

La mejora de la formación medioambiental, clave para alcanzar una transición ecológica justa¹

The improvement of environmental training: a key to achieving a just ecological transition

ÁNGELA MARTÍN-POZUELO LÓPEZ

Universitat de València (Estudi General), España

Resumen:

Afrontar con éxito la transición ecológica justa necesita de la colaboración de todos: de los poderes públicos, de la ciudadanía y del mundo del trabajo. En este estudio se pretende hacer un breve repaso de los últimos cambios normativos realizados con la finalidad de mejorar la implicación de la ciudadanía y de las personas trabajadoras en esta tarea, focalizando especialmente en los cambios que afectan a la representación de las personas trabajadoras. En particular, se trata de analizar si estas reformas le han otorgado el rol fundamental que merece a la formación en todos los niveles y, en su caso, qué propuestas de mejora se han ofrecido por parte de la doctrina.

Palabras clave: transición ecológica justa; formación medioambiental; ciudadanía ecológica; personas trabajadoras; representación de las personas trabajadoras

Abstract:

The just ecological transition can only be achieved through the collaboration of all: public authorities, citizens, and the world of work. This paper aims to provide a brief overview of recent regulatory changes aimed at enhancing the involvement of citizens and workers in this process. It focuses particularly on changes affecting workers' representatives. Specifically, the paper analyses whether these reforms have given training the crucial role it deserves at all levels, and, if so, what improvements have been suggested by the literature.

¹ Investigación realizada en el marco de los Proyectos de Investigación: “La regulación de la formación para el empleo ante el reto de la transición digital, ecológica, territorial y hacia la igualdad en la diversidad” (CIGE/2022/171), financiado por la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo de la Generalitat Valenciana (Investigador Principal: Óscar Requena Montes); y “La transición a la economía respetuosa con el medio ambiente y consciente del cambio climático desde la perspectiva del Derecho del Trabajo individual y del empleo” (PID2021-124045NB-C33), financiado por MCIN/AEI /10.13039/501100011033/ y por FEDER Una manera de hacer Europa (Investigadora Principal: Eva López Terrada).

Keywords: just ecological transition; environmental training; eco-citizenship; workers; workers' representatives

Laburpena:

Bidezko trantsizio ekologikoari arrakastaz aurre egiteko, guztion laguntza behar da: botere publikoena, herritarrena eta lan-munduarena. Azterlan honetan, herritarren eta langileen inplikazioa hobetzeko asmoz, egindako azken arau-aldaketak laburbildu nahi dira, bereziki langileen ordezkarietari eragiten dioten aldaketetan oinarrituta. Bereziki, aztertu behar da ea erreforma horiek eman dioten funtsezko rola prestakuntzari maila guztietan, eta, hala badagokio, zer hobekuntza-proposamen eskaini dituen doktrinak.

Hitz gakoak: trantsizio ekologiko justua; ingurumen-prestakuntza; herritartasun ekologikoa; langileak; langileen ordezkariak

1. Introducción: la cuestión medioambiental y sus actores

La cuestión medioambiental es, hoy en día, un tema recurrente en todas las instancias nacionales, internacionales y supranacionales; pero también se encuentra presente entre las preocupaciones de una ciudadanía más y más medioambientalmente sensibilizada².

Si bien es cierto que, actualmente, cada vez son menos las personas que niegan abiertamente la existencia del cambio climático ante la contundencia del fenómeno y sus consecuencias, no lo es menos que esta postura ha virado hacia nuevos posicionamientos como, entre otros, el denominado *climate delay* (Fita, 2024: 191-192). Los discursos del *climate delay* son variados, englobando aquellos que consideran imposible e inútil actuar ante la inevitabilidad del cambio climático (rendirse); los que demandan que sean otros los que lideren los cambios necesarios (redirigir la responsabilidad) o buscan promover cambios ineficaces que obstaculizan una acción climática firme a corto plazo (impulsar soluciones no transformadoras); pero también aquellos que buscan señalar exclusivamente los aspectos negativos de la acción climática, desviando la atención del daño que se evita, al tiempo que se niega o ignora el potencial para construir políticas inclusivas que capturen beneficios sociales y logren una amplia aceptación (enfatar los aspectos negativos) (Lamb *et al*, 2020: 3-5).

Estos posicionamientos indican, acertadamente, que actuar contra el cambio climático implica un elevado coste económico; sin embargo, obvian el hecho de que no hacerlo supone un coste aún mayor, no sólo económico, sino también personal. Claro

² Así lo refleja, entre otros, el Eurobarómetro. Según su edición 538 (mayo 2023), el 46 % de los europeos (y el 48 % de los españoles) consideran el cambio climático como uno de los problemas más importantes a los que se enfrenta el mundo en su totalidad, porcentajes que se reducen al 27 % (26 %) para el deterioro de la naturaleza y al 21 % (19 %) para los problemas de salud derivados de la contaminación. Asimismo, el 77 % de los europeos consideran el cambio climático como un problema “muy serio” (86 % de los españoles). Por su parte, según su edición 550 (abril 2024), el 78 % de los europeos (y el 93 % de los españoles) consideran que los problemas ambientales tienen un efecto directo en su vida diaria y salud, y el 84 % (91 % en España) consideran necesaria legislación procedente de la UE para proteger el medioambiente. En concreto, el 33 % de los europeos y el 35 % de los españoles consideran el medio ambiente y el cambio climático como el área prioritaria de actuación de la UE, siendo la más votada, junto con la migración irregular (Eurobarómetro 550, julio 2024).

ejemplo de ello ha sido la catástrofe acontecida en la costa mediterránea provocada por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) del 29 de octubre de 2024³.

Así, a modo ilustrativo, se estima que, en un escenario de ausencia de medidas, en el año 2100, sólo las pérdidas provocadas por tormentas podrían ascender a 11.000 millones de euros y los daños provocados por inundaciones costeras a 240.000 millones. En España, en la actualidad, únicamente teniendo en cuenta los problemas asociados a la escasez de agua, se estiman unas pérdidas anuales de alrededor de 1.500 millones de euros (CES, 2024: 10-12). Ya hay estudios que indican que un año de sequías o de olas de calor severas podría suponer una caída del PIB real de alrededor de 1,3 puntos y un aumento de la inflación de 1,5 puntos respecto de un escenario en el que estos fenómenos no se produjesen. Este impacto se haría notar especialmente en sectores como el de la construcción, industrias extractivas, la silvicultura, la pesca, el transporte y el sector financiero (Hernández de Cos, 2024: 2-3).

Los datos -y la naturaleza- son claros: debemos actuar, y cuanto antes, mejor. Y ello porque los costes asociados a la necesaria transición dependen en gran medida de la velocidad con la que se desarrolle el proceso; una estrategia de transición temprana, ambiciosa, ordenada⁴, gradual y predecible limitaría el impacto económico y financiero negativo (Hernández de Cos, 2024: 8-10). Nuestras economías, empleos e, incluso, nuestras vidas dependen de ello. Más aún si tenemos en cuenta que Europa es el continente que más rápidamente se está calentando, siendo España uno de los países de la UE más afectados, especialmente respecto al estrés hídrico (CES, 2024: 10)⁵.

Para hacer frente a esta situación, se plantea la posibilidad de adoptar estrategias de mitigación y de adaptación frente al cambio climático. Las primeras hacen referencia a la reducción de emisiones de CO₂ a escala global, con resultados en el medio y largo plazo. Las segundas, en cambio, de carácter más local, favorecen la resiliencia de la actividad, esto es, la capacidad de un sistema para continuar operativo ante presiones externas, con resultados a corto y medio plazo (CES, 2024: 51).

³ En palabras del CES: “Existe un amplio consenso en que las pérdidas económicas derivadas de la materialización de los riesgos físicos asociados al calentamiento global serían muy superiores a los costes asociados a la implementación de una estrategia ambiciosa de mitigación y adaptación al cambio climático [...]” (CES, 2024: 15).

⁴ El CES señala que “(u)na transición pausada pone en peligro alcanzar los objetivos de emisiones a tiempo, acrecentando la posibilidad de que los riesgos medioambientales se conviertan en irreversibles; mientras que si es excesivamente rápida y desordenada puede originar desajustes económicos, laborales y sociales que generen desafección y malestar de la ciudadanía, pudiendo poner en riesgo los avances necesarios para impulsar esta transición” (CES, 2024: 17).

⁵ En efecto, numerosos estudios coinciden en señalar a la región mediterránea como una de las áreas del planeta más vulnerables frente al cambio climático (estrés hídrico, intensificación del calor extremo, escasez de ciertos alimentos, etc.). Entre ellos, IPCC, *Calentamiento global de 1,5°C*, Informe especial del IPCC sobre los impactos del calentamiento global de 1,5°C con respecto a los niveles preindustriales y las trayectorias correspondientes que deberían seguir las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero, en el contexto del reforzamiento de la respuesta mundial a la amenaza del cambio climático, el desarrollo sostenible y los esfuerzos por erradicar la pobreza, 2019, disponible en https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/2/2019/06/SR15_Full_Report_High_Res.pdf. En esta línea también se ha pronunciado el legislador español en la Exposición de motivos de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética (en adelante, “LCCTE”), donde se indica que “España, por su situación geográfica y sus características socioeconómicas, se enfrenta a importantes riesgos derivados del cambio climático que inciden directa o indirectamente sobre un amplísimo conjunto de sectores económicos y sobre todos los sistemas ecológicos españoles, acelerando el deterioro de recursos esenciales para nuestro bienestar como el agua, el suelo fértil o la biodiversidad y amenazando la calidad de vida y la salud de las personas”.

Ahora bien, ¿quién debe ser partícipe de estas estrategias para combatir el cambio climático y transitar hacia un modelo de producción y consumo más sostenible? Dada la escala global del fenómeno, la actuación que intente combatirlo también debe serlo. Esto conlleva la necesidad de contar con la colaboración de todos, en primer lugar, de las instituciones públicas nacionales, internacionales y supranacionales, pero no exclusivamente. También debe destacarse el rol de la ciudadanía en general, y de las personas trabajadoras en particular, especialmente, a través de su representación.

En efecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace un llamamiento expreso al mundo del trabajo al señalar que “(e)l desarrollo sostenible sólo es posible con la participación activa” de este, ya que “(l)os gobiernos, los empleadores y los trabajadores no son observadores pasivos, sino más bien agentes del cambio, capaces de desarrollar nuevas modalidades de trabajo que protejan el medio ambiente” (OIT, 2015: apartado 15). La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas sigue esta senda, al configurarse como un conjunto de “carácter integrado e indivisible que conjuga las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental”⁶. De este modo, el desarrollo sostenible se ha visto como una forma de legitimar la atención de las personas trabajadoras sobre cuestiones medioambientales (Novitz, 2020: 523). No podría ser de otro modo pues los efectos del cambio climático se dejan sentir directa e indirectamente sobre los empleos, la seguridad y salud de las personas trabajadoras y la formación necesaria para la adquisición de nuevas competencias demandadas (*upskilling* y *reskilling*). Por tanto, la normativa laboral puede jugar un papel importante en el ámbito de las políticas de mitigación del cambio climático (teletrabajo, planes de movilidad sostenible al trabajo, etc.) y de adaptación a sus efectos (CES, 2024: 62-64).

Las instituciones públicas son conscientes de la responsabilidad de promover una transición ecológica justa, y ya han comenzado su actuación, aunque de manera “descafeinada”⁷. Así, a nivel comunitario, tras la declaración de “emergencia climática”, mediante Resolución de 28 de noviembre de 2019⁸, y la promulgación del Pacto Verde Europeo⁹, se aprobó el Reglamento 2021/1119¹⁰ (denominado “Legislación europea sobre el clima”). Con esta norma se formalizó el compromiso vinculante de reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero de la UE en al menos un 55 % con respecto a los valores de 1990 de aquí a 2030 (art. 4.1). Para poder hacer frente a este reto sin precedentes, la Unión ha aprobado instrumentos económicos tan relevantes como el Fondo de Recuperación *Next Generation EU*.

En el ordenamiento español, por su parte, se aprobó el Marco Estratégico de Energía y Clima en febrero de 2019, formado por el anteproyecto de Ley de Cambio Climático y Transición Energética, el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) y la Estrategia de Transición Justa (ETJ). El 21 de enero de 2020, mediante Acuerdo del Consejo de ministros, se declaró la emergencia climática y ambiental en España y, poco

⁶ Preámbulo de la Resolución aprobada por la Asamblea General, el 25 de septiembre 2015.

⁷ Sobre los avances producidos en este ámbito, *vid.*, por todos, Laabbas-El-Guennouni, 2023: 131-142; Fotinopoulou, 2024; Cairós, 2024, y doctrina en ellos citada.

⁸ Resolución sobre la situación de emergencia climática y medioambiental (2019/2930(RSP)), disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2019-0078_ES.pdf

⁹ COM (2019) 640 final, diciembre 2019.

¹⁰ 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.

más de un año después, se aprobó la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética (en adelante, “LCCTE”). Un mes después se aprobó el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, de 16 de junio de 2021, que sitúa la transición ecológica como uno de sus ejes centrales.

Pese a la importancia de estos pasos, la acción legislativa no es todo lo ambiciosa que se requiere en el momento de emergencia actual¹¹. Esto hace indispensable contar con el apoyo del resto de actores para afrontar con éxito este reto colosal. En las páginas siguientes se expondrá brevemente el rol asignado al resto de colectivos arriba citados, poniendo especial atención sobre la representación de las personas trabajadoras al ser esta quien está llamada a coliderar la senda de la transición ecológica justa junto a las instituciones públicas, y cuya implicación en la misma puede coadyuvar a una mayor aceptación social de los cambios necesarios (CES, 2024: 65).

2. La importancia de la “ciudadanía ecológica”¹²

Uno de estos actores con un papel fundamental es la ciudadanía (poder social). A este respecto, son habituales los comentarios que despojan de toda relevancia a las actuaciones individuales por tratarse de meras gotas de agua en un vasto océano. Aunque esta afirmación sea parcialmente cierta, no puede negarse el potencial transformador de las acciones individuales que se convierten en prácticas colectivas, al estimular cambios normativos y generar presión para lograr una regulación al respecto (Lamb *et al*, 2020: 3) o, al menos, al presionar a las compañías a tomar en consideración estas preferencias colectivas en sus procesos productivos. Efectivamente, tanto el surgimiento como los avances producidos en los últimos años en el Derecho medioambiental se deben, en buena parte, al poder social (Rodríguez-Piñero, 1995: 102; Fita, 2024: 191). En otras palabras, resulta inconcebible la coexistencia de un Estado verde con una ciudadanía escéptica, es decir, “una sociedad no puede ser sostenible a la fuerza, o no únicamente” (Valencia *et al*, 2010: 28). La relevancia de la ciudadanía en este proceso hacia un modelo más sostenible ha dado lugar a interesantes construcciones teóricas como la “ciudadanía medioambiental” o la “ciudadanía ecológica”¹³.

Este importante papel atribuido a la ciudadanía sólo puede ejercerse de manera correcta si el proceso de toma de decisiones individuales se hace en un contexto adecuado. Es decir, es esencial contar con la información relevante para poder tomar decisiones de forma consciente (configurándose, así, la información como una dimensión crucial de la ciudadanía ecológica –Valencia *et al*: 2010: 30¹⁴–). En esta línea se encuentran diferentes

¹¹ Recientemente, el CES ha reconocido que “Europa no está preparada para el rápido crecimiento de los riesgos climáticos, que aumentan más rápido de lo que crece nuestro grado de preparación como sociedad” (CES, 2024: 10).

¹² Un “ciudadano ecológico” podría definirse como aquel “que, con un grado variable de compromiso, susceptible de manifestarse en diferentes esferas —moral, doméstica, pública— de distintas maneras, muestra una disposición suficiente a coadyuvar en la realización de alguna forma de sociedad sostenible” (VALENCIA *et al*, 2010: 36).

¹³ Sobre la distinción entre ambas, *vid.* DOBSON, Andrew (2005), “Ciudadanía ecológica”, *Isegoría*, 32, pp. 47-62 (47-49).

¹⁴ En este sentido, se afirma que “un grado suficiente de información constituye una condición necesaria para la formación de ciudadanos ecológicos: sin aquella, no hay conciencia ambiental, y sin esta no se desarrollan valores verdes ni comportamientos sostenibles. De la misma manera, la información repercute

normas internacionales¹⁵, comunitarias¹⁶ y nacionales¹⁷. En lo que respecta a la esfera de la UE, y sin que sea este el objeto principal del presente estudio, conviene hacer mención a dos directivas aprobadas en los últimos dos años: por un lado, la Directiva 2022/2464 en materia de información sobre sostenibilidad empresarial¹⁸; y, por otro lado, la Directiva 2024/825 sobre el empoderamiento de los consumidores para la transición ecológica¹⁹.

La primera norma se aprobó en un contexto de aumento muy significativo de la demanda de información sobre sostenibilidad de las empresas. Este aumento fue propiciado, en cierta medida, por la rápida evolución de la concienciación de la ciudadanía, las preferencias de las personas consumidoras y las prácticas de mercado, sobre todo tras la pandemia provocada por la COVID-19 –en particular, porque puso de manifiesto las vulnerabilidades de las personas trabajadoras y de las cadenas de valor de las empresas– (considerando 11). Pese a ello, en un Informe de la Comisión, de 21 de abril de 2021²⁰, se detectaron problemas en cuanto a la eficacia de la normativa vigente en aquel momento (la Directiva 2014/95/UE). En concreto, se comprobó que muchas empresas no presentaban información significativa sobre todos los temas importantes relacionados con la sostenibilidad (en particular, información relacionada con el clima como el total de emisiones de gases de efecto invernadero y los factores que afectan a la biodiversidad), que la información efectivamente proporcionada ofrecía una comparabilidad y fiabilidad limitada, y, finalmente, que muchas empresas de las que las

directamente en la sofisticación de las soluciones propuestas por el ciudadano: cuanto menor sea aquella, más simplistas serán sus preferencias; y al revés”.

¹⁵ Entre ellas, el Convenio sobre acceso a la información, la participación del público en la toma de decisiones y el acceso a la justicia en materia de medio ambiente (Convenio de Aarhus), de 25 de junio de 1998.

¹⁶ Entre ellas, las Directivas 2003/4/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de enero de 2003, relativa al acceso del público a la información ambiental y 2003/35/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de mayo de 2003, por la que se establecen medidas para la participación del público en la elaboración de determinados planes y programas relacionados con el medio ambiente y por la que se modifican, en lo que se refiere a la participación del público y el acceso a la justicia, las Directivas 85/337/CEE y 96/61/CE del Consejo; y el Reglamento (CE) núm. 1367/2006 relativo a la aplicación, a las instituciones y a los organismos comunitarios, de las disposiciones del Convenio de Aarhus sobre el acceso a la información, la participación del público en la toma de decisiones y el acceso a la justicia en materia de medio ambiente, modificado por el Reglamento (UE) 2021/1767 del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de octubre de 2021.

¹⁷ Entre ellas, 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 y el arts. 32 y 39 de la LCCTE Orden TED/1086/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece la composición, organización y funcionamiento de la Asamblea Ciudadana para el Clima.

¹⁸ Directiva (UE) 2022/2464 de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) núm. 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE¹⁸, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas. Completada posteriormente mediante el Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión, de 31 de julio de 2023, por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad.

¹⁹ Directiva 2024/825, de 28 de febrero de 2024, por la que se modifican las Directivas 2005/29/CE y 2011/83/UE en lo que respecta al empoderamiento de los consumidores para la transición ecológica mediante una mejor protección contra las prácticas desleales y mediante una mejor información.

²⁰ Informe de la Comisión, de 21 de abril de 2021, sobre las cláusulas de revisión de las Directivas 2013/34/UE, 2014/95/UE y 2013/50/UE y el correspondiente control de adecuación relativo al marco de la UE sobre publicación de información por parte de las empresas.

personas usuarias necesitaban información sobre sostenibilidad no estaban obligadas a presentarla (considerando 13). Ello creaba un déficit de rendición de cuentas y podía traducirse en una reducción de los niveles de confianza de la ciudadanía en las empresas, lo que, a su vez, podía repercutir negativamente en el funcionamiento eficiente de la economía social de mercado (considerando 14). La brecha de información existente en ese momento hacía cada vez más probable que los Estados miembros introdujeran normas nacionales divergentes menoscabando, así, el mercado único, de ahí que se decidiera modificar el marco comunitario.

Con esta reforma, por tanto, se modifica el ámbito de sujetos obligados (para ampliarlo, incluyendo a más empresas que la Directiva de 2014), el contenido de la información sobre sostenibilidad (término que sustituye al precedente “información no financiera”), las normas según las cuales debe elaborarse la información, su formato de presentación, la exigencia de verificación de dicha información y la regulación de los aspectos esenciales de la misma. A pesar de la indudable importancia de estos cambios, el deber de elaboración y publicación de estos informes asociados al cambio climático siguen estando previstos para grandes empresas o PYMES cotizadas²¹ –a excepción de las microempresas–, abarcando, incluso, a algunas empresas de terceros países (capítulo 9 *bis* de la Directiva 2013/34)²². No obstante, es de destacar que esta nueva norma sí haya incluido entre los interesados a recibir esta información a los sindicatos y a la representación de las personas trabajadoras, cosa que no hacían sus predecesoras (Fotinou, 2024: 126-127). Y no solo eso, sino que esta representación deberá emitir un dictamen al respecto²³ (modificación introducida en el apartado 5 del art. 19 *bis* de la Directiva 2013/34), tarea que podría suponer la dinamización de la negociación colectiva sobre estas cuestiones (CES, 2024: 71).

El periodo de transposición de esta Directiva finalizó el pasado 6 de julio de 2024, aunque se prevé una entrada en vigor progresiva de sus obligaciones desde el ejercicio 2024 al 2028 (art. 5). En España, el proceso de transposición todavía sigue abierto a través del Proyecto de Ley de información empresarial sobre sostenibilidad, mediante la que se modifican el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría

²¹ Las PYMES obligadas dispondrán de una serie de facilidades: un contenido de sus obligaciones más reducido, unas normas específicas con las que presentar dicha información y un periodo adicional para poder hacer frente a estas nuevas obligaciones (hasta el ejercicio 2026). No obstante, esta ampliación subjetiva para incluir a las PYMES tiene una doble limitación: por una parte, porque las PYMES representan únicamente el 26 % del total de empresas europeas cotizadas; y, por otra parte, porque las PYMES (sólo las medianas son más de 160.000 en Europa) y microempresas representan el 99 % de la economía europea, y sólo ellas contribuyen a generar, aproximadamente, el 65-70 % de la polución industrial, el 40-45 % de las emisiones a la atmósfera y el 70 % de la generación de residuos industriales en Europa (Jiménez y Luque-Vílchez, 2023: 88-89).

²² A este respecto, recuérdese que el artículo 64.4.a) ET reconoce el derecho de los representantes a “(c)onocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos”.

²³ Esto implica “el establecimiento de un diálogo y un intercambio de puntos de vista entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección que pueda ser más idóneo, en un momento, de un modo y con un contenido tales que permitan que los representantes de los trabajadores expresen su opinión” (considerando 52 de la Directiva 2022/2464).

de Cuentas (121/000038), presentado el 31 de octubre de 2024, en trámite de enmiendas hasta el 4 de febrero de 2025.

En lo referente a la segunda Directiva (la núm. 2024/825), con ella se trata de contribuir a patrones de consumo más sostenibles, evitando prácticas comerciales desleales que impidan a los consumidores tomar decisiones de consumo sostenibles, entre ellas: las prácticas asociadas a la obsolescencia temprana de los bienes, las afirmaciones medioambientales engañosas (“ecoimpostura”), la información engañosa sobre las características sociales de los productos o las empresas de los comerciantes²⁴, o los distintivos de sostenibilidad poco transparentes y poco creíbles. Igualmente, los consumidores tampoco deben ser inducidos a error sobre los aspectos de circularidad de un producto, como su durabilidad, reparabilidad o reciclabilidad, a través de la presentación general del producto. Con todo ello se intenta fomentar la competencia orientada hacia productos más sostenibles desde el punto de vista medioambiental, reduciendo el impacto negativo en el medio ambiente. El periodo de transposición de esta Directiva finalizará el 27 de marzo de 2026 y las legislaciones nacionales adaptadas deberán aplicarse, a más tardar, el 27 de septiembre de ese mismo año (art. 4).

En definitiva, estos cambios normativos producidos en los últimos años constatan el rol fundamental que juega la información en materia de sostenibilidad proporcionada a la ciudadanía en general. Pero toda esta información proporcionada debe ser, además, comprensible para sus receptores. Esto otorga un papel clave a la educación para poder conseguir una verdadera transición ecológica (CES, 2024: 104). En efecto, la LCCTE reconoce la importancia “esencial” de la educación y la capacitación para la implicación de la sociedad española en las repuestas frente al cambio climático y la promoción de la transición energética. En concreto, esta ley recoge el importante rol promotor del sistema educativo “en las respuestas frente al cambio climático, reforzando el conocimiento sobre el cambio climático y sus implicaciones, la capacitación para una actividad técnica y profesional baja en carbono y resiliente frente al cambio del clima y la adquisición de la necesaria responsabilidad personal y social” (art. 35)²⁵. En consecuencia, se plantea la revisión del tratamiento del cambio climático y la sostenibilidad en el currículo básico de las enseñanzas del Sistema Educativo de manera transversal, pero también la revisión de los planes de estudios universitarios (cuando ello resulte coherente con las competencias de los mismos) y el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el catálogo de ofertas formativas en el ámbito de la Formación Profesional. Esta finalidad ha sido canalizada a través de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica

²⁴ Esto es, la calidad y equidad de las condiciones de trabajo del personal implicado, respeto de los derechos humanos, a la igualdad de trato y de oportunidades para todos, incluidas la igualdad de género, la inclusión y la diversidad, a las contribuciones a iniciativas sociales o a los compromisos éticos, como, por ejemplo, el bienestar animal.

²⁵ En línea con los postulados de la UE, que ha reconocido como uno de sus objetivos estratégicos el desarrollo de competencias de sostenibilidad a través de la educación y la formación, erigiendo a la sostenibilidad como una de las prioridades clave de la Comisión Europea en materia de educación y formación para el período 2019-2024. En este contexto, la Comisión ha desarrollado *GreenComp* (2022) como marco de referencia sobre competencias de sostenibilidad, ofreciendo una definición acordada de lo que implica la sostenibilidad como competencia. Ampliamente, Bianchi, Guia; Pisiotis, Ulrike; Cabrera, Marcelino (2022), *GreenComp, El marco europeo de competencias sobre sostenibilidad*, Bacigalupo, Margherita y Punie, Yves (editores), EUR 30955 ES, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, doi:10.2760/094757.

la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (art. 1.r), 2.1.e), 14.3, 18.3, 19.2, etc. de la LOE), y la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (art. 2.3 y art. 18)²⁶. Asimismo, se recoge expresamente que el Gobierno realizará campañas de sensibilización y concienciación hacia la ciudadanía sobre los efectos del cambio climático y sobre el impacto que tiene la actividad humana en él²⁷.

3. La responsabilidad ecológica “aumentada” de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras, como parte integrante de la ciudadanía, ostentan también los derechos antes expuestos. No obstante, su esfera de actuación es mayor en la medida en la que participan activamente en el proceso productivo que provoca la mayor parte del deterioro medioambiental (Rivas Vallejo, 1999: 9-10) y, por tanto, cuyo proceso de “verificación” podría generar un impacto positivo mayor (Desbarats, 2021: 2).

Es por ello que parte de la doctrina laboralista ha venido abogando por la construcción de una suerte de estatus de “ciudadano medioambiental en el trabajo”, capaz de defender el medioambiente, también en el interior de la empresa (sobre la base del art. 45 CE –Rodríguez Piñero, 1995: 103–). Para que esta figura pudiera tener éxito, se consideraba necesario, al menos, que se le atribuyesen facultades para controlar el cumplimiento de las normas de protección del medioambiente en la empresa y, como contrapartida a estas facultades, se le concedieran las garantías necesarias para que la persona trabajadora las pudiera ejercitar efectivamente (Escribano, 2017: 57). Pese a la inacción del legislador español, estos requisitos –presentes desde hace tiempo en algunos países de nuestro entorno– han sido finalmente reconocidos gracias al impulso normativo comunitario (sin perjuicio de que su contenido pueda ser mejorable).

Así, por un lado, la Directiva 2019/1937(*whistleblowing*)²⁸ incorporó la protección de las personas que informen de infracciones del Derecho de la UE susceptibles de afectar al interés general, entre ellas, infracciones en materia de protección del medio ambiente (art. 2.1.a.v)²⁹. Entre las personas protegidas se encuentran aquellas que ostenten la condición de trabajadores en el sentido del artículo 45.1 TFUE³⁰ (art. 4.1.a). Ello era necesario si se pretendía que la norma fuese efectiva, pues como se reconoce en su primer

²⁶ Pueden consultarse algunas recomendaciones para la mejora del sistema formativo en esta materia en IDEARA Investigación (2023), *Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo, Transformación Laboral y Retos Formativos en los Sectores Relacionados con el Cambio Climático y la Biodiversidad en España*, Fundación Biodiversidad y Oficina Española de Cambio Climático. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, pp. 276 y ss., disponible en https://fundacion-biodiversidad.es/wp-content/uploads/2023/05/Estudio-Empleo-y-Transicion-Ecologica_-def.pdf

²⁷ “Es verdad, no obstante, que quizá esto suponga confiar demasiado en la eficacia de las instituciones educativas, cuando la acción de estas no va acompañada de una ejemplaridad edificante fuera de las mismas” (Valencia *et al*, 2010: 27).

²⁸ Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

²⁹ Sobre las reformas que deberían hacerse a esta Directiva para mejorar su contenido desde la perspectiva medioambiental, *vid.* Lhernould, 2021: 5/9.

³⁰ Es decir, la persona que lleva a cabo, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo su dirección, determinadas prestaciones a cambio de una retribución. Por tanto, se incluyen a quienes se encuentren en relaciones laborales atípicas (contratos a tiempo parcial o de duración determinada) o precarias, trabajadores de una ETT, funcionarios y cualquier otra persona que trabaje en el sector público (considerando 38).

considerando, “(l)as personas que trabajan para una organización pública o privada o están en contacto con ella en el contexto de sus actividades laborales son a menudo las primeras en tener conocimiento de amenazas o perjuicios para el interés público que surgen en ese contexto” y, por ende, “desempeñan un papel clave a la hora de descubrir y prevenir esas infracciones y de proteger el bienestar de la sociedad”.

El legislador español transpuso esta Directiva mediante la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción³¹, donde se traslada la aplicación de la protección conferida a los informantes (regulada en el Título VII, arts. 35-41), entre otras, a “las personas que tengan la condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena” que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional (art. 3.1.a) y a los representantes legales de las personas trabajadoras, no sólo en su calidad de posibles informantes, sino también en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante (art. 3.3)³². Igualmente, están dentro de su ámbito personal de aplicación “los informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual” (art. 3.2).

El art. 36 de esta norma prohíbe los actos constitutivos de represalia contra los informantes, incluidas las amenazas y tentativas de represalia (apartado 1)³³. Esta garantía

³¹ En el ámbito privado, siguiendo lo dispuesto en el art. 8.3 de la Directiva europea, como regla general, las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores están obligadas a configurar un Sistema interno de información (art 10.1.a). Sin embargo, para minimizar el coste que esta nueva carga pueda generar, se admite que aquellas empresas con más de cincuenta personas trabajadoras, pero con menos de doscientos cincuenta, puedan compartir medios y recursos para la gestión de las informaciones que reciban, quedando siempre clara la existencia de canales propios en cada empresa (art. 12, en línea con el art. 8.6 de la Directiva).

³² Sobre este colectivo, dada la existencia de un deber de sigilo, el art. 38.1 *in fine* matiza que este deber no se entenderá incumplido por la comunicación de informaciones realizadas por los representantes de las personas trabajadoras en el marco de esta norma. Por lo tanto, al igual que se prevé para el resto de informante, estos representantes “no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo en relación con dicha comunicación o revelación pública, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública de dicha información era necesaria para revelar una acción u omisión en virtud de esta ley, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2.3. Esta medida no afectará a las responsabilidades de carácter penal”.

³³ En el ámbito laboral, y a título enunciativo, se consideran represalias (art. 36.3): La suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido; salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación (letra a); La evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional (apartado 3, letra c); La inclusión en listas negras o

se refuerza al establecer una presunción ante los órganos jurisdiccionales y el resto de las autoridades competentes de que el perjuicio se produjo como represalia por informar o por hacer una revelación pública, lo que hace recaer sobre la persona que haya tomado la medida perjudicial la carga de probar que esa medida se basó en motivos debidamente justificados ajenos a la comunicación o revelación (art. 38.4)³⁴.

Por otro lado, la Directiva 2024/1760 sobre diligencia debida³⁵, recientemente aprobada, tiene por objeto incluir a las multinacionales³⁶ en la transición de la UE hacia una “economía climáticamente neutra”, influyendo en toda su cadena de actividades, aunque se encuentre situada fuera del territorio comunitario –si bien, lo hace de manera limitada– (Fotinopoulou, 2024: 134). Norma que se encuentra en periodo de transposición hasta el 26 de julio de 2026, con aplicación de las medidas de ella derivadas a partir del 26 de julio de 2027, aunque de forma paulatina según el tipo de empresa (art. 37.1).

La aprobación de esta Directiva tras un dilatado y complejo proceso negociador ha sido considerada como una “auténtica revolución” desde varias perspectivas, entre ellas, la forma de “hacer negocios y constituir empresas” en la UE y la de la concepción del espacio de proyección de las preocupaciones medioambientales y sociales. No en vano, con esta norma se convierten en verdaderas obligaciones jurídicas –respaldadas por

difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios (letra d); denegación de formación (letra f); y La discriminación o trato desfavorable o injusto (letra g).

³⁴ Sobre la Directiva y la norma española de transposición, *vid.*, por todos, Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, Miguel (2022), “La protección de los trabajadores que informen sobre infracciones normativas”, *Laborum*, Madrid, pp. 17-38; Rojas Rivero, Gloria Pilar (2022), “Los sistemas internos de denuncias (*whistleblowing*) en la Directiva 2019/1937 y el Anteproyecto de ley sobre informantes”, *Documentación Laboral*, núm. 126, Vol. II, pp. 87-102; De La Puebla Pinilla, Ana (2023), “Ley 2/2023, de Protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral”, *Labos*, Vol. 4, pp. 32-49, <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7929>; y Altés Tárrega, Juan A. (2024), *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncias*, Tirant lo Blanch, Valencia.

³⁵ Directiva 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859. Ampliamente, sobre esta Directiva, *vid.*, por todos, Guamán Hernández, Adoración (2024), “La Directiva sobre *due diligence* en sostenibilidad: la inconsistencia del nuevo marco normativo sobre responsabilidad empresarial de la Unión Europea”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 482, pp. 53-90, <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22431>; Morato García, Rosa María (2024), “El proceso de diligencia debida en la nueva directiva europea”, *Trabajo y Derecho*, núm. 119, versión electrónica; Sanguineti Raymond, Wilfredo (2024), “La nueva Directiva sobre la diligencia debida de las empresas y los derechos laborales”, *Trabajo y Derecho*, núm. 119, versión electrónica.

³⁶ La Directiva únicamente resulta de aplicación a empresas de gran tamaño, entre ellas, las que tengan una media de más de 1.000 empleados y un volumen de negocios mundial neto superior a 450 millones de euros en el último ejercicio, o grupos de empresas que alcancen estos umbrales e, incluso, empresas constituidas de conformidad con la legislación de un tercer país con un volumen neto de negocios en la UE que alcance los 450 millones de euros antes señalado (art. 2). Estos parámetros distan mucho de los estándares internacionales –los cuales abogan por una diligencia debida de todas las empresas, con independencia de parámetros como el tamaño de la plantilla o la cifra de negocios–, y han sido limitados aún más respecto de los inicialmente propuestos (Sanguineti, 2024: 4), pasando de una afectación potencial de hasta 16.389 empresas europeas con la propuesta inicial a alrededor de 5.421 con la versión finalmente aprobada –que representan apenas el 1 % del total de empresas que operan en la UE– (Morato, 2024: 6). No obstante, otras empresas fuera del ámbito de aplicación de la Directiva (entre ellas, muchas PYMES) podrían verse afectadas por sus disposiciones como contratistas o subcontratistas de las empresas efectivamente obligadas.

mecanismos de soporte administrativo y judicial— prácticas que hasta hace poco formaban parte de la responsabilidad social de las empresas (Sanguineti, 2024: 1).

Con ella se trata de garantizar el respeto de los derechos humanos y el medio ambiente en las actividades propias de las empresas y sus filiales, pero también en las de sus socios comerciales —directos e indirectos— y proveedores, mediante el establecimiento de un deber empresarial de prevenir, mitigar o eliminar cualquier materialización de “efectos adversos” sobre los mismos mediante la preceptiva puesta en marcha de procesos de diligencia debida. Entre los derechos y prohibiciones cuya vulneración es susceptible de ser considerada constitutiva de un “efecto adverso” —que, como tal, deberá ser prevenido, mitigado o reparado por las empresas—, se encuentran algunos vinculados al medioambiente, recogidos en el Anexo de la Directiva, concretamente, en la Parte I, Sección 1, puntos 15³⁷ y 16, y en la Parte II. Además, en el art. 22 se establece que los EEMM deberán velar porque las empresas adopten y pongan en práctica un “plan de transición para la mitigación del cambio climático” encaminado a garantizar que, mediante sus mejores esfuerzos, su modelo de negocio y su estrategia sean compatibles con la transición hacia una economía sostenible y con la limitación del calentamiento global a 1,5 °C (obligación de la que se eximen las empresas que notifiquen un plan de transición según los artículos 19 *bis*, 29 *bis* o 40 *bis* de la Directiva 2013/34), actualizable cada 12 meses.

Una de las novedades introducidas durante el proceso de negociación ha sido la inclusión de la participación de la representación de las personas trabajadoras en esta materia (Fotinopoulou, 2024: 134), aunque el papel que, finalmente, se les ha conferido a esta y a las personas trabajadoras ha sido calificado de “manifiestamente mejorable” (Sanguineti, 2024: 6). Así, el apartado *n*) del art. 1 incluye entre las “partes interesadas” a “los empleados de la empresa, los empleados de sus filiales, los sindicatos y representantes de los trabajadores [...] cuyos derechos o intereses se vean afectados, o puedan verse afectados, por los productos, servicios y operaciones de dicha empresa, sus filiales y sus socios comerciales”, entre ellos, “los empleados, sindicatos y representantes de los trabajadores de los socios comerciales de la empresa”. Se prevé, por un lado, que la política de diligencia debida se elabore “previa consulta a los empleados de la empresa y sus representantes” (art. 7.2), y que las empresas tomen medidas adecuadas para colaborar de forma efectiva con las partes interesadas³⁸ (art. 13, aunque no en todas las

³⁷ En este punto se incluye una referencia con un contenido especialmente amplio, susceptible de incluir muchas actuaciones en su ámbito material (el subrayado es propio): “La prohibición de causar cualquier degradación ambiental mensurable, como el cambio nocivo del suelo, la contaminación del agua o del aire, las emisiones nocivas, el consumo excesivo de agua, la degradación de la tierra o cualquier otro impacto en los recursos naturales, como la deforestación, que: a) menoscabe sustancialmente los fundamentos naturales para la conservación y la producción de alimentos; b) deniegue a una persona el acceso a agua potable segura y limpia; c) dificulte el acceso de una persona a las instalaciones sanitarias o las destruya; d) perjudique la salud, la seguridad, el uso normal de la tierra o los bienes adquiridos lícitamente; e) perjudique sustancialmente a los servicios ecosistémicos a través de los cuales un ecosistema contribuye directa o indirectamente al bienestar humano; interpretada en consonancia con el artículo 6, apartado 1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y los artículos 11 y 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”.

³⁸ Está previsto que la Comisión, en consulta con los EEMM y las partes interesadas, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Agencia Europea de Medio Ambiente, la Autoridad Laboral Europea y, cuando proceda, las organizaciones internacionales y otros organismos con experiencia

fases del proceso, como sería deseable –Sanguineti, 2024: 6–). Por otro lado, se faculta a estos colectivos³⁹ para que puedan presentar reclamaciones ante las empresas –tramitadas a través de un procedimiento justo, públicamente disponible, accesible, previsible y transparente– cuando alberguen inquietudes legítimas en cuanto a los efectos adversos, reales o potenciales con respecto a las propias operaciones de las empresas, de sus filiales o de sus socios comerciales en las cadenas de actividades, con la obligación empresarial de informar de estos procesos de reclamación interna a los representantes de los trabajadores y sindicatos pertinentes (art. 14)⁴⁰.

Estas normas han dotado de un plus de “responsabilidad ecológica” a las personas trabajadoras, convirtiéndolas en parte activa de la cuestión medioambiental, no meras víctimas potenciales⁴¹. En efecto, hasta el momento, la mayoría de los instrumentos adoptados en el camino hacia una transición ecológica justa ponían el foco en el impacto que esta transición puede tener en el empleo (sobre todo en determinados sectores) y en la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de evitar que la “emergencia climática” genere “emergencias sociales” (Teyssié, 2021: 2). Ejemplo de ello es la ETJ, donde se plasma la necesidad de formar y reincorporar al mercado de trabajo al personal que pierda su empleo como consecuencia de la transición ecológica, así como la de fomentar la ocupación en nuevos empleos y/o sectores “verdes” (ejes E y F). La misma idea se encuentra en los denominados “Convenios de Transición Justa” (en lo sucesivo, “CTJ”), previstos en el artículo 28 LCCTE⁴², y en la regulación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo⁴³ (arts. 47 y 47 *bis* ET), en los que se atribuye un papel esencial a la formación y recualificación de las personas trabajadoras afectadas.

Todos estos instrumentos ponen el foco –y con razones fundadas– en las nuevas necesidades formativas de la población trabajadora. No es de extrañar si tenemos en cuenta que “(e)l éxito de la transición verde requiere un número suficiente de personas trabajadoras dotadas de las competencias necesarias para desarrollar e implementar tecnologías, procesos y productos medioambientalmente sostenibles” (CES, 2024: 56)⁴⁴.

en materia de diligencia debida, emita unas directrices para ayudar en la compleja tarea empresarial de cumplir sus obligaciones de diligencia debida (directrices que no serán vinculantes –Fotinopoulou, 2024: 21/31–). Entre el contenido de estas directrices se incluirá “información para las partes interesadas y sus representantes sobre cómo colaborar a lo largo del proceso de diligencia debida” (art. 19).

³⁹ Las personas físicas que se vean afectadas o que tengan motivos fundados para pensar que podrían verse afectadas por un efecto adverso, los sindicatos y otros representantes de los trabajadores que representen a las personas físicas que trabajen en la cadena de actividades de que se trate (art. 14.2.a y b).

⁴⁰ En este punto se conecta la presente Directiva con la Directiva 2019/1937 al indicar que debe garantizarse que esta segunda se aplique a la denuncia de las infracciones de las disposiciones de Derecho nacional por las que se transpone la presente Directiva y la protección de quienes las denuncien (art. 30).

⁴¹ Sobre la distinción de estas dos concepciones, *vid.* Desbarats, 2021.

⁴² Estos convenios tienen como objeto fomentar la actividad económica y su modernización, así como la empleabilidad de trabajadores vulnerables y colectivos en riesgo de exclusión en la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono, en particular, en casos de cierre o reconversión de instalaciones (art. 28.1). Ampliamente, *vid.*, por todos, Escribano, 2021: 119-148 y Álvarez Cuesta, 2022: 110-114.

⁴³ Ampliamente sobre este tema, *vid.* Villalba, 2024: 124-136 y, sobre el papel esencial de la formación en la modalidad sectorial, *vid.* también Requena Montes, 2024: 305-306, y doctrina en ellos citada.

⁴⁴ Estas competencias se clasifican en tres tipos: competencias “blandas” (competencias informales relacionadas con el conocimiento, aptitudes, actitudes y valores requeridos para trabajar, vivir y actuar en

A pesar de ello, el sistema formativo español no está preparado para responder de manera adecuada a las exigencias futuras del mercado laboral (IDEARA, 2023: 276). De continuar con la actual escasez de mano de obra y de personal cualificado⁴⁵ se corre el riesgo de perpetuar “un importante cuello de botella para el crecimiento sostenible e integrador de la UE, la competitividad y las transiciones ecológica y digital” (Comisión Europea, 2024: 27). Para revertir esta situación en cuanto a las necesarias “competencias verdes” en el seno de la Unión, se estima que será necesario invertir, en promedio, 573 euros PPS⁴⁶ por persona trabajadora, esto es, aproximadamente, un 0,7 % del PIB comunitario (porcentaje que es ligeramente superior en el caso de España –Vandeplas *et al.*, 2022: 21-22–).

Pero más allá de esta formación ofrecida en el marco de reestructuraciones empresariales o sectoriales, debería de plantearse otro tipo de formación complementaria (más de tipo “prospectivo”, en términos de Villalba, 2024: 122), con un alcance más genérico. Especialmente teniendo en cuenta los avances normativos que dotan a estas personas de mayores funciones y responsabilidades “ecológicas” –como las comentadas Directivas sobre *whistleblowing* y diligencia debida–. La LCCTE y la ETJ dejaron pasar la oportunidad de establecer un verdadero deber empresarial y/o derecho de la plantilla a una formación profesional en clave verde⁴⁷.

Sin un marco legislativo apropiado (únicamente presente en el ámbito de la prevención de riesgos laborales), la tarea se deja en manos de los interlocutores sociales y de las empresas que voluntariamente decidan actuar. Los estudios realizados hasta la fecha confirman una tendencia creciente respecto de la formación en materia de sostenibilidad y ODS ofrecida a sus plantillas por parte de las empresas. Así, cerca del 30 % de las empresas encuestadas por la Red Española del Pacto Mundial en 2022 llevaban a cabo esta formación para sus plantillas (33 % para su personal directivo y 29 % para mandos intermedios), pero solo el 8 % para sus proveedores; porcentajes que alcanzaron el 50 % y el 12 %, respectivamente, en las empresas adheridas al Pacto Mundial (2022: 5). Estos datos reflejan, además, una situación privilegiada de las grandes empresas frente a las PYMES y microempresas pues mientras sólo el 24,83 % de las primeras no ofrece formación en ODS, este porcentaje se sitúa en el 52,28 % entre las segundas.

sistemas productivos y sociedades sostenibles), transversales (requeridas para desarrollar funciones similares relacionadas con la transición verde, con aplicación en distintos empleos y sectores), y técnicas o específicas (requeridas en un determinado sector para implementar las condiciones, procesos, servicios, productos y tecnologías que mejoren sus resultados ambientales) (CES, 2024: 56).

⁴⁵ Especialmente importante en las PYMES, como así lo puso de manifiesto el Eurobarómetro 537 en octubre de 2023 (Pymes y escasez de capacidades).

⁴⁶ *Purchasing Power Standard*.

⁴⁷ Las medidas 6 y 7 del eje F de la ETJ se limitan a señalar como acciones propuestas, respectivamente (el subrayado es propio): “apoyar la planificación de las empresas respecto a las necesidades de formación programada para la transición ecológica, así como el acceso a las bonificaciones existentes, con especial énfasis en el acceso a formación adecuada de trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas, y “promover la inclusión de cláusulas de formación para la transición ecológica de la economía en los convenios sectoriales firmados por empresas y sindicatos y la inclusión de estos contenidos en las instituciones responsables de su oferta”. Un análisis crítico del impacto de la ETJ en la formación profesional en Canalda Criado, 2021: 81-83.

En el caso de las PYMES en la UE, el Eurobarómetro 529 (septiembre de 2023) ha puesto de relieve que una de las mayores dificultades que hallan respecto de la formación de su plantilla es encontrar tiempo para que participen en estas acciones (50 %), seguida de la dificultad de identificar oportunidades de formación adecuadas para su personal (36 %), y la financiación de estas acciones (36 %) ⁴⁸.

Estos datos suponen una llamada de atención a los interlocutores sociales para que incorporen verdaderos derechos-obligaciones formativos en los convenios colectivos (siendo esta la fuente reguladora idónea para hacerlo ⁴⁹ –Álvarez Cuesta, 2023: 9 y 21; Villalba, 2024: 144–). En respuesta a este llamamiento, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) recoge el compromiso de “potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas”, incluyendo, entre otros aspectos, el fortalecimiento de la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica (Capítulo V) ⁵⁰. Algunos convenios ya lo están haciendo, entre ellos, los de la industria química, aunque de manera muy limitada y con escaso alcance personal, pues las acciones formativas no suelen extenderse a la generalidad de las personas trabajadoras (Laabbas-El-Guennouni, 2023: 156).

En definitiva, existe una clara necesidad formativa (Pérez Amorós, 2017: 230) ⁵¹. Ante esta situación, parte de la doctrina aboga por la inclusión legal de un “deber empresarial de formación a las personas trabajadoras acerca de las mejores opciones para ser respetuosos con el medioambiente en su actividad productiva”, incorporando una referencia expresa al derecho a la formación medioambiental en el art. 4.2.b) del ET (Fita, 2024: 196). En sentido similar, se defiende la inclusión de un Permiso individual de formación y valorar la posibilidad de crear incentivos o bonos de formación como la *Compte personnel de formation* de Francia o el *SkillsFuture* de Singapur (Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España, 2021: 158), sin que ello pueda suponer una vía de escape para que las empresas se “liberen” de sus obligaciones formativas de adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo (Requena Montes, 2024: 302-303 y 2019: 218-296, 330-368). El reconocimiento de este derecho/deber debería ir acompañado de un fuerte apoyo institucional, bien a través de la creación de órganos de asesoramiento a las empresas y sindicatos en esta materia tan técnica, bien a través del fomento del papel de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad

⁴⁸ Sin embargo, en el mismo documento se destaca que la mayoría de las PYMES no están familiarizadas con los programas europeos en la materia (programas de financiación o acciones de la UE en materia de competencias o para la contratación de trabajadores extranjeros cualificados), lo que podría explicar también, en parte, que la mayoría de ellas considere que las organizaciones y autoridades no están haciendo demasiado esfuerzos para apoyarlas en la lucha contra los desafíos en materia de competencias.

⁴⁹ Sin perjuicio de que, en cualquier caso, la representación de las personas trabajadoras tiene derecho a participar en la elaboración de los planes de formación profesional en la empresa por mandato del art. 64.5.e) ET, donde se le confiere el derecho a emitir informe previo.

⁵⁰ También se considera “prioritario impulsar líneas de formación e información a las personas trabajadoras para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático” (Capítulo XVI, apartado 4).

⁵¹ Necesidad para las personas trabajadoras, pero también para sus representantes y los/as empresarios/as.

Social como órgano encargado de facilitar información técnica y asesoramiento a empresas y personas trabajadoras (Fita, 2024: 199).

4. La representación de las personas trabajadoras ante la transición ecológica justa

4.1. De unas competencias crecientes...

Aunque históricamente el derecho medioambiental y el derecho social parecían caminar por senderos separados, en las últimas décadas, estos caminos se han comenzado a acercar cada vez más hasta llegar a un punto indudable de conexión (Chacartegui, 2021; Bugada, 2021). Esta es la visión que comparten actualmente las instituciones europeas, internacionales (ONU y OIT) y nacionales. Este cambio de tendencia ha hecho que el papel atribuido a la representación de las personas trabajadoras para hacer frente a los retos del cambio climático y de la transición ecológica justa haya ido en aumento.

4.1.1. Derechos de información y consulta

La representación de las personas trabajadoras ostenta numerosas competencias, algunas de las cuales están vinculadas a la sostenibilidad empresarial. Así, podemos encontrar tres referencias “clásicas” a esta temática en el ET español⁵², y una nueva incorporación de noviembre de 2024.

Sobre las competencias “clásicas”⁵³, en primer lugar, el art. 64.2.b) recoge el derecho a ser informada⁵⁴ trimestralmente “sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo⁵⁵, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción”. Además, esta información deberá facilitarse por parte de la empresa “en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe” (art. 64.6 ET). En segundo lugar, se estipula el derecho de la representación de las personas trabajadoras a ser informada trimestralmente de “los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen” (64.2.d ET). En tercer lugar, se le atribuye competencia para “colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el

⁵² Desde la reforma operada por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (en vigor desde el 18 de noviembre de 2007).

⁵³ A estas competencias específicas podrían añadirse: el deber de información y consulta del artículo 64.5 del ET y el deber de información de los artículos 37 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Álvarez Cuesta, 2022: 114 y 116 y doctrina ahí citada).

⁵⁴ A estos efectos, se entiende por “información” *la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen* (art. 64.1 ET).

⁵⁵ La referencia a “las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo” parece estar inspirada en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2007 (BOE núm. 48, de 24 febrero 2007, pp. 8062-8072).

incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos” (art. 64.7.c ET)⁵⁶.

El reconocimiento de tales competencias resultó un paso importante para dotar a la representación de las personas trabajadoras de cierto protagonismo en la cuestión medioambiental, pero su escasa ambición inicial y su nula actualización las ha sumido en una ineficacia casi total. Quizá por eso –entre otras razones–, se ha visto necesario reforzar estos derechos, aunque mediante una reforma muy focalizada en evitar que vuelva a ocurrir un desastre semejante al provocado por la DANA del 29 de octubre de 2024. De esta forma, mediante la disposición final 2.3 del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre⁵⁷, se ha incorporado un nuevo derecho de la representación de las personas trabajadoras, en esta ocasión, a ser informada por la empresa (con la periodicidad que proceda) “de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, “a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre” (art. 64.4.e) ET). A este respecto, como acertadamente señala el profesor Cruz Villalón (2024), la configuración del deber de información presenta cierta “oscuridad” al mezclar o confundir “las medidas previstas con carácter general por anticipado por la empresa con las medidas concretas que se adopten ante una concreta emergencia climática”; por ello, se considera conveniente una clarificación sobre “lo que deben hacer e informar las empresas en dos fases temporales muy distintas”.

Esta modificación debe ponerse en relación, necesariamente, con la introducción del comúnmente denominado “permiso climático” en el art. 37.3.g) ET. En este precepto se prevé un permiso retribuido de “hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso”⁵⁸. Una vez hayan transcurrido estos cuatro días, cabe la posibilidad de prorrogar el permiso “hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6”. Ahora bien, si la naturaleza de la prestación laboral es compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permiten

⁵⁶ Ampliamente, sobre el contenido y limitaciones de estas estipulaciones estatutarias, *vid.* Álvarez Cuesta, 2022: 114-116; Martín-Pozuelo, 2023: 21-24, y doctrina en ellos citada.

⁵⁷ Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

⁵⁸ Esta referencia genérica incluye situaciones como la DANA, pero también otras ligadas al cambio climático como las olas de calor extremo que ya hemos sufrido en territorio español, siempre que impliquen un “riesgo grave e inminente” para las personas trabajadoras, en relación con lo ya previsto en la DF 1ª del Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas (Laabbas-El-Guennouni, 2024: 1-2).

su desarrollo, “la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados”.

Este permiso, de dicción aparentemente sencilla, entraña una indudable complejidad. Por un lado, incluye una pluralidad de supuestos de hecho diferentes derivada de la combinación de dos variables: espacio –a) la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o b) la imposibilidad de transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo– y motivo –a) imposibilidad derivada de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, o b) imposibilidad derivada de una situación de riesgo grave e inminente (entre ellas, pero no exclusivamente, las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso)–. Esta amplitud de configuración ofrece la ventaja de poder abarcar una pluralidad muy amplia de situaciones, pero tiene la desventaja de dotarla de un elevadísimo grado de incertidumbre. La situación parece relativamente sencilla cuando la autoridad competente haya decretado un nivel de alerta meteorológica en una determinada zona (siendo esta valoración de la situación por las autoridades competentes, y no por la persona trabajadora, la regla general –Cruz Villalón, 2024–). Aunque esta sea –al menos, aparentemente– la situación menos compleja, no deja de presentar cierta problemática, porque mientras la imposibilidad de acceder al centro de trabajo puede ser generalizada para la práctica totalidad de la plantilla que trabaje en el mismo, la imposibilidad de transitar por las vías de acceso a este lugar depende de la situación de cada persona trabajadora. Si a ello le añadimos qué debe entenderse por “situación de riesgo grave e inminente”, no se hace sino añadir una nueva capa de complejidad, otorgando un papel aún más protagonista a la persona trabajadora (Miñarro, 2024: 3).

Por otro lado, también puede resultar problemática en la práctica la referencia al trabajo a distancia. Parece razonable que pueda exigirse la prestación a distancia de aquellos trabajos cuya naturaleza lo permita en situaciones de tal grado de excepcionalidad; lo que puede resultar más cuestionable es la aplicación a estas situaciones excepcionales de “las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia” (en lo sucesivo, “LTD”), sin matizaciones o adaptaciones⁵⁹.

⁵⁹ Es de sobra conocido que esta norma se basa en el principio de voluntariedad para ambas partes de la relación laboral, y su regulación así lo deja claro en todo momento, también a la hora de regular las obligaciones de las partes. Lo único que hace el art. 37.3.g) *in fine* ET es incluir una referencia específica a la aplicación de la obligación respecto del “suministro de medios, equipos y herramientas adecuados” por parte de la empresa, pero no prevé ninguna especialidad ni para esta ni para el resto de las obligaciones establecidas por la LTD. Pero, si no se prevé ninguna particularidad al respecto, ¿cómo podrían cumplir las empresas con estas obligaciones en un contexto como, por ejemplo, el de la DANA? A título ilustrativo, pueden señalarse dos obligaciones cuyo cumplimiento sería, cuando menos, complicado. Por una parte, la LTD exige la realización de un acuerdo de trabajo a distancia por escrito, en todo caso, formalizado antes de que se inicie el trabajo a distancia (art. 6.1), con la obligación empresarial de entregar una copia a la representación legal de las personas trabajadoras (cuando exista) en un plazo no superior a 10 días y, posteriormente, enviar esa copia –firmada por la representación de las personas trabajadoras– a la oficina de empleo. El art. 7 LTD señala el contenido mínimo obligatorio que debe tener este acuerdo. En particular, se incluye la obligación de incorporar las “instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia” (j) y las “instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia” (k), ambas referencias particularmente difíciles de cumplir en un contexto de urgencia como el que pretende cubrirse por el art. 37.3.g) ET si la empresa no tenía ya

En cualquier caso, repárese en que ambas modificaciones del ET (37.3.g y 64.4.e) no son coyunturales, como respuesta temporal a la situación provocada por la DANA, sino que se ha aprovechado la ocasión para acometer reformas –en este caso sí– con vocación de permanencia en el tiempo mediante la modificación del ET. Esta opción constituye un avance respecto de muchas otras cuestiones introducidas por las “normas de urgencia” que, finalizada la situación en particular, desaparecen del panorama normativo. La DANA ha supuesto un caso de emergencia que, por desgracia, podría repetirse relativamente pronto –aunque, esperemos, no con la misma virulencia ni los efectos tan desastrosos–, de ahí la importancia de contar con una legislación estable que prevea este tipo de fenómenos adversos (cuestión distinta es si la regulación aprobada, pese a su oportunidad, es mejorable⁶⁰). De una lectura conjunta de ambos cambios normativos podría concluirse que, en caso de existir una alerta meteorológica, el primer paso natural sería ejercitar el derecho de información que el art. 64.4.e) ET reconoce a la representación de las personas trabajadoras para que la empresa le traslade la posición que pretende adoptar ante esta situación (de esta forma, además, se establece un “canal directo” de información entre las personas trabajadoras y los servicios de alerta mediante esta obligación empresarial de informar –Laabbas-El-Guennouni, 2024: 1-2–)⁶¹. En función de la respuesta empresarial (es decir, cuando no se opte por el trabajo a distancia ni por la suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor pasados los cuatro días iniciales), las personas trabajadoras podrían valorar la oportunidad de acceder o prolongar el permiso climático del art. 37.3.g) ET.

A estas competencias en materia de información y consulta deben añadirse las comentadas *supra*, incorporadas en la Directiva 2022/2464 en materia de información sobre sostenibilidad empresarial, y en la Directiva 2024/1760 sobre diligencia debida.

4.1.2. La negociación colectiva en clave verde

Pese a la importancia de estas competencias, hay una herramienta que ostenta un protagonismo actual mucho mayor en la práctica, pese a no existir referencia expresa

previamente aprobadas estas instrucciones concretas para supuestos de trabajo a distancia. Lo mismo podría decirse respecto de la necesaria concreción en este acuerdo de la forma de cuantificar la compensación de gastos que obligatoriamente debe abonar la empresa, respetando, en su caso, lo previsto en convenio o acuerdo colectivo. Nuevamente, si la empresa no tenía nada previsto al respecto ni tampoco lo hace el convenio colectivo aplicable, deviene sumamente difícil poder acordar esta cuestión que ya ha suscitado muchos problemas en la práctica, más aún si se entabla esta negociación en un momento de crisis.

Por otra parte, el art. 16 LTD regula –muy sucintamente– la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva en supuestos de trabajo a distancia. En este precepto se establece la necesidad de que la empresa obtenga “toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso”. El legislador parece establecer dos metodologías para ello: 1) la obtención de la información recabada por la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención; y 2) la obtención de la información mediante visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva, pero solo cuando exista causa justificada (no con carácter general –Sánchez-Urán, 2021: 416–) y previo consentimiento para el acceso. De nuevo, parece poco probable que esta labor pueda realizarse adecuadamente en una situación de emergencia.

⁶⁰ Por ejemplo, es cuestionable que el coste económico del citado “permiso climático” recaiga enteramente sobre las empresas, también afectadas por estos fenómenos meteorológicos adversos, totalmente desvinculados de su actividad (sobre todo en el caso de pequeñas empresas o microempresas –Cruz Villalón, 2024–). De ahí que se haya planteado la posibilidad de socializar el coste de estos permisos, ya sea mediante una cobertura parcial de la Seguridad Social en estos casos, ya sea mediante la constitución de un Fondo Empresarial constituido a estos efectos (Miñarro, 2024: 3).

⁶¹ Salvo que previamente se hubiesen aprobado medidas genéricas de actuación para situaciones de esta índole, en cuyo caso se debería actuar de conformidad con estas medidas.

clara en el ET hasta noviembre de 2024: la negociación colectiva en clave verde. Ciertamente, el artículo 85.1 del ET recoge, como principio general, la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, pudiendo “regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”, siempre dentro del respeto a las leyes. Este amplio margen de actuación otorgado por el ET a las partes negociadoras –y el silencio de la CE al respecto– ha llevado a un importante sector doctrinal a considerar la cuestión medioambiental como posible contenido de la negociación colectiva (por todos, Gutiérrez Pérez, 2010: 118; Pérez Amorós, 2017: 230; Canalda, 2020: 2-5; Álvarez Cuesta, 2022: 7). No obstante, como se ha anticipado, el art. 64.7.c) ET sí apelaba ya, desde hace tiempo, a la posible colaboración de la negociación colectiva en un aspecto concreto: la implementación de medidas tendentes a lograr la sostenibilidad ambiental (Escribano, 2017: 68).

Esta interpretación se ve respaldada por 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, como forma concreta de facilitar la cooperación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de alentarlas a respetar las regulaciones ambientales, inclusive en el ámbito de la reducción de emisiones pero sin limitarse a éste, cumplir los objetivos de la empresa en materia de sostenibilidad y desarrollar la formación de trabajadores y directivos” (apartado 24).

La importancia otorgada al papel de la negociación en esta área ha sido tal que parte de la doctrina la ha considerado como la pieza clave para otorgar la necesaria efectividad a una transición eco-laboral justa (Chacartegui, 2021a: 103). Es necesario que así sea pues esta es la vía fundamental que permite implicar en la tarea ecológica a los distintos actores participantes en las relaciones laborales (Gutiérrez Pérez, 2010: 123). En esta misma línea se ha manifestado la Asamblea Ciudadana del Cambio Climático⁶² (objetivo 47), quien ha realizado diversas recomendaciones al respecto, entre ellas, la de incorporar valores y exigencias del cambio climático y la transición justa en los convenios colectivos sectoriales y de empresa (núm. 131); y considerar los impactos del cambio climático en la salud y para la prevención de riesgos laborales –fenómenos climáticos extremos, olas de calor, nevadas, inundaciones, etc.– (núm. 133)⁶³. Además, esta regulación cuenta con un alto grado de flexibilidad y adaptabilidad a nivel sectorial y/o empresarial, lo que la

⁶² Regulada mediante la Orden TED/1086/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece la composición, organización y funcionamiento de la Asamblea Ciudadana para el Clima. A través de la Asamblea se establecerá un debate social y responsable para informarse, debatir, deliberar y generar consensos sobre cuáles deben ser las soluciones a las grandes transformaciones que son necesarias acometer para alcanzar la neutralidad climática antes del año 2050 y para hacer un país más resiliente a los impactos del cambio climático (art. 1.3 de la Orden). Ampliamente sobre esta Asamblea, por todos, *vid.* Plaza Martín, C, “La emergencia de asambleas ciudadanas de cambio climático en la Unión Europea. El caso de España”, *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, enero-junio 2022, núm. 124, pp. 45-76 (68-73).

⁶³ Las 102 recomendaciones realizadas, aprobadas el 22 de mayo de 2022, se pueden consultar en: Asamblea Ciudadana del Cambio Climático. Una España más segura y justa ante el cambio climático ¿cómo lo hacemos?, *Informe final de recomendaciones* (pp. 81-83/107 para las recomendaciones vinculadas al objetivo núm. 47), disponibles en https://asambleaciudadanadelcambioclimatico.es/wp-content/uploads/2022/06/Informe-recomendaciones-Asamblea-Ciudadana-Clima_ESP.pdf

dota de una ventaja indudable frente a la normativa generalista (Bugada, 2021: 6; Teysié, 2021: 1-2).

Sin embargo, por el momento, la negociación colectiva no está teniendo el papel protagonista que se esperaba (o, más bien, se deseaba). Si bien cada vez son más los convenios colectivos que incluyen entre sus contenidos referencias a la lucha contra el cambio climático y la transición ecológica (sobre todo, de ámbito estatal e inter autonómico), todavía son una minoría. Ciertamente, entre los convenios firmados en 2023 y publicados hasta junio de 2024, los que contenían cláusulas específicas en materia de medioambiente suponían apenas el 9,7 % (172 convenios), afectando a un 11,67 % de las personas trabajadoras (516.602) (MTES, 2024). Los convenios que sí incorporan estas referencias suelen regularlas de forma separada al 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, sin embargo, suelen carecer de medidas de control y supervisión para asegurar su eficacia (Chacartegui y Canalda, 2020: 90-91; y Chacartegui, 2021b: 42). Por ello, el CESE hace un llamamiento para que se adopten “medidas más comprometidas y eficaces que favorezcan el desarrollo —y aumenten la relevancia— de una negociación colectiva verde en los diferentes niveles adecuados” y que, además, esta tarea se realice de forma más rápida y eficaz (CESE, 2023: punto 1.8 y 1.9).

Esta parquedad convencional actual puede deberse, no tanto a la ausencia de interés de los sindicatos, sino a la falla de “la práctica negocial”. Es decir, aunque se planteen cláusulas medioambientales en una pluralidad de procesos de negociación colectiva, la mayoría de ellas no llegan a plasmarse efectivamente en las normas paccionadas, pues esta tipología de cláusulas suele ser la primera en “abandonarse” para obtener ventajas en aspectos tradicionales como el salario, el tiempo de trabajo, etc. (Rivas, 1999: 22 y 26). A pesar de ello, sí existen algunos convenios que incorporan medidas de gran interés en este ámbito que podrían inspirar a las partes negociadoras de otros ámbitos y sectores⁶⁴.

Como se ha anticipado, no ha sido hasta noviembre de 2024 cuando se ha incluido, por primera vez, una obligación expresa para la negociación colectiva respecto de la cuestión medioambiental. Este cambio, nuevamente, ha sido introducido por el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre (disposición final 2.4), focalizando en lo acontecido en el levante español en octubre de 2024. Teniendo esta catástrofe en mente, el legislador ha incorporado el deber de negociar “protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos” (art. 85.1 *in fine* ET). Pese a su relevancia, la parquedad del precepto plantea numerosas dudas sobre su ámbito subjetivo (¿aplicará a todas las empresas de cualquier sector?), objetivo (¿qué contenido debería tener?) y alcance (Laabbas-El-Guennouni, 2024: 2). Además, ya se ha destacado que este reconocimiento de un deber genérico de negociación no impone un deber específico de llegar a ningún acuerdo, sin que se haya previsto expresamente que, con acuerdo o sin él, las empresas deben elaborar estos protocolos e informar de su contenido a las personas

⁶⁴ El ejemplo clásico en esta materia es el de la industria química. Puede consultarse un análisis de las cláusulas incorporadas en este sector en Laabbas-El-Guennouni, 2023: 151-159. Entre las cláusulas que el CESE considera que deben incluirse en la negociación colectiva “verde” destacan, por un lado, la incorporación de la figura del Delegado Medioambiental y, por otro, el reconocimiento de derechos de información, consulta y expresión colectiva de los sindicatos y representantes de los trabajadores más eficaces (CESE, 2023: puntos 1.12 y 1.10, respectivamente).

trabajadoras (si bien se podría entender que las normas de prevención de riesgos laborales ya exigen la existencia de estos planes de actuación –Cruz Villalón, 2024).

Sin embargo, esta referencia podría verse acompañada por una segunda próximamente de aprobarse, finalmente, la Ley de Movilidad Sostenible⁶⁵. En efecto, el 12 de febrero de 2024, el Consejo de Ministros aprobó y remitió a las Cortes Generales el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible, dando inicio a la tramitación parlamentaria del texto, por la vía de urgencia⁶⁶. En la actualidad, se está tramitando el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible (121/000009)⁶⁷, cuyo trámite de enmiendas finalizó el 30 de octubre de 2024.

En este Proyecto se incluyen dos disposiciones específicamente vinculadas al ámbito laboral: los planes de movilidad sostenible para grandes centros de actividad (art. 26) y, sobre todo, los planes de movilidad sostenible al trabajo (art. 27 y Disposición Final tercera y Disposición Transitoria primera). Respecto de la segunda disposición (art. 27), se considera necesario profundizar mínimamente en su contenido, dada su importancia desde la perspectiva laboral. Este precepto incorpora la obligación de que las empresas y las entidades del sector público dispongan de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo⁶⁸ con más de 500 personas trabajadoras o 250 por turno. A estos efectos, estos planes de movilidad sostenible se definen como un “conjunto de medidas impulsadas por la Dirección del centro de trabajo y elaboradas en el marco de la negociación colectiva, cuyo objeto es racionalizar los desplazamientos al lugar donde se desarrolla la actividad de los empleados, clientes, proveedores y visitantes” (art. 2.1.p)⁶⁹.

Una de las cuestiones fundamentales presentes en esta regulación es la obligatoriedad de que estos planes de movilidad sean objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras⁷⁰ (en línea con lo señalado por el CESE en su Dictamen sobre “Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de

⁶⁵ Ampliamente, sobre el proyecto de ley y sus posibles mejoras, *vid.* Martín-Pozuelo, 2024.

⁶⁶ Dando, así, cumplimiento de lo comprometido con la Comisión Europea respecto de la agenda al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. En concreto, dos de los componentes de este Plan están vinculados a la movilidad sostenible: el componente 1 («Plan de choque de movilidad sostenible, segura y conectada en entornos urbanos y metropolitanos») y el componente 6 («Movilidad sostenible, segura y conectada»). El primer componente tiene como objetivo fundamental *impulsar la descarbonización de la movilidad urbana, la mejora de la calidad del aire y de la calidad de vida en las ciudades, aprovechando las oportunidades económicas, sociales e industriales asociadas a esta transformación*. Entre las reformas propuestas para lograr este objetivo se incluía la aprobación de la Ley de Movilidad y Financiación del Transporte (C1.R2).

⁶⁷ No obstante, esta no ha sido la primera vez que se ha intentado aprobar una ley en esta materia, sino la cuarta. El texto del nuevo Proyecto de ley incorpora el mismo contenido que su proyecto precedente del año 2022 (121/000136).

⁶⁸ Para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del ET, es decir, *se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral* (en la actividad de trabajo en el mar, se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base).

⁶⁹ Debe subrayarse la importancia de estos planes, no únicamente desde la perspectiva medioambiental, sino también desde la perspectiva de seguridad y salud en el trabajo vinculada a la seguridad vial, (por todos, Martínez Barroso, 2020: 711-714).

⁷⁰ En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

futuro”, de 14 de junio de 2023, punto 5.5). Con la finalidad de garantizar esta obligación, se pretende modificar el artículo 85.1 del ET para incluir como contenido obligatorio de los convenios colectivos la negociación de “medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previsto en el artículo 27 de la Ley de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de cero emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo” (Disposición Final tercera)⁷¹.

Esta nueva posible tarea de la negociación colectiva no es tan novedosa ya que, desde hace tiempo, se ha considerado que esta es la esfera más idónea para “lograr un sistema de movilidad más social, ecológico y eficiente”⁷², erigiéndose los sindicatos en actores fundamentales en su consecución (Álvarez Cuesta, 2020: 753; Álvarez Cuesta, 2017: 266). Es más, para la representación de las personas trabajadoras, uno de los aspectos más importantes que se pueden incorporar en los convenios colectivos respecto a la cuestión medioambiental es la movilidad colectiva (Escribano y Tomassetti, 2020: 40)⁷³.

Respecto del contenido de estos planes, el Proyecto señala tres materias, dos de las cuales se deberán incluir de manera obligatoria: a) “soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de cero emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como

⁷¹ Estos planes ya se anticiparon en la DA séptima de la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera, donde se señalaba que el Gobierno elaboraría una ley de movilidad sostenible que incluiría, “en el marco del diálogo social establecido, la obligación de la puesta en marcha de planes de transporte de empresa que reduzcan la utilización del automóvil en el transporte de sus trabajadores, fomenten otros modos de transporte menos contaminantes y contribuyan a reducir el número y el impacto de estos desplazamientos”. No obstante, el artículo 16.1.a) de la Ley 34/2007 incluye la obligación de las CC.AA. de elaborar planes de mejora de la calidad del aire, donde se integran los planes de movilidad urbana que, “en su caso, podrán incorporar los planes de transporte de empresa que se acuerden mediante negociación colectiva, con vistas al fomento de modos de transporte menos contaminantes”. Cuatro años más tarde, el artículo 103 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, sobre Economía Sostenible, incluyó la obligación de las Administraciones competentes de fomentar “el desarrollo de planes de transporte de empresas, con vistas a reducir el uso del automóvil y promover modos menos contaminantes en los desplazamientos de los trabajadores”, planes que se debían tratar “en el marco del diálogo social”, con un carácter meramente voluntario para las empresas (apartado 1). En esta tarea “se prestará especial atención a los centros de trabajo de titularidad pública o privada cuyas características así lo aconsejen por dimensión de la plantilla, actividad, procesos o ubicación” (apartado 2). Además, se prevé la posibilidad de impulsar la adopción de planes mancomunados “para empresas que compartan un mismo centro o edificio o que desarrollen su actividad en un mismo parque o recinto equivalente, así como la designación de un coordinador de movilidad en empresas con más de 400 trabajadores, para facilitar la aplicación y el seguimiento del plan de transporte adoptado en su caso” (apartado 2).

Algunas CC.AA. ya han incorporado la elaboración de estos planes en su normativa. Puede consultarse un breve panorama comparativo de algunas de estas normas autonómicas en España Pérez, José Alberto (2022), “El nuevo enfoque jurídico del teletrabajo como medida para una movilidad sostenible”, *Revista Vasca de Administración Pública (RVAP)*, núm. 122, pp. 231-270 (256-259).

⁷² Un análisis de las escasas cláusulas convencionales incorporando planes de movilidad sostenible en Martínez Barroso, 2020: 717-722; Chacartegui Jávega y Canalda Criado, 2020: 51, 82-83 y 91.

⁷³ Este posicionamiento se ha incorporado también en el V AENC, donde se indica que “para garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso de apliquen, tanto en beneficio de las empresas como de las personas trabajadoras, se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras” (Capítulo XVI, apartado 4).

colaborativa, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 29⁷⁴; y b) “medidas relativas a la seguridad y la prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo”. A estas dos materias se añade una tercera, pero únicamente cuando se trate de centros de trabajo de más de 1.000 personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes: en estos casos, se deberán incluir también medidas que permitan reducir la movilidad de las personas trabajadoras en las horas punta y promover el uso de medios de transporte de bajas o cero emisiones. Estos planes también podrán contemplar (en esta ocasión, de forma potestativa) la compensación de la huella de carbono para aquella movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no se haya podido actuar.

Las empresas y entidades obligadas a disponer de estos planes de movilidad sostenible al trabajo tendrán un plazo de 24 meses desde la entrada en vigor de la ley para cumplir con su obligación (planes que serán objeto de registro en el EDIM). Además, en el plazo de dos años desde su aprobación, se deberá elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años de vigencia del mismo.

En resumen, es evidente que la negociación colectiva está llamada a desempeñar un rol cada vez más importante en la senda hacia una transición ecológica justa; pero la realidad negocial no está cumpliendo las expectativas en ella depositadas. En este momento, quizá podría retomarse la idea clásica del profesor Sala Franco de crear una “Escuela abierta de Formación de Negociadores y de Mediadores y Árbitros”, común para los sindicatos y las asociaciones empresariales, en la que se incluyeran contenidos formativos en materia de sostenibilidad medioambiental –plenamente compatible con la coexistencia de instrucciones y/o formaciones específicas para cada bando social– (idea recuperada recientemente en Sala Franco *et al*, 2024). Un ejemplo de este tipo de escuela puede encontrarse ya en la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía, creada en el marco del II Plan de Apoyo de la Negociación Colectiva de Andalucía (II PANC 2023-2025) del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) y el convenio de colaboración entre la Universidad Internacional de Andalucía y la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Esta Cátedra nació con el objetivo de dar un impulso a la negociación colectiva en Andalucía, entre otras, mediante actividades de formación especializada de negociadores de convenios colectivos, llevadas a cabo mediante la Escuela de Formación de Negociadores⁷⁵. Con la extensión generalizada de esta escuela de formadores a nivel nacional, tal vez, se incentivaría a los interlocutores sociales a debatir genuinamente sobre la materia medioambiental, y a que lo hagan con una mente más abierta para incorporar medidas más creativas y proactivas.

⁷⁴ El principio de jerarquía establecido en el artículo 29 es el siguiente (sin perjuicio de salvaguardar la movilidad de personas con discapacidad o movilidad reducida): a) La movilidad activa, primando especialmente la movilidad a pie, la movilidad de las personas con discapacidad o movilidad reducida que transitan por las zonas peatonales en aparatos autorizados, así como la movilidad en bicicleta o ciclo; b) El transporte público colectivo; c) Los esquemas de movilidad de alta ocupación que supongan un beneficio en términos de reducción de externalidades, ocupación del espacio público u otros; d) En relación con el vehículo privado, deberán primarse en todo caso, las tecnologías que supongan menores emisiones contaminantes y de gases de efecto invernadero, así como los vehículos que supongan menor ocupación del espacio público.

⁷⁵ Ampliamente sobre este Cátedra y su Escuela de Formación, véase el sitio web de la Universidad Internacional de Andalucía, disponible en <https://www.unia.es/investigacion/catedras/catedra-de-negociacion-colectiva-y-relaciones-laborales-de-andalucia>

4.2. ... a una formación estancada

De cuanto acaba de exponerse, es claro el incremento paulatino de competencias y deberes negociales para la representación de las personas trabajadoras. Pero ¿está verdaderamente capacitada para asumir este papel fundamental en una materia tan técnica y cambiante como el cambio climático y la sostenibilidad medioambiental?

Parece lógico pensar que la adición de nuevas competencias comportará, necesariamente, un aumento de la formación requerida para poder ejercitarlas adecuadamente. Sin embargo, el marco formativo legal no se ha modificado por el momento. En este sentido, el artículo 68.e) del ET confiere a cada uno de los representantes un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en función del número de personas representadas (de 15 horas, por hasta 100 representadas; hasta 40 horas, por 751 o más representadas). Estas tareas de representación también pueden incluir actividades de formación, siempre que guarden vinculación con los intereses colectivos de las personas trabajadoras (por todas, SSTs de 25 de mayo de 2006 -Rec. 21/2005, FJ Undécimo-; y de 8 de noviembre de 2010 -Rec. 144/2009, FJ Quinto-)⁷⁶. Es ampliamente aceptada la conexión de la cuestión medioambiental con el mundo del trabajo, por lo que la formación en aspectos de esta índole podría entenderse plenamente incluida en esta definición (sobre todo si esta se pone en relación con el cumplimiento de las competencias asignadas a la representación de las personas trabajadoras en las diferentes normas comentadas).

Nuevamente, las deficiencias del marco legislativo hacen recaer la responsabilidad en la negociación colectiva. No obstante, ya se ha comentado el reducido número de convenios que recogen clausulado medioambiental. Pese a ello, algunas regulaciones convencionales sí incorporan un incremento del crédito horario para las personas que ostentan competencias en materia de sostenibilidad (normalmente, los denominados “Delegados Medioambientales”)⁷⁷. Pero, incluso en estos casos, la regulación es altamente insuficiente (Laabbas-El-Guennouni, 2023: 156), de ahí que se abogue por el reconocimiento legal de este papel de la representación de las personas trabajadoras, con un incremento suficiente de sus derechos de formación –que debería destinarse exclusivamente a la sostenibilidad, garantizando que no se desvíe hacia otras materias– (Martín-Pozuelo, 2023: 33-34 y 37).

5. Corolario: la insuficiencia del marco formativo para afrontar con éxito la transición ecológica justa

La situación de emergencia climática actual es innegable y los fenómenos que así lo atestiguan no dejan de sucederse (inundaciones, olas de calor extremo, estrés hídrico, etc.). La inacción ante esta realidad genera unos costes económicos y humanos incuantificables, costes que aumentarán exponencialmente cuanto más se tarde en actuar.

Para minimizar estos impactos negativos, es indispensable actuar mediante la adopción, a escala global, de estrategias de mitigación y de adaptación para combatir el

⁷⁶ “(E)l momento de la utilización del crédito estará en función de la clase de actividad representativa a desarrollar, que tanto puede ser la comunicación, asesoramiento o asistencia a los trabajadores, como la concurrencia a reuniones, cursos de formación, congresos, seminarios, etc.”.

⁷⁷ Entre otros, el VI Acuerdo de la mesa sectorial para la valoración energética en la industria andaluza del cemento; el Convenio colectivo de trabajo de la empresa CEMEF (citados ambos anteriormente); y el Convenio Colectivo del sector de agencias distribuidoras oficiales de butano de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOE Cantabria de 3 de agosto de 2007, núm. 151).

cambio climático y transitar hacia un modelo de producción y consumo más sostenible. Las instituciones internacionales y supranacionales, así como la mayoría de los gobiernos nacionales, están comenzando a asumir este compromiso, aunque con medidas poco contundentes. Pero esta labor no puede confiarse enteramente a los poderes públicos; si queremos conseguir Estados verdes, la ciudadanía también debe serlo. Y es en este punto en el que todas las personas estamos interpeladas a actuar en nuestra esfera de influencia, ya sea como meros ciudadanos, ya sea como personas trabajadoras. En este último caso, la “responsabilidad ecológica” es aún mayor, al participar activamente en los sistemas de producción que generan la mayor parte de la contaminación.

La denominada “ciudadanía ecológica” deviene, pues, un ideal al que debemos intentar contribuir (sobre todo si tenemos en cuenta su potencial transformador). Para ello, es fundamental ofrecer información suficiente de modo que se puedan adoptar decisiones de consumo y actuación responsables. En esta línea se han producido recientes avances normativos a nivel comunitario, destacando la aprobación de la Directiva 2022/2464 en materia de información sobre sostenibilidad empresarial y la Directiva 2024/825 sobre empoderamiento de los consumidores para la transición ecológica. Pero para que esta información resulte de utilidad debe ser comprensible para sus destinatarios; y es aquí donde la educación se convierte en esencial. En España ya se ha comenzado un proceso de revisión del sistema educativo para integrar la perspectiva ecológica, pero todavía queda mucho camino por recorrer para dar por finalizado este proceso satisfactoriamente.

El mundo del trabajo no escapa de esta tarea; al contrario, está llamado a coliderar este cambio de paradigma. En este sentido, la UE ha dado pasos importantes en aras de constituir un estatus de “ciudadano medioambiental en el trabajo” mediante la aprobación de la Directiva 2019/1938 sobre *whistleblowing* y la Directiva 2024/1760 sobre diligencia debida. Con ellas, se ha atribuido a las personas trabajadoras en general, y a sus representantes en particular, un rol más activo en la defensa y protección del medioambiente. Sin embargo, este incremento de “responsabilidad ecológica” no ha venido acompañado de un correlativo incremento formativo, ni en la esfera legal ni en la convencional. Los estudios realizados hasta la fecha destacan la escasa formación que las empresas ofrecen a sus plantillas en esta materia, sobre todo las PYMES. La eficacia de estos cambios depende de la formación ofrecida: ¿cómo se espera que una persona trabajadora pueda detectar incumplimientos empresariales e informe debidamente de ellos si no posee los conocimientos suficientes? En este punto destacan algunas propuestas doctrinales que abogan por la implementación de verdaderos derechos-obligación en materia de formación medioambiental en la empresa. Aunque la responsabilidad no puede recaer únicamente en esta última, sino que las administraciones deben ofrecer un apoyo suficiente en esta importante tarea.

Finalmente, si hay una figura que destaca por encima del resto en cuanto a su indispensable colaboración para conseguir una transición ecológica justa esa es la representación de las personas trabajadoras. Así lo han hecho constar diferentes instituciones, entre ellas, la OIT y el CESE. Esta posición privilegiada se ha visto respaldada por los últimos cambios normativos que han ampliado sus derechos de información, consulta y participación. Muestra de ello ha sido el RD-ley 8/2024 en España y las Directivas europeas 2022/2464 y 2024/1760. No obstante, se prevé que las competencias de la representación de las personas trabajadoras en materia medioambiental vayan en aumento, por ejemplo, en lo que respecta a la movilidad sostenible al trabajo.

Nuevamente, se detecta con pesadumbre que todo este incremento de competencias y deberes negociales no se ha visto acompañado por un aumento de la formación ofrecida para desarrollar estos cometidos de manera exitosa. El silencio legislativo se ha visto acompañado de una tímida respuesta convencional, muy alejada del mínimo necesario. Para paliar esta situación, podrían seguirse las propuestas doctrinales que reclaman el reconocimiento legal de una formación específicamente medioambiental para la representación de las personas trabajadoras, y se podría valorar la idea de incorporar contenidos de este tipo en un posible “Escuela abierta de Formación de Negociadores y de Mediadores y Árbitros”.

En conclusión, la consecución de una verdadera transición ecológica justa depende, en gran medida, del marco regulador de la formación que se ofrezca a la ciudadanía y al mundo del trabajo en materia medioambiental. Una regulación deficiente de este elemento central pone en serio riesgo el objetivo perseguido. Por el momento, las acciones emprendidas no han sido de calado suficiente. Veremos si el futuro Reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral, anunciado por la DF 5ª del RD-ley 8/2004, hace alguna referencia a la formación, a la espera de una reforma legislativa profunda.

6. Referencias bibliográficas

ALTÉS TÁRREGA, Juan A. (2024), *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncias*, Tirant lo Blanch, Valencia.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar (2017), “Planes de movilidad sostenible”, en AGRA VIFORCOS, Beatriz (Dir.), *Siniestralidad y enfermedad laboral en carretera*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 257-272.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar (2020), “La protección del medioambiente en la negociación colectiva”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José (Dir.), *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pp. 723-756.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar (2022), “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, pp. 89-120.

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

Bugada, Alexis (2021), “La négociation collective environnementale”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, núm. 50, apartado 1317, versión electrónica.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA (CES) (2024), *Impacto socioeconómico y laboral del cambio climático*, Colección documentos, núm. 1/2024, disponible en https://www.ces.es/documents/10180/5327928/DOCUMENTO_01_24_marcadores.pdf

CAIRÓS BARRETO, Dulce María (2024), “Las nociones de sostenibilidad y transición justa en el ámbito de la protección jurídica de las personas trabajadoras”, en CAIRÓS BARRETO, Dulce María; LÓPEZ TERRADA, Eva y FOTINOPOULOU BASURKO, Olga (Dirs.), *Cambio Climático y Derecho del Trabajo: Conceptualización y Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, pp. 21-73.

CANALDA CRIADO, Sergio (2020), “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.

CANALDA CRIADO, Sergio (2021), “Políticas activas de empleo, formación profesional y transición justa: ¿hacia un pleno empleo verde?”, en CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo (Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 49-84.

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

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

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

COMISIÓN EUROPEA (2024), *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción*, COM/2024/131 final, de 20 de marzo.

CRUZ VILLALÓN, Jesús (2024), “El trabajo ante las emergencias climáticas”, ON Economía, Sevilla, artículo de opinión disponible en https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/trabajo-emergencias-climaticas-jesus-cruz-villalon_1327360_102.html

DESBARATS, Isabelle (2021), “L’environnement et la norme sociale française”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, núm. 50, apartado 1314, versión electrónica.

DOBSON, Andrew (2005), “Ciudadanía ecológica”, *Isegoría*, 32, pp. 47-62, disponible en <https://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/download/437/438/437>

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan y TOMASSETTI, Paolo (2020), “Comparative report”, en VV. AA. *Labour and Environmental Sustainability*, ADAPT University Press, disponible en https://agreement.adapt.it/wp-content/uploads/2020/11/comparative_report_agreement_final.pdf

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan (2017), “Derechos de los trabajadores ante las órdenes empresariales medioambientalmente injustas”, *Revista de Derecho Social*, núm. 78, pp. 43-72.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan (2021), “Convenios de transición justa: perspectivas jurídico-laborales”, en CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo (Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 119-148.

FITA ORTEGA, Fernando (2024), “El papel del Derecho del trabajo, en su vertiente individual, en la lucha contra los efectos del cambio climático”, en CAIRÓS BARRETO,

Dulce María; LÓPEZ TERRADA, Eva y FOTINOPOULOU BASURKO, Olga (Dirs.), *Cambio Climático y Derecho del Trabajo: Conceptualización y Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, pp. 187-223.

FOTINOPOULOU BASURKO, Olga (2024), “La Unión Europea ante la transición ecológica justa”, en CAIRÓS BARRETO, Dulce María; LÓPEZ TERRADA, Eva y FOTINOPOULOU BASURKO, Olga (Dirs.), *Cambio Climático y Derecho del Trabajo: Conceptualización y Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, pp. 105-146.

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

HERNÁNDEZ DE COS, Pablo (2024), *Implicaciones económicas y financieras del cambio climático*, Presentación del Gobernador del Banco de España, Club Última hora, 16 de febrero de 2024, disponible en <https://www.bde.es/f/webbe/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/Gobernador/Arc/Fic/IIPP-2024-02-16-hdc-es-or.pdf>

IDEARA INVESTIGACIÓN (2023), *Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo, Transformación Laboral y Retos Formativos en los Sectores Relacionados con el Cambio Climático y la Biodiversidad en España*, Fundación Biodiversidad y Oficina Española de Cambio Climático. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, disponible en https://fundacion-biodiversidad.es/wp-content/uploads/2023/05/Estudio-Empleo-y-Transicion-Ecologica_-def.pdf

JIMÉNEZ, Eduardo y LUQUE-VÍLCHEZ, Mercedes (2023): “La Global Reporting (GRI) como marco de referencia en pymes para rendición de cuentas en cuestión de información sobre sostenibilidad”, *Técnica Contable y Financiera*, núm. 60, pp. 87-94

LAMB, William F. *et al.* (2020), “Discourses of climate delay”, *Global Sustainability* 3:e17, pp. 1–5, disponible en <https://doi.org/10.1017/sus.2020.13>

LAABBAS-EL-GUENNOUNI, Marouane (2023), “La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: especial referencia al sector químico”, *Temas Laborales*, núm. 169, pp. 129-160.

LAABBAS-EL-GUENNOUNI, Marouane (2024), “Avances en la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático a raíz del Real Decreto-Ley 8/2024, de 28 de noviembre”, Briefs AEDTSS, núm. 109, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

LHERNOULD, Jean-Philippe (2021), “Une Europe sociale durable en 2030 ? Petit exercice de futurologie”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, núm. 50, apartado 1315, versión electrónica.

MARTÍNEZ BARROSO, María Reyes (2020), “Una tímida pero creciente apuesta de la negociación colectiva por los planes de movilidad sostenible”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José (Dir.), *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, pp. 703-722.

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela (2023), “Las personas trabajadoras como actrices en la lucha contra el cambio climático: propuesta de impulso normativo con mirada comparada al Derecho francés”, *Lex social*, vol. 13, núm. 1, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7892>

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela (2024), “La movilidad laboral en clave de sostenibilidad: el Proyecto de Ley de movilidad sostenible en España”, en CAIRÓS BARRETO, Dulce María; LÓPEZ TERRADA, Eva y FOTINOPOULOU BASURKO, Olga (Dirs.), *Cambio Climático y Derecho del Trabajo: Conceptualización y Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, pp. 147-186.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (MTES) (2024), *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*, datos provisionales de 2023, disponibles en https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT/welc_ome.htm#

MIÑARRO YANINI, Margarita (2024), “El nuevo permiso por riesgo catastrófico o fenómenos climáticos adversos”, Briefs AEDTSS, núm. 111, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

MORATO GARCÍA, Rosa María (2024), “El proceso de diligencia debida en la nueva directiva europea”, *Trabajo y Derecho*, núm. 119, versión electrónica.

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

OFICINA NACIONAL DE PROSPECTIVA Y ESTRATEGIA DEL GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, Ministerio de la Presidencia, Madrid, disponible en https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf

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

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

RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL (2022), *Contribución de las empresas españolas a la agenda 2030: resultados de la consulta empresarial sobre desarrollo sostenible*, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, disponible en https://www.pactomundial.org/biblioteca/contribucion-empresas-espanolas-agenda-2030-resultados-consulta-empresarial/?utm_source=blog&utm_medium=web&utm_campaign=publicacion-consulta-agenda2030

REQUENA MONTES, Óscar (2019), *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia.

REQUENA MONTES, Óscar (2024), “El Derecho del empleo ante la transición ecológica justa”, en CAIRÓS BARRETO, Dulce María; LÓPEZ TERRADA, Eva y FOTINOPOULOU BASURKO, Olga (Dirs.), *Cambio Climático y Derecho del Trabajo: Conceptualización y Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, pp. 267-312.

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

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel (1995), “Trabajo y medio ambiente”, *Relaciones Laborales*, Tomo II, pp. 102-114.

SALA FRANCO, Tomás; LÓPEZ TERRADA, Eva; TODOLÍ SIGNES, Adrián y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela (2024), “Informe sobre la acción institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales en España”, Tirant lo Blanch, Valencia (en prensa).

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda (2021), “Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAUT ARANDA, Xavier (Coords.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, pp. 377-418.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (2024), “La nueva Directiva sobre la diligencia debida de las empresas y los derechos laborales”, *Trabajo y Derecho*, núm. 119, versión electrónica.

TEYSSIE, Bernard (2021), “L’environnement, l’entreprise et la norme”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, núm. 50, apartado 1322, versión electrónica.

VALENCIA SÁIZ, Ángel; ARIAS MALDONADO, Manuel y VÁZQUEZ GARCÍA, Rafael (2010), *Ciudadanía y conciencia medioambiental en España*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Opiniones y Actitudes núm. 67, Madrid.

VANDEPLAS, Anneleen; VANYOLOS, Istvan; VIGANI, Mauro y VOGEL, Lukas (2022). “The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market”, *European Economy - Discussion Papers 176*, (DG ECFIN), Comisión Europea, disponible en https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2022-12/dp176_en_green%20transition%20labour.pdf

VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia (2024), *El derecho a recibir formación de la empresa para una transición digital justa*, Aranzadi, Madrid.