

**JESUS LAHERA FORTEZA**  
**Catedrático Derecho del Trabajo y Seguridad Social**  
**Universidad Complutense**

**CAMBIO CLIMÁTICO  
Y REGULACION  
LABORAL**



# 1. LOS TRES GRANDES FACTORES DE TRANSFORMACIÓN DEL SIGLO XXI CON IMPACTO PRODUCTIVO Y LABORAL

1º La transformación **DEMOGRÁFICA**: jubilación de generación baby boom con envejecimiento de la sociedad y nueva correlación entre activos/pasivos con gran impacto en la financiación y prestaciones del Estado del Bienestar y en el propio Mercado de Trabajo

2º La transformación **DIGITAL**: cambios tecnológicos, sociedad digital, automatización y robotización de procesos productivos y emergencia de la inteligencia artificial con gran impacto productivo y de regulación laboral

3º La transformación derivada del **CAMBIO CLIMÁTICO**: consecuencias y cambios derivados del cambio climático, en especial del sector energético, con modelos de economía sostenible de gran impacto productivo y también laboral

-Transformaciones con rasgos comunes: transversales, globales e interconectados entre sí- beneficios y riesgos

-Una visión **PROACTIVA** frente a las grandes transformaciones: la transición justa, el desarrollo sostenible y el incremento de la productividad en beneficio de todos

## 2.REFERENCIAS NORMATIVAS Y POLÍTICAS DEL CONSENSO DEL CAMBIO CLIMÁTICO

*-Convención Marco de Naciones Unidas 1992, protocolo de Kioto 1997, tratado internacional de cambio climático París 2015 y conclusiones cumbres mundiales climáticas-Agenda Naciones Unidas 2030 desarrollo sostenible*

*-Directriz OIT política para una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles 2015 e Informe OIT Lograr una transición justa hacia sociedades ambientalmente sostenibles 2023-programa OIT empleo verde*

*-Comunicación Comisión Europea pacto verde europeo 2019 y Reglamento europeo 2021/1119 neutralidad climática 2050 con objetivos medioambientales que obligan a todos los Estados miembros-Fondos europeos NG*

*-Ley 7/2021 de cambio climático y transición energética-España- Compromisos componente 10 del plan nacional de recuperación vinculados a fondos públicos europeos-Plan nacional de adaptación al cambio climático*

### **El Consenso (político y jurídico) del cambio climático con bases científicas**

*-La acción humana global ha alterado el clima, con aumentos de temperatura, desajustes estacionales y consecuencias climáticas preocupantes (sequías, olas de calor, aumento de nivel del mar, deshielos, riesgos de inundaciones e incendios forestales)*

*-Es necesaria una acción global frente al clima, mitigando estos efectos de cambio climático (reducción reducción de temperatura ante el calentamiento global, descarbonización, menos energía fósil, reducción de emisiones, energías renovables, restauración de la naturaleza, economía circular, gestión sostenible de residuos)-Objetivos medioambientales*

### 3.EL MEDIO AMBIENTE COMO BIEN JURÍDICO E IMPLICACIONES LABORALES FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

-El **MEDIO AMBIENTE** es un bien jurídico de especial protección (art.37 carta derechos TUE, art. 45 CE, Jurisprudencia TEDH (9 Abril 2024), TC (227/93, 73/2000)-Obligaciones medioambientales de poderes públicos en el marco normativo internacional/europeo/nacional y ponderación jurídica del bien protegible *medio ambiente/objetivos climáticos* con la protección de la economía de mercado y la libertad de empresa-Este bien jurídico se integra también en la regulación laboral (la causa medioambiental en el ordenamiento laboral, que puede hacer valer trabajadores y empresas)-**Sólo desde el sector privado/empresas es posible cumplir estas obligaciones internacionales. El Estado no es quien reduce emisiones Co2, es esencialmente la empresa.**

-Implicaciones **laborales** frente al cambio climático

-ADAPTACIÓN a las consecuencias adversas del cambio climático con efectos jurídicos laborales (salud, tiempo de trabajo, flexibilidad empresarial, protocolos ...)

-TRANSFORMACIÓN SECTORIAL con gestión del cambio laboral y transiciones justas (energía, industria del automóvil, transporte, agricultura, reciclaje...)

-TRANSFORMACIÓN ESTRUCTURAL de toda la economía y del modelo productivo sostenible (mayor productividad, conexión con la transformación tecnológica, nuevos mercados, economía verde, azul y circular)-efecto neutro o positivo en el empleo

## 4. HERRAMIENTAS Y POLÍTICAS LABORALES VINCULADAS AL CAMBIO CLIMÁTICO

### **-Herramientas de alcance laboral (reglamento europeo 2021/1119 y ley 7/2021 (LCC))**

*-Actuaciones legislativas específicas (p.e cláusulas sociales medioambientales en contratos públicos Ley 9/2017 (arts.126 y 201, art.31 LCC), Proyecto Ley movilidad sostenible con planes en las empresas, Proyecto Ley Industria con dimensión laboral, leyes autonómicas de cambio climático y transición energética)*

*-Plan Nacional de energía y clima y de adaptación al cambio climático*

*-Estrategias quinquenales de transición justa (art.27 LCC) con sectores vulnerables y seguimiento del mercado de trabajo-mesas sectoriales de diálogo social*

*-Convenios de transición justa entre Estado y CC.AA (art.28 LCC) para fomentar la modernización económica y mayor empleabilidad con participación de organizaciones empresariales, sindicales, educativas y sociales*

*-La responsabilidad social corporativa de las empresas (directiva europea 2022/2464 de información corporativa sostenible, directiva diligencia debida aprobada Mayo 2024 con integración de protección del medio ambiente en cadenas de valor)*

*-Combinación hacia la empresa: imposición y sanción/incentivo y premio o penalización*

### **-Políticas laborales derivadas del cambio climático (dejando al margen el impacto migratorio)**

*-Adaptación laboral a la adversidad climática y flexibilidad empresarial ante reconversiones sectoriales por cambio climático*

*-Políticas activas de empleo y formativas ante el cambio climático*

*-Protección de la salud laboral y nuevos riesgos medioambientales*

*-Movilidad sostenible en las empresas*

## 5. ADAPTACIÓN LABORAL A LA ADVERSIDAD CLIMÁTICA Y FLEXIBILIDAD EMPRESARIAL ANTE RECONVERSIONES SECTORIALES POR EL CAMBIO CLIMÁTICO

- ERTES por fuerza mayor** (art.47 ET reforma DL 32/2021): imprevisibilidad natural y decisiones administrativas de salud pública: incorporar claramente consecuencias adversas derivadas cambio climático y protección medioambiental
- Flexibilidad laboral empresarial interna** (arts. 40, 41, 47 y 82.3 ET): modelo de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción ETOP: incorporar claramente la causa medioambiental que no sean supuestos de fuerza mayor
- Distribución del tiempo de trabajo** (art.34 ET): modelo de organización empresarial y conciliación familiar: integrar también la adaptación ante la adversidad climática y la causa medioambiental
- Estructura salarial** (art.26 ET): salario base y complementos fijos y variables: integrar incentivos salariales variables por cumplimiento objetivos medioambientales a directivos y plantilla
- Teletrabajo** (Ley 10/2021): modelo de organización empresarial y conciliación familiar: incorporar claramente un modelo medioambiental y mejorar la deficiente regulación vigente
- Planes de adaptación laboral a la adversidad climática** negociados con representantes legales de trabajadores en empresas
- Refuerzo de Planes sociales en despidos colectivos** (art.51 ET) ante reconversiones sectoriales derivadas de cambio climático: conexión con futura Ley Industria sin medidas aisladas (como preaviso de cierres centros RD 608/2023)

## 6.POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN ANTE EL CAMBIO CLIMÁTICO

- Mecanismo RED sectorial** (art.47 bis ET tras reforma DL 32/2021): una herramienta útil ante la reconversión sectorial derivada del cambio climático: añadir claramente un mecanismo RED ante el cambio climático con formación, ayudas públicas y protección social
- Transmisión de empresa** (art.44 ET): en línea jurisprudencial (STJUE 27 Febrero 2020, asunto Grafe/Pohle, STS 8 Febrero 2023) admitir la entrega de medios obsoletos por falta de adaptación a la legislación medioambiental y técnica como supuesto transmisión de empresa con efecto subrogatorio de trabajadores-inversiones del nuevo titular empresarial
- Recualificación profesional continua ante las reconversiones sectoriales y la transición verde**: una mejor conexión entre Ley formación profesional 3/2022, Ley empleo 3/2023, contratos formativos arts.11 ET y formación en el empleo art. 23 ET: revitalizar los créditos formativos: integrar reconversiones sectoriales derivadas de cambio climático en esta regulación
- Colaboración público/privada en la intermediación laboral**: potenciar convenios entre los SEPES y sector privado de colocación: el reto de cobertura de vacantes ante las reconversiones industriales derivadas del cambio climático

## 7.SALUD LABORAL Y NUEVOS RIESGOS MEDIOAMBIENTALES

- Estrategia nacional de salud laboral 2023-2027**: integra bien las consecuencias del cambio climático y los nuevos riesgos medioambientales: reforma de la Ley Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 y sus reglamentos de desarrollo (el medio ambiente apenas aparece, arts.33.1.a y 36.2)
- Protección en lugares de trabajo ante altas temperaturas, especialmente en tareas al aire libre** (DL 4/2023 que modifica el RD 486/1997): modificación o reducción horaria y equipos de protección específicos con protocolos de urgencias
- **Sanciones y despido disciplinario por incumplimientos medioambientales de trabajadores**: añadir en el art.54 ET esta causa disciplinaria medioambiental
- Delegados medioambientales**: siguiendo la línea en su día de los delegados de prevención (arts. 33 y ss LPR) crear esta nueva representación específica de los trabajadores con objetivos medioambientales
- Reducción de absentismo derivado de estos riesgos medioambientales**: conexión con la adaptación laboral, tiempo de trabajo y teletrabajo
- Revisión de la protección social contingencias profesionales**: ante nuevos riesgos laborales medioambientales

## 8.MOVILIDAD SOSTENIBLE EN LAS EMPRESAS

-Estrategia nacional de movilidad sostenible-Proyecto Ley movilidad sostenible (PLMS)

-Planes empresariales de movilidad sostenible (arts.3, 19 y 27 PLMS): planes negociados con representantes legales de trabajadores en empresas de más de 500 trabajadores o 250 trabajadores por turno: reducir desplazamientos laborales, reducir concentración tráfico en horas punta, impacto energético sostenible: autobús de empresa, abono de transporte público, cercanía centro de trabajo y domicilio, teletrabajo etc.

-Un objetivo de interés general y social que implica también a las empresas

## 9.EL PAPEL DEL DIÁLOGO SOCIAL, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS ANTE EL CAMBIO CLIMÁTICO

-Comunicación comisión europea reforzar el diálogo social en la gestión de transiciones justas 2023 y recomendación de refuerzo del diálogo social 2023-Art.9 reglamento europeo 2021/1119

-**Estrategias de transición justa y convenios de transición justa** (arts. 27 y 28 LCC) con un papel relevante de la participación institucional y el diálogo social. En misma línea, el proyecto de Ley Industria con mesas tripartitas de reconversión industrial

-**Papel esencial de la negociación colectiva en el desarrollo de las políticas laborales de cambio climático y su amplio margen de contenidos** (art.85 ET): cláusulas convencionales medioambientales o verdes: por ahora escaso desarrollo y excesivamente de principios (Informes UGT 2022 y 2023)-La normativa climática ignora el papel de los convenios colectivos

-Posible incorporación al sistema de representantes legales de trabajadores del Título II ET de **delegados de medio ambiente**, a semejanza delegados de prevención

-Integración en la **información y consulta a los representantes legales de los trabajadores** del art. 64 ET de cuestiones medioambientales y derivadas del cambio climático

## 10. EL PAPEL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS ANTE EL CAMBIO CLIMÁTICO

-La empresa como centro de imputación (garante) con objetivo social derivado del cambio climático: obligaciones legales y sanciones vs incentivos de mercado y penalizaciones o premios: ayudas públicas para adopción de medidas-La empresa es esencial para que los Estados cumplan las obligaciones internacionales de medioambiente.

-La empresa con responsabilidad social corporativa ante el cambio climático: voluntariedad y autorregulación con imagen reputacional en el mercado: incentivos públicos

*-Directiva europea 2022/2464 de información corporativa sostenible, que integra perfectamente el cambio climático y sus consecuencias (art. 19): información de mitigación de efectos, adaptación al cambio climático, uso de recursos y economía circular, suficiencia energética*

*-Directiva europea diligencia debida de sostenibilidad en cadenas de valor de empresas multinacionales Mayo 2024: respeto al medio ambiente y previsión de efectos adversos del cambio climático con obligaciones de medios y control de cadena de valor-política empresarial de diligencia debida con objetivos medioambientales-planes de transición climática y evaluaciones periódicas*

**-Equilibrio entre ambas dimensiones de la empresa – centro de imputación y de responsabilidad social corporativa – (obligación e incentivos, sanción y reputación de mercado)**

## 11. ANTE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DEL SIGLO XXI EN CONSTRUCCIÓN

-El sentido de un Estatuto Trabajadores siglo XXI es integrar medidas y herramientas en el contexto de las **grandes transformaciones demográfica, digital y climática**, en diálogo con las normas internacionales y europeas de referencia. Mirar al futuro, no volver al pasado.

-Ante el **cambio climático**, regular la mitigación y adaptación laboral a la adversidad climática, la flexibilidad empresarial ante la reconversión sectorial y la economía verde derivada del cambio climático, la formación y recualificación profesional continua, la protección de la salud laboral ante los nuevos riesgos medioambientales, y la movilidad sostenible en las empresas

-Algunas medidas **ya están incorporadas** en buena dirección al ET (el ET del siglo XXI está en construcción) y necesitan ser mejoradas desde la perspectiva medioambiental

-Otras medidas están **presentes en normas para-laborales** (el ET del siglo XXI está en construcción) y necesitan ser integradas y conectadas con la norma laboral

-Otras medidas **están pendientes** y darán lugar a reformas desde esta clave medioambiental

-El papel de la **empresa y de la colaboración público/privada** es esencial, como garante o como ámbito de responsabilidad social corporativa, con equilibrios sanción/incentivos

## 11. ANTE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DEL SIGLO XXI EN CONSTRUCCIÓN

-Y el gran reto es el **aumento de la PRODUCTIVIDAD** ante estas transformaciones demográfica, digital y climática. Visión proactiva y de oportunidad de estos cambios

### -Lo que puede hacer la LEY LABORAL para incrementar la productividad

- Fortalecer el modelo de contratación indefinida con certidumbre empresarial extintiva
- Fortalecer el modelo de flexibilidad empresarial interna con estos factores de cambio
  - Mejorar la regulación de formación y recualificación profesional con estos factores de cambio
- Conectar adecuadamente la productividad con tiempo de trabajo y salarios-participación beneficios y objetivos medioambientales
- Una negociación colectiva guiada desde acuerdos sectoriales estatales-unidad de mercado
- Mayor control de la libre competencia con mecanismos de impugnación de cláusulas convencionales desde comisión competencia
- Incentivar el crecimiento del tamaño de las empresas-regular los grupos de empresa
- Una apuesta clara por la colaboración público/privada en objetivos sociales
- Reformas laborales ante estos cambios: ese es el sentido de un ET del siglo XXI