

DEBATE/DEBATE: LA ECONOMÍA CIRCULAR EN PERSPECTIVA JURÍDICA. SISTEMA TRIBUTARIO Y REGULACIÓN LABORAL ANTE LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL/
THE CIRCULAR ECONOMY FROM A LEGAL PERSPECTIVE. THE TAX SYSTEM AND LABOUR REGULATION IN THE CONTEXT OF ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY

La regulación laboral de la protección del medio ambiente en España: el papel de la ley y de la negociación colectiva

Labor Regulation of Environmental Protection in Spain: the Role of the Law and Collective Bargaining

Carolina Gala Durán

Universidad Autónoma de Barcelona, España
carolina.gala@uab.cat

Recibido/Received: 3-2-2025

Aceptado/Accepted: 2-4-2025



RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar cómo se enfrenta el derecho del trabajo a los retos que implican la protección medioambiental, la transición ecológica justa y la economía circular. De este modo, por un lado, se analizan los preceptos que, en el Estatuto de los Trabajadores —norma básica laboral—, se refieren a la materia medioambiental. Y, por otro lado, se lleva a cabo un análisis del papel que el convenio colectivo puede jugar en esta materia, dada su mayor flexibilidad y adaptabilidad como fuente del derecho del trabajo. Con el objetivo de aportar también una visión práctica, se evalúan, desde la perspectiva medioambiental, más de doscientos ochenta convenios colectivos recientes, poniendo de relieve cuál es su compromiso actual —muy escaso— con las cuestiones medioambientales.

PALABRAS CLAVE: derecho del trabajo; negociación colectiva; protección del medio ambiente; transición ecológica justa; derechos de los trabajadores; representantes de los trabajadores.

CÓMO CITAR: Gala Durán, C. (2025). La regulación laboral de la protección del medio ambiente en España: el papel de la ley y de la negociación colectiva. *Revista Centra de Ciencias Sociales*, 4(2), 157-173. <https://doi.org/10.54790/rccs.143>

English version can be read on <https://doi.org/10.54790/rccs.143>

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze how labor law faces the challenge of environmental protection, just ecological transition and circular economy. Thus, on the one hand, we analyze the precepts that, in the Workers' Statute — the basic labor law —, refer to environmental matters. On the other hand, an analysis is made of the role that collective bargaining agreements can play in this area, given their greater flexibility and adaptability as a source of labor law. With the aim of also providing a practical view, more than 280 recent collective bargaining agreements are evaluated from an environmental perspective, highlighting their current commitment to environmental issues, which is very limited.

KEYWORDS: labor law; collective bargaining; environmental protection; just ecological transition; workers' rights; workers' representatives.

1. La perspectiva legal

Hace años que existe una enorme preocupación respecto a la necesidad de proteger el medio ambiente y combatir el cambio climático, manifestada a través de intervenciones normativas y recomendaciones de diferentes organismos internacionales y de la propia Unión Europea, a pesar de la presencia, también constante, de posturas negacionistas.

En esta misma línea, aunque más tardíamente, en el caso de España se han adoptado bastantes normas tanto a nivel estatal como autonómico (a modo de ejemplo, pueden citarse la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética; la Ley 7/2019, de 29 de noviembre, de Economía Circular de Castilla-La Mancha o la Ley Foral 14/2018, de 18 de junio, de Navarra, de residuos y su fiscalidad).

Sin embargo, en el marco concreto de las relaciones laborales y del derecho del trabajo, la regulación española vinculada directamente con el medio ambiente externo a la empresa, y no, por tanto, con lo que se conoce como «medio ambiente de trabajo» relacionado con la protección de los riesgos laborales (regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), es muy escasa y, además, no es nueva, sino que tiene bastantes años.

De este modo, en el artículo 64.7.c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), se señala que los representantes de los trabajadores tienen derecho a colaborar con la dirección de la empresa «para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la

sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos». No obstante, esa colaboración depende de que esté efectivamente establecida en el convenio colectivo aplicable, que también determinará su alcance concreto.

Y a ello cabe añadir el deber de información a los representantes de los trabajadores recogido en el artículo 64.2.b) del ET, según el cual dichos representantes tienen derecho a ser informados trimestralmente sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, «incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo». Este deber de información está concebido de una forma genérica, lo que influye de manera claramente desfavorable en su eficacia práctica. Los términos legales empleados son excesivamente amplios.

Por tanto, como decíamos antes, la regulación legal es escasa y con un contenido genérico, lo que le resta eficacia. Sería muy recomendable que la normativa laboral —y, particularmente, el ET— incidiera más en las cuestiones medioambientales, actualizando (y ampliando) no solo lo previsto en los citados artículos 64.2.b) y 64.7, sino incorporando nuevos apartados donde se apueste decididamente por la transición ecológica justa y la protección del medio ambiente externo como obligaciones tanto de las empresas como de los trabajadores. Esta línea parece haberse iniciado, aunque como una «medida defensiva» y de alcance más general, con la reciente incorporación en el artículo 37.3.g) del ET de un permiso de hasta cuatro días para los trabajadores por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor conforme a lo previsto en el artículo 47.6 del ET. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el teletrabajo y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados. Este nuevo permiso retribuido se ha incorporado como consecuencia de la catástrofe derivada del fenómeno meteorológico denominado dana en la Comunidad Valenciana a finales de octubre de 2024, vinculado, para muchos, con el cambio climático.

Ahora bien, cabe tener presente que, aunque la normativa laboral tiene claramente que mejorar en la materia que nos ocupa, la preocupación sobre la transición ecológica y el cambio climático sí se ha manifestado de una forma más activa en el marco de la negociación colectiva, sobre todo en los últimos años. Negociación colectiva que, por otra parte, constituye una fuente propia del derecho del trabajo, tal y como se deriva del artículo 3 del ET, y cuyo resultado —el convenio colectivo— tiene fuerza normativa. En definitiva, tiene valor de ley para las empresas y trabajadores afectados.

2. El papel relevante de la negociación colectiva en materia de medio ambiente

En primer lugar, cabe destacar que, teniendo en cuenta el tenor del artículo 85.1 del ET —en el que se enumeran las materias que pueden constituir el contenido de un convenio colectivo—, es perfectamente posible que, si lo deciden las partes negociadoras legítimas (fijadas en el artículo 87 del ET), un convenio colectivo, sea cual sea su ámbito funcional (empresa, sector...), pueda regular las cuestiones vinculadas con la protección del medio ambiente y la transición ecológica justa. El citado artículo 85.1 se limita a señalar que, dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos pueden regular las

materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 [...].

Asimismo, no hay duda de que la asunción, por parte de la negociación colectiva, de un compromiso medioambiental —de mayor o menor intensidad— va a repercutir favorablemente en las propias condiciones laborales y de salud de los trabajadores afectados por aquella, así como sobre la comunidad en la que se inserta. Desde la vertiente empresarial, esa perspectiva negocial va a comportar beneficios, posiblemente económicos y también reputacionales (en la práctica se relaciona el compromiso con el medio ambiente con la responsabilidad social empresarial), aunque también costes económicos (que, según el caso, pueden ser elevados). Y, para los representantes del personal negociadores del convenio colectivo (representación unitaria/sindical o sindicatos), supone también cumplir con los objetivos previstos, actualmente, en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2023-2025 (V AENC), en el que se hacen varias referencias a los retos que supone la transición ecológica, relacionándola, además, con la transición tecnológica y digital.

Ahora bien, lo anterior no significa que la protección del medio ambiente, la transición ecológica justa y el fomento de la economía circular sean cuestiones que deben necesariamente incluirse en un convenio colectivo, ya que la decisión corresponde, como decíamos antes, a las correspondientes partes negociadoras, y todavía son muy pocos los convenios que incorporan dicha materia. Y ello, por cuanto, como prevé el artículo 85.1 párrafo segundo del ET, actualmente solo existe la obligación de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad (en empresas con cincuenta o más trabajadores), conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En segundo lugar, a nuestro entender, la negociación colectiva es una herramienta muy útil para incorporar el compromiso medioambiental en las relaciones laborales en España, por su enorme capacidad de influencia, flexibilidad y adaptabilidad a las circunstancias concretas del ámbito funcional en el que se aplica.

Por otra parte, esta utilidad se ha puesto de manifiesto por la OIT en varios documentos (entre otros, OIT: *Hacia el desarrollo sostenible: Oportunidades de trabajo decente e inclusión social en una economía verde*), y también por la propia Unión Europea (Laabbas-El-Guennouni, 2023). A título de ejemplo, en el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo «Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro» (2023) se señala que:

[...] el CESE observa que los estudios sobre negociación colectiva en los países de la UE concluyen que la participación de la temática ambiental en los convenios colectivos es baja. El CESE pide a la UE y a los Estados miembros que sigan apoyando medidas e iniciativas que incentiven a los empleadores y los trabajadores a adaptarse a la transición ecológica, teniendo en cuenta las prácticas de información y consulta en el lugar de trabajo... En este modelo de gobernanza participada, la negociación colectiva es una herramienta de adaptación del mundo del trabajo al nuevo desafío de un modelo productivo sostenible integralmente. Ello es así por su capacidad de respuesta inmediata, su cercanía con las realidades sectoriales y su potencial para ofrecer soluciones adaptadas, incluyendo la protección del empleo y de las empresas... El CESE anima a los interlocutores sociales a incluir los procesos de transición ecológica en los convenios colectivos, en consonancia con sus prioridades interprofesionales y sectoriales, según proceda [...] [Y también se afirma que:] [...] la negociación colectiva es un ámbito favorable para facilitar la adaptación de las organizaciones y el empleo, así como de las condiciones de trabajo, a los efectos del cambio climático y permite evaluar y presentar los costes de inversión de las empresas, para preservarlos y adaptarlos a los requisitos de competitividad justa (pp. 5-6).

Y, a nivel estatal, en el, antes citado, V AENC se recogen varias recomendaciones —por tanto, no obligaciones— en materia de transición ecológica justa, dirigidas directamente a las partes negociadoras de los convenios colectivos. El V AENC ha sido firmado por las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos CC. OO. y UGT. Así:

1. En el preámbulo se afirma que a los retos habituales se une «la necesidad de afrontar las grandes transformaciones estructurales —digital, ecológica, demográfica, de los cuidados—, transformaciones profundamente disruptivas también en el empleo y el funcionamiento de las empresas, que la pandemia y las posteriores crisis han venido a acelerar [...]»; añadiendo posteriormente que:

[...] apostamos decididamente por el funcionamiento ágil de los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y su actividad y, con ello, en el empleo y sus condiciones. Ello debe permitir la transición justa a una realidad que aún no está escrita, a través de la anticipación, la formación continua y la recualificación, y abordar las diferentes brechas para que nadie quede descolgado [...].

2. Con un carácter más específico en el capítulo XVI, titulado precisamente «Transición tecnológica, digital y ecológica», y concretamente su apartado 4.º, «Transición ecológica», se establece que:
 - a. La transición ecológica, la descarbonización energética y la economía circular, junto con la digitalización, pueden alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo, las tareas y competencias que desempeñan los trabajadores. De hecho, puede suceder que surjan nuevas ocupaciones al tiempo que otras desaparecen o se transforman.
 - b. Esas transiciones, que están interrelacionadas entre sí y se refuerzan mutuamente, deben ser afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de los trabajadores, para poder así sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores y plantear cuestiones esenciales.
 - c. Es imprescindible identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de los puestos de trabajo, organización de las transiciones entre empleos o mejoras en la organización del trabajo. Para la consecución de este objetivo, resulta prioritario impulsar líneas de formación e información a los trabajadores para asegurar su implicación ante la adopción de las medidas que reclama el cambio climático.
 - d. Para garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso se apliquen, tanto en beneficio de las empresas como de los trabajadores, se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de trabajadores.

Por tanto, se recogen claramente cuáles deben ser los objetivos a perseguir en la materia que nos ocupa a nivel de negociación colectiva, a la vez que se pone de manifiesto la interrelación entre la transición digital y la ecológica; cosa distinta es si dichos objetivos se están logrando en la práctica negocial reciente.

3. Análisis de la reciente negociación colectiva: cláusulas referidas a la protección del medio ambiente y la transición ecológica justa

Desde la perspectiva práctica, cabe preguntarse cómo se está manifestando el interés de los convenios colectivos en relación con la protección del medio ambiente: para ello se han analizado los convenios colectivos, sectoriales y de empresa, publicados en el *Boletín Oficial del Estado* entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de junio de 2024 (doscientos ochenta y tres convenios colectivos), lo que constituye una muestra suficiente. Del análisis realizado se derivan las siguientes consideraciones:

- 1.^a El interés sobre la materia es escaso, ya que solo sesenta y nueve de los convenios analizados hacen alguna referencia a la protección del medio ambiente (un 24,38% del total) y, de ellos, la gran mayoría son convenios colectivos de empresa o de grupo de empresas (un 73,91%). Pero también es importante señalar que el contenido medioambiental ha llegado a los convenios, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad (Chacartegui Jávega, 2018, p. 87).
- 2.^a Por otra parte, cabe destacar que los sectores de actividad donde se ubican tales convenios son diversos, aunque bastantes de ellos se sitúan en sectores en los que, por la actividad desarrollada, los productos empleados o los residuos causados, se contamina más; así: transportes y empresas auxiliares, energía y petróleo y servicios auxiliares, alimentación, bebidas, comercio y supermercados, construcción y materiales vinculados, electrodomésticos, ascensores, neumáticos, sector químico y gases industriales, marroquinería y cuero, corcho, sector tecnológico, paquetería, papel y cartón, agencias de viajes, fertilizantes y sectores del automóvil y de la gestión de residuos. Pero también existen convenios colectivos con contenido medioambiental en sectores con un menor impacto ambiental, como es el caso del sector de los seguros, la certificación e inspección, el *marketing*, los sindicatos, los servicios de prevención de riesgos laborales, la gestión de la intervención o integración social y la publicidad. Esta extensión es una buena noticia y esperemos que se consolide y amplíe en los próximos años.
- 3.^a En bastantes supuestos, la materia de medio ambiente se vincula con la obligación empresarial de garantizar un medio ambiente de trabajo seguro a sus trabajadores (medio ambiente interno), es decir, con la cuestión de la prevención de riesgos laborales (por ejemplo, la regulación de ambas cuestiones se recoge en un mismo apartado o artículo del convenio, se atribuyen competencias respecto al medio ambiente al comité de seguridad y salud y/o a los delegados de prevención regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales...).
- 4.^a Respecto a los sujetos obligados por las cláusulas convencionales referidas al medio ambiente, si bien, como es lógico, bastantes implican a la empresa, también hay supuestos en que el sujeto afectado son los propios trabajadores. Y, de hecho, se afirma que se trata de un compromiso conjunto, en defensa del interés de la propia sociedad. También en bastantes convenios se atribuye un papel relevante a la representación de los trabajadores. Y, en fin, en muy pocos supuestos se va más allá, incluyendo el caso de los proveedores (entre otros, convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, BOE de 27 de mayo de 2024), los clientes (entre otros, convenio colectivo de Eurodepot España, SA, BOE de 27 de septiembre de 2023) o las empresas subcontratistas (convenio colectivo de Eurodepot España, SA, BOE de 27 de septiembre de 2023).

En algún caso se recoge expresamente la necesidad de una actividad proactiva de toda la plantilla de la empresa, estableciéndose que «todos los empleados del grupo se implicarán en los aspectos medioambientales a través de la mejora

continua, promoviendo y fomentando la protección y conservación del medio ambiente» (II convenio colectivo de Nortegas, *BOE* de 1 de febrero de 2024), aunque no se prevé una falta laboral específica en caso de incumplimiento, como sí ocurre en otros convenios.

O bien se imponen a los trabajadores obligaciones concretas en materia medioambiental: respetar las normativas en materia medioambiental y velar por los indicadores que permitan medir los grados de cumplimiento en materia de calidad y medio ambiente (indicadores que debe diseñar la dirección de la empresa, IV convenio colectivo de Mediapost Spain, SL, *BOE* de 28 de diciembre de 2023) o se establece la obligación de todos los trabajadores de respetar la normativa legal y empresarial en materia de medio ambiente, así como promover que la defensa del mismo se lleve a cabo en las actividades empresariales (convenio colectivo de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU, *BOE* de 5 de diciembre de 2023). También hay convenios que fijan la responsabilidad de todos los trabajadores de tener en cuenta el impacto medioambiental de todas sus actuaciones. Asimismo, deben colaborar activamente con los clientes y proveedores para evitar o reducir los residuos y las emisiones derivados de las operaciones empresariales (III convenio colectivo de Kone Elevadores, SA, *BOE* de 25 de octubre de 2023).

Y, en fin, desde otra perspectiva, existen algunos convenios que prevén el ejercicio del poder disciplinario empresarial cuando los trabajadores incurren en una conducta que puede perjudicar el medio ambiente externo a la empresa. Así, cabe citar convenios que consideran una falta disciplinaria leve los descuidos o la no observancia de las medidas de protección del medio ambiente a la hora de proceder a la eliminación de los residuos, restos o basuras, etc. (VIII convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, *BOE* de 1 de junio de 2024) o la inobservancia o incumplimiento de las medidas de protección del medio ambiente establecidas en el convenio (convenio colectivo de Eurodepot España, SA, *BOE* de 27 de septiembre de 2023). O convenios que, a la hora de graduar la gravedad de la falta laboral, entre otros factores, tienen en cuenta si el trabajador ha causado un perjuicio económico o de imagen a la empresa o al medio ambiente (II convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa, *BOE* de 28 de febrero de 2024).

- 5.^a En cuanto a los contenidos recogidos en los convenios colectivos en relación con el medio ambiente, como veremos a continuación con más detalle, hay convenios que, por ejemplo, solo hacen declaraciones genéricas sobre esta materia, otros incluyen esas referencias, pero, a la vez, incorporan alguna obligación concreta, y, en fin, existen convenios que solo recogen alguna obligación específica. También cabe destacar que, en algunos convenios, las obligaciones empresariales se deducen indirectamente de los deberes de información y colaboración que la empresa asume respecto a la representación del personal. A lo que cabe añadir que, teniendo en cuenta la redacción de los convenios, no siempre queda claro si las medidas previstas son obligatorias o meras propues-

tas o recomendaciones. Y, en fin, es significativo que las referencias específicas a la economía circular son casi inexistentes (convenio colectivo del Grupo Axa, *BOE* de 21 de diciembre de 2023).

Por tanto, puede afirmarse que el contenido negocial en materia de medio ambiente («negociación colectiva verde») se encuentra todavía en una fase temprana (pocos convenios, ciertos sectores de actividad, contenidos genéricos...), y resultará interesante ver cuál es la evolución futura.

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible diferenciar los siguientes contenidos:

- a. Como decíamos antes, en algunos supuestos solo se incluyen declaraciones genéricas sobre la existencia de un compromiso empresarial con el medio ambiente; afirmándose, por ejemplo, que «las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario que las empresas y sus personas trabajadoras actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad» (VII convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, *BOE* de 1 de junio de 2024) o que «la protección del medio ambiente es prioritaria y beneficiosa para el desarrollo eficaz de nuestras actividades, para las comunidades en las que la empresa está presente y para las personas trabajadoras» (convenio colectivo de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU, *BOE* de 5 de diciembre de 2023).

O, en fin, se señala que la empresa trabajará «para favorecer la transición a una industria de la aviación más sostenible, que abandone el uso de combustibles fósiles y afiance sus alianzas estratégicas para la producción de ecocombustibles, como respuesta a los desafíos del clima y el medio ambiente aprobados dentro del Pacto Verde Europeo (Green Deal) y el Pacto Europeo por el Clima de la Comisión Europea» (II convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Norwegian Air Resources Spain, SL, *BOE* de 15 de noviembre de 2023). Y también cabe destacar que algún convenio colectivo sitúa la búsqueda de un medio ambiente más limpio en el marco de la responsabilidad social empresarial, con declaraciones también genéricas (III convenio colectivo de Quirón Prevención, SLU, *BOE* de 19 de julio de 2023).

Está claro que se trata de compromisos loables, pero que no se concretan en acciones específicas. Por tanto, se trata de meras declaraciones de intenciones.

- b. Por otra parte, existen convenios colectivos (convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, *BOE* de 27 de mayo de 2024) que parecen ir más allá, por cuanto se manifiesta que la protección del medio ambiente

constituye un objetivo fundamental de la empresa; enumerándose, además, los principios que rigen la política medioambiental, tales como: 1) reducir el impacto medioambiental para impedir accidentes con daños en todo el ciclo productivo; 2) tomar las medidas oportunas para impedir accidentes con daños medioambientales o minimizar sus efectos; 3) asegurar la gestión adecuada para una política medioambiental eficaz; 4) cumplir las leyes y normas de protección del medio ambiente, incluso ir más allá de lo exigido; 5) fomentar cada uno de los miembros de la empresa el comportamiento respetuoso con el medio ambiente; 6) requerir a los proveedores que procedan de la misma forma en política medioambiental, y 7) informar a los clientes del uso medioambiental adecuado de los productos.

Este tipo de regulación constituye un paso más allá respecto a una mera declaración genérica, pero no se concreta en el convenio colectivo la forma de poner en práctica dichos principios ni se recogen mecanismos de seguimiento, por lo que no es posible evaluar si tales principios se llevan realmente a la práctica y cómo.

En la misma línea, pero con un menor alcance (y un carácter más genérico), se recogen como objetivos a lograr: i) promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente; ii) establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora, y iii) desarrollar un comportamiento responsable de las empresas del grupo mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos (III convenio colectivo del Grupo Acciona Energía, BOE de 21 de mayo de 2024).

- c. Existen convenios que se centran en incluir referencias más concretas a cuestiones medioambientales: normalmente se incluye alguna obligación específica y/o bien se regula el papel que se atribuye a los representantes de los trabajadores en esta cuestión. Y, como señalábamos anteriormente, también cabe mencionar convenios que combinan ambas posibilidades, esto es, recogen compromisos genéricos y principios/objetivos y también medidas concretas. Así, por ejemplo, en el convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid y otros territorios (BOE de 27 de marzo de 2024) se regula la figura del delegado/a de medio ambiente y se recogen una serie de objetivos a alcanzar: 1) promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar; 2) establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto de ellos, el progreso que se consiga; 3) demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos, y 4) mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las Administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

O en el II convenio colectivo de Nortegas (*BOE* de 1 de febrero de 2024) se recoge la categoría profesional de técnico superior de sostenibilidad y se enumeran los objetivos de la política medioambiental de la empresa: a) crear valor a la sociedad integrando el respeto y la protección del medio ambiente y la responsabilidad social con los aspectos económicos; b) cumplir con la legislación y la normativa ambiental aplicable; c) establecer objetivos y metas medioambientales alineados con el compromiso de mejora continua; d) exigir que los proveedores cumplan con los requisitos medioambientales exigidos; e) establecer los canales adecuados para la formación, sensibilización y comunicación de los empleados en materia medioambiental, y f) comunicar a la sociedad en general el compromiso de protección del medio ambiente. En fin, también resulta interesante el convenio colectivo de Michelin Portugal España, SA (*BOE* de 30 de octubre de 2023), que menciona la existencia de una estrategia denominada «Todo Sostenible», entre cuyos compromisos se encuentran: la contribución directa al cambio climático, el impacto medioambiental de las materias primas, la contribución indirecta al cambio climático y los suministros sostenibles y relaciones responsables con los proveedores, y así mismo, cada año se edita un «Informe de Desarrollo y Movilidad Sostenibles». Y junto a lo anterior, como medidas concretas, se prevé la elaboración de un plan de gestión medioambiental en cada centro de trabajo y la figura del delegado medioambiental.

- 6.^a Desde otra perspectiva, cabe destacar que en algunos convenios se expresa la necesidad de que las actuaciones que se lleven a cabo en materia de medio ambiente sean conocidas y adecuadamente valoradas por la sociedad y las Administraciones competentes (convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, SL, *BOE* de 2 de octubre de 2023). O bien se recoge como objetivo comunicar a la sociedad en general el compromiso de protección del medio ambiente (II convenio colectivo de Nortegas, *BOE* de 1 de febrero de 2024).

Se manifiesta con ello la voluntad de mantener una buena imagen frente a la sociedad en materia medioambiental; sociedad que está cada vez más concienciada al respecto. Obviamente, lo importante es que las medidas sean eficaces, y no tanto la publicidad que se haga de ellas.

- 7.^a Entrando ya en las materias en las que los convenios colectivos incorporan algún tipo de obligación o referencia concreta (con contenidos diversos), cabe mencionar las siguientes:
- a. Desde la perspectiva de la gestión de los residuos y emisiones: se prevé la gestión adecuada a la hora de eliminar los residuos, restos o basuras, etc. (VII convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, *BOE* de 1 de junio de 2024); o bien se menciona la existencia de un plan de gestión de residuos (convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU para Madrid y Valencia, *BOE* de 20 de mayo de 2024). O se establece que los trabajadores deben colaborar activamente con los clientes y proveedores para evitar o reducir los residuos y las emisiones derivados de las operaciones empre-

sariales (III convenio colectivo de Kone Elevadores, SA, BOE de 25 de octubre de 2023). También se regula que los equipos informáticos de los trabajadores se renovarán teniendo en cuenta criterios de sostenibilidad, para reducir residuos (convenio colectivo del Grupo Axa, BOE de 21 de diciembre de 2023).

- b. Se incide en el diseño sostenible, fijándose que las instalaciones y equipos de la empresa deben diseñarse, construirse, utilizarse y mantenerse adecuadamente, a los efectos de evitar que puedan constituir un factor de riesgo para el medio ambiente (entre otros, III convenio colectivo del grupo Naturgy, BOE de 24 de febrero de 2023).
- c. Se recoge la adhesión voluntaria al sistema comunitario de gestión y auditoría ambientales (reglamento EMAS) y el fomento de energías renovables, del turismo responsable, de movilidad sostenible e implementación de sistemas de gestión medioambiental y eficiencia energética, así como el compromiso de cumplir con la legislación medioambiental vigente (convenio colectivo del sector de agencias de viajes, BOE de 2 de septiembre de 2023).
- d. Se manifiesta que se impulsa el reciclaje de equipos electrónicos y eléctricos, se adoptan los procesos de compra a estándares medioambientales, con el objetivo de involucrar a los proveedores en la reducción de la huella ambiental, y se promueve que los empleados y proveedores tengan un comportamiento medioambiental responsable (convenio colectivo de Fundación Telefónica, BOE de 31 de julio de 2023).
- e. Con una perspectiva aún más global a nivel empresarial y que, sin duda, supone un avance respecto a los supuestos anteriores, hay convenios colectivos que refieren la adopción de un sistema de gestión medioambiental basado en el cumplimiento de las normas que determine la empresa (convenio colectivo de Mahou, SA, BOE de 18 de abril de 2024) o bien prevén que, en los próximos años, se continuará con la implantación del sistema de gestión ambiental en las diferentes áreas de la empresa, fomentando el ahorro en el consumo de recursos naturales y mejorando la eficiencia energética, creándose, asimismo, un equipo de gestión medioambiental cuyo objetivo será facilitar la sensibilización, comunicación y difusión interna en materia de medio ambiente a todas las personas de la empresa (en el mismo participarán seis miembros por parte de la representación de los trabajadores firmantes del convenio de acuerdo con su representatividad y se reunirá cuatrimestralmente) (III convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, BOE de 28 de febrero de 2024).

También existen convenios que mencionan que se elaborará un plan de gestión ambiental en cada centro de trabajo, donde se realicen el almacenamiento de residuos y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la sustitución gradual de energías y

materias por otras más limpias (entre otros, convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, BOE de 30 de octubre de 2023). En otros casos simplemente se prevé la implementación de sistemas de gestión medioambiental (entre otros, VII convenio colectivo de industrias de ferralla, BOE de 16 de febrero de 2024), o no queda claro si se trata de una propuesta o una obligación implantar la gestión medioambiental (convenio colectivo de Lufthansa, BOE de 12 de enero de 2024).

- f. Por otra parte, desde la perspectiva de la clasificación profesional, algunos convenios recogen ya categorías o grupos profesionales relacionados directamente con el medio ambiente (entre otros, X convenio colectivo de Danone, SA, BOE de 25 de noviembre de 2023, y CC para Maxam y otras empresas de su grupo, BOE de 18 de abril de 2024); así: técnico de medio ambiente, técnico superior de sostenibilidad, depuradora y jefe de medio ambiente y técnico de medio ambiente. Y, en otros casos, dentro de categorías o grupos profesionales más genéricos se incorporan expresamente, entre sus funciones, la materia medioambiental; así: supervisor, capataz, grupo profesional de operación, jefes/responsables, área de servicios transversales, jefe SGI, o experto/a de calidad y medio ambiente (entre otros, IV convenio colectivo de las empresas integradas en la unidad de negocio de Aertis Autopistas España (UNaAE), BOE de 28 de diciembre de 2023 y IV CC de Mediapost Spain, SL, BOE de 28 de diciembre de 2023). Cabe pensar que, en el futuro, estas funciones y/o categorías profesionales se irán extendiendo.
- g. También es importante destacar que hay convenios que inciden en la necesidad de formar en las cuestiones medioambientales, lo que, sin duda alguna, ayuda a mejorar la gestión de dichas cuestiones. No hay duda de que la transición ecológica debe ir acompañada de formación dirigida tanto a mejorar las cualificaciones presentes como a la recualificación y a la adquisición de nuevos conocimientos como vía de acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo (Miñarro Yanini, 2022, pp. 10-11).

Se echa en falta, sin embargo, más concreción en los convenios sobre el contenido concreto de la formación, su duración, su periodicidad, cuándo y dónde se impartirá. También sería interesante fijar que esa formación deberá ser más rigurosa para los puestos o funciones con mayor vinculación con la materia medioambiental (incluida la dirección de la empresa), así como para los representantes del personal. En este ámbito se diferencian varias situaciones en la reciente negociación colectiva:

1. Convenios que dirigen esa formación a toda la plantilla de la empresa (aunque no siempre queda claro si esa formación está ya en marcha) (entre otros, I convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas, BOE de 3 de mayo de 2024). Esta es la opción más acertada, sin perjuicio de fijar una formación aún más especializada para el caso de la representación del personal y los puestos directivos de la empresa.

2. Convenios que establecen que se formará a los trabajadores en materia de medio ambiente cuando las funciones lo requieran (entre otros, convenio colectivo de Fertiberia, SA, BOE de 26 de enero de 2023).
 3. Convenios colectivos que dirigen esta formación exclusivamente a los representantes de los trabajadores: delegados de medio ambiente, miembros del comité de seguridad y salud laboral, y delegados de prevención (entre otros, IX convenio colectivo estatal del corcho, BOE de 7 de septiembre de 2023, y VIII convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, BOE de 14 de julio de 2023).
 4. Convenios colectivos donde se prevé que una de las obligaciones del delegado de medio ambiente es colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas relacionadas con el medio ambiente (entre otros, convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, BOE de 22 de marzo de 2023).
- h. Hay convenios colectivos, muy pocos, donde se hace referencia a la existencia de programas de información sobre medio ambiente dirigidos a la plantilla de la empresa y a los colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas, convenio colectivo de Eurodepot España, SA, BOE de 27 de septiembre de 2023). A nuestro entender, la información es también un elemento clave en la cuestión que nos ocupa.
- i. Por otra parte, se fomenta el teletrabajo como modelo de organización del trabajo más sostenible e inclusivo socialmente y, por supuesto, más respetuoso con el medio ambiente (entre otros, VII convenio colectivo del grupo Generali España, BOE de 18 de noviembre de 2022). A estos efectos, cabe señalar que, tal y como ha destacado la doctrina, si bien el teletrabajo reduce la huella de carbono al disminuir la emisión de CO₂ ocasionada por los desplazamientos hasta y desde el trabajo, incrementa el consumo energético individual, lo que lleva a un balance negativo en términos «verdes» (Miñarro Yanini, 2021, p. 10). Y tampoco cabe olvidar que el teletrabajo tiene también elementos desfavorables para el trabajador (aislamiento social, afectación a la carrera profesional y a la conciliación, menor separación entre el espacio personal y el espacio profesional...).
- j. Se acuerda en el convenio colectivo un plan de movilidad sostenible (al respecto, Martínez Barroso, 2020, pp. 707 y ss.), que reduzca los accidentes de trabajo *in itinere* y las emisiones contaminantes (convenio colectivo de Lufthansa, BOE de 12 de enero de 2024), o bien se fomenta la movilidad sostenible (entre otros, convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España, BOE de 9 de junio de 2023). O, desde una perspectiva más concreta, se establece que el personal de la empresa puede solicitar un anticipo reembolsable de ocho mil euros para la adquisición de vehículos sostenibles (eco y cero) (III convenio colectivo del grupo Naturgy, BOE de

24 de febrero de 2023), o un préstamo de veinte mil euros para vehículos eléctricos o híbridos (VII convenio colectivo del Grupo Generali España, *BOE* de 18 de noviembre de 2022).

- k. Finalmente, cabe destacar que es bastante habitual atribuir un papel relevante a la representación de los trabajadores en materia de medio ambiente, regulando la figura del delegado/a de medio ambiente o medioambiental, el delegado de sostenibilidad o del comité de seguridad, salud y medio ambiente. Mientras que, en otros casos, se atribuyen competencias en esta cuestión a los delegados de prevención, al comité de seguridad y salud, al comité intercentros o a la comisión permanente del convenio, o, en fin, se crean mesas o comisiones específicas. Con ello se va bastante más allá de lo previsto en el, ya analizado, artículo 64.7.c) del ET.

Y también resulta interesante destacar que algún convenio prevé que las empresas deben nombrar un responsable medioambiental, con la idea de fomentar la colaboración y coordinación con la representación de los trabajadores en todas las acciones medioambientales (entre otros, convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, *BOE* de 22 de marzo de 2023), o bien se establece que las empresas designarán un responsable de la interlocución con el delegado de medio ambiente de entre los representantes en el comité de seguridad y salud (convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, *BOE* de 27 de marzo de 2024).

4. Reflexiones finales

A diferencia de otras disciplinas, jurídicas y no jurídicas, el derecho del trabajo y de la Seguridad Social ha prestado, hasta ahora, escasa atención a los retos que implica la protección del medio ambiente, la transición ecológica justa y la economía circular. Y esto, a pesar de ser uno de los ámbitos directamente afectados por aquellas, tanto desde la perspectiva de la empresa como desde la vertiente de los trabajadores y sus representantes. No hay duda de que el ambiente externo a las empresas limita o condiciona la forma de prestación de servicios por parte de los trabajadores e impone nuevas obligaciones y responsabilidades, principalmente a las empresas, aunque también a los trabajadores y sus representantes.

Aunque lo anterior no significa que no se haya hecho nada, ya que existen algunas referencias en el Estatuto de los Trabajadores a la intervención en materia medioambiental de los representantes de los trabajadores en las empresas y se acaba de incorporar un nuevo permiso retribuido a favor de los trabajadores que no puedan ir a trabajar, entre otras causas, por factores climatológicos extremos, como fue la dana que afectó a la Comunidad Valenciana hace unos meses. Pero queda bastante camino por recorrer, principalmente desde la perspectiva de las medidas de flexibilidad interna y la ordenación del tiempo de trabajo y los permisos.

A todo ello cabe añadir, como factor positivo, que la reciente negociación colectiva ha empezado a regular aspectos relacionados con la protección del medio ambiente, aunque sean todavía muy pocos los convenios colectivos que lo hacen. Es un paso importante, aunque, como hemos visto, de momento esa intervención se caracteriza, en bastantes casos, por incluir referencias genéricas, sin imponer obligaciones concretas o de un alcance amplio. Y junto a ello, resulta positivo el que se haya optado, en algunos convenios, por crear una figura específica, como es el delegado/a de medio ambiente, cuyo objetivo, entre otros, es velar por el cumplimiento de las obligaciones medioambientales por parte de la empresa.

A nuestro entender, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para desarrollar la materia medioambiental —probablemente más que la ley—, pero todavía queda lejos el que dicha materia constituya un contenido habitual, o al menos frecuente, de los convenios colectivos. Probablemente el coste económico —y organizativo— que tienen para las empresas las políticas medioambientales y de transición ecológica justa supone un obstáculo importante para que el panorama cambie. Pero debemos ser optimistas.

5. Bibliografía

- Álvarez Cuesta, H. (2020). La protección del medio ambiente en la negociación colectiva. En J. J. Fernández Domínguez, *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*. Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Chacartegui Jávega, C. (2018). *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*. Bomarzo.
- Laabbas-El-Guennouni, M. (2023). La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: Especial referencia al sector químico. *Temas Laborales*, 169.
- Martínez Barroso, M.^a R. (2020). Una tímida pero creciente apuesta de la negociación colectiva por los planes de movilidad sostenible. En J. J. Fernández Domínguez, *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Miñarro Yanini, M. (2021a). Innovación tecnológica, organización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿es el teletrabajo una forma de empleo verde? *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 454.
- Miñarro Yanini, M. (2021b). Digitalización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿Es verde el teletrabajo? *Noticias Cielo*, 9, www.cielolaboral.com.
- Miñarro Yanini, M. (2022). El futuro será verde o no será: las herramientas para una transición social ecológica justa. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 469.

Carolina Gala Durán

Doctora en Derecho por la Universidad Autónoma de Barcelona desde 1995. En los últimos años ha publicado más de 50 artículos en revistas indexadas (índices de calidad LATINDEX, DIALNET, DOAJ, IBSS, EBSCOHost, ULRICH'S Periodical Directory e IN-REJC) y cuenta con cinco sexenios de investigación. También es autora de varias monografías y numerosos capítulos de libros en obras conjuntas en editoriales de prestigio. Ha participado de forma continuada en proyectos de investigación competitivos (como IP o bien como miembro del equipo de investigación). Su investigación ha sido reconocida con premios académicos y ha colaborado con instituciones nacionales e internacionales. En la actualidad es la directora del Departamento de Derecho Público y Ciencias Histórico-Jurídicas de la UAB. También ha sido directora del Observatorio para la Igualdad de la Universidad Autónoma de Barcelona.

