

CAMBIO CLIMÁTICO Y DESCARBONIZACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES¹

Climate change and decarbonization in the field of labor relations

JUAN MANUEL MORENO DÍAZ*

Universidad Pablo de Olavide, España

RESUMEN

El cambio climático es un fenómeno que afecta a todo el planeta y que está presente en las relaciones interpersonales, entre ellas, las relaciones laborales. En efecto, los efectos del cambio climático se han dejado sentir en las áreas de la seguridad y salud en el trabajo, en la seguridad social y en el Derecho del empleo. Es por ello que hay que preguntarse si, de alguna manera, las relaciones laborales pueden contribuir a la descarbonización del planeta. Y es cierto que ya se están tomando medidas en los ámbitos del diálogo social y la negociación colectiva, así como en materia de formación y empleo para contribuir a la lucha contra el cambio climático. Por último, hay que preguntarse por los retos que, a partir de ahora, debe afrontar el Derecho del Trabajo respecto al cambio climático. Y los mismos hay que encontrarlos en el fomento del diálogo social, en la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el teletrabajo y la movilidad sostenible.

Palabras clave: descarbonización; relaciones laborales; cambio climático; transición justa.

ABSTRACT

Climate change is a phenomenon that affects the entire planet and is present in interpersonal relationships, including labor relations. indeed, the effects of climate change have been felt in the areas of occupational safety and health, social security, and employment law. Therefore, we must ask ourselves whether labor relations can contribute to the decarbonization of the planet in any way. And it is true that measures are already being taken in the areas of social dialogue and collective bargaining, as well as in training and employment, to contribute to the fight against climate change. Finally, we must consider the challenges that labor law will now face in relation to climate change. These challenges lie in promoting social dialogue, adapting the Occupational Risk Prevention Law, and addressing teleworking and sustainable mobility.

Keywords: decarbonization; labour relations; climate change; just transition.

LABURPENA

Klima-aldaketak planeta osoari eragiten dio, eta pertsonen arteko harremanetan dago, besteak beste, lan-harremanetan. Hain zuzen ere, klima-aldaketaren ondorioak laneko segurtasun- eta osasun-arloetan, gizarte-segurtantzan eta enpleguaren zuzenbidean nabaritu dira. Horregatik, geure buruari galdetu behar diogu ea lan-harremanek planetaren deskarbonizazioa eragin dezaketen. Eta egia da dagoeneko neurriak hartzen ari direla elkarriketa sozialaren eta negoziazio kolektiboaren eremuetan, bai eta prestakuntzaren eta enpleguaren arloan ere, klima-aldaketaren aurkako borrokan laguntzeko. Azkenik, hemendik aurrera Lanaren Zuzenbideak klima-aldaketari dagokionez dituen erronkei buruz galdetu behar da. Eta horiek guztiak elkarriketa sozialaren sustapenean, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen egokitzapenean, telelanean eta mugikortasun iraunkorrean aurkitu behar dira.

Hitz gakoak: deskarbonizazioa; lan-harremanak; klima-aldaketa; bidezko trantsizioa.

¹ Este artículo se desarrolla en el marco del Proyecto Coordinado I+D+i «Retos y oportunidades de la descarbonización para los sistemas de relaciones laborales, de protección social y de prevención de riesgos laborales» (ELP 2020-2050), PID2022-139922NB-C21), Universidades Pablo de Olavide de Sevilla y Carlos III de Madrid (IP 1: Prof. Dr. Sebastián de Soto Rioja; IP2: Profra. Dra. Susana Barcelón Cobedo).

* **Correspondencia a:** Juan Manuel Moreno Díaz – jmmordia@upo.es – <https://orcid.org/0000-0002-7719-0477>

Cómo citar: Moreno Díaz, Juan Manuel (2026). «Cambio climático y descarbonización en el ámbito de las relaciones laborales»; *Lan Harremanak*, 55, 341-356. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28564>).

Recibido: 1 mayo, 2026; aceptado: 13 junio, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

El cambio climático es un hecho científico relevante que nos afecta en todas las facetas de la vida. Son numerosos los estudios que respaldan este hecho y son muy relevantes los aspectos que están detrás del mismo y las consecuencias que ello ha tenido.

Las causas de dicho fenómeno hay que buscarlas, fundamentalmente, en el aumento de emisiones de CO₂ a la atmósfera y en la alta industrialización sin control (emisión gases efecto invernadero).

Por su parte, las consecuencias del cambio climático pueden resumirse en el aumento de la temperatura terrestre, en el incremento del nivel del mar, en el calentamiento global y en el incremento de los fenómenos meteorológicos extremos (danas, olas de calor, etc.).

Es por ello que en los últimos tiempos se aboga por la descarbonización, como modo de contribuir a paliar y remediar las consecuencias del cambio climático. ¿Cómo hacerlo? Las medidas que pueden ayudar a ello son múltiples y variadas, desde cambiar los hábitos de consumo y transporte, usar energías renovables, y apoyar políticas que promuevan la descarbonización.

En relación con los hábitos de consumo, estarían los de consumir de manera responsable, evitando o reduciendo al máximo el desperdicio alimentario, optar por una alimentación más sostenible, consumiendo productos ecológicos, o poniendo en práctica medidas de la llamada «economía circular», es decir, alquilando, compartiendo o reparando productos.

Por otra parte, en relación con el transporte, se trataría de utilizar los transportes públicos (lo que redundaría en una reducción de la contaminación), usar modos de transporte no motorizados (andar, bicicleta, etc) o compartir el coche en la medida que se pueda.

En este apartado, habría también que hacer alusión a la apuesta por las energías renovables, que tienen que vincular a los poderes públicos (a través de sus incentivos a la utilización de las mismas), pero también a los particulares, instalando paneles solares, contratando un proveedor de energía renovable o usando energías renovables como la eólica, la geotérmica o la hidráulica.

Esto tiene que complementarse con la decidida acción de los poderes públicos en pro de la sostenibilidad, apoyando políticas que promuevan la movilidad sostenible, el consumo responsable y la transición energética. La acción decidida de nuestros gobernantes en tal sentido será clave para el éxito de tal misión².

² El art. 45 de la Constitución Española (CE) de 1978 establece que «Los poderes públicos velarán por la utilización racional de todos los recursos naturales, con el fin de proteger y mejorar la calidad de la vida y defender y restaurar el medio ambiente, apoyándose en la indispensable solidaridad colectiva».

En definitiva, son muchas las acciones que pueden emprenderse, tanto desde el punto de vista individual, como colectivo, para alcanzar el éxito en la empresa de la lucha contra el cambio climático. Y es fundamental hacerlo cuanto antes porque las consecuencias que dicho fenómeno puede traer consigo son cada vez más habituales y, por desgracia, más devastadoras.

En relación con todo lo anterior, podemos preguntarnos por las consecuencias que el cambio climático puede tener en el ámbito laboral, y si desde este campo de especialización se pueden arbitrar medidas que sirvan en la lucha contra el cambio climático. A este respecto, podemos preguntarnos si el Derecho del Trabajo puede verse afectado por dicho fenómeno, y, de ser así, si dicha disciplina jurídica tiene mecanismos de respuesta frente al mismo. Esto es lo que será objeto de estudio en los próximos apartados.

2. Objetivos de desarrollo sostenible, descarbonización y relaciones laborales

Cuando se hace mención de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) y la Agenda 2030, es preciso indicar que el cambio climático y las acciones a desarrollar por los distintos agentes (Estados, ciudadanos, etc.) en su mitigación están también presentes en ella. En concreto, el ODS 13 (Acción por el Clima) centra su atención en las posibilidades de mitigación y adaptación a este nuevo fenómeno del cambio climático. Y, en relación con él, según se ha dicho, de todas las metas que se plantean alcanzar, «son dos las que, verdaderamente, los Estados tendrían que alcanzar en 2030: en primero lugar, la necesaria aprobación de leyes y planes (en las escalas de trabajo necesarias) de mitigación y adaptación al cambio climático, con indicación de medidas concretas que deben tener plasmación en el territorio; y en segundo lugar, la puesta en marcha de programas educativos sobre cambio climático y extremos atmosféricos asociados, en niveles no universitarios o cursos específicos de formación complementaria en niveles educativos universitarios» (Olcina, J. y Morote, F., 2023: 39-61).

Más allá de lo anterior, hay que poner en relación la descarbonización con otros ODS, en concreto, el referido al trabajo decente (ODS 8). En efecto, el Objetivo 8 pretende promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, si bien las difíciles condiciones económicas empujan a los trabajadores al empleo informal. Es por ello por lo que hay que establecer medidas que hagan posible la mejora en las oportunidades de empleo, la reducción del empleo informal y la desigualdad laboral³. Además, hay que promover entornos de

³ En el Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2023 se especifica que todavía hay una gran proporción en el mundo de trabajo informal (en torno a 2.000 millones de personas), y que la mayor parte del mismo se da en los países menos adelantados (PMA) y en mujeres más que

trabajo seguros y protegidos y mejorar el acceso a los servicios financieros para garantizar un crecimiento económico sostenido e inclusivo.

Por último, habría que hacer referencia a otros apartados de los ODS que también entrarían en conexión con la descarbonización y el cambio climático, dado que la promoción de un crecimiento inclusivo y sostenible, tal como reza el ODS 8, conlleva el fijar unos niveles máximos de contaminación y de emisión a la atmósfera de gases de efecto invernadero (en adelante, GEI). Más en concreto, la Meta 4 del ODS 8 establece la mejora progresiva hasta 2030 de la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente. A este respecto, la gran cuestión, desde mi punto de vista, es seguir creciendo (sobre todo en los Países Menos Adelantados) pero sin que ello suponga destruir el medioambiente.

¿Cómo se hace esto? Esa es la incógnita a la que tiene que dar respuesta la tecnología y la innovación industrial. Desde luego, a través de la menor utilización de las energías fósiles (p.e., carbón), que llevan consigo una alta contaminación atmosférica. Hay que hacer notar que, tras la pandemia, en el año 2021 hubo un alto repunte de las emisiones de CO₂, impulsadas por el estímulo económico y un aumento de la demanda de carbón. Sin embargo, en 2022 dichas emisiones estuvieron muy por debajo del crecimiento del PIB mundial del 3,2%, y ello fue debido al mayor despliegue de tecnologías de energía no contaminante, como las fuentes renovables, los vehículos eléctricos y las bombas de calor, así como la reducción de la producción industrial en particular en China y Europa⁴.

3. Relaciones laborales y descarbonización: una relación compleja

3.1. ¿Puede afectar el cambio climático a las relaciones laborales?

Una vez que se han puesto de manifiesto los principales puntos de interés relativos al cambio climático, la cuestión a debatir, en tales circunstancias, es si el Derecho del Trabajo puede verse afectado por el cambio climático, o, dicho de otra manera, si la emergencia climática que estamos viviendo puede tener su repercusión en el ámbito de las relaciones laborales.

Los campos principales afectados por dichas circunstancias son los siguientes: la Seguridad y Salud en el Trabajo (que es el campo fundamentalmente afectado por la descarbonización), la Seguridad Social y el Derecho del Empleo. Al margen de lo anterior,

en hombres, ya que cuatro de cada cinco puestos generados para mujeres en 2022 era informal. Además, en el mismo Informe se señala que las mujeres jóvenes tienen el doble de posibilidades de estar desempleadas, no recibir formación ni estudiar que los hombres jóvenes.

⁴ Informe ODS 2023, disponible en https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf

ha habido medidas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores pero que, de alguna manera, tienen que ver con los campos mencionados y que veremos a continuación.

3.1.1. *Seguridad y Salud en el trabajo*

El ámbito de la seguridad y salud en el trabajo es, quizás, uno de los más afectados por el cambio climático. Las altas temperaturas que sufrimos en verano en los países meridionales o los cada vez más frecuentes fenómenos meteorológicos adversos derivados del cambio climático (p.e., DANAs) hacen que los trabajadores estén cada vez más expuestos a riesgos que pueden afectar seriamente a su seguridad y salud en el trabajo.

El punto de partida de análisis a este respecto estaría en el Marco Estratégico de la UE en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021-2027) «Seguridad y salud en el trabajo en un mundo en constante evolución»⁵, el cual establece tres prioridades estratégicas, una de las cuales está relacionado con la descarbonización, en concreto, la de «anticipar y gestionar el cambio en el contexto de las transiciones ecológica, digital y demográfica». La aplicación de estos tres objetivos, tal como señala el documento, «estará sustentada por: i) el diálogo social; ii) el refuerzo de la base documental; iii) el refuerzo del cumplimiento de la legislación; iv) la sensibilización; y v) la financiación».

Además de todo lo anterior, se establece la importancia de la mejora de la tecnología en la descarbonización y los riesgos que supone para los trabajadores el uso intensivo de la tecnología. Es decir, una implementación adecuada de tecnología puede servir para que aumente la descarbonización, por ejemplo, a través del incremento de medidas asociadas al teletrabajo. Sin embargo, siendo ello verdad, ello puede suponer igualmente un aumento de los riesgos de los trabajadores relacionados con el uso excesivo de las pantallas de visualización.

Por otra parte, habría que incidir en cuáles son los colectivos considerados vulnerables cuando se trata de evaluar riesgos asociados al cambio climático. En este sentido, ello está muy unido a los sectores que están más expuestos a las consecuencias de dicho fenómeno. Así, fundamentalmente, los trabajadores de la agricultura y la ganadería lo serían, dado que trabajan al aire libre, con la consiguiente mayor exposición a los aumentos extremos de temperatura, y a todos los fenómenos meteorológicos adversos, y también lo serían los trabajadores de obras, construcción, canteras y minas a cielo abierto, por el mismo motivo. Por último, los trabajadores que prestan servicios en el exterior (terrenos de deporte, piscinas, pistas de esquí, y también en el agua, a bordo de todo tipo de navíos)⁶.

⁵ Puede consultarse dicho documento en el siguiente enlace: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>

⁶ IN SST (2025): *Estudio descriptivo sobre la caracterización y la identificación de las ocupaciones más vulnerables al cambio climático en actividades a la intemperie en España*.

Por último, hay una última materia a la que referimos cuando se trata de avanzar en el ámbito de la descarbonización y el cambio climático en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se trata del papel que puedan jugar los trabajadores, a través de sus representantes, en la determinación colectiva de la mejora del medioambiente de trabajo.

A este respecto, el artículo 33 de la LPRL incluye entre las materias objeto de consulta «el impacto de los factores ambientales en el trabajo», y el apartado 2 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a recibir información sobre actuaciones medioambientales y del medioambiente laboral, mientras que el 7 habla de colaborar con la dirección de la empresa en relación con la sostenibilidad ambiental, si está pactado en convenio colectivo. Tal como se ha dicho, «Los propios representantes y las organizaciones sindicales vienen reivindicando un papel proactivo en la transición ecológica y social en el interior de las organizaciones (ISTAS, 2020, p. 38), entre otros aspectos, a través del refuerzo del diálogo social, la negociación colectiva sectorial y los acuerdos de empresa y la promoción de un mayor nivel de información, sensibilización y capacitación de las personas trabajadoras y sus representantes respecto a la crisis climática y las medidas de adaptación» (Igartúa Miró, M. T. 2022: 79).

Por tanto, los pasos a dar en esta materia aún distan mucho de terminar, y queda, por tanto, un largo camino que recorrer.

3.1.2. *Protección Social*

En este marco de posibles afectaciones que el cambio climático puede tener en el ámbito de las relaciones laborales, nos encontramos con que es posible que también la Seguridad Social y el marco de protección social queden afectados por dicho fenómeno.

Así, como se ha dicho, «la multiplicación de olas de calor, inundaciones y otros fenómenos climáticos extremos indica que el clima ha dejado de ser un factor de riesgo meramente individual para convertirse en un riesgo colectivo y covariante que afecta simultáneamente a grandes segmentos de la población, desafiando la arquitectura tradicional de los sistemas de seguridad social diseñados históricamente para cubrir contingencias idiosincráticas y trayectorias laborales estables (Barrio, A., 2025: 309). Tanto es así que «el cambio climático provoca la degradación ambiental, lo que expone a las personas y las familias a nuevas formas de riesgos y eleva la demanda de prestaciones y servicios de seguridad social. Además, el creciente número de riesgos climáticos reduce también la capacidad de los países y las instituciones para responder adecuadamente a la necesidad en constante crecimiento de protección social»⁷.

Por todo ello, hay que poner de relevancia la importancia que tienen los sistemas de protección social en la mitigación de los efectos adversos del cambio cli-

⁷ Asociación Internacional de la Seguridad Social (2023): «La respuesta de la seguridad social al cambio climático y a la degradación del medio ambiente», p. 1.

mático. Y ello porque las prestaciones (monetarias o en especie) que tales sistemas pueden ofrecer al ciudadano pueden paliar, en todo o en parte, las consecuencias que dicho fenómeno puede tener para los ciudadanos. Por tanto, los gobiernos de los diferentes Estados tienen que hacer un esfuerzo para añadir, dentro de sus sistemas de protección nacionales, una financiación añadida para hacer frente a las contingencias que pudieran derivarse del cambio climático, con el objetivo de ofrecer una mayor protección a sus ciudadanos. Así, como ha dicho la OIT, «los sistemas de protección social pueden abordar o incluso prevenir impactos adversos cuando se aplican sistemáticamente con las políticas y medidas climáticas nacionales. Estos sistemas, incluidas las políticas y programas de protección social, están diseñados para prevenir, proteger y ayudar a las personas a recuperarse de las crisis y las transiciones a lo largo de sus vidas. Si se diseñan, adaptan iterativamente y se financian adecuadamente, también pueden abordar los riesgos inducidos por el cambio climático y las políticas climáticas»⁸.

En términos comparados, las respuestas nacionales a los eventos climáticos extremos siguen apoyándose sobre todo en la expansión ad hoc de regímenes ordinarios de protección social, pero algunos países europeos empiezan a rediseñar explícitamente sus sistemas como «protección social adaptativa» frente al clima. Ejemplos recientes de estas respuestas se pueden encontrar, entre otros, en Alemania, España y Francia.

Sin embargo, a nivel de la UE, uno de los pilares fundamentales de acción ha sido el Fondo de Solidaridad de la UE, creado tras las inundaciones de 2002 en Europa Central, y que ha proporcionado más de 7.4 billones de euros en ayudas para la recuperación tras desastres. Este mecanismo ha sido acompañado por la Estrategia de Adaptación de la UE, cuyo objetivo es reforzar la preparación frente a los riesgos relacionados con el clima promoviendo inversiones en infraestructuras resilientes, sistemas de alerta temprana y soluciones basadas en la naturaleza (Barrio, A., 2025: 311).

3.1.3. *Derecho del Empleo*

El incumplimiento de la normativa ambiental puede también afectar a las empresas desde el punto de vista del empleo.

En efecto, las normas relativas a la mitigación y adaptación al cambio climático son cada vez más numerosas y no fáciles de cumplir por parte de la empresa, teniendo en cuenta que muchas de ellas incorporan su observancia no solo por parte de la empresa principal, sino también de las filiales (en el caso de los grupos de empresa y empresas multinacionales), así como de los proveedores. Es el caso de la Directiva de Diligencia Debida, aprobada en 2024 en la Unión Europea⁹.

⁸ OIT (2023): «Informe de Política de Protección social para una transición justa», p. 1.

⁹ Directiva (UE) 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.

En tales supuestos, además de sanciones pecuniarias, puede haber otro tipo de sanciones consistentes en el cierre de la empresa, temporal o definitivo, por inadecuación a la normativa medioambiental, o la suspensión de su actividad por los mismos motivos, cuando la infracción tiene una menor entidad¹⁰.

Además, en el ámbito de la economía verde y de la Estrategia de Transición Justa, en la que la tendencia es la progresiva implantación de empleos verdes, hay una llamada a la desaparición de los empleos «marrones», es decir, los que producen más contaminación. En ello puede jugar un importante papel la negociación colectiva. No obstante, a pesar de que la atención de la negociación colectiva en nuestro país a los efectos del cambio climático es todavía minoritaria, «cabe esperar que se vaya extendiendo, entre otros factores, a la vista de los criterios y recomendaciones que incorpora el V AENC en relación con la transición ecológica»¹¹.

4. ¿De qué manera pueden contribuir las relaciones laborales a la descarbonización?

4.1. Introducción

La eficacia de las políticas de transición justa en los procesos de reconversión productiva en sectores y territorios, requieren la participación de los interlocutores sociales en su diseño. Los interlocutores sociales europeos, en su Programa de trabajo conjunto 2022-2024, abordan la configuración de un marco de acciones para garantizar una transición ecológica/climática justa. El diálogo social sectorial es especialmente adecuado para afrontar este reto por su proximidad a la problemática de los sectores y subsectores más afectados.

4.2. El papel del diálogo social y la negociación colectiva

En el plano nacional, el diálogo social tripartito puede desarrollarse en un marco propio en relación con el seguimiento de los efectos en la actividad y el empleo de la Estrategia de Transición Justa, contemplada en la Ley 7/2021, de 20 de mayo.

Es especialmente relevante el diálogo social sectorial, donde sería aconsejable impulsar los observatorios sectoriales en el seguimiento y monitorización de las transiciones demográfica, ecológica y digital.

Hay que tener en cuenta que la negociación colectiva es especialmente adecuada para introducir aspectos novedosos en las condiciones de trabajo de los trabajado-

¹⁰ V. al respecto la STJUE de 25/06/2024 (C-626/22).

¹¹ CES (2024): «Cambio climático y trabajo» (https://www.ces.es/impacto-cambio-climatico/recursos/graficos/0002/index7c03.html?target=_lightbox).

res que prestan servicios, bien en la empresa, bien en el sector de actividad de que se trate. Así, con base en el art. 85.1 ET, «es perfectamente posible que, si lo deciden las partes negociadoras legitimadas (fijadas en el artículo 87 del ET), un convenio colectivo, sea cual sea su ámbito funcional (empresa, sector...), pueda regular las cuestiones vinculadas con la protección del medio ambiente y la transición ecológica justa» (Gala Durán, C., 2025: 160). Y es que «la negociación colectiva es un ámbito favorable para facilitar la adaptación de las organizaciones y el empleo, así como de las condiciones de trabajo, a los efectos del cambio climático y permite evaluar y presentar los costes de inversión de las empresas, para preservarlos y adaptarlos a los requisitos de competitividad justa»¹². Así se ha entendido también en el ámbito nacional, por parte del V Acuerdo Estatal para la Negociación Colectiva (V AENC, en adelante), en el que se recogen recomendaciones a las partes negociales para que éstas recojan en los convenios cláusulas referidas al medioambiente y a la transición ecológica justa.

Dicho lo cual, lo importante ahora es conocer si la práctica negocial española ha recogido con frecuencia cláusulas relativas a las materias conectadas con el cambio climático, la descarbonización y el medioambiente. En relación con ello, es necesario dar por sentado desde ahora que, hasta el momento, la negociación colectiva ha sido parca en la introducción de cláusulas medioambientales¹³.

En relación con los sectores en los que más presencia tienen estas cláusulas, lógicamente van a ser aquellos que más vinculación puedan tener con procesos que más contribuyan a la emisión de gases de efecto invernadero (GEI, en adelante). Así, «1) la industria química, que emplea un amplio grupo de producto con alto riesgo ambiental; 2) la industria agroalimenticia, donde se inserta el sector cárnico que es responsable de una buena parte de las emisiones de gases invernadero; 3) la construcción y las industrias extractivas, en cuyo ámbito respectivamente se han adoptado importantes medidas para la descarbonización de los edificios y se desenvuelve la industria de la minería del carbón directamente afectada por la descarbonización; 4) la industria energética y el petróleo, que igualmente utilizan gran cantidad de carbón para el desarrollo de su actividad productiva, transitando en la actualidad a formas menos contaminantes como la energía solar, la energía geotérmica o el hidrógeno verde. Como ejemplo más notable de esta evolución, destaca las experiencias negociales del sector cementero, como ha sido subrayado» (Gómez Millán Herencia, M. J., 2025: 194-195).

¹² Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (2023): «Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro» (dictamen exploratorio) (OJ C, C/293, 18.08.2023, CELEX: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022AE6018>), pp. 5-6.

¹³ Según Gala Durán, C., *op. cit.*, «el interés sobre la materia es escaso, ya que solo sesenta y nueve de los convenios analizados hacen alguna referencia a la protección del medio ambiente (un 24,38% del total) y, de ellos, la gran mayoría son convenios colectivos de empresa o de grupo de empresas (un 73,91%)».

4.3. Formación y empleo

Todos los procesos de los que venimos hablando llevan a colegir que el sistema productivo está viviendo en la actualidad una serie de renovaciones en los ámbitos tecnológico, ecológico y demográfico, a los cuales hay que prestar atención si queremos que las transiciones que han de darse en los mismos puedan llevarse a cabo con la mayor naturalidad posible. Así, en procesos de cambio, una de las herramientas que mejor ayuda a que las transiciones sean lo más llevaderas posibles es la formación.

Aplicado a la transición ecológica, y tal como se ha dicho, «uno de los pilares fundamentales de las políticas de empleo verde para garantizar el éxito del proceso de transición ecológica y aprovechar al máximo las oportunidades de empleo que ofrece es dotar a las personas trabajadoras de competencias profesionales específicas para el acceso y desempeño de estos trabajos, así como en los procesos de reestructuración y recolocación, prestando especial atención a colectivos vulnerables como son las personas jóvenes, las personas desempleadas o las mujeres» (Sierra Hernáiz, E., 2023: 76).

Y si éste es el objetivo, la formación se torna en un elemento imprescindible. Formación que puede adoptar distintas formas en función de las circunstancias y de los objetivos que se persigan en cada caso. Así, de forma ilustrativa, las competencias y cualificaciones que serán necesarias para la transición verde serán las siguientes:

- Competencias verdes: a) «competencias blandas» (*soft skills*) como la conciencia ambiental, la creatividad, la adaptabilidad a escenarios ambientales futuros; b) competencias transversales, como el reporte de sostenibilidad, el monitoreo y la evaluación de impacto ambiental; c) competencias técnicas o específicas: requeridas en un determinado sector para implementar las condiciones, procesos, servicios, productos y tecnologías que mejoren sus resultados ambientales.
- Cualificación verde: a) recualificación (*reskilling*), orientada a la transición laboral de personas trabajadoras con cualificaciones obsoletas; b) cualificación (*skilling* y *upskilling*) de personas empleadas o que buscan empleo en sectores y empleos verdes; c) cualificación (*upskilling*) de personas trabajadoras en sectores y empleos que pueden verse modificados por la transición verde¹⁴.

Además, como medidas añadidas, podrían señalarse la mejora de la empleabilidad y protección de la población afectada por la Transición Justa, prejubilaciones y bajas indemnizadas, bolsas de trabajo para personas trabajadoras afectadas por

¹⁴ CES (2023): «Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral». A este respecto, puede verse también el *Informe de la Fundación Biodiversidad (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»*.

los cierres, planes de apoyo a la recualificación e inserción laboral de las poblaciones afectadas o la priorización en subvenciones de Empleoverde+.

5. Retos planteados para el derecho del trabajo ante el cambio climático

Los retos planteados por los efectos del cambio climático en el trabajo pueden ser abordados mediante los instrumentos de las relaciones laborales, incluida la conocida como negociación colectiva verde, como vienen señalando, entre otras, las instituciones comunitarias.

Asimismo, en España, algunos estudios identifican buenas prácticas en los convenios colectivos, tratamiento centrado sobre todo en cláusulas relativas a la protección del medio ambiente (Gómez Millán Herencia, M. J., 2025: 815-838). Por tanto, sería deseable que nuestra negociación colectiva fuera incorporando paulatinamente dichas cláusulas para hacerla más rica y para que los sujetos a los que van dirigidos los convenios se puedan ver beneficiados de tales consideraciones.

Aunque la atención negocial colectiva a los efectos del cambio climático es todavía minoritaria, cabe esperar que se vaya extendiendo, entre otros factores, a la vista de los criterios y recomendaciones que incorpora el V AENC en relación con la transición ecológica.

Pues bien, en el marco de la negociación colectiva, podrían abordarse los asuntos que son urgentes para una mejor adecuación de la normativa laboral a los desafíos del cambio climático. Entre ellos, estarían los siguientes: a) El fomento del diálogo social y el aumento de la participación de los trabajadores en la determinación de las medidas de transición justa; b) La adaptación de la normativa preventiva para la mejora de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del cambio climático; c) Teletrabajo y movilidad sostenible como medidas favorecedoras de una mayor descarbonización de los procesos productivos.

5.1. El fomento del diálogo social y el aumento de la participación de los trabajadores en la determinación de las medidas de transición justa

Tal como ha sido afirmado, «la lucha contra el cambio climático es uno de los mayores retos con los que se enfrenta actualmente la sociedad, en general, y el Derecho del Trabajo y el conjunto del sistema de relaciones laborales, en particular» (Miñarro Yanini, M., 2021: 43). Por ello, hay que poner en juego todas las armas de las que dispone dicha disciplina para conseguir la victoria frente a dicho fenómeno.

Sin duda, una de las herramientas más poderosas que tiene el Derecho del Trabajo es el diálogo social y la negociación colectiva. A través de ella, puede conseguirse que los trabajadores de una empresa o de un sector determinado alcancen derechos aún no reflejados normativamente. Por tanto, si de lo que se trata es de luchar contra un fenómeno de reciente aparición, pero cuyos efectos pueden llegar a

ser devastadores, para las personas, pero también para los trabajadores, no cabe duda de que es necesario fomentar las prácticas negociales que tiendan a dicho fin.

De la misma forma, ha de incentivarse la mayor participación de los trabajadores, a través de sus representantes (tanto unitarios, como sindicales) en la determinación de las medidas medioambientales. En este sentido, tal como se ha dicho por voces autorizadas en la materia, «las organizaciones obreras han asumido funciones de code-terminación del bienestar general» (Baylos Grau, A., 1991: 130), y ese papel se revela cada vez más trascendente en materia medioambiental, pues son capaces de evaluar las implicaciones (positivas y negativas) laborales de las políticas en dicho ámbito¹⁵.

De esta manera, la participación de la representación de las personas trabajadoras en la definición de las políticas medioambientales debe concebirse tanto como un derecho de la ciudadanía como un derecho de clase derivado de la configuración de un Estado social (Garrigues Giménez, 2013: 156). La reordenación de la sociedad en aras de facilitar el mayor bienestar posible de personas, grupos, territorios pasa por instaurar un sistema de garantías del «principio de justicia social verde» (Miñarro Yanini, M., 2021: 9).

5.2. Adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para hacer frente a los desafíos del cambio climático para la salud de los trabajadores

En otro orden de cosas, es necesaria también una reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) para hacer frente a los riesgos emergentes derivados del cambio climático, teniendo en cuenta que «el cambio climático constituye un factor determinante en el mundo del trabajo en tanto altera cuestiones fundamentales como la oferta de empleos o las condiciones en que estos se desarrollan, incidiendo de manera directa sobre la salud y seguridad de los trabajadores» (Ordóñez Pascua, N., 2025: 95).

A este respecto, ha sido firmado recientemente un Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y los principales sindicatos (UGT y CCOO) en relación con la reforma de la Ley de Prevención¹⁶ y el 28 de abril del presente año ha sido aprobado el Anteproyecto de Ley por el Consejo de Ministros¹⁷.

Los principales aspectos que se reformarían giran en torno al reconocimiento de los riesgos emergentes, buscando visibilizar los riesgos psicosociales, los derivados del cambio climático, los vinculados al trabajo a distancia y los relacionados con las deficiencias en materia de desconexión digital.

¹⁵ OIT (2012): «Social dialogue for sustainable development. A review of national and regional experiences». Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_176786.pdf, p. 75 (accedido: 9-10-2025).

¹⁶ Acuerdo entre MITEOS y Sindicatos de 10 de febrero de 2026.

¹⁷ <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4522>

Esta es la idea plasmada en el Acuerdo, que hay que materializar posteriormente en la Ley que se aprobara en el Parlamento. A día de hoy no podemos afirmar que, en efecto, la ley final que saliera de las Cortes españolas contuviera este mismo contenido, sobre todo teniendo en cuenta la convulsa situación política de España en el momento de escribir estas líneas, aunque las noticias salidas de las agencias de noticias¹⁸ informan de que «el acuerdo dará lugar a un anteproyecto de ley que modificará la ley de prevención de riesgos laborales, el reglamento de los servicios de prevención y el estatuto de los trabajadores» y que, además, «en paralelo, se crearán vía real decreto dos nuevos reglamentos específicos sobre riesgos psicosociales y cambio climático».

5.3. Teletrabajo y movilidad sostenible como medidas favorecedoras de una mayor descarbonización de los procesos productivos

En el ámbito de los desafíos del Derecho del Trabajo en relación con el cambio climático hay que hablar igualmente de los referidos al teletrabajo y a la movilidad sostenible.

En efecto, por lo que respecta a la movilidad sostenible, recientemente ha tenido lugar la aprobación de la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible¹⁹, que viene a incorporar a nuestro ordenamiento jurídico «el derecho a la movilidad, del que, como destaca la parte preliminar de la norma, dependen importantes decisiones de las personas, como el lugar de residencia y de trabajo, así como la efectividad de derechos como la educación, la sanidad, la cultura y, en un plano más general, el disfrute del tiempo de ocio. A ellos habría que sumar la seguridad en el transporte, en general, que en relación con el ámbito laboral se vincula con la prevención de riesgos laborales en los desplazamientos, además del derecho a disfrutar de un medio ambiente saludable (art. 45 CE)» (Miñarro Yanini, M., 2026: 8). Por tanto, siendo necesaria dicha norma, no cabe duda de que el desafío siguiente será el de su desarrollo para que todo lo mencionado en ella relativo a la mitigación del cambio climático sea verdaderamente llevado a término.

De la misma manera, es necesario incidir en el teletrabajo y en el trabajo a distancia como formas de promover el acceso más eficiente a los procesos de transición justa. En efecto, las tecnologías digitales pueden incrementar la productividad laboral y abrir nuevas vías para que los particulares busquen trabajo, las empresas capten talentos y se produzcan y distribuyan bienes y servicios²⁰. Asimismo, pueden permitir a los trabajadores desempeñar su labor a distancia y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, ampliando al mismo tiempo las oportunidades para generar ingresos²¹.

¹⁸ EFE (10.02.2026): <https://efe.com/economia/2026-02-10/trabajo-ccoo-ugt-pacto-reformar-ley-prevencion-riesgos-laborales/>. Puede verse el texto del Acuerdo en el siguiente enlace: [file:///C:/Users/moren/Downloads/Texto%20Acuerdo%20LPR%20firmado.pdf%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/moren/Downloads/Texto%20Acuerdo%20LPR%20firmado.pdf%20(1).pdf)

¹⁹ Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible (BOE núm. 291, de 04/12/2025).

²⁰ OCDE (2019), «Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: el futuro del trabajo», París.

²¹ Véanse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf y https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf.

Por ejemplo, el comercio electrónico ha ayudado a algunas comunidades rurales a salir de la pobreza, revitalizando aldeas mediante la creación de empleo y el aumento de la renta de los hogares. Sin embargo, muchos de los beneficios y oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías en el ámbito laboral son inciertos o no se presentan por sí mismos, sino que precisan de un marco legislativo y regulatorio favorable que garantice los derechos de los trabajadores y un trabajo decente. Hay que reforzar los sistemas de protección social para atender debidamente las cambiantes demandas y los nuevos retos que vayan planteándose, partiendo de los principios de la mancomunación de riesgos y de la equidad en la financiación y las prestaciones. Las lagunas en la cobertura de la protección laboral y social que, por ejemplo, caracterizan a la economía del trabajo esporádico o a la de plataformas dejan a los trabajadores a merced de las crisis, lo que acentúa la pobreza y la desigualdad y compromete el contrato social. Al garantizar a los trabajadores una protección social adecuada que abarque todas las formas de empleo, no se contribuye solo a protegerlos a ellos y a sus familias, sino también a igualar las condiciones de las que parten los actores de la «vieja» y la «nueva» economía.

6. Conclusiones

1. El cambio climático es un fenómeno que afecta a todos los ámbitos de la vida y de las personas, no solo en su faceta privada, sino también en otras, como la laboral. Es por ello que las empresas, tanto públicas, como privadas, tienen que incluir en sus procesos productivos estrategias de descarbonización que ayuden a conseguir rebajar los niveles de emisión de gases de efecto invernadero a la atmósfera.

2. En el panorama actual de la Agenda 2030, hay distintos objetivos de desarrollo sostenible que ponen su acento en la incidencia del clima en la vida de las personas, pero también en las relaciones laborales y el trabajo decente. Así, los ODS 8 y 13, enfocados en el trabajo decente y en la Acción por el clima, son los más directamente afectados por las materias que son objeto de tratamiento por el presente trabajo.

3. En este contexto, se advierte una relación compleja entre cambio climático y relaciones laborales. Primero, porque hay evidencias de que el cambio climático afecta a las relaciones laborales en sus distintas facetas, como por ejemplo, la seguridad y salud en el trabajo, la protección social o el Derecho del empleo. Pero además porque hay elementos que inducen a pensar que las relaciones laborales pueden contribuir a la descarbonización del planeta, fundamentalmente a través de dos herramientas: el diálogo social y la negociación colectiva, por una parte, y la formación y el empleo, por otra.

4. Planteado todo lo anterior, y dado que el camino que conduce al combate del fenómeno del cambio climático es largo, se plantean unos retos que tendrá que afrontar el Derecho del Trabajo en dicho camino, los cuales se circunscriben

en torno al fomento del diálogo social y el aumento de la participación de los trabajadores en la determinación de las medidas de transición justa, a la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para hacer frente a los desafíos del cambio climático para la salud de los trabajadores, y, por último, a la adaptación del teletrabajo y movilidad sostenible como medidas favorecedoras de una mayor descarbonización de los procesos productivos.

7. Bibliografía

- 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, 469, disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3271>
- 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*, 49, disponible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805>
- BARRIO, Alberto (2025): «El papel de la seguridad social ante el cambio climático», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 45.
- GALA DURÁN, Carolina (2025). «La regulación laboral de la protección del medio ambiente en España: el papel de la ley y de la negociación colectiva». *Revista Centra de Ciencias Sociales*, 4(2), 157-173, disponible en: <https://doi.org/10.54790/rccs.143>
- GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.ª José (2025): «La negociación colectiva en el desafío de la descarbonización en España», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, núm. 1, disponible en: [file:///C:/Users/moren/Downloads/gomezmillan_revista_n1_2025_def%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/moren/Downloads/gomezmillan_revista_n1_2025_def%20(3).pdf)
- GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José (2025). «Contribución de los Códigos Éticos con cláusulas ambientales al reto de la descarbonización y la transición ecológica», en ÁLVAREZ CORTÉS, J. C. (coord.), *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales*. XLII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Temas Laborales, n.º 68.
- IGARTÚA MIRÓ, María Teresa (2022). «Prevención de riesgos laborales y cambio climático», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 469, disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3487>
- MIÑARRO YANINI, Margarita (2023). «La proyección de la emergencia climática y la transición ecológica en el ámbito laboral», *Documentación Labor*, núm. 128-Vol. I.
- MIÑARRO YANINI, Margarita (2026). «La Ley de movilidad sostenible y sus implicaciones en materia de igualdad», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 490, p. 8, disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24953>
- OLCINA, Jorge y MOROTE, Alvaro F. (2023). «Cambio climático y objetivos de desarrollo sostenible (ODS): adaptación y enseñanza como retos principales en el ámbito mediterráneo», *Finisterra*, LVIII(122), disponible en: <https://DOI: 10.18055/Finis28898>
- ORDÓÑEZ PASCUA, Natalia (2025). «La disciplina preventiva ante los retos planteados en un escenario de cambio climático», *Revista Justicia & Trabajo*, n.º extraordinario (julio de 2025), disponible en: <https://doi.org/10.69592/2952-1955-EXTRA-JULIO-2025-ART-4>

Anexo I

Informes y documentos institucionales

- ONU: *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2023: Edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta*, https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf
- INSST (2025): *Estudio descriptivo sobre la caracterización y la identificación de las ocupaciones más vulnerables al cambio climático en actividades a la intemperie en España*, <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/estudio-identificacion-y-caracterizacion-de-ocupaciones-mas-vulnerables-al-cambio-climatico-en-actividades-a-la-intemperie-2025>
- ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2023): «La respuesta de la seguridad social al cambio climático y a la degradación del medio ambiente», <https://www.issa.int/es/analysis/social-security-response-climate-change-and-environmental-degradation>
- OIT (2023): «Informe de Política de Protección social para una transición justa». <https://www.ilo.org/publications/2023-social-protection-just-transition-policy-brief>
- CES (2024): «Cambio climático y trabajo» (https://www.ces.es/impacto-cambio-climatico/recursos/graficos/0002/index7c03.html?target=_lightbox).
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2023): «Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro» (dictamen exploratorio) (OJ C, C/293, 18.08.2023, CELEX: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022AE6018>)
- CES (2023): «Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral».
- FUNDACIÓN BIODIVERSIDAD (2023): Informe «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».
- OIT (2012): «Social dialogue for sustainable development. A review of national and regional experiences», https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_176786.pdf
- OCDE (2019): «Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: el futuro del trabajo», París, https://www.oecd.org/es/publications/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00.html