

EL PAPEL DEL DERECHO DEL TRABAJO, EN SU VERTIENTE INDIVIDUAL, EN LA LUCHA CONTRA LOS EFECTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

FERNANDO FITA ORTEGA

Profesor T.U. de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social – Universitat de València.

I. INTRODUCCIÓN¹

El mundo de las relaciones laborales se encuentra inmerso en un cambio cultural que se extiende sobre diversos frentes y que está impactando en las disposiciones jurídicas que lo disciplinan. Semejante transformación se aprecia no solo en las formas de gestión de las empresas y de los procesos productivos, sino también en las demandas de los ciudadanos que desean vincularse con una empresa mediante una relación de trabajo, e incluso por parte de los consumidores de los productos y servicios ofrecidos por las empresas, lo que no hace sino evidenciar que muchos de estos cambios culturales afectan a la sociedad en su conjunto, permeando igualmente en el ámbito laboral.

Cabe así referirse a los procesos de descentralización productiva, a la internacionalización de la economía y de las empresas, o a la incorporación de las nuevas tecnologías en los procesos productivos y a las múltiples funcionalidades que aquéllas llevan aparejadas en la gestión de la mano de obra. Pero también debe aludirse al cambio de mentalidad de la ciudadanía, que, fundamentalmente a raíz de la pandemia de la COVID-19, prima la flexibilidad y el balance entre

1. Texto publicado en el marco de los proyectos: “Proyecto PID2021-124045NB-C33 financiado por MCIN/ AEI /10.13039/501100011033/ y por FEDER Una manera de hacer Europa”; y Proyecto de investigación “La regulación de la formación para el empleo ante el reto de la transición digital, ecológica, territorial y hacia la igualdad en la diversidad” (CIGE/2022/171), financiado por la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo de la Generalitat Valenciana.

vida privada y profesional al hecho de tener un empleo, o al salario a percibir, replanteándose la cuestión de para qué trabajamos todos los días. Esta circunstancia ha dado lugar a fenómenos como la *gran renuncia*² o la *renuncia silenciosa*,³ que han tenido un impacto nada desdeñable en el ámbito productivo y que pudieran estar en el origen de los problemas para encontrar mano de obra para ciertas ocupaciones.⁴ Todo ello sin olvidar que las investigaciones realizadas en torno a las generaciones más jóvenes apuntan un cambio de mentalidad respecto del mundo del trabajo. En este sentido, el informe de Deloitte *Gen Z and Millennial Survey Waves of change: acknowledging progress, confronting setbacks*,⁵ destaca que las denominadas *Generación Z* y los *Milenials* muestran sus deseos por encontrar un mayor equilibrio entre su vida personal y profesional, mostrando menor preocupación por los tradicionales símbolos relacionados con el estatus profesional como el tipo de trabajo desempeñado, la antigüedad en el trabajo o las posesiones materiales. De otra parte, un informe elaborado para *Gallup* pone de manifiesto que la *Generación Z* es la menos comprometida en el trabajo y no siente una estrecha conexión con sus colegas de trabajo, managers o empleadores,⁶ mientras que el elaborado por *Indeed* destaca que las prácticas de *ghosting* laboral,⁷ un fenómeno del que los empleadores fueron pioneros, están experimentando una tendencia creciente entre quienes aspiran

-
2. Término acuñado por el profesor Anthony Klotz. KLOTZ, Anthony, “How to Quit Your Job in the Great Post-Pandemic Resignation Boom” Interview by Arianne Cohen, Bloomberg Businessweek Workplace, Mayo 10, 2021, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-05-10/quit-your-job-how-to-resign-after-covid-pandemic> (acceso noviembre 2025)
 3. Concepto que hace referencia no tanto al hecho de que las personas trabajadoras abandonen sus trabajos, sino a que limitan sus tareas a lo rigurosamente comprometido, a las actividades esenciales de su puesto de trabajo, sin que se encuentren dispuestos a realizar tareas adicionales a las estrictamente encomendadas ni a prolongar sus jornadas realizando horas extraordinarias. LENTINI WALKER, Lisa Beth, *Why ‘Quiet Quitting’ Could Harm Ethics & Compliance Functions*. Septiembre 2022. Disponible en <https://www.corporatecomplianceinsights.com/quiet-quitting-compliance-wellbeing/> (acceso noviembre 2025)
 4. En este sentido, la patronal de la pequeña y mediana empresa española se refiere, entre otros factores, a los cambios culturales como una de las causas que motivan el desajuste entre oferta y demanda de empleo. CEPYME *El reto de las vacantes en España*. 2023.
 5. Disponible en <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html> (acceso noviembre 2025)
 6. PENDELL, Ryan y HELM, Sara Vander, *Generation Disconnected: Data on Gen Z in the Workplace*. Noviembre, 2022. Disponible en <https://www.gallup.com/workplace/404693/generation-disconnected-data-gen-workplace.aspx> (acceso noviembre 2025)
 7. Esto es, la inesperada interrupción de comunicaciones entre aspirantes a puestos de trabajo y quienes se encargan de los procesos de selección.

a un puesto de trabajo.⁸ Por lo que respecta a la esfera de los consumidores, sus comportamientos sociales han sido tomados, ya desde hace tiempo, como factores a considerar a la hora de condicionar la gestión de los recursos humanos y sus condiciones laborales en las empresas. En este sentido, cabe referirse al desarrollo del mecanismo del etiquetado social como un instrumento más para modificar los patrones de conducta de las empresas,⁹ el cual recibió el refrendo del Parlamento Europeo en su *Resolución sobre la adopción de normas por la Unión Europea para las empresas europeas que operan en países en desarrollo: Hacia un código de conducta europeo* (D.O.C.E. C 104/180, 14 de abril 1999)

En cuanto a los factores que tienen incidencia en el referido cambio cultural en el mundo del trabajo cabe referirse, además de a los reseñados, a la preocupación por el respeto de los *derechos humanos laborales*,¹⁰ que podrían sintetizarse en los derechos contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, esto es, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y, el recientemente añadido,¹¹ derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, dentro del cual cabría incluir la cuestión

-
8. INDEED SURVEY WITH CENSUSWIDE, *Indeed's Ghosting in Hiring Report 2023*. Disponible en <https://d341ezm4iqaae0.cloudfront.net/assets/2023/12/07011245/Indeeds-Ghosting-in-Hiring-Report.pdf> (acceso noviembre 2025)
 9. Sobre esta cuestión puede verse *Examen general de los acontecimientos globales y de las actividades de la Oficina en relación con los códigos de conducta, el etiquetado social y otras iniciativas del sector privado que revisten importancia para las cuestiones laborales*. 273ª reunión del Consejo de Administración de la O.I.T. Ginebra. Noviembre de 1998, puntos 68 y ss.
 10. Término consolidado en virtud de la decisión de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”, en la que la expresión *derechos humanos laborales* se emplea para referirse a los derechos laborales que gozan los trabajadores por su condición de tal con independencia de su nacionalidad (CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco, *Derechos fundamentales, Derecho laboral, Derecho internacional*. Tesis doctoral. 2006, p. 23. Disponible en <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/55003f35-5044-4c2f-a46b-04a8652d0386/content> (acceso marzo 2023)
 11. Incluido en la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2022, al enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) para incluir «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo, e introducir las consiguientes enmiendas en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y en el Pacto Mundial para el Empleo (2009).

medioambiental, dadas las incidencias del cambio climático sobre las condiciones de trabajo y su repercusión en los riesgos laborales y salud de quienes trabajan, y que, por otra parte, abarcaría la preocupación medioambiental que un importante sector de la población tiene presente pese a las posturas negacionistas que se plantean desde algunos sectores de la ciudadanía.¹²

Si el Derecho no es sino reflejo de la fuerza de los distintos poderes (poder social, poder político y poder económico) que operan en las sociedades, las inquietudes e intereses de quienes conforman el poder social acaban, cuando alcanzan la fuerza suficiente, por plasmarse en las normas dirigidas a civilizar los conflictos que se pueden presentar, imponiendo modelos de comportamiento. Así ha ocurrido respecto de la concienciación medioambiental,¹³ cuya presencia en la sociedad no es nueva,¹⁴ pero que sólo en los últimos tiempos parece haber alcanzado una fuerza suficiente para empezar a servir de contrapeso real a los intereses del poder económico. Ahora bien, ni dicha fuerza es arrolladora, ni puede darse por garantizada su permanencia en el tiempo. Esto es, ni es indiscutible, ni indiscutida, sobre todo teniendo en cuenta que el ámbito de actuación donde debe actuarse para paliar los efectos del cambio climático abarca a todo el planeta, siendo reflejo del mundo interdependiente en el que vivimos y que requiere, cada vez más, unos ordenamientos normativos con pretensiones más cosmopolitas.¹⁵

-
12. Como destaca Guy Rider en el Prefacio a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (enmendada en 2022) las medidas de seguridad y salud en el trabajo son un ingrediente crucial de cualquier combinación de políticas destinadas a preservar un planeta habitable, habiéndose puesto de relieve, una vez más, con ocasión de la pandemia de la COVID-19, *la inextricable relación que existe entre un lugar de trabajo saludable y seguro y el hecho de mantener el aire y el agua limpios y un entorno habitable*.
 13. En este sentido, Rodríguez Piñero destaca las similitudes entre el origen del derecho social y el medioambiental, pues si aquél nació ante la toma de conciencia de un fenómeno intolerable (*la cuestión social*) la legislación sobre el medioambiente ha nacido de la *cuestión ambiental*, esto es, *de una toma de conciencia del fenómeno intolerable de la agresión creciente del ambiente natural en el que la especie humana se mueve y de la necesidad de su mantenimiento y protección*. RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, “Trabajo y medio ambiente”, *Relaciones Laborales*, 1995-II, p. 102.
 14. Cabe recordar que el Club de Roma, orientado a propiciar un debate dirigido a mejorar el desarrollo humano y promover la sostenibilidad global, fue constituido en 1968, y que la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático fue adoptada en Nueva York el 9 de mayo de 1992, habiéndose celebrado hasta la fecha 28 cumbres.
 15. LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel, “Ética y derecho social: una introducción”. *Revista de Justicia Laboral*, n. 56/2013, p. 3.

De este modo, la lucha contra el cambio climático se encuentra con las dificultades derivadas de los diversos intereses económicos de los países en función de su grado de desarrollo y de las necesidades de sus economías, así como por las surgidas como consecuencia del robustecimiento de las posturas negacionistas respecto del cambio climático que, en un primer momento, en esencia, negaban su propia existencia y, posteriormente, cuando está siendo cada vez más incuestionable su acaecimiento, se centran en rechazar la posibilidad de que se pueda intervenir con éxito para contrarrestarlo, presentándolo como un fenómeno inevitable respecto del que cualquier acción para paliarlo está abocada al fracaso y, por tanto, resulta inútil e innecesaria, conformando lo que se ha venido a denominar como *retardismo climático* o *climate delay*.¹⁶

Sea como fuere, lo cierto es que de momento -y ojalá por mucho tiempo- cabe apreciar una sintonía entre el poder político y el social respecto de la necesidad de reducir el impacto de la actividad humana sobre el medioambiente. Así sucede, cuando menos, en el ámbito geográfico de nuestro país y de la Unión Europea, en la que, de conformidad con el artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea, los objetivos de la Unión son, entre otros, promover el bienestar de sus pueblos y obrar en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente. Los postulados de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, están sirviendo, por lo demás, como acicate para el desarrollo de políticas dirigidas a lograr la transición a una economía medioambientalmente más sostenible, teniendo en cuenta que ello no puede ir en detrimento de la garantía de un trabajo digno, de modo que una transición ecológica justa no puede desoír la necesidad de garantizar un trabajo decente, sino que ambos objetivos deben cohonestarse, pues las metas marcadas, integradas en un plan en favor de las personas, el planeta y la prosperidad, implican un lla-

16. El retardismo climático ha sido identificado con aquellos discursos que aceptan la existencia del cambio climático, pero justifican la inacción atendiendo a la ineficacia de cualquier medida al respecto al considerar que no cabe mitigar el fenómeno, y de las consecuencias económicas y sociales negativas de las políticas medioambientales. LAMB W. F. *et al.* (2020). “Discourses of climate delay”. *Global Sustainability* 3, e17, 1–5. <https://doi.org/10.1017/sus.2020.13>. Por otra parte, también cabe incluir en este concepto a quienes no niegan la evidencia del cambio climático y de la necesidad de adoptar medidas, pero niegan la existencia de un contexto de urgencia.

mamiento global a actuar para acabar con la pobreza, proteger el medioambiente y garantizar que las personas puedan disfrutar de paz y prosperidad.

II. LA TRANSICIÓN CULTURAL HACIA UN MODELO PRODUCTIVO SOSTENIBLE: LAS POSIBLES ACTUACIONES DESDE EL DERECHO DEL TRABAJO

Como se ha señalado en el apartado introductorio, el camino hacia la consecución de un modelo productivo sostenible supone un cambio cultural que, en el ámbito de las relaciones laborales, implica tanto a personas trabajadoras y empleadoras, así como a sus respectivos representantes, y a las administraciones y legisladores, que deben favorecer dicha mudanza mediante herramientas que la favorezcan e impulsen. En definitiva, como se viene destacando en los documentos relativos al cambio climático, esta lucha requiere la implicación de todos, puesto que nos encontramos ante un reto universal frente al que todos podemos actuar asumiendo comportamientos compatibles con la finalidad perseguida.¹⁷ De este modo, el tránsito hacia un modelo de producción medioambientalmente sostenible demanda la implicación de los gobiernos, de la sociedad civil y del sector privado, favoreciendo la participación activa de los interlocutores sociales, así como la adopción de medidas de sensibilización dirigidas a la concienciación de las personas.

La cuestión que procede plantearse, dado el objetivo de este estudio, es la relativa a la capacidad de incidencia del derecho para canalizar tales cambios culturales, haciéndolos suyos a la par que impulsándolos y, con ello, civilizándolos, es decir, creando marcos jurídicos que resuelvan los intereses contrapuestos que puedan suscitarse como consecuencia de aquellos cambios. Para ello el derecho debe fomentar la consolidación de una conciencia colectiva acerca de la ineludible asunción y defensa, por convicción y no mera coacción, de valores, principios y derechos.¹⁸

17. Como se indica en el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030, *las respuestas adaptativas difícilmente serán adecuadas y efectivas sin la implicación activa de aquellas personas y comunidades afectadas o capaces de aportar respuestas ante los riesgos identificados. En este sentido, los procesos de adaptación deben contemplar fórmulas apropiadas que permitan la implicación de la sociedad en el diagnóstico, la definición de objetivos, la identificación o el diseño de medidas, su aplicación y la evaluación del proceso* (p. 54) Disponible en https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/images/es/pnacc-2021-2030_tcm30-512156.pdf (acceso noviembre 2025)

18. LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel, “Ética y derecho social: una introducción”, cit., p. 6.

Existen ejemplos de que es posible contribuir a alterar, desde el derecho, conductas fuertemente arraigadas en la sociedad, e igualmente tales ejemplos pueden hallarse en el Derecho del trabajo. En ambos casos dichos ejemplos aparecen relacionados con la prevención. Así, la lucha por concienciar a la ciudadanía acerca del uso de las medidas de seguridad aplicables a la conducción de vehículos (cinturones de seguridad, cascos, reducción de velocidad...) o, en el ámbito laboral, todos los cambios introducidos de forma paulatina por la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. Además, un ejemplo común: el uso de las mascarillas con ocasión de pandemias o extensión de virus.

Ahora bien, como todo cambio cultural, no nos encontramos con modificaciones sencillas, sino que requieren tiempo y medidas que las promuevan. Esta es, en definitiva, la filosofía que inspira el desarrollo del denominado *Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI*. En efecto, de las medidas que se van incorporando en la conformación de este nuevo cuerpo normativo, algunas impulsadas desde la Unión Europea, otras por el Gobierno de España, cabe apreciar iniciativas dirigidas a adaptar el diseño del marco que disciplina las relaciones laborales al contexto actual, respondiendo a los nuevos retos de la economía y del mundo del trabajo y abandonando ciertos comportamientos fuertemente arraigados en el seno de las relaciones laborales en España. El componente 23 del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia es claro en este sentido cuando señala que su objetivo es diseñar un conjunto de políticas públicas que permitan avanzar en un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, preparado para las nuevas demandas y oportunidades globales, como la transición digital y ecológica. En este marco de transformación cultural en las relaciones laborales cabe, por lo demás, incluir las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuyo objetivo es el de acabar con la cultura de la precariedad laboral fuertemente instaurada en la gestión de la mano de obra en España.

Pues bien, así las cosas, la pregunta que surge es: ¿qué puede hacerse desde el Derecho del trabajo, a través de la regulación de las relaciones de trabajo, con relación al cambio climático? Este es el interrogante que se pretende despejar en los apartados que siguen, debiendo destacarse una doble vertiente de actuación: a) de una parte, las medidas dirigidas a promocionar la lucha contra el cambio climático, esto es, las dirigidas a contribuir a la re-

ducción del impacto de la actividad humana sobre el medio ambiente; b) de otra, las que tienen por objeto proteger a las personas trabajadoras frente al cambio climático y sus consecuencias, es decir, medidas de gestión del cambio climático que aminoren el impacto del cambio climático sobre las condiciones de trabajo y empleo.¹⁹

Esta doble vertiente de la lucha contra los efectos del cambio climático puede apreciarse en el Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de junio de 2021, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática, en cuyo noveno considerando se precisa que *la acción por el clima de la Unión y de los Estados miembros tiene por objeto proteger a las personas y al planeta, el bienestar, la prosperidad, la economía, la salud, los sistemas alimentarios, la integridad de los ecosistemas y la biodiversidad frente a la amenaza del cambio climático, ..., así como maximizar la prosperidad dentro de los límites que impone el planeta, aumentar la resiliencia y reducir la vulnerabilidad de la sociedad al cambio climático.*

En el desarrollo de este discurso debe tenerse en cuenta que las siguientes páginas van a estar guiadas por la idea-fuerza consistente en el papel que el legislador puede jugar a la hora de regular los distintos derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo en la adaptación de las condiciones de trabajo a la cuestión medioambiental. En mi opinión, las instituciones jurídico-laborales de carácter individual a abordar desde esta perspectiva son: régimen de derechos y obligaciones de las partes; trabajo a distancia; tiempo de trabajo; retribución; modificación de condiciones de trabajo; suspensión del contrato de trabajo; régimen disciplinario y otras cuestiones relacionadas con la extinción del contrato de trabajo. En todo caso, a efectos de estructura, mantendré la diferenciación entre medidas de promoción de la lucha contra el cambio climático y medidas de gestión del impacto del cambio climático sobre las condiciones de trabajo.

19. Sobre este doble objetivo, véase, ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “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 (julio-agosto 2022), p. 89-120. Con relación al impacto del medioambiente en el empleo, véase REQUENA MONTES, Oscar, “La transición ecológica justa desde la perspectiva del Derecho del empleo”, en AA.VV. (Cairós Barreto, Dulce María, Fotinopoulou Basurko, Olga y López Terrada, Eva, dir.), *Cambio climático y Derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Aranzadi, 2024, p. 267-312.

1. MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

1.1 En materia de derechos y obligaciones

Como una de las primeras medidas que se antojan necesarias en la contribución a la lucha contra el cambio climático hay que resaltar la imprescindible configuración al derecho de las plantillas a recibir formación al respecto, así como al deber empresarial de evaluar el impacto medioambiental de la actividad productiva, lo cual debe venir acompañado de una eficiente labor administrativa que facilite las herramientas para garantizar la eficacia de estas medidas.

- A) Derecho de las personas trabajadoras a recibir formación en materia medioambiental. La promoción de la lucha contra el cambio climático a través de la formación -elemento clave para reforzar la sostenibilidad y la institucionalización de la adaptación a los cambios climáticos- es el primero de los aspectos que abordar si de lo que estamos hablando es de modificar la cultura existente sobre la materia, sobre todo teniendo en cuenta la insuficiencia que los programas actuales del sistema educativo en este tipo de cuestiones,²⁰ y que es una realidad que la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética se propone, en su Título VIII, modificar. A este respecto, el papel del legislador es esencial habida cuenta que la otra columna sobre la que podría asentarse dicho cambio en el seno de las empresas, esto es, la negociación colectiva, parece estar siguiendo un ritmo pobre, en cuanto escaso y poco comprometido, atendiendo a lo que exige un cambio cultural.²¹ Y la primera intervención normativa que procedería implementar es la inclusión de un deber empresarial de formación a las personas trabajadoras acerca de las mejores opciones para ser respetuosos con el medioambiente en su actividad producti-

20. REQUENA MONTES, Óscar, *La formación continua de los trabajadores*. Cinca, Madrid, p. 61.

21. CHACÁRTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental. Un compromiso social y ecológico*. Bomarzo. Albacete, 2019. ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “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 (julio-agosto 2022), p. 98 y ss.

va.²² Semejante deber podría configurarse como un derecho de los trabajadores, introduciendo una referencia expresa, en el apartado 2.b) del art. 4 del Estatuto de los Trabajadores, al derecho a la formación medioambiental. De este modo, junto con la formación profesional en el trabajo, la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, y a las tendentes a favorecer la mayor *empleabilidad* de las personas trabajadoras, resultaría necesario incluir el derecho a recibir formación de carácter medioambiental, no ya la necesaria para velar por su salud (la cual se encontraría comprendida en el apartado d) de este mismo artículo, que se refiere al derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales) sino para cuidar del medioambiente.

La normativa laboral, de momento, no contiene ninguna previsión relativa a la información y formación de las plantillas en materia ambiental. Más allá de lo que dispone la normativa relativa a la prevención de riesgos laborales con relación a los peligros derivados del medio ambiente de trabajo que, sin duda, pueden verse incrementados por el cambio climático,²³ las disposiciones laborales, y, en concreto, el Estatuto de los Trabajadores, solamente contempla el derecho del comité de empresa a ser informado trimestralmente de las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción (art. 64.2.b ET) es decir, se ocupa únicamente de la gestión del impacto del cambio climático en la esfera de las relaciones de trabajo.²⁴

22. El estudio *Análisis de las percepciones y actitudes de las personas trabajadoras ante el cambio climático*, elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Comisiones Obreras, señala que, según las personas trabajadoras, apenas una de cada cuatro empresas desarrollan acciones formativas o de sensibilización ambiental para sus plantillas (p. 22) Disponible en https://istas.net/sites/default/files/2020-12/Analisis_%20cambio_clim%C3%A1tico.pdf (acceso noviembre 2025)

23. Cabe traer a colación, en este sentido, el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

24. Respecto de la promoción de la lucha contra el cambio climático, el Estatuto de los Trabajadores se remite a lo acordado en la negociación colectiva, puesto que las competencias del comité de empresa con relación a la sostenibilidad medioambiental se reconocen como competencia de los mismos si así está pactado en los convenios colectivos (art. 64.7.c ET)

- B) El deber empresarial de evaluar los riesgos en materia medioambiental. De forma complementaria al derecho de las personas trabajadoras a recibir formación en materia medioambiental, se suscita la necesidad, como paso previo a dar por parte de las empresas, de realizar una evaluación de los riesgos que para el medioambiente conlleva la actividad productiva. Solamente a partir de una adecuada evaluación del impacto de ésta sobre el medioambiente resultará posible adoptar medidas de prevención. En definitiva, se trataría de abordar el problema del impacto medioambiental de la actividad productiva desde idéntica lógica a la que se emplea en materia de prevención de riesgos laborales. En realidad, esta es la lógica de cualquier medida que se adopte con carácter preventivo, que pasa por una previa evaluación de los riesgos para, posteriormente, aplicar las medidas que los eviten, reduzcan, o aminoren, evaluando los riesgos que no se puedan evitar y tomando cuantas medidas resulten precisas en caso de su actualización.
- C) El necesario impulso de la formación medioambiental desde las administraciones. Ciertamente, la configuración de semejantes derechos y obligaciones exige un papel activo de la administración, pues, independientemente de que quienes contratan y gestionan las empresas puedan tener ideas acerca de qué puede o qué debe hacerse para combatir el cambio climático, confiar en el conocimiento y buena voluntad de las personas resultaría absolutamente insuficiente en un contexto relativamente novedoso que exige formación e información.

En el contexto de urgencia en el que nos encontramos es necesario ofrecer herramientas culturales y educativas que promuevan valores distintos, y promuevan acciones eficaces que se correspondan con la inquietud individual y colectiva respecto de la cuestión medioambiental, modificando la visión, el modelo y los propósitos socialmente compartidos, para lo cual la educación resulta motor de la transformación social.²⁵ Por consiguiente, es imprescindible un apoyo institucional que proporcione, a partir del necesario diagnóstico y evaluación de la situación, orientaciones a las empresas al respecto. Tales orientaciones deberán tener en cuenta el sector de actividad al que se dediquen las empresas destinatarias dadas las necesidades.

25. Así se pone de relieve en el Plan de Acción de Educación Ambiental para la Sostenibilidad (2021-2025) del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Disponible en https://www.miteco.gob.es/content/dam/mitco/es/ceneam/plan-accion-educacion-ambiental/plandeacciondeeducacionambientalparalasostenibilidad2021-202508-21_tcm30-530040.pdf (acceso noviembre 2025)

En este sentido parece encaminarse el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030, al declarar, como línea de actuación dirigida a promover la movilización de actores sociales, el apoyo del desarrollo de autodiagnósticos en materia de riesgos, impactos y adaptación al cambio climático por parte de actores clave (empresas, sindicatos, organizaciones sociales y otros); el fomento de los foros de debate e intercambio de carácter sectorial e intersectorial; y el impulso de los órganos colegiados y grupos de trabajo y la promoción de acuerdos de colaboración que permitan el trabajo coordinado de organizaciones públicas y privadas. En consecuencia, en este Plan se compromete el apoyo al desarrollo de estudios sociales que permitan reconocer cuestiones como la evolución de las percepciones sociales sobre los riesgos derivados del cambio climático; los conocimientos en materia de cambio climático, impactos y adaptación, incluyendo el grado de penetración de ideas erróneas y malentendidos; las habilidades y capacidades de afrontar el cambio y la incertidumbre que numerosas actividades tradicionales atesoran en su acervo cultural y que pueden favorecer estrategias y acciones innovadoras de adaptación; las actitudes frente a la adaptación y las posibles barreras sociales a la acción.²⁶

Tratándose, por consiguiente, de profesionalizar la lucha contra el cambio climático con la colaboración institucional y de los agentes sociales, la cuestión de la formación se presenta como la primera tarea a abordar desde las distintas administraciones,²⁷ dada la escasez de conocimiento sobre el tema, considerando especialmente la envergadura y urgencia de las tareas a acometer. En este sentido sería deseable bien la creación de órganos de ase-

26. En la misma dirección se mueve la Estrategia de Transición Justa, que fija entre sus objetivos estratégicos la promoción de foros de participación sectoriales para una mejor comprensión entre los agentes económicos y sociales de las posibilidades de la transformación ecológica (OE5) y la identificación, mediante la realización de planes sectoriales en los principales sectores económicos, los retos, oportunidades, amenazas y medidas necesarias para llevar a cabo su transformación, anticipándose a los posibles efectos negativos de algunas transformaciones relacionadas con la ecologización, tanto a nivel sectorial como concentradas sobre territorios concretos, para su acompañamiento (OE6)

27. A medio/largo plazo, la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética se plantea, en su Título VIII, la cuestión de la educación, investigación e innovación en la lucha contra el cambio climático y la transición energética, como refuerzo necesario del *conocimiento sobre el cambio climático y sus implicaciones, la capacitación para una actividad técnica y profesional baja en carbono y resiliente frente al cambio del clima y la adquisición de la necesaria responsabilidad personal y social*, planteando iniciativas que promuevan la implicación de la sociedad española en el sistema educativo español (art. 35).

soramiento a las empresas²⁸ y a los sindicatos en materia medioambiental,²⁹ bien fomentar el papel de la Inspección de Trabajo como órgano encargado de facilitar información técnica y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales,³⁰ lo que, de otra parte, exigirá facilitar la formación necesaria a los funcionarios de este cuerpo.³¹

1.2 La promoción del trabajo a distancia

Una de las medidas que se suelen proponer, en el ámbito laboral, con objeto de luchar contra el cambio climático, consiste en fomentar el trabajo a distancia y el teletrabajo.³² Los efectos positivos respecto de la reducción de

28. Tal y como se viene efectuando en determinados sectores (como la construcción o cemento), mediante la creación de *comisiones de formación* REQUENA MONTES, Óscar, *La formación continua...*, cit. p. 171, cita 63.

29. No parece que el Comité de Personas Expertas de Cambio Climático y Transición Energética como órgano responsable de evaluar y hacer recomendaciones sobre las políticas y medidas de energía y cambio climático, esté pensado con esta finalidad concreta, sino, más bien, parece configurarse como órgano de asesoramiento general sobre mitigación del cambio climático. Así puede entenderse de las funciones asignadas a este Comité en el Borrador de Proyecto de Real Decreto por el que se regula el Comité de Personas Expertas de Cambio Climático y Transición Energética, que le encomienda la evaluación y emisión de recomendaciones sobre las políticas y medidas de energía y cambio climático, incluidas las normativas. Disponible en https://www.miteco.gob.es/content/dam/mitesco/images/es/rdcomiteexpertosccte_tcm30-540196.pdf (acceso noviembre 2025)

30. Art. 33.1.b) del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y art. 12.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

31. En este sentido, VEGA FELGUEROSO, Telma, “El papel de la Inspección de Trabajo ante la estrategia española de transición justa”, en AA.VV. (Coord. CHACARTEGUI JAVEGA, Consuelo) *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*. Tirant Lo Blanch. Valencia, 2021. En este texto destaca la necesidad de que una inspección de trabajo de corte generalista, como la española, reciba formación especializada en todos sus ámbitos de actuación (p. 220)

32. Definidos, según la Ley 10/2021, de 9 de julio como: «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En la exposición de motivos de esta ley, por lo demás, se considera que el teletrabajo es, en sí mismo, una herramienta para la reducción de la huella contaminante del trabajo, al vincularlo con las metas 8.4 y 11.6 de la Agenda 2030, relativas a la mejora progresiva de la producción y el consumo eficientes, procurando desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente; y la reducción del impacto ambiental negativo per cápita de ciudad.

emisiones de CO₂ y NO₂ durante la pandemia de la COVID-19³³ parecen haber impulsado esta orientación, al imputarse al sector de los transportes el constituir el sector que más contribuye a la emisión de dióxido de carbono y de la mala calidad del aire en grandes ciudades.³⁴ Sin embargo, estas apreciaciones resultan, en parte, matizadas por estudios que destacan que ni el trabajo a distancia ni el teletrabajo son neutros en materia de huella de carbón. De este modo, se señala que estas formas de trabajo conllevan un mayor consumo energético en el domicilio (climatización, internet, iluminación...) además de posibilitar desplazamientos que impliquen mayores distancias recorridas y de mayor duración como consecuencia de la posibilidad de “alargar” los fines de semana gracias al teletrabajo, y que las videoconferencias implican una importante fuente de contaminación.³⁵ En todo caso, el estudio elaborado por la Agencia de la transición ecológica francesa (ADEME) y citado en este texto como referente de tales puntualizaciones, concluye que el balance medioambiental del trabajo a distancia sigue siendo favorable en la mayor parte de las hipótesis.³⁶

Por consiguiente, lo que procede efectuar es una promoción de un tipo de trabajo a distancia que reduzca al máximo la huella de carbón, maximizando los beneficios que para el medio ambiente puede llegar a proporcionar esta forma de producción. Siguiendo las conclusiones del citado estudio elaborado por ADEME, la promoción del trabajo a distancia debería:

- Evitar la promoción del trabajo a distancia durante una parte de la jornada diaria, pues en esta modalidad no se produciría beneficio alguno respecto de los desplazamientos de las plantillas.
- Favorecer la implantación de “oficinas flexibles”, con puestos de trabajo despersonalizados en las empresas, organizados de tal manera

33. *Perfil Ambiental de España 2020*. MINISTERIO DE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO.

34. Véase el informe de GREENPEACE *Un año de teletrabajo. Su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO2* (marzo 2021)

35. GREENWORKING et ADEME. 2020. *Etude sur la caractérisation des effets rebond induits par le télétravail*. Disponible en www.ademe.fr/mediatheque (acceso noviembre 2025)

36. En esta misma línea se manifiestan CORRÊA GOMES CARDIM, Talita y REQUENA MONTES, Óscar, señalando que el teletrabajo no solamente beneficia a las personas trabajadoras, sino también a la sociedad en general, tanto por cuestiones medioambientales como de repoblación del mundo rural. “Los contratos formativos y la formación profesional ante el teletrabajo subordinado”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 11, núm. 4, octubre-diciembre de 2023, p. 309. Disponible en https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/1364 (acceso noviembre 2025)

que permitan aprovechar mejor los beneficios medioambientales indirectos del trabajo a distancia.

- Promover las formas de movilidad ecológica o los desplazamientos colectivos de las personas trabajadoras.
- Incentivar las fórmulas de trabajo a distancia plena (cuando la tasa del mismo sea mayor al 85%) de tal modo que se limiten los desplazamientos de ida y vuelta al trabajo, lo cual resultaría especialmente ventajoso ante el fenómeno de relocalizaciones de las personas en entornos rurales, periurbanos o lejanos.
- Incrementar, a cargo de las empresas, las posibilidades de alojamiento de las personas trabajadoras cerca del lugar de trabajo.³⁷
- Ofrecer un servicio atractivo de transporte colectivo por parte de las empresas.
- Promover el cierre de las sedes físicas de la empresa durante alguna jornada laboral durante la semana para facilitar que las personas trabajadoras no tengan que desplazarse.

En definitiva, como señala MIÑARRO, *el teletrabajo no es, por sí mismo y en términos generales, empleo sostenible, puesto que ello dependerá de las condiciones en las que se preste, así como de si resulta más rentable o no desde el punto de vista medioambiental que el trabajo presencial*.³⁸ De este modo, solamente si se adopta un trabajo a distancia que tenga en consideración la mejora en el impacto medioambiental de la actividad realizada en este régimen frente al trabajo presencial podrá concluirse sobre sus beneficios.

Para finalizar este apartado cabe concluir señalando que mediante la adopción de alguna de las medidas propuestas en el informe ADEME las empresas obtendrían, directamente, beneficios en la gestión de su mano de obra al rediseñar sus lugares de trabajo, o cerrar en algunos momentos sus instalaciones.

37. Algo que, si bien por motivos distintos, ya se experimentó con la revolución industrial. Véase, ENGELS, Frederick, *The housing question*. Progress Publishers. Moscú, 1970 (tercera edición) especialmente p. 49. Igualmente, puede consultarse sobre el particular DUQUE SEPÚLVEDA, Juan Sebastián, *Confort e Higiene. Historia de la vivienda obrera durante la revolución industrial*. Universidad Nacional de Colombia, 2015. Disponible respectivamente, en: Disponible respectivamente su: <https://ycl.org.uk/wp-content/uploads/2023/08/C13-Engels-The-Housing-Question-1st-Printing.pdf> e https://issuu.com/juansebastianduquesepulveda/docs/capitulos_tg_issuu/36 (acceso noviembre 2025)

38. MIÑARRO YANINI, Margarita, “Digitalización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿Es verde el teletrabajo?” *Noticias CIELO*, n. 9, 2021, p. 4.

Para implementar otras resultaría necesario, nuevamente, la intervención de la administración mediante el ofrecimiento de ventajas económicas a las empresas que las pusiesen en práctica.

1.3 Actuaciones en materia de jornada de trabajo

Al igual que en el caso del trabajo a distancia, la modificación de la jornada de trabajo se ha propuesto como mecanismo útil en la lucha contra el cambio climático. Según se recoge en “Worktime Reduction as a Solution to Climate Change: Five Scenarios Compared for the UK”,³⁹ recientes estudios destacan que la reducción del tiempo de trabajo puede tener, además de beneficios sociales y económicos, ventajas medioambientales, al conseguir reducir el uso de energía en un 16% disminuyendo en un 20% el tiempo de trabajo lo que, en vista de que la mayoría de la energía globalmente consumida proviene de fuentes que emiten gases de efecto invernadero, resulta beneficioso para el medioambiente.

El referido estudio analiza los resultados medioambientales de cinco opciones relativas a la reducción del tiempo de trabajo: fines de semana de tres días, libranza los miércoles, reducción de la jornada diaria, incremento de las vacaciones, y un quinto escenario en el que la reducción del tiempo de trabajo es eficientemente gestionada por las empresas para minimizar las instalaciones empresariales. Como punto de partida, el estudio precisa que en determinados sectores una eventual reducción del tiempo de trabajo de las plantillas no se traducirá en una disminución de la actividad económica. Así, sectores como el sanitario, agrícola, recogida de residuos, educación, entre otros, no se verían afectados por estas medidas, como tampoco sucedería en el caso de los sectores dedicados al ocio o al comercio, en los que se procurará atender la previsible mayor demanda de sus servicios como consecuencia del incremento del tiempo de ocio de la ciudadanía lo que, contrariamente al efecto deseado, podría contribuir a un aumento de uso de energía. Desde el punto de vista de la actividad empresarial, en el referido trabajo se destacan las ventajas medioambientales de las aminoraciones de tiempo de trabajo si bien, en realidad, se trata más bien de la disminución de la actividad empresarial, o de la reducción de los espacios donde llevar a cabo esta actividad al gestionar la mano de obra de una manera más flexible.

Sin embargo, por lo que se refiere a las implicaciones medioambientales de las reducciones de tiempo de trabajo desde la perspectiva de las personas trabaja-

39. KING LEWIS C., VAN DEN BERGH Jeroen, *Ecological Economics*. Volumen 132, Febrero 2017. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2016.10.011> (acceso noviembre 2025)

doras, se concluye que éstas podrían conducir a un incremento de la emisión de gases de efecto invernadero como consecuencia del hecho de que las personas trabajadoras ocuparían más tiempo llevando a cabo actividades energéticamente más intensivas, como el trabajo doméstico, asistencia a actividades culturales o hobbies, o, cabría añadir, realizando más desplazamientos o desplazamientos más largos. De este modo, se recogen datos que indican que por cada punto de reducción de tiempo de trabajo se incrementa en un 0,06% el aumento de uso energético.⁴⁰ Por otra parte, el estudio plantea otro escenario con relación a la reducción del tiempo de trabajo y su impacto en las costumbres de la ciudadanía.⁴¹ Se trata de la posibilidad de que, al disponer de más días consecutivos de tiempo libre, las personas decidan residir fuera de los núcleos urbanos -probablemente más cercanos a sus puestos de trabajo- provocando un incremento en la duración de los trayectos desde el domicilio al lugar de trabajo.

En el balance medioambiental de la reducción del tiempo de trabajo, con la consiguiente disminución de consumo de energía al pasar menos tiempo en las oficinas pero que, invariablemente, conlleva a incrementar el consumo de energía en otros lugares -sea el propio domicilio o lugares de ocio- el estudio destaca que, dada la intensidad de uso energético en los diversos sectores de la economía, no existe un efecto compensatorio completo, pudiendo apreciarse significativas diferencias en materia de impacto medioambiental en función del diseño de las políticas a reducir el tiempo de trabajo. De este modo, considerando el ahorro de consumo energético experimentado por las empresas, los mejores escenarios desde un punto de vista medioambiental consistirían en alcanzar la jornada semanal de cuatro días, ya fuese incrementando el descanso semanal a tres días o introducir un día de libranza durante la semana, o la rotación del personal en los puestos de trabajo, de manera que no todo él estuviese presencialmente en la empresa en los mismos períodos.⁴²

Desde el punto de vista de las posibilidades de reducción del impacto medioambiental por parte de las personas trabajadoras, el objetivo pasaría por reducir los desplazamientos (ya sea en número o en distancia) al lugar de trabajo, ya que con ello se conseguiría disminuir la emisión de gases de efecto in-

40. *Ibidem*, p. 128

41. En cualquier caso, el documento no analiza esta variable como consecuencia de la dificultad de analizar este efecto secundario del acortamiento del tiempo de trabajo.

42. Sobre el particular, comentado la sentencia de la Audiencia Nacional 180/2021, de 27 de julio, véase MIÑARRO YANINI, M. “El desafío de la transición verde y la digitalización del trabajo: los sistemas de «hot desk»” *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2021 (463)

vernadero. Evidentemente, concentrar la jornada laboral semanal en cuatro días -con o sin reducción de tiempo de trabajo- podría servir a dicha finalidad. Sin embargo, tal y como ha quedado expuesto, esto podría provocar un incremento de los desplazamientos de las personas que, al disponer de más tiempo libre, podrían optar por realizar viajes más largos, o incluso aquellos que de otro modo no realizarían, durante esos períodos de ocio. Este problema, sin embargo, no se suscita en los casos de jornada continua, cuya implementación podría facilitar el objetivo de reducir emisiones como consecuencia de los desplazamientos hacia y desde el lugar de trabajo.

1.4 Actuaciones en materia de retribución

Desde la regulación de los componentes retributivos de la relación laboral se puede, igualmente, contribuir a la lucha contra el cambio climático. Así, por ejemplo, fomentando económicamente los desplazamientos sostenibles de las plantillas mediante complementos retributivos. El empleo de medios de transporte no -o menos- contaminantes, la utilización compartida de los vehículos particulares o la promoción del uso de los vehículos de empresa o del transporte público, podrían colocarse como objetivos de esta política retributiva, sobre todo teniendo en cuenta que la población trabajadora parece mostrarse menos dispuesta a asumir de *motu proprio* cambios en la movilidad al trabajo.⁴³

En esta línea de intervención, debería potenciarse que el grado de participación e implicación de las personas trabajadoras con los objetivos medioambientales marcados por las empresas se incluyan en la valoración de las primas, bonus o variables por desempeño que pudieran tener previstas las empresas valorando aspectos más subjetivos de los comportamientos seguidos por las personas trabajadoras. Téngase en cuenta que la incorporación sobrevenida de estos criterios de valoración para el reconocimiento de primas por desempeño ha sido avalada por el Tribunal Supremo en su sentencia, Sala de lo Social, de 26 junio 2018 (rec. 152/2017) frente al criterio mantenido por la Audiencia Nacional en su sentencia número 55/2017, de 21 abril, que consideró que dicha medida excedía del ejercicio del *ius variandi* empresarial, suponiendo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al entender que las activida-

43. Así se desprende del estudio *Análisis de las percepciones y actitudes de las personas trabajadoras ante el cambio climático*, (ISTAS-CC.OO.) cit. p. 29.

des recogidas en el “plan sabemos cuidarnos”⁴⁴ implantado por la empresa, si bien resulta elogiable su promoción, *son de todo punto ajenas a las actitudes y habilidades empleadas en la consecución de objetivos de ventas*, incluyendo actividades que afectan incluso a hábitos de la vida privada de las personas trabajadoras al desempeñarse, parte de ellas, fuera de las horas de trabajo. Girando la controversia en torno a los conceptos a valorar a la hora de determinar la procedencia de los complementos *variable por desempeño y bonus de oficinas* previstos en el convenio colectivo de aplicación, y teniendo en cuenta que éste no fijaba una definición previa de las circunstancias y condiciones que hubieran de reunirse para su obtención,⁴⁵ el Tribunal Supremo concluye que *se hace muy difícil afirmar que se hubiera producido una modificación unilateral del propio complemento- y, por ende, del sistema retributivo- que altere su equilibrio y que contravenga lo dispuesto en el convenio o, en su caso, constituya una modificación sustancial de condiciones*.

Estas iniciativas, mediante las cuales se daría valor a los esfuerzos de las personas trabajadoras en favor de la transición ecológica, las motivarían a adoptar comportamientos sostenibles, contribuyendo a transformarlas en motores de la lucha contra el cambio climático.

Por otra parte, las actuaciones en materia retributiva para facilitar la lucha contra el cambio climático no pueden quedarse en tales iniciativas. La compensación de parte de la jornada en tiempo libre, en lugar de económicamente, podría coadyuvar a esta misma finalidad. Es esta una medida no desconocida por la normativa laboral española que, en materia de horas extraordinarias, apuesta por su compensación preferente en tiempo de descanso en lugar de por salario (art. 35.1 del E.T.) En esta modalidad retributiva coincidirían, además, tres finalidades ya que, de una parte, nos encontraríamos con la finalidad primigenia de esta forma de retribución, que no es otra que la protección de la salud de los trabajadores; de otra, la de facilitar la conciliación de vida laboral y personal; y, finalmente, la relativa a la protección del medioambiente, al evitar desplazamientos al centro de trabajo. Obviamente, un eventual fomento de esta modalidad retributiva debería garantizar en todo caso un nivel salarial que garantizase el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas.

44. Entre las que se indica la realización de, al menos una, de varias actividades, entra las que se incluye la recogida de cartón.

45. Lo único que se declara acreditado es un listado, no exhaustivo, de aspectos que, hasta la fecha, la empresa había venido teniendo en cuenta para el reconocimiento de ambos complementos, a través de evaluaciones efectuadas por la propia empresa.

La opción que se plantea consiste, pues, en fomentar la opción de elegir menos tiempo de trabajo en lugar de subidas salariales como forma retributiva, alterando la filosofía mayoritaria presente hoy día que conduce a convertir los incrementos de productividad laboral en aumento de ingresos, y sustituyéndola por la reducción del tiempo de trabajo como forma de compensación del trabajo realizado. Supondría, pues, traducir la mayor productividad en más tiempo de ocio en lugar de en mayores emolumentos. En caso de que las encuestas efectuadas se adecúen a la realidad, se podría aprovechar la tendencia de la ciudadanía, que parece mostrarse favorable a incentivar la adopción de medidas medioambientales por parte de las empresas y desea más facilidades de conciliación de vida laboral y personal.⁴⁶

1.5 Otras actuaciones en materia de modificación de las condiciones de trabajo

La gestión flexible de la mano de obra vertebrará otra columna que sirve para sustentar un Derecho del trabajo dirigido a promover la lucha contra el cambio climático. Si los efectos de la flexibilidad en materia de trabajo a distancia y jornada de trabajo ya se han analizado, cabe destacar que no son éstas las únicas instituciones jurídicas cuya flexibilización podría permitir avanzar en el cuidado del medioambiente.

Dado que uno de los aspectos en los que la normativa laboral puede intervenir para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero es la movilidad de las plantillas, al girar ésta todavía en torno al uso masivo del vehículo privado, la flexibilización en el régimen de movilidad geográfica a instancias de la persona trabajadora podría coadyuvar a aquella finalidad. En este sentido, cabría facilitar la posibilidad de realizar permutas de centro de trabajo que permitan una mayor proximidad de las plantillas a sus centros de actividad, reduciendo los desplazamientos, así como favorecer la consideración de criterios medioambientales, con preferencia a otros, en caso de que la empresa tenga que adoptar medidas de movilidad geográfica de parte de la plantilla.

46. En este sentido, *Crise et transition écologiques : quels impacts sur le travail ?*. Encuesta realizada por el Instituto Elabe para la Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic). Disponible en

<https://www.unedic.org/publications/crise-et-transition-ecologiques-quels-impacts-sur-le-travail> (acceso noviembre 2025)

Igualmente, cabría favorecer la ubicación temporal de las personas trabajadoras en otros centros de trabajo más próximos a sus lugares de residencia.

Por otra parte, una gestión flexible del horario de trabajo podría, igualmente, aprovechar para reducir en consumo energético y, en consecuencia, combatir la contaminación. En este sentido, junto a la promoción de la jornada continuada frente a la partida, a la que ya se ha hecho referencia, y que tendría como efecto reducir los desplazamientos de los trabajadores, la adecuación del horario de trabajo a los períodos de iluminación natural favorecería hipotéticamente la reducción de consumo energético.⁴⁷ Iniciativas sobre el horario de trabajo como consecuencia del cambio climático ya se han adoptado desde la vertiente de la gestión del impacto de este sobre las condiciones de trabajo, al promover la inactividad laboral en casos de temperaturas extremas u otros fenómenos climatológicos que desaconsejen la realización de ciertas actividades como medida de protección de la salud laboral.⁴⁸ En este caso, se trataría de adoptar una visión del horario de trabajo proactiva en favor de la lucha contra el cambio climático mediante la reducción del consumo de energía.

1.6 Elaboración de planes de actuación contra el cambio climático

Las actuaciones a desarrollar para ayudar a combatir el cambio climático desde las opciones que pueden implementarse desde el Derecho del trabajo van a depender enormemente de la concreta situación de la empresa en cuestión. Situación que no solamente dependerá del sector de actividad de que se trate -lo que, por ejemplo, podría afectar a la posibilidad de favorecer el trabajo a distancia- sino también como consecuencia de múltiples factores tales como, entre otros, por ejemplo, su ubicación -en centros urbanos bien comunicados por transporte público o en lugares alejados-, las posibilidades de disfrutar de luz

47. Lógicamente ello dependería si las concretas condiciones de los lugares de trabajo o actividad productiva permitiesen aprovechar esa luz natural.

48. Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, introduciéndose una nueva disposición adicional sobre condiciones ambientales en el trabajo al aire libre. En ella recoge la posibilidad de adoptar, como medida preventiva, *la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.*

natural en las oficinas, o la posibilidad de que el personal pueda rotar en los puestos de trabajo.

Estas circunstancias deberían ser tenidas en cuenta por todas las empresas a la hora de considerar las acciones a emprender para proteger al medioambiente, siendo deseable que se impulsase la elaboración de planes de actuación contra el cambio climático en las organizaciones productivas. Esta medida, impulsada ya desde la negociación colectiva en ciertas empresas⁴⁹ o sectores,⁵⁰ tendría la ventaja de recoger las herramientas de evaluación de los riesgos medioambientales originados por la actividad productiva de las empresas y las medidas para su eliminación o, en el peor de los casos, la reducción de su impacto. Por el contrario, impulsar una obligación de estas características se sumaría a las crecientes cargas a asumir por las empresas, que, junto con la necesaria elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales, deberán contar con un plan de igualdad si suman cincuenta o más personas trabajadoras, una planificación de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI cuando se trate de empresas de más de cincuenta personas trabajadoras; o la creación de un registro retributivo y de un registro de jornada.

Tomando en consideración que todas las empresas pueden contribuir a reducir la emisión de gases de efecto invernadero y velar por un medioambiente lo más saludable posible, tales planes de actuación deberían exigirse a la totalidad de las empresas pudiéndose contribuir, desde la administración, a la elaboración de guías que pudiesen orientar en su confección y desarrollo, tal y como se ha hecho con, por ejemplo, la obligación empresarial de llevar un registro retributivo.⁵¹

En la preparación de estos planes resultará imprescindible recabar información y opinión de las personas trabajadoras a través, en su caso, de sus representantes, para lo cual debe asegurarse que la información fluya adecua-

49. Por ejemplo, convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA (B.O.E de 30 octubre 2023) en cuyo artículo 59 se prevé la elaboración de un Plan de Gestión Ambiental en cada centro de trabajo.

50. Es el caso del IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, 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 (B.O.E. de 26 agosto 2022), en el que se prevé el desarrollo de las políticas medioambientales propuestas en la elaboración de diversos proyectos que puedan contribuir a introducir mejoras en este ámbito.

51. Disponible en <https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm> (acceso noviembre 2025)

damente en ambos sentidos, garantizando unas condiciones de transparencia que faciliten la adopción de medidas eficaces. Por lo que se refiere al contenido de estos planes, los mismos deberían incorporar una evaluación del impacto medioambiental de las actividades desarrolladas por las empresas que permitan identificar los diversos ámbitos de posible actuación. Tras la correspondiente propuesta de acciones para eliminar o reducir dicho impacto, los planes deberían establecer algún mecanismo de seguimiento y control dirigidos a reforzar la eficacia de las medidas adoptadas. La negociación colectiva de carácter sectorial -junto las posibles intervenciones administrativas en la materia, como ha quedado dicho- podría servir de instrumento facilitador para la elaboración de estos planes.

1.7 Medidas dirigidas a garantizar la eficacia de los criterios y obligaciones medioambientales implantados

A) Medidas de control y seguimiento. Como acaba de apuntarse, la defensa de la eficacia de las medidas propuestas en materia medioambiental pasa por la necesidad de establecer herramientas de control y seguimiento de las diversas acciones desarrolladas. Una vez más podría seguirse el ejemplo proporcionado por la negociación colectiva. En ella se pueden encontrar diversas opciones que pasan por atribuir responsabilidades en materia ambiental a las estructuras de representación de la plantilla ya existentes -bien los específicos en materia de seguridad y salud, bien los generalistas- o crear nuevos órganos, como comités de competencia mixta en materia de salud y medioambiente o delegados medioambientales. En todo caso, resulta imprescindible a que a dichos órganos se les dote de formación y medios adecuados para el desempeño de sus funciones, lo que no parece estar siendo la tónica general.⁵² La exigencia normativa de estos órganos contribuiría a paliar la deficiencia que puede apreciarse en la incipiente regulación convencional de los mismos. Por otro lado, al igual que sucede con la propuesta de generalización de planes medioambientales, la creación de estos órganos incrementará las cargas administrativas de las empresas, no hace tanto aumentadas para algunas de ellas con la obligación de contar con responsables, encargados y delegados de protección de datos.

52. ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel”, *cit.*, p. 97 y ss.

Además de explorar esta iniciativa, deberían fomentarse los canales de denuncia en las empresas, dado que, tal y como se comienza señalando en la exposición de motivos de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, la colaboración ciudadana resulta indispensable para la eficacia del Derecho. Como señala la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), los sistemas de denuncia, que suelen configurarse mediante la creación de buzones internos – generalmente online- son un instrumento a través de los cuales las personas trabajadoras puedan poner de manifiesto la comisión de actos o conductas contrarios a la ley o al convenio colectivo dentro de las compañías o en la actuación de terceros que contraten con ellas. La AEPD admite la conformidad de la puesta en marcha de estos sistemas con la normativa de protección de datos siempre que se informe a los trabajadores de la existencia del canal de denuncias y del tratamiento de los datos que conlleva la formulación de una denuncia; se respete el principio de proporcionalidad y se limite la finalidad de las denuncias a supuestos en que los hechos o actuaciones tengan una efectiva implicación en la relación entre la empresa y el denunciado, sin que la información obtenida por esta vía pueda usarse con una finalidad distinta a la prevista para la puesta en marcha del sistema; se protejan los datos del denunciante; se limite el acceso a la información a quienes desarrollen las funciones de control interno y de cumplimiento o al encargado del tratamiento designado a tal efecto; se garantice la adecuada conservación de los datos exclusivamente durante el tiempo necesario para la investigación de los hechos, debiéndose, en todo caso, suprimirse transcurridos tres meses desde su introducción en el sistema de denuncias; y se garanticen los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición del denunciado, sin que ello implique revelar la identidad del denunciante.⁵³

- B) Medidas coercitivas: el régimen disciplinario y sancionador. Actuar sobre el régimen disciplinario y sancionador puede contribuir igualmente a fomentar la lucha contra el cambio climático. Si bien es cierto que sería deseable que las conductas medioambientalmente más sostenibles fuesen seguidas de forma voluntaria por las personas, como consecuencia de su concienciación medioambiental, la coerción a

53. AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS (AEPD) *La protección de datos en las relaciones laborales*, 2021. p. 32 y ss. Disponible en <https://www.aepd.es/documento/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf> (acceso noviembre 2025)

través de la sanción puede servir a reforzar el cambio cultural que se nos está exigiendo a todos. Desde la lógica preventiva que inspiraría todas las actuaciones relacionadas con las obligaciones laborales que pudieran establecerse en materia de protección medioambiental, la coerción mediante la puesta en marcha del aparato sancionador supondría un fracaso. Sin embargo, en el mundo del Derecho es imposible prescindir del elemento sancionador para garantizar la eficacia de la norma y puede contribuir, sin duda, a modificar patrones culturales al servir como herramienta disuasoria.

De este modo, debería empezar a incorporarse expresamente en los códigos de conducta dirigidos a las plantillas de las empresas las obligaciones, formuladas de la manera más concreta que sea posible, de los trabajadores en esta materia, tipificando su incumplimiento como infracciones en el régimen disciplinario lo que, hasta la fecha, parece ser muy poco usual.⁵⁴

Por otra parte, dado que en algunas ocasiones las empresas reaccionan amenazando con adoptar medidas disciplinarias a quienes realicen manifestaciones cuestionando el respeto medioambiental de las organizaciones productivas en las que prestan servicios,⁵⁵ y dado el dificultoso deslinde entre los derechos de información y libertad de expresión frente al deber de buena fe derivado del contrato de trabajo, no estaría de más que la normativa laboral se refiriese expresamente a la nulidad de las decisiones empresariales en represalia por tales manifestaciones. E igualmente debería suceder con la objeción de conciencia por motivos climáticos, fijando expresamente los derechos y límites dentro de los cuales cupiera defender las decisiones en la esfera laboral de las personas trabajadoras por estos motivos, situación respecto de la cual cabe encontrar ya algunos ejemplos.⁵⁶ Convendría, en este sentido, y frente a la inter-

54. ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel”, *cit.* p. 101, donde señala que son muy pocos los convenios donde figura dicho contenido incluido dentro de las obligaciones de las personas trabajadoras y, cuando lo hacen, suele venir vinculado a la actividad realizada por la empresa o a las tareas que asumen determinadas personas empleadas en ciertos puestos.

55. Así, por ejemplo, en el caso de Amazon. <https://www.theguardian.com/technology/2020/jan/02/amazon-threatened-fire-employees-speaking-out-climate-change-workers-say#:~:text=Amazon%20threatened%20to%20fire%20employees%20for%20speaking%20out%20on%20climate%2C%20workers%20say,-This%20article%20is&text=Amazon%20has%20threatened%20to%20fire,the%20retail%20giant%20have%20revealed>. (acceso noviembre 2025)

56. <https://cadenaser.com/nacional/2023/10/19/su-plan-de-viaje-era-emitir-400-kilos-de-dioxido-de-carbono-frente-a-las-35-toneladas-la-historia-de-un-investigador-que-fue-despedido-de-su>

pretación restrictiva mantenida hasta el momento por los tribunales respecto de las posibilidades de desobedecer las órdenes e instrucciones empresariales, reconocer a las personas trabajadoras un derecho genérico a la desobediencia ante decisiones medioambientalmente injustas, atribuyéndoles la condición de *ciudadanos medioambientales*, con capacidad de oponerse a órdenes empresariales que supongan un riesgo para el medioambiente.⁵⁷

Por otra parte, el establecimiento de las obligaciones empresariales en materia medioambiental debería ir acompañado del correspondiente cuadro de sanciones disuasorias en caso de su incumplimiento, sin perjuicio de la obligación, en su caso, de reparar el daño eventualmente causado.

2. MEDIDAS DE GESTIÓN LABORAL DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Como se ha señalado al inicio de este estudio, junto a las medidas que el Derecho del trabajo puede facilitar para luchar contra el cambio climático cabe reflexionar en torno a las medidas que, desde el ámbito de la normativa laboral, se pueden facilitar para la gestión del impacto del cambio climático en las condiciones de trabajo partiendo de la filosofía inspiradora de la normativa laboral, que no es otra que la protección de los intereses de los trabajadores.

Desde esta perspectiva de gestión del impacto medioambiental en las relaciones de trabajo, el cual se ha visto incrementado como consecuencia del cambio climático, y de cómo la normativa laboral se ha tenido que ir adaptando al nuevo contexto, no son pocos los ejemplos que cabe encontrar. Así ha sucedido desde la perspectiva de la salud y seguridad de los trabajadores, relativa a la cual puede traerse a colación el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, donde se contempla la posibilidad de adoptar, como medida preventiva, *la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora*.

No son los aspectos relacionados con la salud los únicos a los que procede referirse cuando se aborda la cuestión medioambiental desde la perspectiva de su gestión. En este sentido, cabe referirse a las medidas que se están

-trabajo-por-no-llegar-a-tiempo-cadena-ser/ (acceso noviembre 2025)

57. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., “Derechos de los trabajadores ante órdenes medioambientalmente injustas”. *Revista de Derecho Social*, n. 78/2017, p. 57 y ss.

impulsando por la administración en virtud de los Convenios de Transición Justa⁵⁸ y los Acuerdos Marco para una Transición Justa,⁵⁹ cuyo objetivo prioritario consiste en la reactivación económica mediante el desarrollo alternativo de las comarcas mineras y afectadas por el cierre de centrales térmicas, mediante los que se procura lograr su transformación estructural, recuperación económica y el bienestar social, a través del mantenimiento del empleo en los territorios afectados y su dinamización económica e industrial, procurando la fijación de población en los territorios rurales o en zonas con instalaciones térmicas o nucleares en cierre.⁶⁰

2.1 Medidas alternativas a la extinción o suspensión de los contratos de trabajo

Considerando que el cambio climático y factores medioambientales pueden provocar, directa⁶¹ e indirectamente,⁶² la pérdida permanente o temporal de ciertos empleos -sin descartar que pueda generar otros nuevos, lo que también se analiza en otro de los capítulos de esta monografía- debe dotarse a la normativa laboral de herramientas suficientes para hacer frente a esta situación. De este modo, si *los cambios provocados por los efectos del*

58. El artículo 28 de Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, dispone, en su apartado primero, que en el marco de la Estrategia de Transición Justa se suscribirán convenios de transición justa *con el objeto de fomentar la actividad económica y su modernización, así como la empleabilidad de trabajadores vulnerables y colectivos en riesgo de exclusión en la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono, en particular, en casos de cierre o reconversión de instalaciones.*

59. Hasta la fecha se han firmado dos acuerdos de este tipo: el Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y el Desarrollo Sostenible de las Regiones Mineras 2019-2027 y el Acuerdo para una Transición Energética Justa para Centrales Térmicas Cerradas.

60. Mientras los acuerdos sectoriales son acuerdos tripartitos, negociados en el ámbito estatal y centrados en empresas y trabajadores, los convenios de transición se suscriben entre órganos de las administraciones públicas, pudiendo participar empresas, organizaciones de los sectores empresariales, organizaciones sindicales, universidades, centros educativos, asociaciones y organizaciones ambientales no gubernamentales y demás entidades interesadas o afectadas, focalizándose en el territorio.

61. Cierre de estaciones de esquí por falta de nieve; prohibición de realizar actividades extractivas por contaminación de ríos o mares; acortamiento de campañas agrícolas por factores climáticos y medioambientales, imposibilidad de acceso al lugar de trabajo por inundaciones o cortes de carretas ocasionados por deslaves...

62. Cabe pensar, en este sentido, en las reducciones de plantilla como consecuencia del incremento del precio de las materias primas y energía como consecuencia del cambio climático.

*cambio climático y las estrategias para su mitigación pueden acabar por afectar a un importante número de puestos de trabajo y sectores, bien porque despidan a las personas que los ocupan, bien porque se modifiquen sus condiciones laborales fijadas individual o colectivamente, o porque hayan de ser reubicados en otro punto geográfico,*⁶³ el derecho debe facilitar instrumentos para que estos impactos resulten lo menos perniciosos posible para el conjunto de las personas trabajadoras.

Con el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se introdujo en nuestro ordenamiento jurídico el denominado mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (art. 47 bis del ET), un nuevo tipo de expediente de regulación temporal de empleo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con mayores exoneraciones que las modalidades clásicas de ERTE y con la peculiaridad de que la posibilidad de solicitarlo ha de ser activada por el Consejo de Ministros. Este mecanismo de suspensión de empleo podría ser activado en caso de que factores medioambientales impidiesen temporalmente la actividad productiva.

En todo caso, debería potenciarse la posibilidad de la adopción preferente de medidas de flexibilidad interna frente a medidas extintivas o suspensivas de los contratos de trabajo. En este sentido, resultaría conveniente recuperar la previsión legal contenida en el artículo 21 del anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia, que proporcionaba preferencia expresa al trabajo a distancia, cuando resulte técnica y razonablemente posible, frente a las medidas de suspensión y reducción de jornada en casos de *fuerza mayor empresarial* por razones de protección medioambiental (*fuerza mayor medioambiental*)⁶⁴ De este modo, el recurso al teletrabajo se aplicaría no solamente en casos de, en términos del referido anteproyecto de ley, *fuerza mayor familiar*, pues así está previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, sino que comprendería también a los casos en los que la actividad productiva se viese afectada por razones medioambientales, adoptando un concepto de fuerza mayor más “generoso” que el recogido en el Código Civil, sin que se requiriera el carácter de “extraordinario e imprevisible” del fenómeno impositivo de la actividad productiva.

63. ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “La lucha contra el cambio ...”, *cit.*, p. 111.

64. MIÑARRO YANINI, Margarita, “Digitalización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿Es verde el teletrabajo?”, *cit.*, p. 2 y 3, donde sostiene que su mantenimiento en el texto normativo se frustró debido a la presión de las empresas, reticentes a esta figura por temor a las peticiones que pudieran formularse con fundamento en la misma.

2.2 Medidas dirigidas al mantenimiento del empleo

Al margen de las medidas contenidas en los Convenios de Transición Justa y los Acuerdos Marco para una Transición Justa, cabe referirse a medidas a adoptar de forma preventiva, esto es, antes de que se verifique impacto alguno en los empleos de las personas trabajadoras. Se propone, pues, una anticipación al impacto de la situación medioambiental en los empleos. Semejante anticipación solamente es posible, desde mi punto de vista, fomentando la formación de las personas trabajadoras incrementando, de este modo, su *empleabilidad* así como el mantenimiento de sus puestos de trabajo.

Enlazaría este tipo de medidas con la política de *flexiguridad* fomentada desde la Unión Europea y que en España se tradujo durante mucho tiempo, al hilo de políticas neoliberales, en una implementación que simplemente favoreció la flexibilidad y la precariedad de las relaciones laborales. En efecto, mediante la formación se facilitaría el éxito de las *transiciones* en la vida de las personas a la que se dirigen, en su concepción, las políticas de *flexiguridad*.⁶⁵ La formación en competencias digitales, en la reducción del impacto medioambiental de la actividad humana, en los nuevos nichos de empleo que suponen los empleos “verdes” que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente, ya sea en los sectores tradicionales o en nuevos sectores emergentes, etc., estos y otros contenidos, que cabría incluir en un ciclo de adaptación al desafío medioambiental, pueden contribuir tanto a preparar a las personas trabajadoras para hacer frente a los retos que para su empleo puede revestir el factor medioambiental, reduciendo su vulnerabilidad a este factor, como a transformarlas en agentes promotores de la lucha contra el impacto de las acciones humanas en el medioambiente.

65. Dentro de la cual la flexibilidad *no se limita a la mayor libertad de las empresas para contratar o despedir y no implica que los contratos por tiempo indefinido hayan quedado obsoletos. Alude a la progresión de los trabajadores hacia mejores empleos, a la «movilidad ascendente» y al desarrollo óptimo del talento. Asimismo, la flexibilidad es característica de una organización del trabajo flexible, capaz de responder rápida y eficazmente a nuevas necesidades y de dominar las capacidades necesarias para aumentar la producción, y es la que facilita la conciliación del trabajo y las responsabilidades privadas. Mientras que, por otro lado, la seguridad no sólo se alude a la seguridad de conservar el propio puesto de trabajo: se trata de equipar a las personas con las capacidades que les permitan progresar en su vida laboral y ayudarlas a encontrar un nuevo empleo.* Comunicación de la Comisión *Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad* (COM(2007) 359 final, p. 5.

III. UN DERECHO DEL TRABAJO CON PERSPECTIVA MEDIOAMBIENTAL PARA PROMOVER EL NECESARIO CAMBIO CULTURAL

La Constitución Española recoge, en su artículo 45, la preocupación por la protección del medioambiente fruto de una sensibilidad en torno a la ecología que ha evolucionado en paralelo al deterioro ocasionado en nuestro entorno y los desafíos que éste conlleva, incorporando, como una de las más ambiciosas aspiraciones del constituyente, el derecho a disfrutar de un medioambiente adecuado para el desarrollo de la persona.⁶⁶ Por este motivo, el Tribunal Constitucional declaró, en su sentencia 64/1982, de 10 de diciembre, que la explotación al máximo de los recursos naturales -el aumento de la producción a toda costa- no puede considerarse como objetivo primordial, *sino que se ha de armonizar la «utilización racional» de esos recursos con la protección de la naturaleza, todo ello para el mejor desarrollo de la persona y para asegurar una mejor calidad de la vida*, lo que, configurado con una naturaleza de carácter ambivalente, como derecho y como deber,⁶⁷ se vincula con la dignidad de la persona como valor constitucional transcendente (STC 102/1995, de 26 de junio) siendo que *el carácter complejo y polifacético propio de las cuestiones relativas al medio ambiente hace que éstas afecten a los más variados sectores del ordenamiento jurídico* (STC 64/1982), pudiendo concluirse que pocos principios rectores de la política social y económica requerirán un mayor esfuerzo para su realización y serán tan relevantes para el bienestar de las generaciones futuras.⁶⁸

Como derecho patrimonial de la ciudadanía,⁶⁹ en la vertiente social del ordenamiento jurídico y, dentro de ella, de las disposiciones de la normativa

66. En este sentido, *Sinopsis al art. 45 C.E.* realizada por ELOLA-OLASO, Fernando Galindo (2010) y actualizada por RASTROLLO RIPOLLÉS, Alejandro (2017). Disponible en: <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=45&tipo=2> (acceso noviembre 2025)

En este documento se deja constancia del carácter innovador que supuso la recepción de la protección del medioambiente en nuestra Constitución. Sobre esta característica se pronuncia igualmente RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER en “Trabajo y medio ambiente”, *cit.*, p. 103.

67. El art 45 C.E. así lo proclama, en su apartado primero, al señalar que todos tienen *el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo*.

68. Sinopsis al art. 45 C.E. *cit.*

69. *Ibidem*. Igualmente, destacando la definición en clave subjetiva del derecho medioambiental, RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, “Trabajo y medio ambiente”, *cit.*, p. 103

laboral en materia individual que es de la que se ocupa este texto, el carácter de derecho/deber a la tutela medioambiental afecta no solamente a quienes contratan y son contratados, sino que implica igualmente a los poderes públicos en la medida en que la Constitución, en su artículo 45.2, les impone la obligación de velar 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. Entre tales poderes, cabe destacar el legislativo, pues, aunque la protección del medioambiente no se regula, dada su ubicación sistemática en el texto constitucional, como un derecho fundamental, sí informará la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos, al aparecer recogido dentro de los principios rectores de la política social y económica (art. 53.3 CE)

El reconocimiento constitucional de este derecho/deber, de alcance general, justificaría la adopción de un Derecho del trabajo creado, interpretado y aplicado con perspectiva medioambiental. Legisladores, ciudadanos en todas sus dimensiones productivas (personas trabajadoras -de forma dependiente o por cuenta propia- y empleadoras) y miembros de la judicatura, son todos ellos deudores de seguridad respecto del medio ambiente, por lo que deberían (deberíamos) empezar a tomar seriamente en consideración esta perspectiva medioambiental en la regulación, interpretación y gestión de los procesos productivos,⁷⁰ de la misma manera que se está implementando la perspectiva de género en este ámbito. En esta línea dirigida a *ecologizar el derecho*⁷¹ se ha defendido la existencia de un principio *in dubio pro natura* que contribuiría a materializar los valores que dan ropaje normativo a ideales éticos que la sociedad ha consensuado como deseables, cristalizándose en los principios que orientan la vida de la comunidad, y que han pasado a ser la piedra angular de la construcción jurídica de los Estados.⁷² Por otra parte, dado que las normas sobre

70. Lo que requerirá cohonestar los objetivos sociales y los ecológicos pues si bien en buena parte pueden coincidir, presentan contradicciones. RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “Trabajo y medio ambiente”, *cit.*, p. 102 y 103.

71. SERRANO, José Luis, *Ecología y Derecho. Principios de Derecho Ambiental y Ecología Jurídica*. Granada. Comares, 1992, p. 220-221.

72. OLIVARES, Alberto y LUCERO, Jairo, “Contenido y desarrollo del principio in dubio pro natura. Hacia la protección integral del medioambiente” *Ius et Praxis* vol. 24 n. 3. 2018, p. 3. En este texto se identifica el principio *in dubio pro natura* como *estándar de comportamiento para todas las personas -en general-, y los órganos del Estado -en particular-, que ante la posibilidad de elegir entre varias medidas, acciones o soluciones posibles, en un caso concreto, deben optar por aquella que tenga un menor impacto en el medio ambiente*, operando no solo para los casos de

medioambiente actúan como complemento de los Derechos del Hombre, puesto que éstos no se alcanzan sin calidad medioambiental, la efectividad de las normas medioambientales implica la efectividad de los derechos humanos fundamentales.⁷³ En este mismo sentido se ha pronunciado recientemente el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, reconociendo que el deterioro medioambiental puede causar serios e irreversibles efectos en el disfrute de los derechos humanos.⁷⁴

Desde esta perspectiva, decisiones relativas, por ejemplo, al régimen de vestuario impuesto por las empresas, deberían tomar en consideración no solamente las prerrogativas del poder directivo empresarial desde el derecho a la libertad de empresa, sino que, además de la limitación que al mismo se le impone en virtud del necesario respeto a los derechos fundamentales, entre ellos la dignidad o la tutela de la vida y de la integridad física y moral de las personas (arts. 10 y 15 CE) requerirían su análisis desde la vertiente medioambiental. Por consiguiente, no bastaría con afirmar que las obligaciones de vestuario no afectan a la salud de las personas trabajadoras por desempeñar éstas sus servicios en espacios climatizados, y que se adecúan, en su caso, a la normativa reglamentaria respectiva.⁷⁵ Cabría analizar esta situación desde la perspectiva del impacto medioambiental de la política de vestuario, planteándose la exigencia empresarial de la adopción de reglas de vestuario más sostenibles en la medida en que permitan reducir el impacto medioambiental del entorno laboral.⁷⁶ De alguna

grave impacto en la naturaleza de una actividad pública o privada, sino como criterio de actuación general en un contexto de nueva visión para las relaciones sociedad-medio ambiente (p. 4)

73. PADILHA, Norma Sueli. O direito ao meio ambiente ecológicamente equilibrado: a contribuição de sua constitucionalização frente aos desafios de sua efetividade. In: PADILHA, NAHAS, DONISETTE MACHADO (coord.). *Gramática dos direitos fundamentais*. São Paulo: Elsevier, 2010. p. 51.
74. STEDH (Gran Sala) de 9 abril 2024 CASE OF VEREIN KLIMASENIORINNEN SCHWEIZ AND OTHERS v. SWITZERLAND (Application no. 53600/20), apartados 431 y ss.
75. Como sucede con la SAN de 22 marzo 2021 (procedimiento n. 219/2021) que ha sido confirmada por la STS n. 457/2024, de 12 marzo.
76. Igualmente, las decisiones empresariales de movilidad geográfica no solamente deberían ser analizadas desde la perspectiva del cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos en el art. 40 ET y lo previsto en el convenio colectivo, sino que, además, deberían incorporar un análisis llevado a cabo considerando la vertiente medioambiental de dichas decisiones. Dicho análisis se echa de menos en la STSJ de Madrid 15 febrero 2024 (Rec. suplicación 682/2023) en la que se reconoce la nulidad de un cambio de centro de trabajo efectuado al existir otra trabajadora que residía más cerca del centro de trabajo de destino, pero sin hacer valoración alguna desde la perspectiva medioambiental. La sentencia adopta semejante criterio porque así

manera así se ha hecho en la sentencia de la Audiencia Nacional n. 180/2021, de 17 julio, aunque en su argumentación se centra más en el ahorro de costes que en el impacto ambiental de dicho ahorro.

Con la asunción de semejante perspectiva se conseguiría cohonestar el carácter tuitivo que poseen tanto el Derecho del trabajo como el derecho medioambiental,⁷⁷ favoreciendo unas normas laborales que, a la par que proteger al trabajador en un contexto de cambio climático, servirían para defender el medioambiente.⁷⁸ Dimensión que es necesario desarrollar pues el trabajo no solamente es el instrumento clave para la transformación de la realidad y la naturaleza, sino que también lo es *para preservarla del impulso extractivista que agota los recursos y arruina la biosfera*, de modo que el trabajo *no puede confiarse en las obligaciones del contrato, pues posee una dimensión política fundamental, que lo conecta con la condición de ciudadanía que funda el pacto social de las democracias contemporáneas*.⁷⁹

En definitiva, el Derecho del trabajo debe incorporar la dimensión de tutela del medioambiente, favoreciendo que tanto empresarios como trabajadores asuman un mayor protagonismo y responsabilidad en la materia, coadyuvando a la difusión y robustecimiento de la cultura medioambiental entre toda la ciudadanía, convirtiéndose así en una herramienta más para transformar la cultura social en beneficio de todos los ciudadanos, de modo que la naturaleza tuitiva del Derecho del trabajo alcance a comprender los desafíos del impacto

venía previsto en el convenio colectivo de aplicación (convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid) para cualquier tipo de movilidad con independencia de que requiriera o no cambio de residencia.

77. Como señala Rodríguez Ramos, *la finalidad tuitiva es, por tanto, un elemento común en ambos casos. Donde el bien jurídico protegido por el Derecho del Medio Ambiente es el ambiente natural, y la finalidad del Derecho del trabajo es proteger a los sujetos más débiles –los trabajadores–, aunque con el paso de los tiempos haya llegado a tener una finalidad mixta, protegiendo su salud y seguridad*. RODRÍGUEZ RAMOS, María José, “Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo”. *Aranzadi Social*, n. 22/2002, p. 5.
78. Alcanzando a desplegar la tutela necesaria para proteger al trabajador ante el doble perjuicio que para él supone la falta de protección del medioambiente, dado que además de sufrir sus consecuencias como trabajador, también las sufre como ciudadano. En este sentido, RIVAS VALLEJO, M^a. Pilar, “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *Tribuna Social* n. 103/1999, p. 10.
79. BAYLOS GRAU, Antonio. “Derecho del trabajo: itinerario de viaje”, *Revista de derecho social*, n. 104, 2023, p. 20.

medioambiental de la actividad humana.⁸⁰ Con ello se materializaría el enriquecimiento y complementariedad mutua que Derecho del trabajo y derecho del medioambiente pueden ofrecerse, superando la rigurosa separación que tradicionalmente se ha venido contemplando de ambas disciplinas, y favoreciendo la intrínseca transversalidad del derecho medioambiental.⁸¹

BIBLIOGRAFÍA CITADA

AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS (AEPD) *La protección de datos en las relaciones laborales*. 2021.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “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 (julio-agosto 2022)

BAYLOS GRAU, Antonio. “Derecho del trabajo: itinerario de viaje”, *Revista de derecho social*, n. 104, 2023.

CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco, *Derechos fundamentales, Derecho laboral, Derecho internacional*. Tesis doctoral. 2006.

CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental. Un compromiso social y ecológico*. Bomarzo. Albacete, 2019.

CEPYME *El reto de las vacantes en España*. 2023.

COMISIÓN EUROPEA. Comunicación de la Comisión *Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad* (COM(2007) 359 final).

CORRÊA GOMES CARDIM, Talita y REQUENA MONTES, Óscar, “Los contratos formativos y la formación profesional ante el teletrabajo subordinado”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 11, núm. 4, octubre-diciembre de 2023.

DELOITTE *Gen Z and Millennial Survey Waves of change: acknowledging progress, confronting setbacks*. 2023.

ELOLA-OLASO, Fernando Galindo (2010) actualizada por RASTROLLO RIPOLLÉS, Alejandro (2017). *Sinopsis al art. 45 C.E.*

80. En este mismo sentido, PÉREZ AMORÓS, Francisco. “Derecho del trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias”. *Revista Gaceta Laboral*. Vol. 16, No. 1 (2010) Universidad del Zulia, p. 124.

81. RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, “Medioambiente y relaciones de trabajo”, *Temas Laborales*, n. 50/99, p. 13.

- ENGELS, Frederick, *The housing question*. Progress Publishers. Moscú, 1970 (tercera edición)
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., “Derechos de los trabajadores ante órdenes medioambientalmente injustas”. *Revista de Derecho Social*, n. 78/2017.
- GREENPEACE *Un año de teletrabajo. Su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO2* (marzo 2021)
- GREENWORKING et ADEME. 2020. *Etude sur la caractérisation des effets rebond induits par le télétravail*.
- INDEED SURVEY WITH CENSUSWIDE, *Indeed’s Ghosting in Hiring Report 2023*
- INSTITUTO ELABE, *Crise et transition écologiques : quels impacts sur le travail ?*. Encuesta realizada por el para la Union nationale interprofessionnelle pour l’emploi dans l’industrie et le commerce (Unédic)
- INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD DE COMISIONES OBRERAS, *Análisis de las percepciones y actitudes de las personas trabajadoras ante el cambio climático*.
- KING LEWIS C., VAN DEN BERGH Jeroen, en “Worktime Reduction as a Solution to Climate Change: Five Scenarios Compared for the UK”, *Ecological Economics*. Volumen 132, Febrero 2017.
- KLOTZ, Anthony, “How to Quit Your Job in the Great Post-Pandemic Resignation Boom” Interview by Arianne Cohen, Bloomberg Businessweek Workplace, Mayo 10, 2021.
- LAMB W.F *et al.* (2020). “Discourses of climate delay”. *Global Sustainability* 3, e17, 1–5.
- LENTINI WALKER, Lisa Beth, *Why ‘Quiet Quitting’ Could Harm Ethics & Compliance Functions*. Septiembre, 2022.
- LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel, “Ética y derecho social: una introducción”. *Revista de Justicia Laboral*, n. 56/2013.
- MINISTERIO DE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO. *Perfil Ambiental de España 2020*.
- MIÑARRO YANINI, Margarita. Digitalización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿Es verde el teletrabajo?. *Noticias CIELO*, n. 9, 2021.
- MIÑARRO YANINI, Margarita. El desafío de la transición verde y la digitalización del trabajo: los sistemas de «hot desk». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 2021 (463).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Examen general de los acontecimientos globales y de las actividades de la Oficina en relación con los códigos de conducta, el etiquetado social y otras iniciativas del sector privado que revisten im-*

portancia para las cuestiones laborales. 273ª reunión del Consejo de Administración de la O.I.T. Ginebra. Noviembre de 1998.

OLIVARES, Alberto y LUCERO, Jairo. Contenido y desarrollo del principio in dubio pro natura. Hacia la protección integral del medioambiente. *Ius et Praxis* v. 24 n. 3. 2018.

PADILHA, Norma Sueli, “O direito ao meio ambiente ecológicamente equilibrado: a contribuição de sua constitucionalização frente aos desafios de sua efetividade. *Gramática dos Direitos Fundamentais* (Coord. PADILHA, Norma Sueli; NAHAS, Thereza Christina, DONISETE MACHADO, Edinilson) Elsevier. Sao Paulo. 2010, p. 51.

PARLAMENTO EUROPEO, *Resolución sobre la adopción de normas por la Unión Europea para las empresas europeas que operan en países en desarrollo: Hacia un código de conducta europeo* (D.O.C.E. C 104/180, 14 de abril 1999)

PENDELL, Ryan y HELM, Sara Vander, *Generation Disconnected: Data on Gen Z in the Workplace*, noviembre 2022.

PÉREZ AMORÓS, Francisco. “Derecho del trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias”. *Revista Gaceta Laboral* . Vol. 16, No. 1 (2010) Universidad del Zulia.

REQUENA MONTES, Óscar. *La formación continua de los trabajadores*. Cinca, Madrid. 2020.

REQUENA MONTES, Óscar. La transición ecológica justa desde la perspectiva del Derecho del empleo. AA.VV. (Cairós Barreto, Dulce María, Fotinopoulou Basurko, Olga y López Terrada, Eva, dir.). *Cambio climático y Derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Aranzadi, 2024.

RIVAS VALLEJO, M^a. Pilar, “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *Tribuna Social* n. 103/1999

RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel. Trabajo y medio ambiente. *Relaciones Laborales*, 1995-II.

RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel. Medioambiente y relaciones de trabajo. *Temas Laborales*, n. 50/99.

RODRÍGUEZ RAMOS, María José. Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo. *Aranzadi Social*, n. 22/2002.

SERRANO, José Luis. *Ecología y Derecho. Principios de Derecho Ambiental y Ecología Jurídica*. Granada. Comares, 1992.

VEGA FELGUEROSO, Telma. El papel de la Inspección de Trabajo ante la estrategia española de transición justa. In: AA.VV. (Coord. CHACARTEGUI JAVEGA, Consuelo). *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2021.