidencia cómo la sostenibilidad se ha convertido en un eje central de la agenda internacional. Estos procesos han dado lugar al concepto de *transición justa*, impulsado por la OIT y la Unión Europea, que busca compatibilizar la lucha contra el cambio climático con la creación de empleo decente, la protección social y la reducción de desigualdades.

El texto destaca la importancia del diálogo social, la negociación colectiva y la formación continua como herramientas clave para gestionar los efectos de la transformación verde en el mercado laboral. Asimismo, subraya el papel de empresas, sindicatos y gobiernos en garantizar que los trabajadores no sean los grandes perjudicados, sino protagonistas de un modelo económico más sostenible.

Se mencionan ejemplos de convenios colectivos en distintos países que incluyen cláusulas verdes, así como iniciativas europeas como el Pacto Verde y los programas de formación en competencias digitales y ambientales. Finalmente, se plantea la necesidad de integrar en el derecho laboral la sostenibilidad y la prevención de nuevos riesgos laborales, reconociendo que solo los empleos verdes que aseguren condiciones dignas, seguras y saludables podrán considerarse realmente sostenibles.

**PALABRAS CLAVE:** sostenibilidad relaciones laborales, transición justa, empleo decente, dialogo social.

#### **ABSTRACT**

The article analyzes the growing interrelation between the environment and labor relations, two fields that were historically considered separate. From milestones such as the Stockholm Conference (1972), the Brundtland Report (1987), the Rio Summit (1992), the Kyoto Protocol (1997), and the Paris Agreement (2015), it becomes clear that sustainability has become a central axis of the international agenda. These processes have given rise to the concept of a *just transition*, promoted by the ILO and the European Union, which seeks to reconcile the fight against climate change with the creation of decent jobs, social protection, and the reduction of inequalities.

The text highlights the importance of social dialogue, collective bargaining, and continuous training as key tools to manage the effects of the green transformation on the labor market. It also underlines the role of companies, trade unions, and governments in ensuring that workers are not the main victims, but rather protagonists of a more sustainable economic model. Examples are mentioned of collective agreements in different countries that include green clauses, as well as European initiatives such as the Green Deal and training programs in digital and environmental skills. Finally, it emphasizes the need to integrate sustainability and the prevention of new occupational risks into labor law, recognizing that only green jobs that guarantee decent, safe, and healthy conditions can truly be considered sustainable.

**KEYWORDS:** sustainability, labour relations, just transition, decent work, social dialogue.

#### **SUMARIO**

- 1. Introducción: trabajo, sostenibilidad y justicia social*
- 2. De la agenda internacional al Acuerdo de París*
- 3. La transición justa en el marco de la OIT y la Unión Europea*
- 4. Instrumentos laborales para la transición ecológica*

## 5. Consideraciones finales: hacia un derecho del trabajo sostenible

### Bibliografía

#### 1. Introducción: trabajo, sostenibilidad y justicia social

Las relaciones laborales y el medio ambiente han sido dos conceptos tradicionalmente lejanos, dos ámbitos antagónicos en los que cada uno de los agentes que formaban parte de dichos espacios trabajaban de forma independiente sin tener en cuenta las políticas y las iniciativas del otro espacio.

Las relaciones laborales surgieron en un contexto histórico muy concreto impulsado por una presión social creciente. La Revolución Industrial, que provocó el nacimiento del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma dentro del ámbito del Derecho, poco o nada tuvo en cuenta las condiciones medioambientales, más bien todo lo contrario. La aparición de las grandes fábricas y las modernas máquinas tenía un único objetivo: el progreso económico, entendido como la maximización del beneficio en el menor tiempo posible. Este propósito no tuvo en cuenta la situación de los trabajadores que terminaron por sublevarse<sup>1</sup> y exigir unos derechos laborales inexistentes hasta el momento, dando comienzo, a un verdadero sistema de relaciones laborales, que a lo largo de los años no ha hecho sino avanzar, complejizarse y asumir nuevos retos.

Por el contrario, la cuestión relativa a medio ambiente no solo no se tuvo en cuenta en ese momento, sino que puede decirse que el deterioro de las condiciones ambientales ha sido uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de muchas empresas y sectores en el mundo<sup>2</sup>.

A finales del siglo XIX, en los Estados Unidos, comienzan a surgir algunos movimientos en defensa de la naturaleza del país, dando creación a los denominados parques nacionales, e igualmente en Europa se produjeron algunos movimientos para la preservación de algunas especies o biodiversidades.

Tras el final de la Primera Guerra Mundial, y en el difícil contexto de la postguerra, entró en juego un nuevo argumento: la gestión de los recursos naturales y la enorme

---

<sup>1</sup> En este sentido es necesario recordar las palabras de SUPIOT cuando recuerda que «el trabajo, en efecto, no es separable de la persona del trabajador y su ejecución moviliza un compromiso físico, una inteligencia y unas competencias que se inscriben en la singularidad histórica de cada vida humana». SUPIOT, A., *L'esprit de Philadelphie: La justice sociale face au marché total*, Seuil, Paris, 2010, p. 5.

<sup>2</sup> Recuerda BAYLOS GRAU que «enmendar el camino, recomponer una cierta homeostasis en la relación de la sociedad y la naturaleza es urgente pero frecuentemente se tiene la impresión de estar inmersos en un proceso en el que la realización de los objetivos claramente delimitados para evitar que se siga agrediendo a la biosfera, se trunca siempre por una u otra razón». BAYLOS GRAU, A., «Derecho del trabajo y medio ambiente: la necesidad de un límite», *Revista Del Departamento De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social (UBA)*, núm. 1, 2024, p. 29. Igualmente, y en el mismo sentido que BAYLOS GRAU se manifiesta el autor FERRAJOLI, cuando indica que «evitar los peligros de un desarrollo industrial sin reglas e insostenible ecológicamente requiere de una lucha contra el tiempo». FERRAJOLI, L., *Per una Costituzione della Terra*, Feltrinelli, Milano, 2022, p. 123.

dependencia que los distintos países tenían de ellos. La contienda había puesto en evidencia claramente que los recursos naturales no eran infinitos y que la escasez de los mismos, o directamente, el no poder contar con ellos suponían un desafío descomunal, puesto que su sustitución era en muchos casos imposible y en otros muchos inviables, surgiendo por tanto el debate de cómo gestionar los mismos para su durabilidad en el tiempo.

Pero quizás sea en el contexto de los años 60 y 70 cuando la importancia de este argumento se hace más visible puesto que el aumento del desarrollo industrial y la urbanización dejan patente los efectos nocivos de este tipo de prácticas, y muy especialmente como afectan a la contaminación del aire y del agua, dos elementos vitales en la vida de los seres humanos<sup>3</sup>.

Es en el año 1972, en Estocolmo, y en el marco de las Naciones Unidas, donde se celebró la primera gran conferencia sobre medio ambiente (popularmente conocida como la Cumbre de Estocolmo). En dicho foro los distintos países reconocieron, de forma oficial, los problemas ambientales que el mundo estaba afrontando y la necesidad de tomar medidas al respecto para frenar el impacto y los efectos de las prácticas nocivas que se estaban llevando a cabo y que impactaban, de forma directa, en la calidad de vida de los seres humanos.

Los ejes de trabajo principales que se derivaron de esta conferencia fueron, principalmente 4:

- a) La protección de los recursos naturales
- b) La creación de políticas específicas en este ámbito
- c) Teniendo en cuenta la dimensión global del problema, la necesidad de promover la cooperación internacional.
- d) Generar una conciencia a nivel general sobre la importancia de esta cuestión para una mayor implicación de todos los agentes.

Asimismo, se aprobaron 26 principios entre los cuales podría destacarse el principio número 2, que menciona como «el desarrollo económico y el bienestar social no pueden conseguirse sin una adecuada calidad del medio ambiente»<sup>4</sup>.

Otro de los hitos que se derivaron de esta cumbre fue la creación del PNUMA, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, con el objetivo de coordinar actividades medioambientales y proporcionar asistencia en este tipo de cuestiones a los distintos países en el desarrollo de políticas, programas y acciones orientadas a la protección del medio ambiente.

---

<sup>3</sup> En este sentido Rachel Carson, con su libro *Silent Spring* (“Primavera silenciosa”) fue fundamental para visibilizar el impacto que tenían los pesticidas y la contaminación química en los ecosistemas. CARSON, R., *Silent Spring*, London, Penguin, 2000.

<sup>4</sup> CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL MEDIO HUMANO, Estocolmo-Suecia, 5-16 de junio de 1972, disponible en <<https://docs.un.org/es/A/CONF.48/14/Rev.1>>

Quince años después de la Cumbre de Estocolmo puede mencionarse otro evento relevante en este sentido: la publicación del documento denominado Nuestro Futuro Común, pero conocido a nivel internacional como Informe Brundtland<sup>5</sup>.

El cambio climático y sus consecuencias eran una realidad, pero la mayoría de los países rehusaban cualquier tipo de acción que implicase un cambio en sus modelos productivos, la idea del desarrollo económico chocaba frontalmente con las iniciativas que se planteaban para preservar el medio ambiente y en este “enfrentamiento” entre economía y medio ambiente había un claro ganador: la economía<sup>6</sup>.

Los países entendían este deterioro del medio ambiente como algo residual y en todo caso necesario para seguir avanzando en el crecimiento económico y en la creación de riqueza<sup>7</sup>.

Y es precisamente en este sentido donde el Informe Brundtland focalizó uno de sus pilares fundamentales al integrar 3 conceptos que hasta el momento parecían destinados a enfrentarse: crecimiento económico, progreso social y sostenibilidad ambiental, incidiendo en la idea de que estos conceptos no debían, ni podían, tratarse de forma separada, sino que debían constituir las 3 ramas de un mismo árbol.

Otro de los pilares a tener en cuenta era el reconocimiento de la justicia social como parte del desarrollo sostenible, lo que acuñó dos nuevos conceptos: equidad intra e intergeneracional, entiendo las mismas como una reducción de las desigualdades y la garantía de que las futuras generaciones puedan vivir mejor.

Pero quizás uno de los puntos más reconocidos del Informe fue la definición que el mismo hizo sobre un concepto que se ha convertido en clave a lo largo de los años sucesivos: el desarrollo sostenible, entendido el mismo como «el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades»<sup>8</sup> poniendo un especial énfasis en recalcar la idea de que los modelos económicos sostenidos, únicamente, en la idea de la maximización de los beneficios sin atender a las consecuencias ambientales y sociales no eran sostenibles a largo plazo, por lo que era necesario iniciar una transición hacia modelos y formas de hacer distintas que tuviesen en cuenta este nuevo prisma.

---

<sup>5</sup> ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, *Our Common Future. Report of the World Commission on Environment and Development*, 1987, disponible en <<https://digitallibrary.un.org/record/139811?ln=es&v=pdf>>

<sup>6</sup> Si bien durante mucho tiempo ese ha sido el planteamiento principal muchos autores, como por ejemplo POSCHEN y RENNER han demostrado que no tiene por qué ser así y que «la protección del medio ambiente, por tanto, puede ir de la mano de la prosperidad económica y de las oportunidades de trabajo» POSCHEN, P. Y RENNER, M., “Empleos verdes”, *Finanzas & Desarrollo*, diciembre de 2015, p. 14.

<sup>7</sup> Es necesario traer a colación las palabras de LLORENTE HERAS, MORAL CARCEDO y CABEZAS ARES cuando afirman que «la delimitación de empleo “verde” contiene un elevado interés puesto que no solo se trata de un sector de carácter estratégico en la creación de empleo, sino que puede contribuir tanto al crecimiento económico como al bienestar de los ciudadanos» LLORENTE HERAS, R., et al. «El Empleo “verde” En España Durante La Crisis: Estimación De Su Importancia», *Encrucijadas. Revista Crítica De Ciencias Sociales*, Vol. 11, 2016, p. 4.

<sup>8</sup> ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, *Our Common Future...* Op. Cit. Capítulo II.

El Informe Brundtland no solo sentó las bases para una nueva forma de hacer, sino que abrió la puerta a la celebración de nuevos encuentros y foros, a nivel internacional, para abordar los pasos y las acciones llevadas a cabo y los retos hacia el futuro.

## **2. De la agenda internacional al Acuerdo de París**

Así, y ya en la década de los 90 y comienzos del año 2000 la preocupación por el medio ambiente y la inacción, o acción suficiente, por parte de los Estados era creciente, por ello, en junio de 1992 se celebró en Rio de Janeiro, Brasil, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo<sup>9</sup>, siendo los principales objetivos de este encuentro el refuerzo de la cooperación internacional en esta materia, especialmente entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo, la búsqueda de soluciones eficaces para los problemas ambientales, cada vez mayores y más graves y ratificar el compromiso de los distintos países con el desarrollo sostenible.

Al margen de establecer nuevos compromisos de cara a futuro esta cumbre sirvió como base para futuros encuentros y puso el desarrollo sostenible como uno de los puntos clave en la agenda mundial, creando, además, la denominada Comisión para el Desarrollo Sostenible, en un intento de llevar a cabo un seguimiento institucional más enérgico sobre las actuaciones de los distintos países.

5 años después del encuentro en Brasil, en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, se aprobó el conocido Protocolo de Kyoto (Japón)<sup>10</sup> cuya meta principal era la reducción de un 5%, en una primera etapa, de la emisión de gases de efectos invernadero por parte de los países industrializados (37 países y la Unión Europea) para intentar frenar el calentamiento global.

Sin embargo, no puede decirse que fuese un acuerdo exitoso ya que Estados Unidos, que era el mayor emisor de gases, a pesar de haber firmado el acuerdo nunca llegó a ratificarlo argumentando que el mismo ponía en peligro su economía y otros grandes países en desarrollo, como lo eran en aquel momento India y China, no asumieron sus responsabilidades, siendo también grandes responsables de la contaminación a nivel global por el auge que sus economías estaban teniendo y su forma de producir. Así, las emisiones, en lugar de remitir, siguieron aumentando.

Las limitaciones del Protocolo de Kyoto hicieron que en el año 2015 se firmase un nuevo acuerdo: el Acuerdo de París<sup>11</sup>, que a diferencia del documento aprobado previamente incluía el compromiso de todos los países (tanto desarrollados como no) para frenar el cambio climático y no establecía objetivos concretos sino que instaba a los países a llevar

---

<sup>9</sup> CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL MEDIO AMBIENTE Y EL DESARROLLO (CNUMAD)-Cumbre de la Tierra de Rio, Rio de Janeiro-Brasil, 3-14 de junio de 1992, disponible en <<https://unfccc.int/resource/docs/convkp/convsp.pdf>>

<sup>10</sup> CONVENCION MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL CAMBIO CLIMATICO (CMNUCC) – Protocolo de Kioto a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, 10 de diciembre de 1997, disponible en <<https://unfccc.int/resource/docs/convkp/kpspan.pdf>>

<sup>11</sup> CONVENCION MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL CAMBIO CLIMATICO (CMNUCC) –Conferencia de las Partes (21), París-Francia, 12 de diciembre de 2015, disponible en <[https://unfccc.int/sites/default/files/spanish\\_paris\\_agreement.pdf](https://unfccc.int/sites/default/files/spanish_paris_agreement.pdf)>



a cabo acciones concretas en función de su propia situación particular, evitando, así, generalizar ante la situación y recursos desiguales de los países. Igualmente proponía una revisión, cada 5 años de las acciones llevadas a cabo para verificar su cumplimiento y establecer nuevos objetivos de cara al futuro.

Pero quizás uno de los aspectos más novedosos hasta el momento fue el compromiso adquirido por parte de los países desarrollados de apoyar a los países en vías de desarrollo con 100 mil millones de dólares anuales hasta el año actual, es decir, 2025, para el cumplimiento de sus objetivos.

Asimismo, otra de las novedades era la importancia que los Estados dieron a estar preparados ante fenómenos climatológicos adversos tales como sequías, huracanes, etc.

Tras el Acuerdo de París se han llevado a cabo numerosas COPs (Conferencias de las Partes) en 2016 en Marrakech, un año más tarde en Bonn, 2018 Katowice, 2019 Madrid, etc. en las que se ha intentado avanzar en este proceso y hacer que los objetivos sean cada vez más ambiciosos y que entronquen con todos los ámbitos de la sociedad.

Puede verse, por tanto, como a lo largo de los años la importancia del medio ambiente y la sostenibilidad ha ido aumentando de forma progresiva hasta convertirse en uno de los ejes principales de la agenda política mundial.

Si años atrás el desarrollo sostenible fue uno de los conceptos clave, en la actualidad debe traerse a colación el concepto de transición justa<sup>12</sup> una concepción que ya aparecía en el Preámbulo del Acuerdo de París y que también ha sido impulsado y trabajado desde la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT).

La OIT no ha entendido la transición justa como un mero concepto sino que ha abordado este fenómeno como una verdadera estrategia intentando tejer una relación sólida entre la transición ecológica y la justicia social, tomando como punto de referencia nuclear la protección y el bienestar de las personas, los trabajadores y la comunidades, especialmente focalizando una mayor atención en aquellas personas, colectivos o comunidades que más pueden verse afectados por el cambio climático o por la propia transición.

Se trata, por tanto, de buscar un equilibrio entre la toma de medidas urgentes en relación con los desafíos que plantea el cambio climático y el bienestar social.

---

<sup>12</sup> «The concept has its roots in North American trade union and environmental justice movements that have focused on uniting labour and frontline community efforts to simultaneously address social and environmental concerns. Today, just transition is increasingly used in the context of climate change policy, where it generally refers to the idea of minimising the adverse and potentially unequal socioeconomic effects that climate policies may have on various vulnerable groups and communities. Beyond this general understanding, the increased use of the concept by new actors in different contexts has given rise to a range of different just transition conceptualisation» JOHANSSON, V., “Just Transition as an Evolving Concept in International Climate Law”, *Journal of Environmental Law*, Vol. 35/2, 2023, p. 230.

La búsqueda de modelos de vida y producción más sostenibles pasa, sin lugar a dudas, por un cambio en los modelos económicos, propiciando un nuevo sistema económico que no genere nuevas desigualdades y que no deje atrás a nadie.

### **3. La transición justa en el marco de la OIT y la Unión Europea**

Así, en el año 2015 la OIT publicó un documento: *Guidelines for a Just Transition* con una serie de políticas y directrices para guiar a los distintos países en la búsqueda de economías ambientalmente sostenibles (*greening the economy*) y socialmente justas. Algunos de los aspectos más relevantes señalados en dicho documento fueron: el empleo decente, el desarrollo de habilidades, la protección social y el dialogo social<sup>13</sup>.

Años más tarde, concretamente, en 2023, durante el transcurso de la 111ª Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó una resolución<sup>14</sup> que venía a reforzar todo lo indicado en el documento previamente mencionado.

Los principios esenciales pueden resumirse en los siguientes:

- 1.- El diseño de políticas macroeconómicas cuyo objetivo principal sea la creación de trabajo decente y el impulso al desarrollo económico sostenible.
- 2.- El establecimiento de normativas claras para todas las industrias y actividades, promoviendo las prácticas responsables y sostenibles más allá del propio cumplimiento de las normativas.
- 3.- Generación de condiciones políticas y normativas propicias para la creación de empresas sostenibles.
- 4.- La implementación de medidas para el fortalecimiento de una protección social adecuada, prestando una especial atención a los sectores, industrias, colectivos y trabajadores más afectados o más vulnerables.
- 5.- Trabajar en relación con las políticas activas de empleo, facilitando la creación del mismo, siempre atendiendo a los principios que guían esta transición.
- 6.- Tomar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Los cambios producidos en torno a este proceso pueden conllevar cambios en este sentido y el objetivo siempre tiene que seguir siendo el mismo: la adaptación y actualización continua para la protección de la salud de las personas.
- 7.- Asegurar la formación continua necesaria para la adquisición de las competencias necesarias para abordar el cambio en el modelo económico y en el mercado laboral. Es

---

<sup>13</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, 2015, disponible en <<https://www.ilo.org/es/publications/directrices-de-politica-para-una-transicion-justa-hacia-economias-y>>

<sup>14</sup> CONFERENCIA INTERNACIONAL DE TRABAJO, *Resolución relativa a una transición justa a economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, 5-16 de junio de 2023, disponible en <<https://www.ilo.org/es/resource/ilc/111/resoluci%C3%B3n-relativa-una-transici%C3%B3n-justa-hacia-econom%C3%ADas-y-sociedades>>



necesario que los trabajadores cuenten con las competencias necesarias para poder continuar con el mercado laboral atendiendo las nuevas exigencias que se proponen<sup>15</sup>.

8.- La implantación de un dialogo social continuo. Es necesario establecer los mecanismos adecuados para que los gobiernos, los empresarios y los trabajadores puedan dialogar y debatir en relación con la toma de decisiones y la implementación de políticas.

9.- Fomento de la coordinación entre los distintos agentes implicados en el proceso. Es necesario que exista coherencia entre las políticas y decisiones que se toman en los diversos ámbitos de acción (economía, medio ambiente, mercado laboral y bienestar social) integrando estas cuatro áreas.

La Unión Europea (en adelante UE) también ha incorporado el concepto de transición justa en sus principales estrategias como por ejemplo el Pacto Verde Europeo y la Agenda 2030.

El Pacto Verde Europeo<sup>16</sup> puede definirse como es una estrategia integral de transformación económica, social y ambiental, cuyo propósito es que Europa alcance la neutralidad climática en 2050, garantizando sostenibilidad, competitividad y justicia social<sup>17</sup>.

Fue presentado en diciembre de 2019 por parte de la Comisión Europea y el objetivo, al margen de alcanzar la neutralidad climática, tal y como se mencionaba en las líneas precedentes no solo es la reducción de las emisiones, sino también la transformación de la economía para que esta sea más competitiva, más inclusiva y en definitiva más justa.

Los objetivos principales que se pretenden alcanzar son los siguientes:

1.- Neutralidad climática en 2050, esto es, cero emisiones netas de gases de efecto invernadero.

2.- Reducción de emisiones en el año 2030. El objetivo propuesto es que las emisiones disminuyan, al menos en un 55% respecto de los datos recogidos en el año 1990.

---

<sup>15</sup> En este sentido y tal y como afirma ÁLVAREZ CUESTA «la vía idónea para llevar a cabo la formación requerida pasa por incorporar dicho contenido en los convenios colectivos, anticipando los cambios que vendrán. De este modo, quienes conocen mejor su actividad, las ocupaciones que pudieran verse afectadas y las tareas que cada una de ellas implica son las personas que han de asumir el reto de afrontar las transiciones que se vayan a producir, diseñar las formaciones oportunas y propiciar que las personas que prestan sus servicios adquieran previamente las competencias que más tarde vayan a necesitar». ÁLVAREZ CUESTA, H., “La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género”, *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, núm 49, 2023, p. 9.

<sup>16</sup> COMISIÓN EUROPEA, *Pacto Verde Europeo, Comunicación de la Comisión al Parlamento, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las regiones*, COM(2019) 640 final, Bruselas, 11 de diciembre de 2019.

<sup>17</sup> En palabras de LUPIOLA «una hoja de ruta para hacer que la economía de la UE sea sostenible, transformando los retos en materia de clima y medio ambiente en oportunidades» LUPIOLA, A. G. “El Pacto Verde Europeo y las propuestas para su desarrollo. ¿Mayor ambición de la UE para alcanzar el desarrollo sostenible?”, *Revista de Estudios Europeos*, Nº. 79, 2022, p. 93.

3.- Eliminar el binomio de crecimiento económico y uso de recursos. Se busca un crecimiento económico sin agotar los recursos naturales existentes.

4.- Justicia social, o lo que es lo mismo que nadie se quede atrás en este proceso, especialmente aquellos sectores, industrias, regiones o comunidades más dependientes de los combustibles fósiles.

El Pacto Verde se estructura en varios pilares de transformación:

1.- Energía limpia y eficiente. Esto supone la expansión de las energías renovables, la eficiencia energética y la modernización de las infraestructuras energéticas.

2.- Industria circular. Fomento de la economía circular, del reciclaje y de los productos más duraderos para la reducción de residuos.

3.- Programas en relación con la construcción y renovación de edificios. Se trata de llevar a cabo todos los cambios pertinentes para que los edificios sean más eficientes y más sostenibles.

4.- Movilidad. Impulso al transporte limpio, esto es, uso de combustibles alternativos, fomento y mejora del transporte público, vehículos eléctricos, etc.

5.- Agricultura y alimentación. Fomento de una alimentación más sostenible y saludable. Se pone especial énfasis en la reducción del uso de los pesticidas.

6.- Aire, agua y contaminación. Políticas para mejorar la calidad del aire y del agua.

7.- Biodiversidad. Restauración de ecosistemas, aumento de las áreas protegidas y lucha contra la deforestación.

8.- Investigación. Financiación de proyectos verdes a través de Horizonte Europa y otros proyectos de investigación y desarrollo.

9.- Diplomacia. Liderazgo de la UE en acción climática y cooperación con países terceros para la consecución de los objetivos propuestos.

Todo ello también ha supuesto el establecimiento de una estrategia económica que pueda financiar todo lo anteriormente mencionado, por ello se acordó la movilización (durante una década) de al menos un billón de euros en inversiones, convirtiendo al Banco Europeo de Inversiones en el denominado como “banco climático” de la UE.

Ciertamente, todo lo anteriormente indicado pone en evidencia que la transición ecológica que plantea la UE no solo viene a transformar la economía y el medio ambiente sino también el empleo, las condiciones laborales y la protección social<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> En este mismo sentido se manifiesta RODRIGUEZ BRAVO DE LAGUNA cuando indica que «El cambio climático está transformando profundamente la estructura económica y laboral de las sociedades contemporáneas. Sus efectos no solo se están manifestando en el medio ambiente, sino también en las condiciones laborales y las perspectivas de empleo. Fenómenos meteorológicos como las sequías, las inundaciones y especialmente las olas de calor, ya no solo son cada vez más extremos sino también más frecuentes, y están afectando gravemente a la productividad y a la estabilidad laboral». RODRIGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J.J. “Transición laboral justa frente al cambio climático: el papel del diálogo social

Se trata de un impacto directo porque:

1.- Se produce una reorganización en el mercado laboral con la destrucción y creación de nuevos empleos<sup>19</sup>. La transformación energética y productiva generará nuevos sectores de empleo (renovables, economía circular, rehabilitación energética de edificios, movilidad sostenible) y el derecho del trabajo debe adaptarse para garantizar que estos empleos sean decentes, estables y con derechos, esto es, no precarios.

2.- El impacto del punto anterior supondrá, a su vez, la imposición de nuevos derechos y deberes y materia de empleo, formación, seguridad y salud y protección laboral, por lo que será necesario un cambio normativo. En este sentido la transición afecta a sectores donde las condiciones pueden ser peligrosas, por ejemplo, gestión de residuos y el derecho del trabajo debe garantizar la salud, la higiene y la seguridad en el trabajo, incorporando los nuevos riesgos ambientales y tecnológicos.

3.- Refuerza el papel del dialogo social. Enfatiza la necesidad de que los sindicatos, empresarios y trabajadores participen en la definición de políticas de transición justa, fortaleciendo el derecho a la negociación colectiva y el dialogo social como herramientas para gestionar el cambio<sup>20</sup>.

En este sentido también será necesario que los interlocutores, para poder tener un papel efectivo en el cumplimiento de sus funciones puedan actualizarse y formarse, de forma correcta y continua.

#### **4. Instrumentos laborales para la transición ecológica**

Respecto al ámbito de la formación la misma es, sin duda, una de las claves de este proceso, especialmente si se quiere llevar a cabo una verdadera transformación con éxito<sup>21</sup>. Y es que será necesario que tanto las empresas como los trabajadores obtengan la

---

y la negociación colectiva”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, p. 168.

<sup>19</sup> Así indica KAHALE CARRILLO que «probablemente, el ritmo de creación de aquellos empleos se acelere en los próximos años. Una transición mundial hacia una economía con bajas emisiones de carbono y sostenible, puede crear un gran número de empleos verdes en muchos sectores de la economía y, de hecho puede convertirse en un motor de desarrollo. Actualmente, se están creando dichos empleos tanto en los países ricos como en algunas de las principales economías en desarrollo» KAHALE CARRILLO, D. T., “Las medidas para implementar los empleos verdes en España”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, Volumen 5, núm. 1, enero-marzo de 2017, p. 3.

<sup>20</sup> Es necesario tener en cuenta que «*this is a special concern for trade unions, which are challenged to align environmental concerns with their traditional socio-economic policy agendas. Such alignment is often described as ‘labour environmentalism’, which refers not only to attempts by trade unions to develop environmental policies and to mobilize around environmental issues, but also to their engagement in alliances with environmental actors. Labour environmentalism stems from the aware-ness that environmental changes affect jobs, which makes trade unions inevitable stakeholders in environmental policies. Labour actors have indeed along track record of engaging with environmental issues, and trade unions are widely credited for introducing the concept of ‘just transition’, defined as one ‘towards a world of work that respects and contributes to environmental sustainability’*» MONTESANO, F. S., BIERMANN, F., KALFAGIANNI, A., VIJGE, M. J., “Greening labour? The role of the SDGs in fostering sustainability integration within trade unions”, *Globalizations*, Vol. 21/1, 2023, pp. 141-142.

<sup>21</sup> Así lo indica también CHACARTEGUI JÁVEGA al mencionar que «la necesidad de una formación sobre gestión ambiental adecuada a los diferentes sectores en función de los riesgos específicos de

formación necesaria para adquirir las competencias necesarias para adaptarse a esta nueva economía y a esta nueva forma de producir y trabajar. Ciertamente es que el mercado laboral es un mercado vivo que a lo largo de los años ha tenido que ir adaptándose de forma constante a los distintos requerimientos. Uno de los procesos de mayor magnitud al que se ha tenido que enfrentar, y adaptar, con mayor o menor éxito, ha sido sin duda alguna el de la incorporación de las nuevas tecnologías primero y más tarde la irrupción de la inteligencia artificial. Un desafío, que, a la vista del devenir de los acontecimientos, no ha hecho sino empezar y al que el derecho laboral está intentado adaptarse y dar respuesta.

Ante todos los cambios producidos y los retos abordados la constante siempre ha sido una: la necesidad de formación que el nuevo modelo de producción pueda funcionar de forma satisfactoria y para que los trabajadores puedan adaptarse a las nuevas exigencias y puedan permanecer en el mercado laboral, lo que se traduce en nuevas obligaciones, tanto por parte de los estados como por parte de las empresas incidiendo en la necesidad de crear un sistema de formación profesional continua que realmente capacite a los trabajadores y permita su reconversión laboral.

Y es que la formación es el puente que une la transición ecológica y el empleo decente entendido en las siguientes claves:

- 1.- La idea de un aprendizaje permanente (denominado también como *lifelong learning*). Esto supone incorporar a todos los niveles la perspectiva de que la formación debe ser continua a lo largo de toda la vida laboral para poder adaptarse a los cambios en el mercado laboral sin quedar relegado del mismo.
- 2.- Flexibilidad y adaptación de la formación a las distintas exigencias y la diversidad de currículos (formación técnica, formación universitaria...) para incluir las competencias verdes a todos los niveles.

En relación con el ámbito de la formación en la UE se llevan a cabo diversas iniciativas, pudiendo destacar:

- a) Agenda de Capacidades Europea-*European Skills Agenda*, que prioriza las competencias digitales y verdes y establece el objetivo de capacitar a 120 millones de europeos en competencias digitales y verdes. Un ejemplo concreto es el programa *Reskilling for Green Jobs* en Alemania, que ofrece formación en instalación de paneles solares a antiguos trabajadores de la industria automotriz tradicional.
- b) Fondo Europeo y Mecanismo de Transición Justa<sup>22</sup>. Financian programas de formación en aquellas regiones que se ven más afectadas por la transición ecológica.

---

naturaleza laboral y/o ambiental, es especialmente necesaria en aquellos casos que se tengan que incorporar nuevas tecnologías (plantas eólicas y solares, por ejemplo)» CHACARTEGUI JÁVEGA, C. “Sostenibilidad y trabajo decente. El papel de los agentes sociales”, *Documentación Laboral*, 128-A, p. 62, 2023.

<sup>22</sup> Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo de Transición Justa. «DOUE» núm. 231, de 30 de junio de 2021.

c) Pacto por la Capacidades-*Pact for Skills*. Se trata de la colaboración entre gobiernos, empresas, sindicatos y centros educativos para invertir en formación relacionada con las competencias verdes.

Estos fondos no solo otorgan subsidios, sino que también incluyen medidas de recualificación profesional para que los trabajadores puedan integrarse en sectores verdes, como las energías renovables o la rehabilitación energética de edificios.

Como bien se mencionaba en las líneas precedentes las relaciones laborales, entendidas como el conjunto de normas, instituciones y prácticas que regulan las relaciones entre los empresarios y los trabajadores, y sus respectivos representantes, resultan esenciales para garantizar que dicha transición se lleve a cabo con equidad y sin exclusión.

A través del derecho del trabajo, el diálogo social y la negociación colectiva, se establecen mecanismos que permiten gestionar los impactos de la transición ecológica en el empleo y en las condiciones laborales<sup>23</sup>.

No parece que quepa duda sobre el hecho de que la transición justa implica una reconfiguración del mercado de trabajo, ya que mientras sectores tales como la minería del carbón o las industrias intensivas en combustibles fósiles tienden a reducirse, surgen oportunidades en energías renovables, rehabilitación de edificios, economía circular o movilidad sostenible.

Este fenómeno exige un refuerzo de los sistemas de protección social y de las políticas activas de empleo, con el fin de garantizar que los trabajadores desplazados no queden en situación de vulnerabilidad. La OIT señala que la transición debe ser acompañada de medidas de apoyo a los ingresos, programas de recolocación y planes de empleo para mitigar los efectos del desempleo estructural.

El diálogo social constituye un elemento esencial de la transición justa. La OIT lo reconoce como condición necesaria para diseñar políticas eficaces que generen consenso y legitimen el cambio. En la Unión Europea, el Mecanismo de Transición Justa<sup>24</sup> establece expresamente la participación de las partes sociales en la planificación de las medidas de apoyo a las regiones más afectadas por la descarbonización.

Es por ello que la negociación colectiva, en este contexto, adquiere un carácter estratégico, al permitir pactar medidas de protección del empleo, programas de reconversión profesional o cláusulas verdes en los convenios colectivos. Ello contribuye a reducir la conflictividad laboral y a garantizar que la transición no se traduzca en precariedad.

---

<sup>23</sup> En líneas esenciales, puede observarse una serie de tendencias comunes a los países de la Unión Europea. En general, en lo que respecta a la articulación de los distintos niveles de negociación, la conclusión que puede extraerse es que se produce una negociación colectiva en cascada que tiene su vértice en el ámbito europeo, fruto de los distintos instrumentos de diálogo social entre los sindicatos europeos y las asociaciones empresariales y que se concreta en los ordenamientos nacionales tanto a nivel de sector como a nivel de empresa. CHACARTEGUI JÁVEGA, C. “Sostenibilidad y trabajo decente... *Op. Cit.*, p.60

<sup>24</sup> Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo ... *Op. Cit.*

La transición hacia nuevas tecnologías y sectores productivos implica también, como ya se ha mencionado previamente, la aparición de nuevos riesgos laborales. Actividades como la gestión de residuos electrónicos, la instalación de parques eólicos o el uso de nuevas sustancias químicas requieren una actualización de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

La OIT insiste en que la transición debe asegurar la creación de trabajo decente<sup>25</sup>, lo cual implica empleo seguro, con protección social y condiciones dignas. De lo contrario, los empleos verdes podrían reproducir dinámicas de precarización<sup>26</sup>.

El principio de equidad es inseparable de la transición justa. La Comisión Europea ha resaltado que la transformación ecológica debe ser socialmente inclusiva, prestando especial atención a los colectivos más vulnerables<sup>27</sup>.

En definitiva, las relaciones laborales son el pilar que permite convertir la transición ecológica en una oportunidad para la creación de empleo decente, la cohesión social y la construcción de un modelo de desarrollo sostenible que respete la dignidad de las personas trabajadoras, pero no se trata de un cambio fácil sino más bien lo contrario, especialmente si tenemos en cuenta que los cambios y adaptaciones normativas suelen tardar bastante más tiempo que el devenir de los acontecimientos, como ya se ha podido comprobar con la incorporación de las nuevas tecnologías, la robótica y la inteligencia artificial, que a día de hoy si bien se han podido dar grandes pasos, aun quedan muchas cuestiones por abordar puesto que la casuística y la velocidad de los cambios no permiten dar una respuesta legislativa tan inmediata como sería necesario para garantizar la seguridad jurídica de todos los agentes implicados.

Por ello, a continuación, vamos a ir desgranando los desafíos que se presentan en el ámbito laboral y veremos como otros países han ido abordando estos mismos retos.

La negociación colectiva, tradicionalmente centrada en los aspectos salariales, de jornada y condiciones de trabajo, ha ampliado en los últimos años su alcance para incluir cuestiones relacionadas con la sostenibilidad ambiental y transición ecológica<sup>28</sup>. Esta

---

<sup>25</sup> En la actualidad números autores entienden que la sostenibilidad y el trabajo decente son dos conceptos que no pueden entenderse por separado y que por tanto deben abordarse de forma conjunta. Sirva a modo de ejemplo, por todos, lo que indican autores tales como MORA y ESCRIBANO en MORA CABELLO DE ALBA, L., ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. (Coords.), *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo, Albacete, 2015 o CHACARTEGUI en CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021.

<sup>26</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes. Conferencia Internacional del Trabajo*, 102º Reunión, 2013, disponible en <[https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09\\_32\\_span.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_32_span.pdf)>

<sup>27</sup> COMISIÓN EUROPEA, *Pacto Verde Europeo... Op. Cit.*

<sup>28</sup> Debe considerarse, en este sentido que «respecto a los contenidos específicos que son abordados en la negociación colectiva por parte de los agentes sociales, la primera conclusión a extraer es que la mayoría de estos suelen quedarse en cláusulas de índole programática y de contenido más bien generalista, a modo de «declaración de principios ambientales», a menudo conectados con la resolución de Naciones Unidas sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible o con el documento de la Comisión Europea sobre *European Green Deal*. Estas cláusulas, si bien carecen de eficacia normativa, merecen igualmente una valoración positiva, pues contribuyen a intensificar la sensibilización y conciencia hacia los objetivos



evolución responde a la necesidad de adaptar los sistemas productivos a los objetivos climáticos y, al mismo tiempo, proteger los intereses de los trabajadores frente a los impactos de la transformación verde.

En primer lugar, la negociación colectiva puede actuar como instrumento de anticipación y adaptación. Los convenios colectivos permiten pactar cláusulas que garanticen la formación y recualificación de los trabajadores en competencias verdes, asegurando su empleabilidad en sectores sostenibles. Un ejemplo de ello se observa en convenios del sector energético en Francia, donde los sindicatos y las empresas acordaron programas de reciclaje profesional hacia energías renovables.

En segundo lugar, los convenios también pueden incorporar cláusulas ambientales directas, orientadas a reducir la huella ecológica de la actividad productiva. En los Países Bajos, por ejemplo, convenios del sector de la construcción han establecido compromisos en eficiencia energética y seguridad en el manejo de nuevos materiales sostenibles. De esta manera, la negociación colectiva se convierte en un canal para introducir la sostenibilidad en el propio corazón de las relaciones laborales.

Además, la negociación colectiva desempeña un papel crucial en la gestión social de la transición justa. Acuerdos como el alcanzado en España para el cierre de minas de carbón en 2018 —que incluyó prejubilaciones, recolocaciones y planes de desarrollo regional— muestran cómo los sindicatos, las empresas y el Estado pueden cooperar para compatibilizar la descarbonización con la justicia social<sup>29</sup>.

Finalmente, la defensa del medio ambiente a través de la negociación colectiva refuerza el diálogo social y la participación de los trabajadores en las decisiones estratégicas sobre sostenibilidad. La OIT ha señalado que el diálogo social es esencial para que la transición hacia economías verdes sea equitativa, inclusiva y legítima<sup>30</sup>.

En conclusión, la negociación colectiva constituye un pilar de la transición ecológica porque no solo protege a los trabajadores, sino que también contribuye a orientar a las empresas hacia prácticas productivas más sostenibles. De este modo, se convierte en una herramienta de doble dimensión: defensa del empleo y defensa del medio ambiente, garantizando que la transición verde avance bajo el principio de justicia social.

---

medioambientales establecidos por las instituciones internacionales, por lo que contribuirán a fomentar el compromiso medioambiental de empresas y personas trabajadoras» CHACARTEGUI JÁVEGA, C. “Sostenibilidad y trabajo decente... *Op. Cit.* p. 61.

<sup>29</sup> Cabe traer a colación las palabras de RODRIGUEZ BRAVO DE LAGUNA cuando pone en evidencia como en España «el Acuerdo Marco para una transición justa de la minería del carbón y desarrollo sostenible de las comarcas mineras para el período 2019-2027, firmado entre el gobierno, los sindicatos y las empresas del sector, ha sido un modelo de referencia. Este acuerdo contempló la provisión de ayudas económicas a las empresas para sufragar los costes derivados de la reducción de plantillas, así como a las personas trabajadoras mediante prestaciones sociales y planes de recolocación, además de medidas para reactivar la economía de las zonas afectadas, asegurando así una transición ordenada y justa hacia nuevos sectores económicos sostenibles». RODRIGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J.J. Transición laboral justa frente al cambio climático... *Op. Cit.* 169.

<sup>30</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Directrices de política para una transición justa ... *Op. Cit.*

Cabe señalar que son muchos los ejemplos de cláusulas incluidas en Convenios Colectivos (algunos ya han sido mencionados con anterioridad) y que pueden tomarse como ejemplo para seguir avanzando en el futuro.

Sirvan a modo de ejemplo los siguientes:

a) España.

- Sector eléctrico –Endesa. Creación de comisiones mixtas empresa-sindicatos para supervisar los planes de sostenibilidad y derecho de los trabajadores a recibir formación en eficiencia energética y movilidad sostenible.
- Acuerdo de Transición Justa en el carbón. Hace referencia a programas de desarrollo alternativo en las comarcas mineras para generar empleos verdes e incluye prejubilaciones y recolocaciones para mineros afectados por el cierre de minas.

b) Francia

- Sector energético – EDF. Incluye programas de reciclaje profesional en energías renovables para trabajadores del sector nuclear y fósil y compromisos de reducción de emisiones en la actividad empresarial, supervisados con participación sindical.

c) Países Bajos

- Construcción. Incluye estándares de eficiencia energética en la construcción y normas de prevención de riesgos laborales vinculadas al uso de nuevos materiales sostenibles.

c) Italia

- Automoción- FIOM-CGIL. Incluye la introducción de cláusulas sobre la transición a vehículos eléctricos con derecho a formación y recolocación interna y garantía del mantenimiento del empleo durante el proceso de reconversión tecnológica.

En lo que respecta a los derechos colectivos y la representación sindical, este ámbito también se verá afectado ya que el rol de los sindicatos es el de velar por los derechos de los trabajadores garantizando que los intereses laborales sean escuchados y tenidos en cuenta en las decisiones políticas, económicas y empresariales que afecten al ámbito laboral.

En el caso de la transición ecológica el papel de los sindicatos, que no se encuentra exento de dificultades, se traduce en lo siguiente:

1.- Participación en el diseño de políticas públicas.

Los sindicatos deben ser parte de las mesas de negociación cuando se discutan políticas de transición ecológica, como subsidios a las energías limpias, incentivos para empresas

verdes o programas de reciclaje y reutilización. Esto asegura que los trabajadores estén protegidos y que los procesos de cambio no afecten sus condiciones laborales.

2.- Como ya se ha profundizado previamente, otro de los aspectos más importantes en este ámbito es la negociación colectiva, ya que los sindicatos pueden negociar convenios y acuerdos de empresa específicos en materia de transición ecológica.

3.- Impulso a un cambio justo. Se busca garantizar que los trabajadores afectados por el cambio hacia un modelo verde no sufran desventajas. Los sindicatos pueden impulsar políticas de reconversión laboral, así como medidas que garanticen que las nuevas oportunidades laborales sean accesibles y equitativas.

No cabe duda alguna de que se trata de un proceso de cambio que no está exento de inconvenientes y reticencias que también los sindicatos deberán abordar, siendo uno de los mayores desafíos la resistencia al cambio por parte de los sectores más tradicionales de la economía que temen perder competitividad y el cambio de los modelos de empleo que suponen también un cambio en la propia organización sindical y en su forma de hacer, así como la necesidad de formar a todas aquellas personas representantes de los trabajadores para que puedan ejercer sus funciones en la forma debida.

Por otro lado, no es menos cierto que si los representantes de los trabajadores logran ejercer sus funciones en la forma adecuada pueden jugar un papel proactivo en este proceso con la creación de nuevos empleos de calidad, la defensa de los derechos laborales en las nuevas industrias y la promoción de la economía verde.

Los sindicatos juegan un papel esencial en garantizar que los trabajadores afectados por la transición ecológica sean reubicados en nuevas áreas de empleo, capacitándolos para los trabajos de la nueva economía sostenible y asegurando que no se les deje atrás. El diálogo social es fundamental para asegurar que las decisiones relacionadas con el cumplimiento ambiental tengan en cuenta las preocupaciones de los empleados. Las empresas deben consultar a los sindicatos y trabajadores cuando implementen nuevas medidas ambientales, garantizando que estas no afecten negativamente las condiciones de trabajo o los derechos laborales<sup>31</sup>.

Otro de los aspectos a tener en cuenta es que tal y como ha sucedido en el caso de la irrupción de las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial, la transición ecológica es un proceso global, con mayor o menor implicación por parte de los países, pero que en mayor o menor medida afecta a todos los sectores de la economía global. Por ello los sindicatos no solo pueden focalizarse en su entorno más inmediato, sino que deben tejerse alianzas a nivel internacional para fomentar la colaboración entre los distintos países. Los retos y

---

<sup>31</sup>En relación con el papel que juega el diálogo social en la transición ecológica es necesario recordar las palabras de MIÑARRO YANINI, cuando afirma que « el diálogo social se ha erigido en el instrumento para afrontar las transiciones, por cuanto permite proporcionar flexibilidad a las empresas para implantar los cambios oportunos y seguridad a las personas trabajadoras de que no perderán su empleo y que dispondrán de un sustento durante el periodo transitorio, incluyendo instrumentos de formación» MIÑARRO YANINI, M., “El futuro será verde o no será: las herramientas para una transición social ecológica justa”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 469, p. 10, 2022.

los desafíos de este proceso afectan a trabajadores de todo el mundo, especialmente en sectores interconectados como el energético, el transporte o la manufactura. La cooperación internacional y el fortalecimiento de las redes sindicales globales son esenciales para garantizar que la transición ecológica sea justa para todos los trabajadores, independientemente de su país de origen.

En definitiva, la transición ecológica va a suponer un reto en la configuración de la protección de los derechos laborales colectivos y los sindicatos deben prepararse, en la forma adecuada, para ello. A través de la negociación colectiva, la participación en políticas públicas y la promoción de la transición justa, los sindicatos pueden ser aliados claves en este proceso.

Otro de los agentes claves en este cambio que se está produciendo son las propias empresas. Son ellas las generadoras del empleo y son ellas las que, junto a los trabajadores, se van a ver más afectadas por los cambios, económicos y organizativos. Como bien es sabido las empresas son organismos vivos que deben adaptarse de forma continua a los cambios que se producen en el mercado y así deben hacerlo si quieren sobrevivir en un entorno cada vez más competitivo e interconectado. Los cambios son continuos y el tiempo para reaccionar ante ellos es cada vez más limitado, además, como ya ha sido mencionado varias veces a lo largo del texto, en este mismo momento las empresas ya se están enfrentando a otro gran cambio con es el de la proliferación de las nuevas tecnologías, la robótica y la inteligencia artificial. Sin poder prácticamente asimilar este impacto deben, nuevamente, ponerse manos a la obra para afrontar un futuro más verde.

Uno de los mayores desafíos a los que se están enfrentando actualmente las empresas es el cumplimiento del denominado como *compliance* ambiental<sup>32</sup>, un área cada vez más ligada a las relaciones laborales, como se comentaba al comienzo de este artículo, hasta el momento parecía que el derecho del trabajo y el medio ambiente eran dos áreas separadas que poco o nada tenían que ver entre sí, por el contrario están cada vez más interconectados en el contexto actual, donde las empresas deben cumplir con normativas medioambientales cada vez más estrictas, mientras protegen y promueven los derechos laborales de sus trabajadores. La integración de ambos aspectos es fundamental para lograr una gestión empresarial responsable, sostenible y respetuosa tanto con el medio ambiente como con los derechos de los trabajadores.

Cuando hablamos de *compliance* ambiental estamos haciendo referencia al cumplimiento de las leyes, regulaciones y normativas medioambientales que los gobiernos establecen para proteger el medio ambiente. Esto incluye una variedad de aspectos como la gestión de residuos, las emisiones de gases contaminantes, la protección de la biodiversidad, y el

---

<sup>32</sup> TEIJEIRA RODRÍGUEZ define el legal compliance como “(...) la actividad de obediencia de la Norma, pactada, impuesta o acordada, por lo que ontológicamente es una actividad incardinada en el área del Derecho, entendido éste como ciencia que estudia el conjunto de principios y normas, expresivos de una idea de justicia y de orden. TEIJEIRA RODRÍGUEZ, M., “Legal compliance: Conceptualización en el marco de la regulación corporativa”, VV AA, *Estudios sobre el futuro Código Mercantil: libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz*. Universidad Carlos III, 2015, pp. 935 -936.

uso responsable de los recursos naturales. Las empresas que operan en sectores sensibles al medio ambiente (industria, energía, construcción, etc.) deben asegurarse de seguir estas regulaciones para evitar sanciones, mejorar su reputación y contribuir al bienestar colectivo.

Algunos de los desafíos más importantes del *compliance* laboral incluyen:

1.- Los constantes cambios normativos y las dudas que pueden surgir en torno a su cumplimiento. Esto se debe en gran medida al hecho de que la normativa relacionada con el medio ambiente está en constante evolución y las empresas deben mantenerse actualizadas sobre los nuevos requerimientos, lo que suponen una labor diaria ciertamente exigente, muy especialmente por las responsabilidades que pueden derivarse<sup>33</sup>.

2.- Implementación de procesos internos. En muchas ocasiones las empresas deben adaptar sus procesos internos, su cultura y su forma de hacer a estos nuevos requerimientos y esto en ocasiones puede resultar complejo y pueden surgir reticencias.

3.- Implementación de un sistema de seguimiento y auditoria. Es necesario asegurar el cumplimiento de todas las normativas y los requerimientos y por ello es necesario establecer un sistema de control que permita monitorizar si dicho cumplimiento se esta produciendo, los problemas que pueden darse en la implementación de los procesos, etc.

Integrar adecuadamente el cumplimiento ambiental con las relaciones laborales tiene múltiples beneficios:

- 1.- Mejora del ambiente laboral
- 2.- Mejora de la imagen corporativa
- 3.- Reducción de los riesgos legales
- 4.- Sostenibilidad a largo plazo.

El *compliance* ambiental no debe ser visto únicamente como un requisito externo, sino como un proceso que involucra a todos los actores dentro de la empresa. La participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones es crucial para el éxito de la implementación de políticas de sostenibilidad.

En resumen, el *compliance* ambiental y las relaciones laborales son dos áreas que deben gestionarse de manera conjunta en el mundo empresarial actual. Un enfoque que promueva la sostenibilidad ambiental y la protección de los derechos de los trabajadores

---

<sup>33</sup> En este mismo sentido se pronuncia MARTÍNEZ REYES cuando indica que «con la finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones ambientales, que no dejan de ser numerosas y en algunos casos, excesivas, si partimos del supuesto de que la normativa crece año a año y de manera global, las organizaciones se encuentran en la facultad de implementar sistemas o programas de compliance, cuya estructura puede variar, según el sector empresarial, pero que, en últimas, tienen la finalidad de evitar a las organizaciones que incurran en sanciones (ya sean estas de carácter administrativo o penal). MARTÍNEZ REYES, J., “Alcance de la norma ISO 14001: 2015 como programa de Compliance Ambiental”, *Observatorio Medioambiental*, 2020, p. 65.

no solo asegura el cumplimiento de la ley, sino que también contribuye a crear un modelo de negocio más justo, responsable y competitivo.

Sin embargo, el cumplimiento de las normativas ambientales implica no solo la protección del medio ambiente sino también la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores<sup>34</sup>. La exposición a productos tóxicos, la contaminación del aire o del agua, y las malas condiciones laborales derivadas de procesos contaminantes pueden poner en peligro a los empleados.

La seguridad y salud laboral y la transición ecológica están estrechamente vinculadas, ya que los procesos de cambio hacia modelos de desarrollo más sostenibles pueden generar nuevos riesgos para los trabajadores, pero también ofrecen la oportunidad de mejorar las condiciones laborales y proteger la salud de los empleados en ciertos sectores<sup>35</sup>. La transición hacia una economía más verde no solo implica una transformación tecnológica, sino también una reconfiguración de las condiciones de trabajo en diferentes industrias.

El cambio a tecnologías más limpias, como las energías renovables, la biotecnología o la electrificación de la industria, implica la adopción de nuevas herramientas, materiales y procesos que pueden generar nuevos riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores:

1.- Energías renovables: Aunque las energías renovables (solar, eólica, geotérmica, etc.) tienen un impacto ambiental mucho menor que los combustibles fósiles, la instalación y mantenimiento de infraestructuras como parques eólicos o plantas solares pueden

---

<sup>34</sup> Se trata de un nuevo reto para las relaciones laborales ya que tal y como afirma IGARTUA MIRÓ «los posibles efectos del cambio climático sobre la salud han sido destacados por expertos y diversas instituciones y agentes sociales, incluido el propio Gobierno de España. En el año 2018 fue considerado por la Organización Mundial de la Salud como el «mayor desafío para la salud del siglo XXI», por la exposición a temperaturas elevadas y eventos meteorológicos extremos y, de manera indirecta, debido a los impactos en los ecosistemas naturales y sociales de los que depende nuestra salud, en especial el acceso al agua y los alimentos, con una incidencia desigual, lógicamente, según las áreas geográficas y las condiciones de vida. Qué duda cabe de que estas consecuencias van a proyectarse, con mayor o menor intensidad, en el mundo del trabajo, también en la seguridad y salud, dada la implicación personal que la prestación laboral comporta, agravando riesgos ya existentes, llevando algunos al terreno de los riesgos emergentes y propiciando la aparición de otros nuevos, en especial en determinados sectores de actividad. IGARTUA MIRÓ, M. T., «Prevención de riesgos laborales y cambio climático», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 469, 2022, p. 52.

<sup>35</sup> En este sentido es necesario recordar que una de las finalidades del Derecho del Trabajo es la finalidad tuitiva, esto es, la protección de los trabajadores en tanto en cuanto se entiende que se encuentran en una situación de desventaja en la relación contractual, siendo así y siguiendo lo manifestado por RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER la protección del medio ambiente también debería ser una de las prioridades del Derecho del Trabajo siempre y cuando dicha protección este dirigida a salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores, RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., «Medio ambiente y relaciones de trabajo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo*, Vol IX, núm.2, 1999, p.13. En este mismo sentido se manifiesta ÁLVAREZ CUESTA cuando afirma que «la lucha contra el cambio climático constituye uno de los retos más importantes que se han de afrontar desde el derecho del trabajo» ÁLVAREZ CUESTA, H., «La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 469, 2022, p. 90.



implicar riesgos laborales relacionados con el trabajo en altura, exposición a sustancias químicas o riesgos eléctricos.

2.- Baterías y almacenamiento de energía: La producción de baterías y sistemas de almacenamiento de energía para autos eléctricos y otras aplicaciones verdes puede generar riesgos relacionados con la manipulación de materiales tóxicos, como el litio o los productos químicos utilizados en la fabricación de baterías.

3.- Reciclaje y economía circular: El reciclaje de materiales y la gestión de residuos en una economía circular pueden implicar riesgos laborales relacionados con la exposición a productos químicos, materiales peligrosos o la manipulación de equipos pesados.

Los sectores que tradicionalmente han sido intensivos en carbono, como la minería, la energía fósil o la industria pesada, están experimentando procesos de descarbonización o adaptación a nuevos modelos de producción.

Esta transformación puede tener implicaciones directas en la seguridad y salud laboral:

1.- Reducción de la actividad en sectores contaminantes: Los trabajadores de sectores tradicionales como la minería, el petróleo o el gas pueden estar expuestos a la incertidumbre laboral, cambios en las condiciones de trabajo o la posibilidad de desempleo como resultado de la transición ecológica. Esto puede generar estrés, ansiedad y problemas de salud mental.

2.- Reubicación y reciclaje profesional: La transición ecológica también implica procesos de reciclaje profesional y capacitación para los trabajadores que pierden sus empleos en sectores contaminantes. Las condiciones de trabajo en estos nuevos sectores deben ser seguras y las formaciones deben estar orientadas a proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

El cambio climático es una de las fuerzas impulsoras de la transición ecológica, pero también tiene impactos directos en la seguridad y salud de los trabajadores:

1.- Temperaturas extremas: Los trabajadores que trabajan al aire libre, como los de la agricultura, la construcción o el transporte, pueden estar expuestos a temperaturas extremas, lo que aumenta el riesgo de golpes de calor, deshidratación y otros problemas relacionados con el calor extremo.

2.- Desastres naturales: La intensificación de fenómenos climáticos extremos<sup>36</sup>, tales como huracanes, inundaciones, incendios forestales, etc. pueden generar nuevos riesgos para los trabajadores, especialmente en sectores tales como la construcción, la agricultura y emergencias.

---

<sup>36</sup> IGARTUA MIRÓ confirma este extremo cuando afirma que «el cambio climático también puede afectar a la salud y la seguridad de las personas que trabajan, por ejemplo, mediante el aumento de la temperatura ambiente, la contaminación atmosférica y los fenómenos meteorológicos extremos» IGARTUA MIRÓ, M. T., «Prevención de riesgos laborales... *Op. Cit.*, p. 51.

## 5. Consideraciones finales: hacia un derecho del trabajo sostenible

La relación entre el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales pone de manifiesto que la sostenibilidad y la salud en el trabajo son dimensiones inseparables. La protección del entorno natural repercute directamente en la reducción de riesgos laborales, mientras que la gestión preventiva fortalece prácticas productivas más responsables con el medio ambiente. En consecuencia, los denominados empleos verdes únicamente pueden considerarse plenamente sostenibles si garantizan condiciones laborales seguras y saludables.

Queda demostrado, por tanto, teniendo en cuenta el análisis anterior, que la relación entre las relaciones laborales y el medio ambiente, históricamente distantes, hoy constituye un eje central de las políticas públicas y del derecho del trabajo. La evolución de los marcos internacionales ha puesto de relieve que el progreso económico no puede desligarse de la sostenibilidad ambiental ni de la justicia social.

En este contexto surge el concepto de transición justa, impulsado por la OIT y la UE que busca compatibilizar la lucha contra el cambio climático con la creación de empleo decente, la protección social y la reducción de desigualdades. Este principio convierte el diálogo social, la negociación colectiva y la formación continua en instrumentos imprescindibles para gestionar el impacto de la transición ecológica sobre el mercado laboral.

Asimismo, el *compliance* empresarial aparece como un factor clave no solo para cumplir con las normativas, sino también para integrar sostenibilidad, competitividad y derechos laborales en un mismo marco de acción.

En definitiva, la transición ecológica exige repensar los modelos productivos, fortalecer los sistemas de protección social y garantizar que los trabajadores no sean los principales afectados por el cambio, sino protagonistas de un proceso que combine justicia social, sostenibilidad y desarrollo económico equilibrado.

Ante la creciente interrelación entre medio ambiente y relaciones laborales resulta necesario avanzar hacia un marco normativo integral de derecho del trabajo y sostenibilidad que articule políticas laborales con objetivos climáticos y de desarrollo sostenible.

Así podrían establecerse tres marcos de acción específicos:

### 1.- Reforma normativa laboral

- a) Incorporar en la legislación laboral la obligación de integrar la sostenibilidad en la organización del trabajo.
- b) Reconocer el derecho de los trabajadores a recibir formación en competencias verdes y a participar en planes de transición ecológica.
- c) Actualizar la normativa de prevención de riesgos incluyendo los nuevos riesgos derivados de las actividades verdes.

## 2.- Fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva.

- a) Promover cláusulas ambientales en convenios colectivos que regulen empleo verde, reconversión laboral y salud en el trabajo.
- b) Crear comités mixtos de sostenibilidad en empresas con la participación de los trabajadores y los sindicatos para la supervisión del cumplimiento de metas ambientales y sociales.

## 3.- Impulso a políticas públicas y cooperación internacional.

- a) Establecer programas de reconversión laboral, con especial atención a los sectores más afectados por la descarbonización laboral.
- b) Garantizar mecanismos de protección social para los colectivos que puedan verse más afectados por la transición.
- c) Impulsar la cooperación internacional para armonizar estándares laborales verdes.

## Bibliografía

ÁLVAREZ CUESTA, H., “La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género”, *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, núm 49, 2023. DOI <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805>

ÁLVAREZ CUESTA, H., “La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 469, 2022. DOI <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3271>

BAYLOS GRAU, A., “Derecho del trabajo y medio ambiente: la necesidad de un límite”, *Revista del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UBA)*, núm. 1, 2024.

CARSON, R., *Silent Spring*, London, Penguin, 2000.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C., “Sostenibilidad y trabajo decente. El papel de los agentes sociales”, *Documentación Laboral*, núm. 128, 2023.

FERRAJOLI, L., *Per una Costituzione della Terra*, Feltrinelli, Milano, 2022.

IGARTUA MIRÓ, M. T., “Prevención de riesgos laborales y cambio climático”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 469, 2022. DOI <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3487>

JOHANSSON, V., “Just Transition as an Evolving Concept in International Climate Law”, *Journal of Environmental Law*, Vol. 35/2, 2023. DOI <https://doi.org/10.1093/jel/eqad017>

KAHALE CARRILLO, D. T., “Las medidas para implementar los empleos verdes en España”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, Vol. 5/1, enero-marzo de 2017.

LLORENTE HERAS, R., MORAL CARCEDO, J., CABEZAS ARES, A., «El Empleo “verde” En España Durante La Crisis: Estimación De Su Importancia», *Encrucijadas. Revista Crítica De Ciencias Sociales*, Vol. 11, 2016, a1101.

LUPIOLA, A. G. “El Pacto Verde Europeo y las propuestas para su desarrollo. ¿Mayor ambición de la UE para alcanzar el desarrollo sostenible?”, *Revista de Estudios Europeos*, N°. 79, 2022. DOI <https://doi.org/10.24197/ree.79.2022.80-114>

MARTÍNEZ REYES, J., “Alcance de la norma ISO 14001: 2015 como programa de Compliance Ambiental”, *Observatorio Medioambiental*, núm. 23, 2020. DOI <https://doi.org/10.5209/obmd.7316>

MIÑARRO YANINI, M., “El futuro será verde o no será: las herramientas para una transición social ecológica justa”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 469, 2022. DOI <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.4685>

MONTESANO, F. S., BIERMANN, F., KALFAGIANNI, A., VIJGE, M. J., “Greening labour? The role of the SDGs in fostering sustainability integration within trade unions”, *Globalizations*, Vol. 21/1, 2023. DOI <https://doi.org/10.1080/14747731.2023.2234174>

MORA CABELLO DE ALBA, L., ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. (Coords.), *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo, Albacete, 2015.

POSCHEN, P.; RENNER, M., “Empleos verdes”, *Finanzas & Desarrollo*, diciembre de 2015.

RODRIGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J.J. “Transición laboral justa frente al cambio climático: el papel del diálogo social y la negociación colectiva”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “Medio ambiente y relaciones de trabajo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo*, Vol IX, núm.2, 1999.

SUPIOT, A., *L’esprit de Philadelphie: La justice sociale face au marché total*, Seuil, Paris, 2010.

TEIJEIRA RODRÍGUEZ, M., “Legal compliance: Conceptualización en el marco de la regulación corporativa”, VV AA, *Estudios sobre el futuro Código Mercantil: libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz*, Universidad Carlos III, Madrid, 2015.