

TRANSICIÓN ECOLÓXICA E EMPREGOS VERDES: UNHA VISION DENEDE A NEGOCIACIÓN COLECTIVA*

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

Catedrática de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de León

halvc@unileon.es

RESUMO

A loita contra o cambio climático a través das estratexias de adaptación e mitigación han de ir acompañadas de medidas de transición xusta que impidan que as repercusións negativas sexan asumidas polas persoas traballadoras. Para lograr tal obxectivo, a negociación colectiva ha de incorporar cláusulas en tal sentido. As seguintes páxinas están dedicadas a examinar criticamente as medidas adoptadas polos convenios colectivos, destacar aquelas boas prácticas e propor solucións para levar a cabo unha transición ecolóxica xusta a través dos empregos verdes.

Palabras chave: transición ecolóxica xusta; empregos verdes; negociación colectiva.

ABSTRACT

The fight against climate change through adaptation and mitigation strategies must be accompanied by just transition measures to ensure that the negative impacts are not borne by workers. To achieve this goal, collective bargaining must incorporate clauses to this effect. The following pages are dedicated to critically examining the measures adopted by collective agreements, highlighting good practices and

* Esta investigación foi realizada no marco do Proxecto "Cara a unha transición ecolóxica xusta: os empregos verdes como estratexia fronte á despoboación" (**TED 2021-129526B-I00**), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 e pola Unión Europea "NextGenerationEU"/PRTR".

proposing solutions for a just ecological transition through green jobs.

Keywords: just ecological transition; green jobs; collective bargaining.

RESUMEN

La lucha contra el cambio climático a través de las estrategias de adaptación y mitigación han de ir acompañadas de medidas de transición justa que impidan que las repercusiones negativas sean asumidas por las personas trabajadoras. Para lograr tal objetivo, la negociación colectiva ha de incorporar cláusulas en tal sentido. Las siguientes páginas están dedicadas a examinar críticamente las medidas adoptadas por los convenios colectivos, destacar aquellas buenas prácticas y proponer soluciones para llevar a cabo una transición ecológica justa a través de los empleos verdes.

Palabras clave: transición ecológica justa; empleos verdes; negociación colectiva.

SUMARIO

1. OS PERIGOS DO CAMBIO CLIMÁTICO E A NECESIDADE DUNHA TRANSICIÓN ECOLÓXICA E ENERXÉTICA; 2. IMPACTO DAS LEIS DE CAMBIO CLIMÁTICO NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; 3. O CONVENIO COLECTIVO COMO FERRAMENTA DE LOITA CONTRA O CAMBIO CLIMÁTICO: MITIGACIÓN E ADAPTACIÓN; 3.1. ESTRATEXIAS CONVENCIONAIS DE ADAPTACIÓN AO CAMBIO CLIMÁTICO; 3.2. ESTRATEXIAS DE MITIGACIÓN NAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS; 3.3. TRANSICIÓN ECOLÓXICA XUSTA; 4. CONCLUSIÓNS; 5. BIBLIOGRAFÍA.

1. OS PERIGOS DO CAMBIO CLIMÁTICO E A NECESIDADE DUNHA TRANSICIÓN ECOLÓXICA E ENERXÉTICA

Os informes do Grupo Intergubernamental de Expertos sobre o Cambio Climático (IPCC) levan advertindo dende os anos 90 do século pasado da existencia dunha emerxencia climática e das súas consecuencias, ata o punto de afirmar

que xa produciu mutacións irreversibles cuxos efectos se prolongarán durante milenios debido á acción humana¹.

Á luz das súas conclusións, resulta de extrema urxencia a adopción de medidas que eviten o empeoramento das condicións climáticas mediante a procura de vías de mitigación e métodos para reducir as emisións de gases de efecto invernadoiro, para lograr a súa eliminación da atmosfera e, ao tempo, acordar e seguir opcións de adaptación ás condicións climáticas xa causadas². A conclusión, non por catastrofista, deixa de ser real: nun planeta degradado, non haberá vida, nin emprego, nin empresas³.

As estratexias expostas van producir transformacións de maior ou menor calado no conxunto dos sectores produtivos e dende logo, no mundo laboral. Por tal motivo, dende a perspectiva xurídico-laboral, a transición ecolóxica ha de ser xusta, "que non deixe a ninguén atrás" e que asuma e defenda no seu desenvolvemento o traballo decente, a inclusión social, a erradicación da pobreza⁴ e o respecto e defensa do medio ambiente⁵, é dicir, un sistema produtivo capaz de xuntar ecoloxía e emprego⁶.

A Unión Europea, a través do Pacto Verde Europeo, asume estes postulados e diseña unha nova estratexia de crecemento co obxectivo de transformar a Unión Europea nunha "sociedade equitativa e próspera, cunha economía moderna, eficiente no uso dos recursos e competitiva, na que non haberá emisións netas de gases de efecto invernadoiro en 2050 e o crecemento económico estará disociado do uso

¹ LARA ORTIZ, M.L.: "Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático", en AA.VV.: *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Jaén (Uja editorial), 2021, páx. 16.

² IPCC: *A R6Climate Change 2021: The Physical Science Basis*, 2021.

³ Ditame do Comité Económico e Social Europeo sobre «La economía sostenible que necesitamos» (2020/C 106/01).

⁴ OIT: *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos*, Xenebra (OIT), 2015, páx. 6.

⁵ THAM, J.-C. e COUNTOURIS, N.: "Introduction. The ecology of labour Law: from othering to embedding", en AA.VV.: *Labour Law and Ecology*, Cizur Menor (Thomson Reuters/Aranzadi), 2022, páxs. 32 e ss.

⁶ OIT: *The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change*, Xenebra (OIT), 2009, páx. 9.

dos recursos”⁷, na liña co demandado polo Consello Económico e Social Europeo e co fin de asegurar unha transición xusta cara a unha economía climaticamente neutra e capaz de crear postos de traballo de calidade en todos os territorios⁸.

O obxectivo da política industrial verde consiste en desencadear e facilitar os cambios estruturais que se requiren, tanto para responder as condicións ou situacións ambientais, como para desenvolver unha economía verde e circular⁹, definida a primeira como unha economía que mellora o benestar humano e a equidade social, e que reduce de xeito significativo os riscos ambientais e a escaseza ecolóxica¹⁰; e a circular como aquela non lineal baseada no trinomio extraer-usar-e-tirar, senón na que desaparece o concepto de residuos e aparece o concepto de recursos, capaces de ser utilizados de novo polo sistema de produción¹¹.

Como obxectivos do Pacto e do Regulamento 2021/1119/UE, de 30 de xuño, polo que se establece o marco para lograr a neutralidade climática e se modifican os Regulamentos (CE) nº 401/2009 e (UE) 2018/1999, e por canto aquí interesa, procede destacar os seguintes¹²: dun lado, a industria ha de reducir as emisións de gases de efecto invernadoiro de aquí a 2030 ao 50%, como mínimo, e cara ao 55 % con respecto aos niveis de 1990 de maneira responsable; doutro, dá prioridade á eficiencia enerxética mediante o

⁷ Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións: O Pacto Verde Europeo, Bruxelas, 11.12.2019 COM(2019) 640 final.

⁸ Ditame do Comité Económico e Social Europeo sobre «La economía sostenible que necesitamos» (2020/C 106/01).

⁹ Sobre as fases e metodoloxía para levala a cabo, UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION: *Practitioner's Guide to Strategic Green Industrial Policy*, 2016, páx. 18.

¹⁰ UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION: *Practitioner's Guide to Strategic Green Industrial Policy*, cit., páx. 18.

¹¹ AUTORES VARIOS: *Informe sobre sostenibilidad en España 2017: cambio de rumbo, tiempo de acción*, Fundación Alternativas, 2017, páx. 37.

¹² Un exhaustivo estudo sobre mitigación por sectores (enerxía, industria, transporte e construción), AUTORES VARIOS: *Roadmap to 2050. A Manual for Nations to Decarbonize by Mid-Century*, Sustainable Development Solutions Network (SDSN) e Fundación Eni Enrico Mattei, FEEM, 2019.

desenvolvemento dun sector eléctrico baseado en gran medida en fontes renovables, completado cun rápido proceso de eliminación do carbón e coa descarbonización de gas¹³.

A nivel interno, en España promulgouse a Lei 7/2021, do 20 de maio, de cambio climático e transición enerxética, que trata, dun lado, de avanzar na loita contra a crise climática e, doutro, de anticiparse e “ofrecer respostas solidarias e inclusivas aos colectivos máis afectados polo cambio climático e a transformación da economía” (Preámbulo). O obxecto desta Lei, de conformidade co seu art. 1, artículase en catro piares: asegurar o cumprimento dos obxectivos do Acordo de París, asinado por España o 22 de abril de 2016; facilitar a descarbonización da economía española; promover a adaptación aos impactos do cambio climático; e, por último, implantar un modelo de desenvolvemento sostible que xere emprego decente. Precisamente entre os seus principios reitores recollidos no art. 2, volve aparecer o desenvolvemento sostible (que ha de conter no significado o concepto de traballo decente¹⁴), unido (por canto aquí importa) á cohesión social e territorial, a protección de colectivos vulnerables e a igualdade entre mulleres e homes. A articulación deste catro piares lévase a cabo a través do Plan Nacional de Adaptación ao Cambio Climático (PNACC), o cal ha de incorporar (art. 17.3):

a) A identificación e avaliación de impactos previsibles e riscos derivados do cambio climático para varios escenarios posibles.

b) A avaliación da vulnerabilidade dos sistemas naturais, dos territorios, das poboacións e dos sectores socioeconómicos. Nesta avaliación é preciso fixar a atención e converter nun aspecto central dela as consecuencias que os distintos escenarios suporían para as actividades produtivas e o emprego nos distintos territorios, con particular atención ao sector agropecuario de cada zona.

¹³ Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións: O Pacto Verde Europeo, Bruxelas, 11.12.2019 COM(2019) 640 final.

¹⁴ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: “Eco-labour law intersectionalities: from the green transition to legal certainty for workers”, en AA.VV.: *Labour Law and Ecology*, Cizur Menor (Thomson Reuters/Aranzadi), 2022, páx. 66.

c) Un conxunto de obxectivos estratéxicos concretos, con indicadores asociados.

d) Un conxunto de medidas de adaptación orientadas a reducir as vulnerabilidades detectadas.

Para o deseño dos obxectivos e das ferramentas mencionadas é preciso contar coa participación e colaboración de “os distintos niveis das administracións públicas, as organizacións sociais e a cidadanía no seu conxunto”. Aquí cabe destacar o papel que han de asumir os sindicatos e as organizacións empresariais á hora de debuxar as concretas disposicións a levar a cabo en atención aos sectores e subsectores de actividade afectados e ás súas características, as cales han de ter reflexo na negociación colectiva dunha maneira ou doutra.

Máis claramente aparece desenvolvida a perspectiva sociolaboral na Estratexia de Transición Xusta, que constitúe o “instrumento de ámbito estatal dirixido á optimización das oportunidades na actividade e o emprego da transición cara a unha economía baixa en emisións de gases de efecto invernadoiro e á identificación e adopción de medidas que garantan un tratamento equitativo e solidario ás persoas traballadoras e territorios na dita transición” (art. 27). A Estratexia ha de identificar os colectivos, sectores, empresas e territorios potencialmente vulnerables ao proceso de transición a unha economía baixa en emisións de carbono; analizar as oportunidades de creación de actividade económica e emprego vinculadas á transición enerxética e constitúe o marco de elaboración dos convenios de transición xusta.

A primeira Estratexia, elaborada en 2020 e dirixida á optimización das oportunidades en actividade e emprego da transición ecolóxica cara a unha economía baixa en emisións de gases de efecto invernadoiro¹⁵, propón varios obxectivos estratéxicos relacionados coa transición enerxética e o seu impacto no traballo, en determinados sectores produtivos e en certos territorios:

¹⁵https://www.transicionjusta.gob.es/destacados/common/estatregia_transicion_justa-Def.PDF.

OE1. Facilitar o aproveitamento das oportunidades de emprego e mellora da competitividade e cohesión social e territorial xerados pola transición ecolóxica da economía.

OE4. Converter a transición ecolóxica nun vector para frear o despoboamento, mediante o desenvolvemento dun modelo que teña en conta as características propias das zonas rurais e aposte pola súa dinamización, nun marco sostible e integrador.

OE6. Identificar, mediante a realización de plans sectoriais nos principais sectores económicos, os retos, oportunidades, ameazas e medidas necesarias para levar a cabo a súa transformación, anticipándose aos posibles efectos negativos dalgúñas transformacións relacionadas coa ecoloxización, tanto a nivel sectorial como concentradas sobre territorios concretos, para o seu acompañamento.

OE8. Propor políticas industriais, de investigación, desenvolvemento, innovación, dixitalización, de promoción de actividade económica, de fomento do investimento e o financiamento requirido, políticas activas de emprego e formación profesional para o traballo coordinado da Administración xeral do Estado, as comunidades autónomas, as entidades locais e os axentes sociais co obxectivo de aproveitar a transición para lograr os mellores resultados de emprego e a mellora da competitividade.

OE9. Minimizar os impactos negativos en zonas vulnerables a través de convenios de transición xusta, apoiando técnica e financeiramente a súa realización e coa participación das diferentes administracións, axentes e organizacións sociais do territorio.

OE10. Impulsar a elaboración de convenios de transición xusta para sectores estratéxicos e colectivos afectados e apoiar a súa realización.

No marco desta Estratexia, hanse de elaborar convenios de transición xusta co fin de fomentar a actividade económica e a súa modernización, así como a empregabilidade de traballadores vulnerables e colectivos en risco de exclusión na transición cara a unha economía baixa en emisións de carbono, en particular en casos de peche ou reconversión de instalacións (art. 28.1).

En canto a participantes e contido, subscribiranse entre o Ministerio para a Transición Ecolóxica e o Reto Demográfico, previo informe do Ministerio de Traballo e Economía Social, do Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións e do Ministerio de Industria, Turismo e Comercio, e outras administracións públicas, en particular, entidades locais de áreas xeográficas vulnerables á transición cara a unha economía baixa en carbono. E contempla tamén a participación de empresas, organizacións dos sectores empresariais, organizacións sindicais, universidades, centros educativos, asociacións e organizacións ambientais non gobernamentais e demais entidades interesadas ou afectadas.

Respecto do seu concreto contido, os convenios de transición xusta han de incluír (art. 28.3):

- a) Unha avaliación do estado de vulnerabilidade da área xeográfica ou colectivo afectado. Cando o resultado da avaliación da situación leve ao peche de liñas de produción, actividades produtivas, ou servizos inadaptados establecerase unha liña de traballo coas empresas afectadas polo cesamento destas actividades ou procesos con obxecto de que poidan desenvolver novas actividades nos mesmos territorios e apoiar a súa diversificación.
- b) Compromisos das partes participantes no convenio, incluídas as empresas beneficiarias de medidas de apoio para a transición.
- c) Medidas fiscais, de financiamento, de apoio á I+D+i, de dixitalización, de emprendemento, de emprego, de protección social e actividades formativas para incentivar a adaptación dos traballadores, supeditadas ao cumprimento dos obxectivos establecidos no convenio. As previstas han de procurar aproveitar os recursos endóxenos do territorio, xa sexan económicos, sociais ou ambientais, e atraerán investimentos exógenos, apostando prioritariamente por aqueles sectores que tamén presenten mellores resultados de sostibilidade, tanto ambiental, como económica e social.
- d) Un calendario para a adopción das medidas, con obxectivos medibles e mecanismos de seguimento.
- e) Cando se considere procedente, o acceso prioritario a unha parte ou á totalidade da capacidade de evacuación eléctrica,

así como o dereito prioritario ao uso e volume de auga daquelas concesións que queden extinguidas tras o peche de instalacións de xeración de enerxía eléctrica.

2. IMPACTO DAS LEIS DE CAMBIO CLIMÁTICO NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

As distintas normas *supra* referenciadas non conteñen mención ningunha aos convenios colectivos, en tanto non cabe equiparar en ningún caso os convenios de transición xusta aos acordos laborais nin en contido, efectos, procedemento negocial ou suxeitos negociadores.

O silencio legal resulta aínda máis destacable se se ten en conta como os sectores afectados pola lexislación europea e española vertebran o sistema económico español. Así, a agricultura, a gandería, a pesca, a construción, o transporte, a automoción, a loxística, o sector enerxético, o transporte, a hostalaría, o turismo ou a industria química van sufrir as consecuencias das medidas adoptadas e das condicións climatolóxicas por vir¹⁶.

Á luz das consideracións anteriores, preténdese realizar a continuación unha análise do contido negocial partindo de dúas coordenadas: sectores afectados e contido negocial sobre o cambio climático. Pero antes de entrar neste exame, convén precisar, como a soada canción do grupo galego dicía “de onde vivimos, onde imos”.

En España, cun sistema de negociación colectiva carente dunha estrutura xerarquizada e cuns importantes niveis de cobertura, a realidade convencional viña extrapolar ao ámbito da negociación colectiva os mesmos esquemas detectados na normativa legal, isto é, a clara separación entre medio ambiente interno e externo. Os primeiros estudos respecto diso resaltaron, ademais, que en moitas ocasións as referencias ao medio ambiente eran puramente propagandísticas dunha certa imaxe empresarial¹⁷.

¹⁶ EUROFOUND: *Impact of climate change and climate policies on living conditions, working conditions, employment and social dialogue: A conceptual framework*, 2023.

¹⁷ RIVAS VALLEJO, M.P.: “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *Tribuna Social*, núm. 103, 1999, páx. 22.

Os estudos doutrinais máis recentes móstranse máis optimistas. Detéctase unha certa tendencia a aumentar o contido ambiental dos convenios colectivos. Apréciase un maior compromiso dos interlocutores sociais¹⁸. As referencias á protección do medio ambiente aumentan, pero segue sendo excepcional a creación de instrumentos de control do efectivo cumprimento de tales compromisos.

De feito, nos últimos anos parece advertirse un tímido cambio de mentalidade nos axentes sociais, que comezaron a considerar e impulsar o convenio colectivo como mecanismo idóneo para incorporar contido vinculado á transición ecolóxica e á loita contra a crise climática, como consecuencia do amplo ámbito obxectivo concedido polo art. 85 ET.

Neste sentido, todos os niveis negociadores resultan propicios para a defensa do medio ambiente, aínda que foi especialmente no sectorial onde se mostrou de forma máis evidente a preocupación ambiental, aínda que non acaba de aflorar con todo o seu potencial, debido en certa medida á falta de conciencia sobre a importancia e repercusión social da materia¹⁹.

Hai sectores e empresas pioneiros na regulación deste tipo de materias, e pouco a pouco comezan a estenderse a sectores máis tradicionais e *a priori* afastados deste tipo de contido, como pode ser o sector do comercio²⁰. Con todo, subsectores que suporían unha punta de lanza pola súa importancia e consecuencias neste ámbito, carecen de previsión ningunha respecto diso.

Tamén cabe constatar como (e do mesmo xeito que sucede con outros temas) os contidos no seu momento máis avanzados estendéronse a outros convenios de distinto ámbito sectorial e/ou territorial, pero ao cabo, os propios acordos pioneiros quedaron lastrados polas súas propias

¹⁸ CHACARTEGUI JÁVEGA, C. e CANALDA CRIADO, S.: *Labour and Environmental Sustainability. Spanish Report*, ADAPT University Press, Bérqamo, 2020.

¹⁹ UGT: *Adaptación de los sectores productivos a los retos climáticos y la generación de empleo*, 2020.

²⁰ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Negociación colectiva sostenibilidad ambiental*, Albacete (Bomarzo), 2018, páx. 75.

previsións que volven reproducir nos seus novos pactos sen seguir a propia liña deseñada.

A este respecto, cabe advertir diferentes velocidades entre os convenios sectoriais de ámbito estatal ou das grandes empresas, e os acordos de ámbito autonómico, provincial ou de pequenas empresas: os primeiros levan xa varios anos incorporando este contido mentres que os segundos apenas si mencionan programaticamente a protección do medio ambiente (salvo honrosas excepcións). En definitiva, aínda non se converteu nun punto vertebral e transversal de todas as negociacións. Avanzando conclusións, e salvo excepcións, bótase de menos unha maior sistematicidade, concreción e implantación práctica das cláusulas *green friendly*, aínda que a incorporación de cláusulas de contido ambiental (de calquera tipo) na negociación colectiva pode contribuír á concienciación das persoas traballadoras e empresarias²¹.

3. O CONVENIO COLECTIVO COMO FERRAMENTA DE LOITA CONTRA O CAMBIO CLIMÁTICO: MITIGACIÓN E ADAPTACIÓN

Co fin de analizar as previsións convencionais a este respecto, resulta preciso dividir a loita contra o cambio climático en vías de adaptación a el, mecanismos de mitigación e aposta por unha transición xusta. Non obstante, a separación proposta ao longo destas páxinas é artificial, pois a verdadeira finalidade de cada previsión tende a esvaecerse na práctica para servir ao concepto omnicompreensivo de loita contra o cambio climático e defensa do medio ambiente.

As estratexias mencionadas fronte ao cambio climático constatado, isto é, a mitigación e a adaptación aos cambios que a crise climática e a loita fronte a ela ocasionan, comportan efectos no ámbito socioeconómico e produtivo. Así, a mitigación pretende frear o proceso de cambio climático limitando ou evitando as emisións de gases de

²¹ MUÑOZ RUIZ, A. B.: "La negociación colectiva como mecanismo de impulso de la competitividad empresarial: II acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español", *Información Laboral*, núm. 2, 2014 (BIB 2014\808).

efecto invernadero e eliminando estes gases da atmosfera mediante a limitación das emisións industriais de carbono, a reforestación que axuda á eliminación do dióxido de carbono na atmosfera ou os cambios no consumo individual destinados a reducir a propia pegada de carbono. A adaptación, pola súa banda, implica cambios que facilitan a adaptación ao clima real ou previsto no futuro, moderando os efectos nocivos ou aproveitando as oportunidades beneficiosas que se derivan del. Estas medidas poden ser reactivas, como resposta a condicións que xa cambiaron, ou proactivas, en previsión de futuros impactos. Estas dúas formas de acción climática son complementarias e igualmente vitais²² e supoñen a necesidade de apostar por unha transición xusta no conxunto de sectores produtivos que evite ou reduza as consecuencias socioeconómicas negativas.

3.1. ESTRATEXIAS CONVENCIONAIS DE ADAPTACIÓN AO CAMBIO CLIMÁTICO

Os mecanismos de adaptación consisten en atopar maneiras saudables e produtivas de vivir e traballar nun ambiente máis cálido e sometido a fenómenos climáticos extremos. Cabe cualificar a adaptación segundo o momento como reactiva, unha vez manifestados os cambios, ou anticipatoria, ben planificada e emprendida antes de que sexan evidentes. Ademais, pode ser a longo ou curto prazo, local ou estendida²³.

Dentro destes mecanismos adquire cada vez maior importancia o vinculado aos riscos laborais xerados polas condicións climáticas²⁴:

-- Patoloxías respiratorias agudas e crónicas a causa do aumento da contaminación atmosférica.

²² ONU: *World social report 2020 inequality in a rapidly changing world*, 2021, páx. 89.

²³ INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS): *¿Cómo afecta el cambio climático a la salud humana?*, CC.OO./ISTAS, 2016, páx. 27.

²⁴ UGT: *Adaptación de los sectores productivos a los retos del cambio climático*, 2020.

-- Dermatitis, foto-alerxia, fototoxicidade, cancro de pel, así como patoloxías oftalmolóxicas...Por maior exposición a raios UV.

-- Golpes de calor e outras manifestacións dermatolóxicas producidas pola exposición a altas temperaturas.

-- Patoloxías infecciosas derivadas do aumento de vectores e empeoramento da calidade do aire interior.

-- Zoonosis.

En fin, o aumento das temperaturas xera riscos para a saúde das persoas traballadoras, polo que é imprescindible identificalos, avalialos e adoptar as medidas preventivas necesarias, sendo conveniente que nos convenios colectivos se inclúan cláusulas que adapten as solucións ás concretas características da actividade produtiva.

Así, o recente RD-lei 4/2023, do 11 de maio, polo que se adoptan medidas urxentes en materia agraria e de augas en resposta á seca e ao agravamento das condicións do sector primario derivado do conflito bélico en Ucraína e das condicións climatolóxicas, así como de promoción do uso do transporte público colectivo terrestre por parte dos mozos e prevención de riscos laborais en episodios de elevadas temperaturas, reforma dos regulamentos vinculados ás condicións laborais e climáticas²⁵.

A súa Disposición Final 1ª introduce dúas modificacións en relación ao traballo ao aire libre ou en locais abertos no RD 486/1997, do 14 de abril, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo. A primeira elimina a regulación preexistente, prevista no apartado 5 do anexo III que, cunha "formulación vaga", dispuña que "na medida do posible", a empresa debía tomar medidas para que os traballadores puidesen protexerse das inclemencias climáticas nos lugares de traballo ao aire libre e locais de traballo que non puidesen quedar pechados.

²⁵ MIÑARRO YANINI, M.: "La protección frente a los riesgos medioambientales en el RDL 4/2023: notas sobre la (no tan nueva) regulación de los fenómenos climáticos adversos" en el trabajo", *Brief AEDTSS*, 31 de mayo de 2023, <https://www.aedtss.com/la-proteccion-frente-a-los-riesgos-medioambientales-en-el-rdl-4-2023-notas-sobre-la-no-tan-buena-regulacion-de-los-fenomenos-climaticos-adversos/>.

A segunda introduce no citado regulamento unha nova disposición adicional única, con catro apartados, baixo a rúbrica "Condiciones ambientais no traballo ao aire libre", que é de aplicación a todos os lugares de traballo. En virtude do apartado 1, deberán tomarse medidas adecuadas para a protección das persoas traballadoras fronte a calquera risco relacionado con fenómenos meteorolóxicos adversos, incluíndo temperaturas extremas cando se desenvolvan traballos ao aire libre, e tamén cando pola actividade desenvolvida, os lugares de traballo non poidan quedar pechados. Con todo, este precepto non especifica que medidas aplicar e tampouco menciona de forma expresa a empresa como suxeito obrigado.

No apartado 2 especifícase con base en que se adoptarán as medidas referenciadas, sinalando respecto diso que derivarán da avaliación de riscos laborais, que tomará en consideración, ademais dos fenómenos mencionados, as características da tarefa que se desenvolva e as características persoais ou o estado biolóxico coñecido da persoa traballadora.

Cando as medidas adoptadas para garantir a protección sexan insuficientes, e en conexión co art. 23 RD 1561/1995, sobre xornadas especiais de traballo, sinala que as medidas preventivas incluírán a prohibición de desenvolver determinadas tarefas durante as horas do día nas que concorran fenómenos meteorolóxicos adversos, naqueles casos en que non poida garantirse doutro xeito a debida protección da persoa traballadora. Os convenios colectivos haberán de concretar esta previsión de novo, insístese, en atención ao sector, características da actividade e organización do traballo na empresa.

Por último, contempla o apartado 3 o suposto da emisión por parte da Axencia Estatal de Meteoroloxía, ou autonómicas, no seu caso, dun aviso de fenómenos meteorolóxicos adversos de nivel laranxa ou vermello. Nestas situacións, a norma prevé que, se as medidas preventivas anteriores non garanten a protección das persoas traballadoras, resultará obrigatoria a adaptación das condicións de traballo, incluída a redución ou modificación das horas de desenvolvemento da xornada prevista. Neste caso, en liña coa protección por

evitación da exposición ao risco, ante esta situación de risco perfectamente obxectivada, a norma esixe un cambio de condicións, que pode supor a redución ou modificación de horas de traballo.

Descendendo á análise convencional das estratexias adaptativas fronte ao cambio climático, os acordos colectivos, *rectius*, todos os que mencionan a protección do medio ambiente, adoitan conter declaracións máis ou menos programáticas²⁶, non demasiado innovadoras nin rupturistas²⁷, aínda que cada vez comeza a percibirse unha maior preocupación por incorporar este contido dentro da prevención de riscos (ou dentro das facultades atribuídas aos representantes legais, sindicais ou especializados en prevención).

Máis aló dunha mención xeneralista, moitas veces ligada á sostibilidade²⁸, algún pacto comprométese a cumprir a lexislación na materia (como non podía ser doutro xeito); e, para incorporar algunha outra medida, remítense á responsabilidade social da empresa²⁹ ou outras técnicas de *softlaw* como os códigos éticos ou de conduta de bo goberno³⁰.

²⁶ Considérase fundamental para estes fins a realización de actividades tendentes a conseguir os seguintes obxectivos:

Promover e conseguir unha actuación responsable das empresas en materia de medio ambiente, concretando as medidas a adoptar.

Establecer uns obxectivos cualitativos e cuantitativos de mellora co fin de facer visible, respecto deles, o progreso que se consiga.

Demostrar á sociedade o comportamento responsable das empresas, individual e colectivamente, mediante o emprego de técnicas de boa xestión medio ambiental e a comunicación dos resultados obtidos.

Mellorar a credibilidade da industria e aumentar a confianza da sociedade e das administracións públicas mediante demostracións e feitos concretos. Art. 68 Convenio colectivo nacional das empresas e persoas traballadoras de perfumaría e afíns (BOE núm. 22, 26/01/2023).

²⁷ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Negociación colectiva y sostenibilidad ambiental*, cit., pág. 88.

²⁸ Art. 42 II Convenio colectivo do Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, 09/02/2021).

²⁹ Art. 63 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

³⁰ Art. 29 Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (BOE núm. 219, 12/09/2022).

O contido ambiental aparece de forma preeminente no espazo convencional dedicado á prevención dos riscos laborais, non en balde as medidas que se tomen nun aspecto, non cabe dúbida que van incidir no outro: o elemento contaminante ou tóxico para as persoas traballadoras tamén o é para a cidadanía, e viceversa, e as medidas adoptadas respecto diso no ámbito produtivo teñen como consecuencia un medio ambiente menos prexudicado³¹, como tamén o principio preventivo de eliminación do risco levará implicacións positivas para o medio ambiente e así o recoñecen algunhas cláusulas³².

Como exemplo destacado de mecanismo de adaptación ao cambio climático e ás súas consecuencias, convén pór o foco na tensión térmica, de conformidade coa regulación antes sucintamente analizada, o cal se menciona en varios pactos vinculado a maiores descansos, a reorganización da actividade produtiva³³ ou como contido que hai que incorporar nos plans de formación³⁴.

No fondo, a xestión dos riscos laborais e ambientais van da man a efectos organizativos e os convenios reflicten esta sistematización operativa, ao apostar por sistemas de xestión integral de calidade, medio ambiente e seguridade e saúde no traballo³⁵.

A conexión entre a prevención de riscos e a incorporación da protección ambiental ao texto negociado trae aparellada a creación de órganos paritarios con ambas as competencias ou a atribución daquelas funcións en defensa do medio

³¹ GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, M.A.: "Derecho del trabajo y ecología: repensar el trabajo para un cambio de modelo productivo y de civilización que tenga en cuenta la dimensión medioambiental", en AA.VV.: *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Albacete (Bomarzo), 2015, páx. 48.

³² Art. 70 II Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa, SA (BOE núm. 56, 07/03/2017).

³³ Art. 33 Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (BOE núm. 13, 15/01/2022).

³⁴ Anexo II IV Convenio colectivo estatal da industria, as novas tecnoloxías e os servizos do sector do metal (BOE núm. 10, 12/01/2022).

³⁵ Art. 39 III Convenio colectivo para as empresas integradas na unidade de negocio de Abertis Autopistas España (BOE núm. 31, 05/02/2021).

ambiente aos comités de seguridade e saúde³⁶ ou aos delegados de prevención³⁷. E nalgún aparece timidamente como competencia de información atribuída á comisión paritaria³⁸.

Así, algúns convenios regularon de forma paritaria a comisión de saúde laboral e medio ambiente³⁹ ou ben prevén a creación dunha comisión paritaria sectorial de seguridade e saúde e medio ambiente para o seguimento dos acordos do convenio en materia de avaliación da aplicación da Lei de prevención de riscos laborais no sector⁴⁰; en fin, non faltan tampouco cantos atribúen estas competencias aos comités intercentros⁴¹.

En lugar de sumar ámbitos de actuación, parece unha estratexia máis innovadora e pragmática a atribución das ditas competencias a representantes específicos das persoas traballadoras (delegados de medio ambiente), elixidos por e de entre os representantes unitarios ou sindicais, ou a creación de organismos paritarios especializados. Tal é a vía adoptada por algúns pactos que crearon comisións ou comités de medio ambiente⁴² ou comités de sostibilidade⁴³.

As competencias máis habituais atribuídas en materia de medio ambiente ben á representación legal ou sindical dos traballadores, aos órganos preventivos con competencias na

³⁶ Art. 57 Convenio colectivo de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE núm. 20, 23/01/2019).

³⁷ Art. 66 VI Convenio colectivo xeral de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019). Art. 25 Resolución de 18 de outubro de 2022, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o Convenio colectivo de Ercros, SA.

³⁸ Art. 4.bis Resolución de 9 de xaneiro de 2023, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o V Convenio colectivo de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, SL

³⁹ Art. 53 Convenio colectivo estatal de estacións de servizo (BOE núm. 62, 11/03/2020).

⁴⁰ Art. 53 V Convenio colectivo estatal de instalacións deportivas e ximnasios (BOE núm. 141, 11/06/2018).

⁴¹ Art. 79 Convenio colectivo de Bimbo Donuts Iberia, SAU (BOE núm. 34, 08/02/2019).

⁴² Art. 27 VI Acordo marco do Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 97, 24/04/2017).

⁴³ Art. 55 VI Convenio colectivo do Grupo de empresas Generali España (BOE núm. 169, 17/07/2017).

materia ou específicos en materia de medio ambiente son as referidas a información, consulta, participación e vixilancia.

a) Respecto da información, a empresa está obrigada por determinados pactos a informar os órganos *supra* mencionados, pero o contido da información difire e oscila entre "temas de medio ambiente", "cuestións" ou "políticas e medidas desenvolvidas pola empresa neste ámbito"⁴⁴. Con todo, ao ser enunciado tan amplamente pode quedar baleira de contido e subordinada á cualificación previa do empregador sobre o seu contido ambiental e a extensión da comunicación.

Á vista da regulación convencional, falta aínda por especificar o concreto contido que hai que facilitar, a periodicidade da súa entrega e, quizá máis importante, o momento desta, previa á adopción da decisión ou posterior.

Por iso, convén destacar aquela cláusula que impón non só o contido de forma máis concreta senón a periodicidade: "a Dirección informará, polo menos unha vez ao ano, os Delegados de Medio Ambiente designados de acordo co establecido no punto 3 do artigo 42 do X Acordo Marco do Grupo Repsol, das súas políticas en materia de Medio Ambiente, dos seus programas xerais e dos datos consolidados do desempeño nos distintos vectores ambientais. De igual maneira a Dirección informará os Delegados de Medio Ambiente, en materia ambiental, da influencia que puidese derivarse da implantación de novos procesos ou da modificación substancial dos xa existentes"⁴⁵.

b) Consultas e propostas. Unha vez recibida a información (necesariamente con carácter previo) os órganos

⁴⁴ a) Das situacións anómalas que se produzan relacionadas co medio ambiente, incluíndo os datos ambientais periódicos que se precisen para a análise desas anomalías.

b) Das medidas que se adopten para resolver as ditas anomalías.

c) Dos acordos ou decisións que as autoridades competentes adopten respecto ao centro de traballo, relacionados con estes aspectos, así como os efectos e medidas a concretar en cada momento.

d) Do desenvolvemento lexislativo autonómico, nacional e comunitario sobre medio ambiente. Art. 47 Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, 26/01/2023).

⁴⁵ Art. 86 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, 07/04/2023) e VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, 31/03/2023).

competentes teñen atribuída (en certos convenios) a emisión de informes ou a posibilidade de ser consultados, ben para emitir as propostas que en materia de medio ambiente se consideren oportunas⁴⁶, ben para propor á empresa a adopción de medidas tendentes a reducir os riscos ambientais e de mellora da xestión ambiental⁴⁷, ou ben para suxerir iniciativas tendentes á mellora da situación ambiental⁴⁸.

c) Vixilancia. Dentro das competencias atribuídas destaca aquela (translación da prevista para os representantes legais ou sindicais) de vixilancia do cumprimento da normativa, en sentido amplo, incluídas as cláusulas convencionais vinculadas ao medio ambiente⁴⁹.

De igual modo, a Inspección de Traballo e Seguridade Social está habilitada para labores de vixilancia e control en canto a aqueles convenios colectivos que recollan calquera compromiso empresarial en materia de medio ambiente ou similares.

d) Colaboración e promoción, tanto coas persoas traballadoras para o cumprimento da normativa ambiental⁵⁰; como coa empresa para colaborar no deseño e desenvolvemento das accións formativas en materias relacionadas coas obrigas ambientais da empresa⁵¹.

⁴⁶ Art. 27 VI Acordo marco do Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 97, 24/04/2017).

⁴⁷ Art. 67 Convenio colectivo estatal para as industrias do curtido, correas e coiros industriais e curtume de peles para peletaría (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para o sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018).

⁴⁸ Art. 66 VI Convenio colectivo xeral de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

⁴⁹ Art. 67 Convenio colectivo estatal para as industrias do curtido, correas e coiros industriais e curtume de peles para peletaría (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para o sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018).

⁵⁰ Art. 67 Convenio colectivo estatal para as industrias do curtido, correas e coiros industriais e curtume de peles para peletaría (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para o sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018).

⁵¹ Art.67 Convenio colectivo estatal para as industrias do curtido, correas e coiros industriais e curtume de peles para peletaría (2019-2021) (BOE núm. 237, 02/10/2019); art. 60 Convenio colectivo para o sector de contratas ferroviarias (BOE núm. 57, 06/03/2018).

– Colaborar no deseño das accións formativas en materias relacionadas coas obrigas ambientais da empresa⁵². Como exemplo desta competencia cabería sinalar as seguintes previsións⁵³:

- a) Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción ambiental.
- b) Promover e fomentar a cooperación das persoas traballadoras no cumprimento da normativa ambiental.
- c) Exercer un labor de seguimento sobre o cumprimento da normativa de medio ambiente, así como das políticas e obxectivos ambientais que a empresa estableza.
- d) Colaborar co deseño e desenvolvemento das accións formativas en materias relacionadas coas obrigas ambientais da empresa e que permitan un mellor coñecemento dos problemas desta natureza.

Á vista das cláusulas habituais, parecería conveniente que os suxeitos negociadores precisen a materia ambiental sobre a que poderían exercer as facultades típicas e pautar os tempos para solicitar e proporcionar a información pertinente (de forma previa, cada seis meses, anualmente, segundo se trate).

De forma paralela á atribución de novas competencias, parece necesario incrementar as facultades e dereitos que ostentan como representantes das persoas traballadoras, en particular o crédito horario, pois as tarefas específicas encomendadas supoñen restar tempo ás dedicadas á representación xeral. Por tanto, conviría aumentar este dereito⁵⁴ ou considerar o tempo investido en tales funcións como traballo efectivo sen imputalo ao crédito.

Resulta indispensable, ademais, contar con medios para levar a cabo tales tarefas de loita contra o cambio climático e protección ambiental e ter a suficiente formación específica⁵⁵.

⁵² Art. 86 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, 07/04/2023) e VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, 31/03/2023).

⁵³ Art. 47 Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, 26/01/2023).

⁵⁴ Art. 66 VI Convenio colectivo xeral de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

⁵⁵ Concede formación en materia de medio ambiente aos delegados de prevención que suman esa competencia, art. 66 V VI Convenio colectivo xeral de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

Neste último sentido, a formación en materia ambiental, non só para quen ha de exercer competencias neste sentido, senón para o conxunto das persoas que traballan na empresa, vinculado o seu contido á actividade que desenvolven na empresa e ao sector que esta ocupe na economía, supón unha das mellores vías para introducir o medio ambiente transversalmente no conxunto da sociedade, como traballadores e cidadáns; e, á vez, resulta unha medida que contribúe, sen dúbida, á loita contra o cambio climático, non en balde o coñecemento sempre é unha das principais armas.

O espazo dedicado nos convenios á formación é certo que se incrementou, vinculada á actividade da empresa ou sector ou ás consecuencias daquela ao medio ambiente. Así, algún pacto propón o contido ambiental como unha das accións formativas prioritarias para as persoas traballadoras⁵⁶. Non obstante, falta aínda un impulso decidido nesta materia imprescindible para abordar a transición ecolóxica dende a xustiza social. Por exemplo, resulta destacable aquel convenio que para poder desenvolver as funcións e competencias asignadas, o delegado de medio ambiente designado recibirá unha formación de 20 horas en materia medio ambiental durante a vixencia do presente convenio⁵⁷.

3.2. ESTRATEXIAS DE MITIGACIÓN NAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

Dende a segunda perspectiva, a incorporación de contido vinculado coa loita contra o cambio climático para mitigar os seus efectos⁵⁸ aparece no réxime disciplinario (infraccións ambientais cualificadas como faltas leves⁵⁹, graves⁶⁰, ou moi

⁵⁶ Art. 117 VI Convenio colectivo xeral de ferralla (2018-2021) (BOE núm. 63, 14/03/2019).

⁵⁷ Art. 86 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, 07/04/2023) e VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE núm. 77, 31/03/2023).

⁵⁸ Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

⁵⁹ Art. 47 VII Convenio colectivo sectorial estatal de cadeas de tendas de conveniencia (BOE núm. 48, 25/02/2022).

⁶⁰ Art. 141 V Convenio colectivo marco do Grupo Endesa (BOE núm. 169, 17/06/2020).

graves); e en previsións destinadas ao uso eficiente de recursos, á reciclaxe, redución de consumo, ou aposta polas renovables.

Algúns pactos prevén a substitución daqueles materiais que na súa produción e utilización provocan unha deterioración ambiental⁶¹; a implantación permanente de medidas de aforro na utilización destes recursos, así como en fomentar políticas de recuperación e reciclaxe que impidan unha vertedura indiscriminada e suavicen a presión sobre os bosques e o ecosistema⁶²; ou a introdución de todas aquelas medidas económica e tecnoloxicamente viables que comporten un maior respecto cara á contorna, establecendo plans para a prevención e redución de todos os tipos de contaminación e os impactos ambientais dos distintos procesos de negocio, presentes ou en desenvolvemento (en condicións normais ou en caso de incidentes) dentro dun sistema de mellora continua⁶³. Neste sentido, varios son os convenios que apostan (de modo xenérico) pola economía circular: para iso, prevén a recollida selectiva e fomento da reciclaxe dos residuos xerados⁶⁴, co obxecto de facilitar o aproveitamento daqueles que sexan potencialmente reciclables⁶⁵.

Ademais, e en función da actividade que desempeñe a concreta empresa ou subsector, cabe atopar outras medidas

⁶¹ Art. 37 Convenio colectivo do grupo Bebidas Naturales (BOE núm. 187, 05/08/2022); art. 68 Convenio colectivo do Grupo Importaco Frutos Secos (BOE núm. 213, 06/09/2021); art. 40 VIII Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, e Trípode, SA (BOE núm. 114, 13/05/2021).

⁶² Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022).

⁶³ Art. 37 Convenio colectivo do grupo Bebidas Naturales (BOE núm. 187, 05/08/2022); art. 68 Convenio colectivo do Grupo Importaco Frutos Secos (BOE núm. 213, 06/09/2021); art. 40 VIII Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedade Cooperativa, e Trípode, SA (BOE núm. 114, 13/05/2021).

⁶⁴ Art. 37 Convenio colectivo do grupo Bebidas Naturales (BOE núm. 187, 05/08/2022); art. 68 Convenio colectivo do Grupo Importaco Frutos Secos (BOE núm. 213, 06/09/2021); art. 40 VIII Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedade Cooperativa, e Trípode, SA (BOE núm. 114, 13/05/2021).

⁶⁵ Art. 27 VI Acordo marco do Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 97, 24/04/2017).

específicas vinculadas co proceso produtivo desenvolvido. Algunha cláusula si menciona a posibilidade de avanzar na redución dos consumos enerxéticos ao nivel de factorías mediante auditorías enerxéticas. Ou prevén algunha medida concreta como “continuar coa implantación e desenvolvemento de procesos de pintado con pinturas en base auga, co fin de reducir as emisións dos compostos orgánicos volátiles (COV)”⁶⁶; e, sen esquecer as emisións de CO₂ indirectas debido ao consumo eléctrico das instalacións, foméntase a utilización de fontes renovables instalando placas fotovoltaicas⁶⁷. Outros acordos incorporan no seu sistema de clasificación profesional precisamente o grupo de técnico de medio ambiente, entre cuxas funcións lle adxudica a redución da pegada de carbono⁶⁸.

No entanto, é preciso constatar, na maior parte dos casos, a ausencia de disposicións concretas e obxectivos a alcanzar establecidos numericamente. Tamén, de forma rechamante, faltan mecanismos de avaliación e seguimento (ou ben existen, pero son imprecisos) que garantan o cumprimento das previsións máis ou menos establecidas. En fin, tampouco, salvo erro ou omisión, aparece recollido ningún sistema de rexistro da pegada de carbono, compensación e proxectos de absorción de dióxido de carbono⁶⁹, salvo referencias indeterminadas dirixidas a apoiar “as accións encamiñadas a reducir a emisión de gases de efecto invernadoiro e a cumprir co protocolo de Kioto como contribución de [a empresa] en España á preservación do medio ambiente a nivel global”⁷⁰.

Outro dos contidos que aparece cada vez con maior frecuencia nos convenios é a obriga de implantar plans de mobilidade empresarial ou plans de mobilidade sostible que

⁶⁶ Art. 30 Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (BOE núm. 13, 15/01/2022).

⁶⁷ Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, 28/04/2022); art. 58 VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 118, 18/05/2021).

⁶⁸ III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, SL (BOE núm. 168, 14/07/2022).

⁶⁹ CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Negociación colectiva y sostenibilidad ambiental*, cit., páx. 102.

⁷⁰ Art. 27 VI Acuerdo marco do Grupo ArcelorMittal en España (BOE núm. 97, 24/04/2017).

reduzan os accidentes de traballo *in itinere* e as emisións contaminantes⁷¹. A propia Lei 34/2007, do 15 de novembro, de calidade do aire e protección da atmosfera, fai unha chamada á negociación colectiva no seu art. 16.2.a) para que considere a introdución da mobilidade sostible dentro do contido convencional. Con todo, os acordos, a pesar da súa incorporación no conxunto de cláusulas, non fan efectiva a súa articulación concreta na empresa⁷².

As medidas que poden incluír son diversas: servizo de autobuses ou microbuses; a posta a disposición de patinetes eléctricos ou bicicletas por parte das empresas; flexibilidade horaria ou a redución de desprazamentos de persoas traballadoras con xornada partida; suplidos do uso de transportes colectivos; renovación de frota de vehículos que asegure a eficiencia no consumo de combustible e a menor emisión de gases; o teletraballo⁷³.

Como último dos contidos vinculados á loita contra o cambio climático e á protección do medio ambiente, cabe situar aquelas previsións heteroxéneas vinculadas á comunicación. Así, as previsións convencionais nesta materia oscilan entre a fixación de estándares para a comunicación da calidade ou a protección do medio ambiente e a difusión interna e sobre todo externa dos logros ou accións neste ámbito, en particular naqueles sectores ou empresas máis contaminantes (achegándose perigosamente á cualificación de *greenwashing*): trátase de demostrar á sociedade o comportamento responsable das empresas, individual e colectivamente, mediante o emprego de técnicas de boa xestión medio ambiental e a comunicación dos resultados obtidos e con iso "mellorar a credibilidade da industria e aumentar a confianza da sociedade e das administracións públicas mediante demostracións e feitos concretos"⁷⁴.

⁷¹ Art. 31 Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, e Airbus Helicopters España, SA (BOE núm. 108, 06/05/2022).

⁷² Como mostra, art. 58 VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 118, 18/05/2021).

⁷³ UGT: *El papel de la movilidad sostenible y su impacto en la salud y en el trabajo*, 2020.

⁷⁴ Art. 68 Convenio colectivo estatal de perfumaría e aíns (BOE núm. 199, 20/08/2019).

Os convenios que mostran a súa sensibilidade coa defensa do medio ambiente e a súa implicación (aínda que sexa indirecta) na loita contra o cambio climático, tratan de incorporar e estender tales previsións aos subcontratistas e provedores; e algúns convenios as reforzan establecendo controis⁷⁵ e auditorías⁷⁶ que acrediten o cumprimento.

3.3. TRANSICIÓN ECOLÓXICA XUSTA

Como último dos contidos a abordar pola negociación colectiva vinculados á loita contra o cambio climático atópase a denominada transición ecolóxica xusta, a cal supón facer fronte aos desafíos que leva o cambio climático⁷⁷:

-- a reestruturación económica, que ten como consecuencia o desprazamento de traballadores e as posibles perdas de emprego, pero tamén a creación doutros empregos resultantes da ecoloxización das empresas e os lugares de traballo;

-- a necesidade de que as empresas, os lugares de traballo e as comunidades se adapten ao cambio climático para evitar a perda de recursos e medios de subsistencia, así como a migración involuntaria; e

-- os efectos adversos que o aumento do prezo da enerxía e dos produtos básicos ten nos ingresos dos fogares pobres.

E estas transformacións han de ser xustas e equitativas, e "esixen integrar os obxectivos climáticos con políticas sociais e económicas destinadas a reducir a vulnerabilidade, apoiar os afectados polo cambio climático e crear empregos dignos"⁷⁸.

Para logralo é necesario garantir, como pide o Parlamento europeo, a "cohesión económica, social e territorial das transicións, prestando especial atención ás rexións máis desfavorecidas, ás zonas afectadas pola transición industrial

⁷⁵ Art. 30 Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (BOE núm. 13, 15/01/2022).

⁷⁶ Art. 59 Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, e Airbus Helicopters España, SA (BOE núm. 108, 06/05/2022).

⁷⁷ OIT: *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Xenebra (OIT), 2015.

⁷⁸ ONU: *World social report 2020 inequality in a rapidly changing world*, 2021, páxs. 88 e ss.

(principalmente as rexións mineiras e as zonas dependentes de industrias con altas emisións de carbono, como a produción de aceiro), ás zonas escasamente poboadas e aos territorios vulnerables dende o punto de vista ambiental⁷⁹.

Dada a envergadura e a urxencia destes desafíos ambientais e en materia de emprego, é evidente que non se disporá nin dos recursos nin do tempo necesarios para abordalos por separado nin consecutivamente. Así, pois, facerlles fronte de maneira conxunta non é unha opción, senón unha necesidade, e gobernalos de forma negociada e anticipada a nivel empresarial e sectorial resulta imprescindible.

As potencialidades da negociación colectiva na consecución dunha transición xusta son evidentes. A participación das persoas traballadoras no deseño desa nova realidade pode facilitar que eses tránsitos non se fagan en detrimento dos dereitos laborais⁸⁰ e non se esqueza a ninguén.

Dende o Comité Económico e Social Europeo deféndese que as cláusulas convencionais poderían cubrir, entre outras cousas⁸¹:

- a) o impacto da actividade das empresas no medio ambiente;
- b) a protección das persoas traballadoras fronte aos efectos do medio ambiente e do cambio climático;
- c) o impacto da transformación ecolóxica na actividade dunha empresa polo que respecta á organización do traballo, os cambios nos perfís profesionais e as competencias das persoas traballadoras;
- d) a supervisión interna da aplicación das condicións anteriores

A nivel interno, no V Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva asinado en 2023 abórdase de forma específica a transición ecolóxica, a descarbonización enerxética e a economía circular, en tanto poden alterar os procesos

⁷⁹ Resolución do Parlamento Europeo, de 15 de xaneiro de 2020, sobre o Pacto Verde Europeo (2019/2956(RSP)).

⁸⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H.: "La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel", *RTSS (CEF)*, núm. 469, 2022, páxs. 89-120.

⁸¹ Ditame do Comité Económico e Social Europeo: Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro, 2023.

productivos afectando os postos de traballo, as tarefas e competencias que desempeñan as persoas traballadoras. Recoñece que estes fenómenos farán que xurdan novas ocupacións, pero tamén que outras desaparezan ou se transformen.

O V AENC pretende que estas transicións sexan “afrontadas de maneira temperá e efectiva dende a negociación colectiva, no marco de procesos participativos coa representación das persoas traballadoras, para poder así sensibilizar e identificar solucións que poidan adaptarse ás especificidades dos diferentes sectores e suscitar cuestións esenciais”.

Propón “identificar novas necesidades de cualificación e mellora das competencias, redeseño dos postos de traballo, organización das transicións entre empregos ou melloras na organización do traballo. Para a consecución deste obxectivo, resulta prioritario impulsar liñas de formación e información ás persoas traballadoras para asegurar a súa implicación ante a adopción de medidas que reclama o cambio climático”. A este respecto, necesitaranse competencias máis específicas relacionadas coa economía verde⁸², como o coñecemento dos materiais sostibles, as capacidades para medir a “impresión de pegada de carbono” e as habilidades de avaliación do impacto ambiental (flora e fauna)⁸³.

Así mesmo, o V AENC sinala que “para garantir a redución de emisións e a eficiencia das medidas que no seu caso se apliquen, tanto en beneficio das empresas como das persoas traballadoras, impulsaranse plans de mobilidade sostible, fomentando o transporte colectivo por áreas xeográficas, polígonos industriais ou espazos de gran concentración de persoas traballadoras”.

Á espera da incorporación do V AENC aos textos convencionais, os resultados prácticos son, aínda, moi pouco ambiciosos. A negociación colectiva, como instrumento fundamental de nivelación da posición negociadora de traballadores e empresarios, non está a xogar o papel que

⁸² Respecto diso, OIT: *Competencias profesionales para un futuro máis ecológico*, Xenebra (OIT), 2019, páxs. 9 e ss.

⁸³ PARLAMENTO EUROPEO: *The impact of climate change on the employment situation*, 2010.

debería⁸⁴. Aínda que algúns convenios colectivos detallan con maior concreción que se deberá informar sobre o posible impacto no medio ambiente dos cambios na produción ou na tecnoloxía da empresa, ou ben na organización do traballo⁸⁵. Mesmo algún, pertencente ao sector enerxético, avanza na exposición de motivos o profundo cambio de negocio que a transición ecolóxica e enerxética suporá para a súa actividade, aínda que non traslada a dita previsión ao articulado⁸⁶.

4. CONCLUSIÓNS

Os convenios colectivos comezan a asumir a necesidade de incorporar contido ambiental e de loita contra o cambio climático, aínda que, para lograr que constituía un contido vertebral do convenio conviría regular un marco legal para ese efecto semellante ao previsto para os plans de igualdade. Deste xeito, aquelas unidades produtivas que contasen cun determinado número de persoas traballadoras, baixándose de forma progresiva dende as 250 persoas traballadoras ata as 50, terían que conformar unha comisión de medio ambiente integrada por delegados de prevención e representantes da empresa con competencias en tal sentido e coas debidas garantías.

Así mesmo, de forma transversal os acordos poderían incorporar mecanismos vinculados á redución do consumo de

⁸⁴ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: "Diálogo social y Nuevo Pacto Verde: la libertad de empresa como límite", *Revista Derecho Social*, núm. 98, 2022.

⁸⁵ Art 67 Convenio colectivo estatal de perfumarías e afíns (BOE núm.199 de 20 de agosto de 2019); Art 72 Convenio colectivo xeral da Industria química; Art 66 II Convenio colectivo do Grupo Aramón (BO Aragón núm. 131, 8 de xullo de 2019); art 61 VII Convenio colectivo estatal do sector de fabricantes de xesos, escaioas, cales e os seus prefabricados (BOE núm. 38, 13/02/2019).

⁸⁶ "O presente Convenio colectivo enmárcase nun escenario complexo a nivel global, cheo de incerteza no ámbito económico e social tras a recente crise económica, pero que á vez propón un novo horizonte no que poden desenvolverse novos retos e oportunidades de negocio e transformación, dentro dun sector convulso no que se deben concentrar esforzos en impulsar enerxías máis limpas, o que implica un profundo cambio no marco de negocio, tendo Naturgy que xogar un transcendente papel na transición ecolóxica na que a Compañía se atopa inmersa, cun número de competidores cada vez maior", III Convenio colectivo do grupo Naturgy (BOE núm. 47, 24/03/2023).

enerxía e materias primas (con porcentaxes a alcanzar e mecanismos para a súa auditoría), apostar por redistribuír o tempo de traballo, promover a aprendizaxe permanente no lugar de traballo para alcanzar novas competencias ou a anticipación dos cambios a través dunha comisión que aborde as medidas necesarias que se deben adoptar en cada momento.

5. BIBLIOGRAFÍA

- AUTORES VARIOS: *Informe sobre sostenibilidad en España 2017: cambio de rumbo, tiempo de acción*, Fundación Alternativas, 2017.
- AUTORES VARIOS: *Roadmap to 2050. A Manual for Nations to Decarbonize by Mid-Century*, Sustainable Development Solutions Network (SDSN) y Fundación Eni Enrico Mattei, FEEM, 2019.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: "La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel", *RTSS (CEF)*, núm. 469, 2022.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*, Albacete (Bomarzo), 2018.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: "Eco-labour law intersectionalities: from the green transition to legal certainty for workers", en AA.VV.: *Labour Law and Ecology*, Cizur Menor (Thomson Reuters/Aranzadi), 2022.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, C. y CANALDA CRIADO, S.: *Labour and Environmental Sustainability. Spanish Report*, ADAPT University Press, Bérghamo, 2020.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: "Diálogo social y Nuevo Pacto Verde: la libertad de empresa como límite", *Revista Derecho Social*, núm. 98, 2022.
- EUROFOUND: *Impact of climate change and climate policies on living conditions, working conditions, employment and social dialogue: A conceptual framework*, 2023.
- IPCC: *AR6 Climate Change 2021: The Physical Science Basis*, 2021.

- GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, M.A.: "Derecho del trabajo y ecología: repensar el trabajo para un cambio de modelo productivo y de civilización que tenga en cuenta la dimensión medioambiental", en AA.VV.: *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Albacete (Bomarzo), 2015.
- INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS): *¿Cómo afecta el cambio climático a la salud humana?*, CC.OO./ISTAS, 2016.
- LARA ORTIZ, M.L.: "Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático", en AA.VV.: *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Jaén (Uja editorial), 2021.
- MIÑARRO YANINI, M.: "La protección frente a los riesgos medioambientales en el RDL 4/2023: notas sobre la (no tan nueva) regulación de los fenómenos climáticos adversos" en el trabajo", *Brief AEDTSS*, 31 de mayo de 2023, <https://www.aedtss.com/la-proteccion-frente-a-los-riesgos-medioambientales-en-el-rdl-4-2023-notas-sobre-la-no-tan-buena-regulacion-de-los-fenomenos-climaticos-adversos/>.
- MUÑOZ RUIZ, A.B.: "La negociación colectiva como mecanismo de impulso de la competitividad empresarial: II acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español", *Información Laboral*, núm. 2, 2014 (BIB 2014\808).
- OIT: *The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change*, Xenebra (OIT), 2009.
- OIT: *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Xenebra (OIT), 2015.
- OIT: *Competencias profesionales para un futuro más ecológico*, Xenebra (OIT), 2019.
- ONU: *World social report 2020 inequality in a rapidly changing world*, 2021.
- PARLAMENTO EUROPEO: *The impact of climate change on the employment situation*, 2010.

- RIVAS VALLEJO, M.P.: "La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales", *Tribuna Social*, núm. 103, 1999.
- THAM, J.-C. y COUNTOURIS, N.: "Introduction. The ecology of labour Law: from othering to embedding", en AA.VV.: *Labour Law and Ecology*, Cizur Menor (Thomson Reuters/Aranzadi), 2022.
- UGT: *Adaptación de los sectores productivos a los retos climáticos y la generación de empleo*, 2020.
- UGT: *El papel de la movilidad sostenible y su impacto en la salud y en el trabajo*, 2020.
- UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION: *Practitioner's Guide to Strategic Green Industrial Policy*, 2016.