Dirección:
MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO
ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA
JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA

Coordinación y Edición:
AÍDA CABELLO ROLDÁN

La necesaria transición hacia un modelo económico y social más ecológico como condicionante de la contratación laboral

Libro de difusión de la investigación realizada en el marco del Instituto JUVUMA y de varios proyectos y grupos de I+D

DYKINSON EBOOK

LA NECESARIA TRANSICIÓN HACIA UN MODELO ECONÓMICO Y SOCIAL MÁS ECOLÓGICO COMO CONDICIONANTE DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

Prólogo

Francisco Vila Tierno

Autorías

Henar Álvarez Cuesta
Macarena Ángel Quiroga
Clara María Arrondo Asensio
María Angustias Benito Benítez
Aída Cabello Roldán
Raquel Castro Medina
Oriol Cremades Chueca
Jonatán Cruz Ángeles
David García Guerrero
Miguel Ángel Gómez Salado
Estefanía González Cobaleda
Isabella Marie Iturrizaga
María del Carmen Macias García
Gloria María Montes Adalid
José Iván Pérez López
Cristina Ramírez Bandera
José Luis Ruiz Santamaría

Dykinson, S.L.

Colección CC. Jurídicas y Sociales

Esta monografía se enmarca dentro de los siguientes proyectos y grupos de investigación: a) Instituto Universitario de Investigación sobre "Juventud, el mercado de trabajo inclusivo y la protección jurídico-social y económica" (JUVUMA); b) Proyecto Estatal de I+D+i "La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica" (ref. PID2022-140298NB-I00), financiado por el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa; c) Grupo de Investigación PAIDI SEJ-347 sobre "Políticas de empleo, igualdad e inclusión social", financiado por la Junta de Andalucía; d) Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-587) "Economía y fiscalidad al Envejecimiento Poblacional", financiado por la Junta de Andalucía; e) Proyecto de I+D+i "El sistema español de pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar" (ref. B1-2021_11), financiado por la Comisión de Investigación y Transferencia; f) Proyecto de Investigación perteneciente al II Plan Propio de Investigación de la Universidad de Málaga "Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales" (ref. B1-2023_031); g) Proyecto de I+D+i del II Plan Propio de Investigación de la Universidad de Málaga "Medidas de apoyo al empleo de las personas mayores en la negociación colectiva" (PPRO-SEJ-347-G-2023); h) Observatorio sobre la Inclusión socio-laboral de la Juventud LGTBIQ+ (en fase inicial).

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional

© Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
http://www.dykinson.es
http://www.dykinson.com

ISBN: 978-84-1070-841-9

Maquetación:
Realizada por los autores

ÍNDICE

PRÓLOGO **13**

Francisco Vila Tierno

INTRODUCCIÓN **16**

José Luis Ruiz Santamaría

Capítulo 1. La negociación colectiva verde en la agricultura y ganadería: oportunidades y desafíos **21**

Henar Álvarez Cuesta

I. INTRODUCCIÓN: EL IMPACTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN EL SECTOR AGROPECUARIO . 21

II. EL SECTOR AGROPECUARIO COMO YACIMIENTO DE EMPLEO VERDE 26

III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA PARA LOGRAR UNA TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA EN EL SECTOR AGROPECUARIO 29

IV. CLÁUSULAS VERDES EN EL SECTOR AGROPECUARIO 31

V. LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AGRARIAS ANTE LA CRISIS CLIMÁTICA 33

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA 39

Capítulo 2. Educación, autoempleo y emprendimiento: claves para la inclusión laboral de las nuevas generaciones en una sociedad más justa y sostenible **43**

Miguel Ángel Gómez Salado

I. INTRODUCCIÓN 43

II. DESAJUSTE ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL, EL TEJIDO PRODUCTIVO EMPRESARIAL Y EL MERCADO DE TRABAJO 44

1. Principales obstáculos que afronta la juventud más preparada cuando pretende acceder a un empleo 45
2. La desincronización del sistema educativo con las demandas del mercado laboral 46
3. Educación y formación para un futuro laboral sostenible 50

III. AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO JUVENIL COMO ALTERNATIVA PARA SORTEAR LAS DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO 52

1. El autoempleo y el emprendimiento por parte de la juventud como medio de integración laboral 52
2. Repercusión del autoempleo y el emprendimiento en áreas locales y rurales como medidas de integración laboral de las personas jóvenes en un entorno de transición digital y ecológica 59

IV. EXPLOTACIÓN DE NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO Y ACCIONES LOCALES ESPECÍFICAS PARA GENERAR EMPLEO Y PROMOVER EL EMPRENDIMIENTO JUVENIL 60

V. A MODO DE CONCLUSIÓN 67

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA 68

Capítulo 3. Relaciones laborales y Economía civil: el retorno de un paradigma clásico en la nueva sociedad del mundo del trabajo 72

José Luis Ruiz Santamaría

I. CUESTIONES INTRODUCTORIAS 72

II. LA ESCUELA DE ECONOMÍA CIVIL ITALIANA 73

1. Orígenes: las aportaciones de Antonio Genovesi y su comparativa con la propuesta de Adam Smith 73
2. Las influencias en España de la escuela italiana clásica de Economía civil 75
3. Las nuevas aportaciones de la escuela italiana de Economía civil contemporánea 77

III. TRABAJO DECENTE, ECONOMÍA CIVIL Y JUSTICIA SOCIAL 79

1. La perspectiva de la OIT sobre el futuro de las relaciones laborales: el trabajo decente como primer paso para la transición a un modelo digno de relación laboral 79
2. La incidencia de la justicia social en las relaciones laborales: el enfoque de justicia relacional 82

IV. CONCLUSIONES 93

V. BIBLIOGRAFÍA CITADA 95

Capítulo 4. La adaptación normativa aún pendiente para una transición ecológica a empleos verdes, sostenibles, seguros y saludables 99

Estefanía González Cobaleda

I. INTRODUCCIÓN 99

II. LA OMISIÓN DE LOS EFECTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO SOBRE EL ÁMBITO LABORAL . 101

III. LA DESCONEXIÓN DE LAS CUESTIONES DE SALUD PÚBLICA Y SALUD AMBIENTAL EN EL TRABAJO: LOS PASIVOS AMBIENTALES 105

IV. LAS OBLIGACIONES LABORALES FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO 109

1. La escasez de previsiones normativas preventivas acerca de la vinculación entre las condiciones laborales y las condiciones climáticas 109
3. El lento avance sobre las condiciones meteorológicas 115

V. LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE 117

VI. CONCLUSIONES 119

VII. BIBLIOGRAFÍA CITADA 121

Capítulo 5. Nuevos paradigmas para la contratación laboral en el Metaverso 124

Jonatán Cruz Ángeles

I. INTRODUCCIÓN 124

II. EL METAVERSO: DEFINICIÓN Y CONTEXTO 126

III. LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL METAVERSO 128

1. Tipologías de empleo en el Metaverso 128

2. Características de los contratos laborales en entornos virtuales 129

IV. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL METAVERSO 131

1. Jurisdicción y legislación aplicable 132
2. Derechos laborales y protección del trabajador 133
3. Resolución de conflictos laborales en entornos virtuales 136

V. CONCLUSIONES 138

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA 139

Capítulo 6. La salud laboral en una nueva era marcada por la transición ecológica y digital 143

María del Carmen Macías García

I. INTRODUCCIÓN 143

II. SALUD Y SALUD LABORAL 144

1. El concepto de salud 144
2. Salud laboral 145

III. LAS DENOMINADAS NUEVAS TECNOLOGÍAS 150

1. De la primera revolución industrial a la implantación de las nuevas tecnologías 150
2. La aparición de las nuevas tecnologías y su impacto en la salud laboral 153
3. Mención especial a la IA y su aplicación a la salud laboral 158
4. Vigilancia de la salud en tiempo real 160

IV. A MODO DE CONCLUSIONES 162

V. BIBLIOGRAFÍA CITADA 163

Capítulo 7. El fomento de la Economía Social como yacimiento de empleo en el ámbito de los cuidados 166

María Angustias Benito Benítez

I. EL NUEVO MODELO DE CUIDADOS: LOS PARÁMETROS DE ACCIÓN PARA EL TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE CUIDADOS 166

1. De la crisis de los cuidados al nuevo modelo de cuidado 166

II. LA IRRUPCIÓN Y FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO MÁS INCLUSIVO, SOSTENIBLE Y RESILIENTE 171

III. LA ECONOMÍA SOCIAL COMO "PALANCA" DE ACTIVACIÓN DEL EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LOS CUIDADOS 178

1. El papel clave de la Economía Social en el sector de los cuidados 178
2. Un acercamiento al dimensionamiento de la Economía Social en la Economía de Cuidados 181
3. Las líneas de actuación identificadas para la creación de empleo en la Economía Social y de Cuidados 184

IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA 188

Capítulo 8. La delimitación del empleo verde y sus derechos laborales específicos 191

Macarena Ángel Quiroga

I. INTRODUCCIÓN 191

II. PLANTEAMIENTO INICIAL: CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN JUSTA 191

1. Situación actual 191
2. Transición justa 193
3. Destrucción creativa verde 194

III. EMPLEOS VERDES Y MEDIDAS VERDES 195

1. La difícil delimitación del concepto de empleo verde 195
2. Medidas verdes 200

IV. INFLUENCIA DE LOS DERECHOS "VERDES" EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES 202

1. Cláusula de conciencia ecológica 202
2. Huelga 204
3. Igualdad y no discriminación 205

V. REFLEXIÓN FINAL 206

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA 207

Capítulo 9. Reflexiones sobre la viabilidad de la propuesta de recurso propio de la Unión Europea para luchar contra el *dumping* social 209

David García Guerrero

I. INTRODUCCIÓN: EL SISTEMA DE RECURSOS PROPIOS DE LA UNIÓN EUROPEA 209

II. NUEVOS RECURSOS PROPIOS DE LA UNIÓN EUROPEA 210

III. EL CONCEPTO DE *DUMPING* SOCIAL 214

IV. ¿HACIA UN MODELO DE RECURSO PROPIO PARA TRABAJAR EL *DUMPING* SOCIAL COMO EL MECANISMO DE AJUSTE EN FRONTERA POR CARBONO? 217

V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS 220

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA 224

Capítulo 10. Sostenibilidad económica, social y ambiental-ecológica y contratación laboral en el sector privado: conceptualización, límites jurídicos, interacciones, confluencias y crítica al discurso del desarrollo sostenible 225

Oriol Cremades Chueca

I. LA SOSTENIBILIDAD Y SUS DIMENSIONES COMO CUESTIÓN PREVIA 225

II. CONCEPTUALIZACIÓN Y LÍMITES JURÍDICOS DE LA SOSTENIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO 227

1. Sostenibilidad económica y contratación laboral privada: sobre la libertad de empresa y la excesiva onerosidad en el contrato de trabajo 227

2. Sostenibilidad social y contratación laboral privada: sobre los fines últimos del derecho del trabajo y su inevitable proyección en el contrato de trabajo 232
3. Sostenibilidad ambiental-ecológica y contratación laboral privada: sobre la creación y destrucción de empleo y la novación modificativa ambiental-ecológica del contrato de trabajo 236

III. A MODO DE CONCLUSIÓN: INTERACCIONES Y CONFLUENCIAS DE LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA, SOCIAL Y AMBIENTAL-ECOLÓGICA Y CONTRATACIÓN LABORAL PRIVADA Y CRÍTICA AL DISCURSO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE 240

IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA 246

Capítulo 11. Yacimientos de empleo en la transición ecológica. Una sinergia laboral y ambiental hacia el trabajo decente 253

Gloria María Montes Adalid

I. UNA MIRADA A LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y SU INTERSECCIÓN CON EL MERCADO LABORAL: PERSPECTIVAS INTERNACIONALES 253

II. INSTRUMENTOS TRANSVERSALES Y MARCO NORMATIVO EN ESPAÑA EN TÉRMINOS DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EMPLEO 258

1. Un primer recorrido por los principales instrumentos legislativos para el impulso de la transición ecológica .. 258
2. Una especial mención al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y a la Estrategia de Transición Justa 259

III. LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN ESTE CONTEXTO 261

1. Yacimientos de empleo: significación y perspectivas 261
2. Delimitación del concepto “empleo verde” (y decente) 262
3. Ejes de la transición ecológica generadores de empleo 264
3.3. Ejes transversales 265

IV. EL CAMINO HACIA LA TRANSICIÓN JUSTA EN LA DIMENSIÓN SOCIOLABORAL 266

1. El largo camino hacia la inclusión de la transición justa en la agenda climática de la ONU: una mención destacada al papel crucial de la OIT en la convergencia de la agenda climática y laboral 267
2. La importancia de la justicia en la transición ecológica: garantía de un empleo de calidad, verde y decente 269

V. CONCLUSIONES 270

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA 273

Capítulo 12. Defensa de una transición verde justa como fórmula sostenible para asegurar empleos dignos a futuro 276

Raquel Castro Medina

I. A MODO DE REFLEXIÓN INICIAL: TRABAJO ASALARIADO, CAPITALISMO Y ECONOMÍA VERDE 276

II. RELACIÓN ENTRE TRABAJO DECENTE Y TRANSICIÓN JUSTA 280

1. Una necesaria consolidación previa del empleo decente como punto de partida 280
2. La transición ecológica y su impacto en los sectores más vulnerables 284
3. Retos y oportunidades de la transformación digital para un mercado laboral sostenible e inclusivo 289

III. EL VÍNCULO ENTRE IGUALDAD Y ACCIÓN CLIMÁTICA: ESTRATEGIAS DEL III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD 2022-2025 294

IV. CONCLUSIONES 297

IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA 298

Capítulo 13. El colectivo LGTBIQ+ ante el mercado de trabajo: nuevas medidas legislativas para su inclusión socio-laboral en el marco de la transición hacia un modelo de crecimiento más sostenible 303

Cristina Ramírez Bandera

I. INTRODUCCIÓN 303

II. UNA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD LGTBIQ+: DEFINIENDO CONCEPTOS 306

1. El colectivo LGTBIQ+ y la orientación del deseo sexual 306
2. El colectivo LGBTIQ+ y la identidad de género 308
3. Una breve referencia a la intersexualidad 310

III. LA NECESIDAD DE APROVECHAR LA TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA VERDE Y SOSTENIBLE PARA LOGRAR UN NUEVO MODELO SOCIO-LABORAL MÁS IGUALITARIO E INCLUSIVO 311

IV. EL COLECTIVO LGTBIQ+ ANTE EL MERCADO DE TRABAJO: MARCO NORMATIVO Y DIFICULTADES EN SU INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL 314

1. Marco normativo 314
2. Discriminación del colectivo LGBTIQ+ en el acceso al mercado de trabajo 318
3. Discriminación del colectivo LGBTIQ+ en el entorno laboral 320

V. LAS RECIENTES MEDIDAS LEGISLATIVAS IMPLEMENTADAS PARA LA PROTECCIÓN SOCIO-LABORAL DEL COLECTIVO LGTBIQ+ POR LA LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO 322

VI. A MODO DE CONCLUSIÓN 325

VII. BIBLIOGRAFÍA CITADA 326

Capítulo 14. Transformación sostenible y oportunidades laborales para la juventud: enfrentando la despoblación mediante un nuevo modelo económico y social 329

Aída Cabello Roldán

I. INTRODUCCIÓN 329

II. LA DESPOBLACIÓN RURAL: UN PROBLEMA GLOBAL 330

1. Definición, causas y tendencias demográficas de la despoblación 332
2. Migración juvenil de zonas rurales a urbanas: oportunidades laborales limitadas 336

III. LA TRANSFORMACIÓN SOSTENIBLE EN EL EMPLEO Y MODELOS ECONÓMICOS Y SOCIALES 340

1. Definición y características del empleo sostenible 342
2. Sectores emergentes con potencial de empleo rural para la juventud 344
3. Modelos de transformación sostenible: estrategias para la revitalización rural 346

IV. CONCLUSIONES 348

V. BIBLIOGRAFÍA CITADA 350

Capítulo 15. Empleos verdes y Derecho Laboral: la regulación de la transición ecológica en la Unión Europea 354

José Iván Pérez López

I. INTRODUCCIÓN 354

II. TRABAJO VERDE. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS 355

1. Marco jurídico internacional y nacional del empleo verde 356
2. Ventajas e inconvenientes de la inclusión del empleo verde en el mercado laboral 357

III. LA ESTRATEGIA DE TRANSICIÓN JUSTA 360

1. El Instituto para la Transición Justa 361

IV. LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE LIBRE MERCADO HACIA EL MODELO SOSTENIBLE 363

1. Encaje constitucional de la economía verde y social en el modelo económico reconocido en la Constitución Española 363
2. La inclusión del empleo verde en el Derecho de la Unión Europea 254

V. LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE Y SU INCIDENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 367

1. El Anteproyecto de Ley de movilidad sostenible 368

VI. LA REPERCUSIÓN DEL EMPLEO VERDE EN EL AUGE DE LA DISRUPCIÓN DIGITAL 369

1. La transición verde en el modelo tecnológico del siglo XXI 369
2. Competencias verdes en la formación profesional estatal 370
3. Las competencias verdes desde una perspectiva de género 371

VII. CONCLUSIONES 372

VIII. BIBLIOGRAFÍA CITADA 374

Capítulo 16. La precariedad laboral y sus efectos sobre la salud mental: el empleo verde y decente como alternativa en la actualidad 376

Clara María Arrondo Asensio

I. INTRODUCCIÓN 376

II. LA SALUD MENTAL EN PERSPECTIVA: UNA EPIDEMIA A NIVEL MUNDIAL 377

1. Definiciones importantes: salud y trastorno mental 377
2. Estrés laboral, ansiedad y depresión 379

III. LA RELACIÓN ENTRE LA PRECARIEDAD LABORAL Y LA SALUD MENTAL 382

1. La precariedad laboral como concepto multidimensional 384
2. Los efectos de la precariedad laboral sobre la salud mental: los resultados del Informe PRESME 386

IV. HACIA UN ESCENARIO MEJOR: TRANSITAR A LOS EMPLEOS VERDES Y DECENTES 390

1. El empleo verde y decente como posible escenario futuro 390
2. Los empleos decentes y verdes enfocados hacia la salud mental 393

V. CONCLUSIONES 395

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA 396

Capítulo 17. La realidad socio-laboral del colectivo LGTBIQA+ en España: el potencial de las zonas despobladas y del empleo verde.....400

Clara María Arrondo Asensio

I. INTRODUCCIÓN.....400

II. DEFINIENDO UNA COLECTIVIDAD: ENTENDER EL ACRÓNIMO LGTBIQA+.....401

III. LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DEL COLECTIVO LGTBIQA+ EN ESPAÑA.....403

IV. LAS PERSONAS LGTBIQA+ EN EL MERCADO DE TRABAJO: HACIA CENTROS DE TRABAJO INCLUSIVOS.....404

1. La situación socioeconómica del colectivo LGTBI: ¿Un entorno hostil?.....405
2. El clima laboral percibido por el colectivo LGTBIQA+ en las empresas.....410

V. EL ACCESO A LA VIVIENDA DE UN COLECTIVO AZOTADO POR EL SINHOGARISMO Y LA PRECARIEDAD LABORAL: UNA POSIBLE ESPERANZA EN LA SERRANÍA NORTA DE MÁLAGA Y EN EL EMPLEO VERDE.....412

VI. CONCLUSIONES.....420

VII. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....421

Capítulo 18. El papel de las Organizaciones Públicas en la contratación ecológica: cómo pueden influir en la economía circular.....424

Isabella Marie Iturrizaga

I. INTRODUCCIÓN.....424

I. CONTRATACIÓN ECOLÓGICA.....425

1. Definición de contratación ecológica e importancia actual.....425
2. Economía circular y su relación con la contratación ecológica.....427

III. MARCO REGULADOR.....433

1. Agenda 2030 como punto de conexión.....433
2. Implementación de las estrategias ESG.....437

IV. IMPACTO DEL MODELO PROPUESTO.....438

1. Beneficios a nivel ambiental.....438
2. Beneficios a nivel económico.....439
3. Beneficios a nivel social.....440
4. Posibles dificultades.....441

IV. CONCLUSIONES.....443

V. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....444

PRÓLOGO

En el siglo XXI, la transición hacia un modelo económico y social más ecológico no es ya una opción, sino una obligación para los sistemas productivos y sociales De nuestro tiempo. En el contexto español, esta necesidad toma una forma singular, dada la combinación de factores como el cambio climático, el envejecimiento poblacional y los altos índices de desempleo juvenil, todos ellos convergiendo en un mercado laboral que, para prosperar y contribuir al bienestar general, debe adaptarse a una nueva realidad.

En este marco, esta obra colectiva explora cómo los empleos ecológicos y sostenibles, así como las políticas que los apoyan, no solo representan una respuesta a la crisis climática y la degradación ambiental, sino que además ofrecen un camino hacia una economía inclusiva y resiliente. Este cambio se configura, además, como un imperativo ético que responde a la necesidad de proteger y restaurar el medio ambiente, garantizando la justicia climática y social.

El cambio climático ha dejado de ser un problema futuro para convertirse en un desafío presente, con consecuencias tangibles en todos los aspectos de la vida humana, entre ellos el ámbito laboral. Las olas de calor extremas, la degradación de ecosistemas y la pérdida de biodiversidad, así como las alteraciones de los ciclos naturales que sustentan la agricultura, afectan directamente tanto a los sectores productivos como a la salud y bienestar de los trabajadores. Ante esta realidad, el modelo económico tradicional, basado en la explotación intensiva de recursos, se ha mostrado insuficiente y perjudicial, y se impone la necesidad de dar paso a un paradigma que integre la sostenibilidad ambiental en su núcleo.

En esta línea, el mercado laboral ocupa una posición crucial. La transición hacia un modelo económico ecológico implica no solo la adaptación de los procesos productivos, sino también una transformación profunda en la naturaleza de los empleos, las competencias demandadas y las condiciones laborales. Es aquí donde surge el concepto de “empleo verde”, un tipo de ocupación orientado hacia la protección del medio ambiente y la mitigación de los efectos del cambio climático. Los empleos verdes abarcan desde actividades tradicionales adaptadas, como la agricultura y la gestión de recursos naturales, hasta ocupaciones emergentes en sectores de energías renovables y tecnologías limpias. De igual forma, este tipo de empleo exige competencias nuevas y fomenta una formación profesional orientada a la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental, ofreciendo, a su vez, oportunidades para reactivar el mercado laboral y reducir la brecha de empleabilidad en sectores vulnerables. No se trata únicamente de una cuestión de supervivencia económica, sino de una apuesta por el

desarrollo social y ambiental. La sostenibilidad debe estar integrada en la contratación laboral desde un enfoque transversal, que abarca tanto la creación de nuevos empleos como la adaptación de los existentes a la realidad climática y ambiental. Esto implica incorporar regulaciones y medidas que no solo favorecen la transición, sino que también protegen los derechos de los trabajadores y garantizan condiciones de empleo digno y seguro en un contexto de cambio. Esta nueva realidad exige que las empresas y los trabajadores adopten prácticas sostenibles y responsables que favorezcan tanto la rentabilidad como la protección del medio ambiente, consolidando un modelo productivo que sea capaz de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer las posibilidades.

Además, en este trabajo colectivo se explora las diferentes oportunidades y desafíos que supone la transición ecológica para la inclusión social. La sostenibilidad no puede estar completa sin justicia social, y por ello es fundamental que el nuevo modelo económico integre también el compromiso con la igualdad de oportunidades y la inclusión de colectivos que históricamente han enfrentado barreras en el mercado laboral. En este sentido, la transición hacia un modelo económico verde ofrece una oportunidad sin precedentes para construir una sociedad más equitativa y solidaria. Los empleos verdes pueden, y deben, convertirse en un motor de integración y cohesión social, permitiendo que personas de diferentes perfiles, edades y contextos se integren en un mercado laboral renovado y adaptado a los desafíos del siglo XXI.

La justicia climática es otro de los conceptos centrales de este análisis. El cambio hacia un modelo laboral y económico más ecológico no puede concebirse sin tener en cuenta la responsabilidad compartida y el compromiso de los distintos actores sociales en la protección del medio ambiente. Se invita al lector a una reflexión sobre el papel del Estado, de las empresas y de los ciudadanos en la construcción de un sistema productivo que respete y preserve los recursos naturales, asegurando al mismo tiempo un trabajo digno y seguro. Desde esta perspectiva, la justicia climática exige que los costos de la transición ecológica no recaigan desproporcionadamente en los sectores más vulnerables de la sociedad. Es necesario que todos los grupos, especialmente aquellos más afectados por el cambio climático y la degradación ambiental, se beneficien de las oportunidades que ofrece el empleo verde y de la creación de nuevos yacimientos de trabajo vinculados a la sostenibilidad.

Con todo, la educación y la formación laboral también ocupan un lugar privilegiado. La transición hacia un modelo más ecológico y sostenible requiere una población laboral cualificada y consciente de los desafíos medioambientales. Para ello, es necesario impulsar programas de formación orientados a desarrollar competencias verdes y adaptadas a la realidad del mercado, permitiendo que los trabajadores se integren de forma eficiente en los

nuevos modelos de negocio y en las industrias emergentes. Las instituciones educativas y las empresas deben colaborar en el diseño de currículos y programas de capacitación que respondan a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral, asegurando así que los jóvenes, las mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad puedan acceder a oportunidades de empleo digno en la sociedad del trabajo presente y futuro.

En suma, la transición hacia un modelo económico y social más ecológico supone una oportunidad única para redefinir el mercado laboral en España, adaptándolo a las exigencias de un mundo en cambio constante y cada vez más consciente de la necesidad de proteger el medio ambiente. Este ensayo analiza cómo, a través de políticas y prácticas laborales responsables y sostenibles, es posible avanzar hacia un mercado de trabajo que no solo sea económicamente viable, sino también social y ambientalmente justo. La creación de empleos verdes, la inclusión social y la justicia climática se presentan como elementos imprescindibles para construir un futuro más equitativo y resiliente, en el que el desarrollo económico y la preservación ambiental vayan de la mano.

Francisco Vila Tierno

INTRODUCCIÓN

La presente obra colectiva, publicada por la prestigiosa y acreditada editorial Dykinson, y que lleva por título "La necesaria transición hacia un modelo económico, social y más ecológico como condicionante de la contratación laboral", ofrece una exposición amplia y rigurosa sobre esta temática de estudio tan actual. Como se ha podido constatar de forma reiterada por la comunidad científica, los desequilibrios del vigente modelo económico y social están provocando situaciones insostenibles en el marco del empleo y con un impacto muy adverso para el medio ambiente. La corrección de dichos desajustes demanda una urgente transición hacia un nuevo modelo económico y social más justo y sostenible que, a su vez, facilite la implementación de un mercado laboral con empleos dignos y ecológicos que respetan el entorno ambiental.

En base a estos planteamientos iniciales, de los que se deriva un ilusionante desafío investigador, se presenta esta nueva obra colectiva integrada por un nutrido grupo de docentes e investigadores pertenecientes a la Universidad de Málaga, Universidad Complutense de Madrid, Universidad de Jaén, Universidad de León, Universidad de Cádiz, Universidad Rovira i Virgili y Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), cuyas aportaciones se integran en los diferentes capítulos que conforman esta publicación.

De igual forma, la obra está enmarcada en los siguientes proyectos y grupos de investigación:

a) Instituto Emergente de Investigación, dedicado a la "Juventud, el mercado de trabajo inclusivo y la protección jurídico-social y económica" (JUVUMA).

b) Proyecto Estatal de I+D+i "La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica" (ref. PID2022-140298NB-I00), financiado por el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.

c) Grupo de Investigación PAIDI SEJ-347 sobre "Políticas de empleo, igualdad e inclusión social", financiado por la Junta de Andalucía.

d) Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-587) "Economía y fiscalidad al Envejecimiento Poblacional", financiado por la Junta de Andalucía.

e) Proyecto de I+D+i "El sistema español de pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar" (ref. B1-2021_11), financiado por la Comisión de Investigación y Transferencia.

f) Proyecto de investigación perteneciente al II Plan Propio de Investigación de la Universidad de Málaga "Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales" (ref. B1-2023_031).

g) Proyecto de I+D+i del Plan Propio de la UMA "Medidas de apoyo al empleo de las personas mayores en la negociación colectiva" (PPRO-SEJ-347-G-2023).

h) Observatorio sobre la Inclusión socio-laboral de la Juventud LGTBIQ+.

En referencia a su contenido, conforman el esquema expositivo dieciocho capítulos correspondientes a estudios doctrinales que, desde diferentes perspectivas, mantienen como denominador común el centro del debate sobre los problemas actuales que se suscitan en relación a la necesaria transición hacia un modelo económico, social y más ecológico como condicionante de un mercado laboral de trabajo digno o decente y, especialmente, sensible y respetuoso con el medio ambiente.

En el primer capítulo titulado "La negociación colectiva verde en la agricultura y ganadería: oportunidades y desafíos", cuya autora es la profesora Henar Álvarez Cuesta, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León, se reflexiona sobre los notorios problemas de lagunas, desfases y obsolescencia que se han suscitado en relación a las relaciones colectivas de trabajo en el ámbito de la agricultura y ganadería que se presentan bajo la denominación de negociación colectiva verde.

Respecto a las claves para la inclusión laboral de las nuevas generaciones en una sociedad más justa y sostenible, Migue Ángel Gómez Salado, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, aborda un interesante trabajo en el que se presentan las claves esenciales para poder afrontar el futuro de una educación, autoempleo y emprendimiento plenamente armonizado con el objetivo común propuesto.

Con el título "Relaciones laborales y Economía civil: el retorno de un paradigma clásico en la nueva sociedad del mundo del trabajo", José Luis Ruiz Santamaría, Profesor Permanente Laboral (Acreditado a Profesor Titular de Universidad) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, presenta en su capítulo el resultado de una interesante investigación en la que se vislumbra a la Economía civil como una propuesta de modelo económico humanista que, pese a nacer en los albores del siglo XVIII, su adaptación permite hoy el óptimo desarrollo económico armonizado con el desarrollo social y humano, contribuyendo de manera eficaz a la necesaria transición hacia un modelo económico, social, digno y más ecológico como condicionante de la contratación laboral.

Desde una perspectiva crítica y profundamente rigurosa, la autora Estefanía González Cobaleda, Profesora Permanente Laboral (Acreditada a Profesora Titular de Universidad) de

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, aborda un estudio que, bajo el título "La adaptación normativa aún pendiente para una transición ecológica a empleos verdes, sostenibles, seguros y saludables", conduce al lector hacia el debate jurídico que en la actualidad se está suscitando sobre las insuficiencias e inadecuaciones legales producto de la transición hacia este nuevo modelo económico y social.

Por su parte, y desde el novedoso espacio virtual inmersivo y compartido que proporciona el metaverso, Jonatán Cruz Ángeles, Profesor Contratado Doctor de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales de la Universidad de Jaén, aporta un interesantísimo estudio titulado "Nuevos paradigmas para la contratación laboral en el Metaverso".

También, y realizando una incursión en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, María del Carmen Macías García, Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, afronta su estudio sobre "La salud laboral en una nueva era marcada por la transición ecológica y digital".

Bajo la rúbrica, "El fomento de la Economía Social como yacimiento de empleo en el ámbito de los cuidados", su autora María Angustias Benito Benítez, Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, sustentándose en los valores correspondientes al respecto al medio ambiente, la cohesión social y la igualdad de género, indaga sobre los condicionamientos favorables para el impulso del sector de la economía social, que tienen un objetivo de bienestar social, promueven el empleo comunitario y defienden los intereses de colectivos diversos.

Sobre el empleo verde y los derechos laborales propios de este ámbito, Macarena Ángel Quiroga, Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid, desarrolla el capítulo correspondiente titulado "La delimitación del empleo verde y sus derechos laborales específicos", en el que toma como referente el requisito fundamental del cuidado del medioambiente con el fin de propiciar un crecimiento económico y sostenible que favorezca el desarrollo de una sociedad inclusiva y justa, en la que todas las personas tengan acceso a recursos y servicios básicos indispensables para el bienestar humano.

Con el título "Reflexiones sobre la viabilidad de la propuesta de recurso propio de la Unión Europea para luchar contra el dumping social", David García Guerrero, Profesor Ayudante Doctor de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, afronta su investigación sobre una temática que se encuadra en el ámbito del sistema de recursos propios de la Unión Europea.

En otro orden de ideas, pero continuando con el hilo conductor de la obra, Oriol Cremades Chueca, Profesor lector Serra Húnter de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rovira i Virgili), aporta una interesante investigación proyectada sobre el sector privado titulada "Sostenibilidad económica, social y ambiental-ecológica y contratación laboral en el sector privado: conceptualización, límites jurídicos, interacciones, confluencias y crítica al paradigma de la sostenibilidad".

Por su parte, Gloria María Montes Adalid, Investigadora Posdoctoral Contratada de la Universidad de Málaga, haciéndose eco del mayor impacto que producirá la transición ecológica en aquellos sectores más vulnerables o aquellos que requieran una transformación más profunda de sus procesos productivos, augurando una destrucción de empleo, a pesar de que también conllevará la creación y expansión de nuevas actividades productivas, presenta un interesante capítulo titulado "Yacimientos de empleo en la transición ecológica. Una sinergia laboral y ambiental hacia el trabajo decente".

Respecto a la necesidad de consolidar la certidumbre sobre la realidad del trabajo decente futuro, Raquel Castro Medina, Investigadora Postdoctoral Contratada (acreditada a Profesora Permanente Laboral) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, desarrolla una interesante y proactiva reflexión en el capítulo de su autoría titulado, "Defensa de una transición verde justa como fórmula sostenible para asegurar empleos dignos a futuro".

Otro estudio de gran valor se aporta en el capítulo titulado "El colectivo LGBTIQ+ ante el mercado de trabajo: nuevas medidas legislativas para su inclusión socio-laboral en el marco de la transición hacia un modelo de crecimiento más sostenible", cuya autora es Cristina Ramírez Bandera, Investigadora Predoctoral Contratada de la Universidad de Málaga).

En referencia al colectivo de personas jóvenes, la autora Aída Cabello Roldán, Investigadora de postgrado de la Universidad de Málaga, aporta un capítulo titulado "Transformación sostenible y oportunidades laborales para la juventud: enfrentando la despoblación mediante un nuevo modelo económico y social", en el que aborda cómo una transformación sostenible puede mitigar el proceso de despoblación que afecta a la juventud de las zonas rurales de España.

Una visión panorámica desde el marco normativo laboral de la Unión Europea se integra en el capítulo titulado "Empleos verdes y Derecho Laboral: la regulación de la transición ecológica en la UE", cuyo autor es José Iván Pérez López, Investigador de postgrado de la Universidad de Málaga.

Otras interesantes aportaciones se realizan a cargo de la autora, Clara María Arrondo Asensio, Becaria de Colaboración del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga. En este caso, se lleva a cabo una doble contribución que se integra en dos capítulos de temáticas diversas, pero perfectamente conectadas con el hilo conductor de esta obra y cuyos títulos se corresponden con los siguientes: "La precariedad laboral y sus efectos sobre la salud mental: el empleo verde y decente como alternativa en la actualidad" y "La realidad sociolaboral del colectivo LGTBIQA+ en España: una posible esperanza en las zonas despobladas y en el empleo verde".

Finalmente, completando los dieciocho capítulos de esta obra colectiva, Isabella Marie Iturrizaga, Becaria de Colaboración del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, cierra el elenco de estudios con el titulado: "El papel de las Organizaciones Públicas en la contratación ecológica: cómo pueden influir en la economía circular".

En definitiva, el libro que se presenta ofrece al lector los resultados de un número muy significativo de trabajos de investigación que, también en este caso por ser lo recomendable, se realiza con la clara intención de brindar una aportación útil, actual y rigurosa.

Con nuestros mejores deseos, así lo esperamos.

José Luis Ruiz Santamaría

Capítulo 1

La negociación colectiva verde en la agricultura y ganadería: oportunidades y desafíos[1]

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León

I. INTRODUCCIÓN: EL IMPACTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN EL SECTOR AGROPECUARIO

Los informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) advierten cómo el cambio climático ya ha producido, debido a la acción humana, mutaciones irreversibles cuyos efectos se prolongarán durante milenios, por lo que resulta de extrema urgencia una intervención decidida y urgente que evite el empeoramiento de la situación[2]. Las consecuencias de esas modificaciones suponen que los ecosistemas, las personas y las economías "*se enfrentarán a las importantes consecuencias del cambio climático, como el calor extremo, las inundaciones, las sequías, la escasez de agua, el aumento del nivel del mar, el deshielo de los glaciares, los incendios forestales, los vendavales y las pérdidas agrícolas*"[3].

Los últimos Informes de Riesgos Globales del World Economic Forum (WEF), de los que se hace eco el Consejo Económico y Social (CES), consideran que los riesgos climáticos y medioambientales causarán mayor impacto que otros de carácter geopolítico, tecnológico, demográficos o económicos[4]. Es más, en su último informe, el WEF indica que la posibilidad

---

[1] El presente capítulo se encuentra enmarcado en el Instituto Universitario de Investigación sobre "*Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica*" (JUVUMA).

[2] Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), "*Global warming of 1.5º C"*, 2019, disponible en: https://www.ipcc.ch/sr15/; Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), "*The Ocean and Cryosphere in Changing Climate"*, 2019, disponible en: https://www.ipcc.ch/srocc/; Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), "*Climate Change and Land"*, 2020, disponible en: https://www.ipcc.ch/srccl/; e, Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), "*AR6 Climate Change: The Physical Science Basis"*, 2021, disponible en: https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-working-group-i/.

[3] Reglamento 2021/1119/UE, de 30 de junio, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) núm. 401/2009 y (UE) 2018/1999.

[4] Consejo Económico y Social (CES), "*Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2023"*, 2024, pág. 128, disponible en: https://www.ces.es/documents/10180/5311931/Memoria_CES_2023-Web.pdf/32a72521-03b6-abe7-9f51-f7f3710af68b.

de alcanzar un punto de no retorno en la lucha contra el cambio climático parece probable en la próxima década y añade que las economías siguen sin estar preparadas[5].

En este sentido se ha expresado recientemente la Agencia Europea de Medio Ambiente[6], que subraya que el continente europeo afronta un proceso acelerado de calentamiento con impactos muy heterogéneos por países, algunos afectados por precipitaciones extremas e inundaciones catastróficas y otros por una reducción considerable de las precipitaciones y sequías más severas, como es el caso de los países del sur de Europa. En esta última región, el calentamiento del clima impacta ya, entre otros sectores, sobre la producción agraria y el trabajo al aire libre. Su conclusión principal es que Europa no está preparada para el rápido crecimiento de los riesgos climáticos. El informe deja claro que Europa es el continente que se está calentando más rápidamente, y España es de los países de la Unión Europea más afectados. Por lo tanto, está expuesto a graves riesgos climáticos que conllevan efectos multiplicadores y en cascada[7].

De centrar la atención en el sector agropecuario, y como ya ha sido mencionado, este ámbito productivo es muy vulnerable al impacto de la crisis climática, de forma que, por un lado, la modificación de los patrones de temperatura y precipitación y su distribución a lo largo del año y, por otro, la incidencia de fenómenos meteorológicos extremos, pueden incidir negativamente en la disponibilidad del agua, el aumento del riesgo de inundaciones, la salinización de acuíferos en cultivos próximos a la línea de costa, o la mayor incidencia de morbilidad y mortalidad animal, entre otros muchos efectos[8]. Si bien los mayores impactos se esperan en el medio/largo plazo, el cambio climático ya pasaría factura al sector

---

[5] World Economic Forum (WEF), "*Global Risks Report 2024",* 10 de enero de 2024, disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2024.pdf.

[6] European Environment Agency (EEA), "*European climate risk assessment (EUCRA)"*, enero de 2024, disponible en: https://www.eea.europa.eu/publications/european-climate-risk-assessment/resolveuid/a81df2f222524f79a54b2c421a1c9525.

[7] Consejo Económico y Social (CES), "*Memoria sobre la situación..."*, op. cit., pág. 128.

[8] Consejo Económico y Social (CES), "*Memoria sobre la situación..."*, op. cit., pág. 138. Así describe los siguientes: "*Daños y/o pérdida de cosechas por aumento demanda y reducción, de disponibilidad hídrica. Perturbaciones de producción y rendimientos por fenómenos meteorológicos extremos (olas de calor, periodos de sequía, lluvias torrenciales). Erosión de la tierra y degradación del suelo por precipitaciones intensas. Aumento de vulnerabilidad de suelos y sistemas de regadío a salinización. Reducción de superficie cultivable por aumento de nivel del mar. Cambio de comportamiento de plagas y enfermedades. Acortamiento de ciclos vegetativos de los cultivos. Aumento de costes de producción por mayor demanda hídrica. Desplazamiento hacia el norte de zonas adecuadas para determinados cultivos. Mayor competitividad de algunas zonas en detrimento de otras. Afección al sector de los seguros agrarios. Estrés térmico en el ganado por aumento de temperaturas máximas. Aumento de morbilidad y mortalidad animal. Merma de producción ganadera por desajuste de dietas. Reducción de disponibilidad de pastos por sequía prolongada. Reducción de capacidad de carga de pastizales. Aumento de costes de producción por mantenimiento de condiciones adecuadas en explotaciones intensivas. Dificultad de adaptación natural y reducción de diversidad especies ganaderas. Cambio en patrones de plagas y enfermedades. Afección al sector de los seguros ganaderos*".

agroalimentario, con una pérdida creciente del valor de la producción como consecuencia de fenómenos meteorológicos extremos asociados al cambio climático[9].

Frente al panorama expuesto, existen armas jurídicas capaces de afrontar la crisis climática descrita: Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de 1992, a la que en 1997 se adicionó el Protocolo de Kyoto (modificado en 2006 y 2010), con medidas de obligado cumplimiento, o el Acuerdo de París de 2015, fundamental para comprender las actuaciones nacionales e internacionales posteriores. Las estrategias diseñadas para hacer frente a la crisis climática conllevan efectos en el ámbito socioeconómico y productivo. Así, la mitigación pretende frenar el proceso de cambio climático limitando o evitando las emisiones de gases de efecto invernadero y eliminando estos gases de la atmósfera mediante la limitación de las emisiones industriales de carbono, la reforestación (que ayuda a la eliminación del dióxido de carbono en la atmósfera) o los cambios en el consumo individual destinados a reducir la propia huella de carbono. La adaptación, por su parte, implica cambios que facilitan la adaptación al clima real o previsto en el futuro, moderando los efectos nocivos o aprovechando las oportunidades beneficiosas que se derivan de él[10].

De descender al ámbito comunitario, la Unión Europea ha diseñado un *Green Deal* con el objetivo de transformar la misma en una "*sociedad equitativa y próspera, con una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, en la que no habrá emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 y el crecimiento económico estará disociado del uso de los recursos*"[11]. Este Pacto Verde utiliza como pilares la sostenibilidad, la economía verde y circular y la transición justa e integradora (entendida como aquella cuyos costes y beneficios se distribuyan equitativamente entre los distintos grupos sociales, las industrias y las regiones y entre las generaciones presentes y futuras[12]).

---

[9] Resco Sánchez, P., *Empieza la cuenta atrás: Impactos del cambio climático sobre la agricultura española*, Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG), 2022, disponible en: https://coag.com.es/Informe_Impactos_Cambio_Climatico_en_la_Agricultura.pdf; y, Consejo Económico y Social (CES), "*Memoria sobre la situación...*", op. cit., pág. 290.

[10] Organización de las Naciones Unidas (ONU), "*World Social Report 2020: Inequality in a Rapidly Changing World*", 2021, pág. 89, disponible en: https://desapublications.un.org/file/558/download.

[11] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *El Pacto Verde Europeo*, Bruselas, 11.12.2019 COM(2019) 640 final, 2019, pág. 2, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF.

[12] Comité Económico y Social Europeo, *Dictamen del "Un planeta limpio para todos"* (DO C-282/51 de 20.08.2019), 2019, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE5700; y, Comité Económico y Social Europeo, *Dictamen del*

A este respecto, prevé dar "*prioridad a la dimensión humana y prestar atención a las regiones, los sectores y los trabajadores expuestos a los mayores desafíos*"[13].

Los propósitos de este Pacto Verde han devenido norma jurídica a través del 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 y se modifican los Reglamentos (CE) núm. 401/2009 y (UE) 2018/1999 (Legislación europea sobre el clima, en adelante, Ley del Clima europea) con el fin de establecer un marco para la reducción progresiva e irreversible de las emisiones antropógenas de gases de efecto invernadero por las fuentes y el incremento de las absorciones de gases de efecto invernadero por los sumideros (art. 1).

En España, se ha desarrollado el Marco Estratégico de Energía y Clima, que está integrado por el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030, el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC) 2021-2030, la Estrategia de Transición Justa, la Estrategia de Descarbonización de Largo Plazo y la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética (en adelante, Ley de Cambio Climático). Esta última trata, de un lado, de avanzar en la lucha contra la crisis climática y de otra, de anticiparse y "*ofrecer respuestas solidarias e inclusivas a los colectivos más afectados por el cambio climático y la transformación de la economía*" (Preámbulo de la Ley 7/2021). Su objeto, de conformidad con el art. 1, se articula en cuatro pilares: asegurar el cumplimiento de los objetivos del Acuerdo de París, firmado por España el 22 de abril de 2016; facilitar la descarbonización de la economía española; promover la adaptación a los impactos del cambio climático; y, por último, implantar un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente.

Las actuaciones de mitigación y adaptación pondrán el foco en aquellos sectores que hacen un uso intensivo de recursos y energías sucias, y precisamente (de nuevo) el sector agropecuario es uno de los más afectados por las normativas enunciadas. De un lado, van a verse afectados por los objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero: se prevé reducir de aquí a 2030 al 50%, como mínimo, y hacia el 55 % con respecto a los niveles de 1990[14]; la Ley del Clima Europea establece (además del anterior objetivo intermedio para 2030), un objetivo de neutralidad climática para 2050: "*las emisiones y absorciones de gases de efecto invernadero reguladas en el Derecho de la Unión estarán*

Comité Económico y Social Europeo "Justicia climática" (2018/C 081/04 de 02.03.2018), 2018, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IE1144.

[13] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *El Pacto Verde Europeo*,... op. cit., pág. 2.

[14] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *El Pacto Verde Europeo*,... op. cit., pág. 5.

equilibradas dentro de la Unión a más tardar en 2050, por lo que en esa fecha las emisiones netas deben haberse reducido a cero y, a partir de entonces, la Unión tendrá como objetivo lograr unas emisiones negativas" (art. 2); mientras en España, la Ley de Cambio Climático apuesta por reducir las emisiones de gases de efecto invernadero del conjunto de la economía española en, al menos, un 23 % respecto del año 1990 (art. 3).

De otro, en positivo y de manera específica en el sector analizado, se "*destaca la importancia de la agricultura europea y su potencial para contribuir a la acción por el clima, la economía circular y a la mejora de la biodiversidad y para promover el uso sostenible de materias primas renovables; [y se] destaca que los agricultores de la Unión deben recibir las herramientas necesarias para luchar contra el cambio climático y adaptarse al mismo*"[15].

También el Consejo Económico y Social Europeo considera este sector como clave de bóveda ("*la agricultura apoyada por la comunidad, las cadenas cortas de suministro, las redes alternativas de alimentación, los sistemas agrícolas locales, las ventas directas y las cooperativas de consumidores tienen el potencial de suministrar bienes públicos y proporcionar seguridad alimentaria, protección social y producción sostenible*"[16]) y, desde instancias europeas se apuesta por otro modelo opuesto al de la explotación intensiva industrial.

En resumen, este sector resulta extremadamente vulnerable al cambio climático, tanto por las consecuencias de las vías de mitigación como por los efectos existentes y esperados de la crisis climática; y por ello, la Ley del Clima europea recomienda a los Estados miembros que promuevan soluciones basadas en la naturaleza y una adaptación basada en los ecosistemas.

---

[15] Parlamento Europeo, "Resolución sobre el Pacto Verde Europeo", de 15 de enero de 2020 (2019/2956(RSP)), disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0005_ES.pdf: "*Destaca que la agricultura tiene el potencial para ayudar a la Unión a reducir sus emisiones mediante prácticas sostenibles, como la agricultura de precisión, la agricultura ecológica, la agroecología, la agrosilvicultura, el aumento del bienestar de los animales y la prevención de enfermedades humanas y animales, incluida la gestión sostenible de los bosques, la captura de carbono, y una mejor gestión de los nutrientes para contribuir a alcanzar los objetivos del Pacto Verde Europeo; recalca la importancia de incentivar a los agricultores para que adopten métodos que aporten beneficios cada vez mayores para el clima, el medio ambiente y la biodiversidad de manera justa, oportuna y económicamente viable*".

[16] Comité Económico y Social Europeo, *Dictamen sobre "La economía sostenible que necesitamos"* (2020/C-106/01, de 21.03.2020), 2020, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2020:106:FULL.

II. EL SECTOR AGROPECUARIO COMO YACIMIENTO DE EMPLEO VERDE

Conforme a lo examinado, el sector agropecuario constituye una de las actividades productivas que más sufrirá (está sufriendo) el cambio climático y, al mismo tiempo, uno de los sectores "palanca" capaces de marcar la diferencia en su lucha. Para lograrlo, es preciso apostar por una transición ecológica justa, tal y como afirma la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo, OIT), "*que no deje a nadie atrás*" y que asuma y defienda en su desarrollo el trabajo decente[17], la inclusión social, la erradicación de la pobreza[18] y el respeto y defensa del medioambiente, es decir, un sistema productivo capaz de aunar ecología y empleo[19] de manera transversal en todos los sectores pero, especialmente, por los impactos sufridos y por su condición de imprescindible e indispensable.

Conviene recordar en este punto el último objetivo contenido en el art. 1 de la Ley de Cambio Climático española: implantar un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente. A su cumplimiento, coadyuvan los principios rectores recogidos en el art. 2: así, vuelve a aparecer el desarrollo sostenible, unido (por cuanto aquí importa) a la cohesión social y territorial, la protección de colectivos vulnerables y la igualdad entre mujeres y hombres.

A fin de conjugar todos los enumerados la Estrategia de Transición Justa propone, como uno de los ejes de actuación (políticas activas de empleo verde y protección social) y como contenido de numerosas acciones, el impulso del empleo verde. Así, procede mencionar las siguientes:

- En coordinación con los agentes sociales, promover la realización de foros sectoriales sobre transición ecológica para la mejora de la competitividad, la atracción de inversión, la generación de empleo verde y la adaptación de las actividades económicas al cambio climático.
- Apoyar la creación de empleo verde en el mundo rural contribuyendo a la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico y siguiendo las Directrices Generales que establece la misma, con particular atención al fomento del empleo y emprendimiento juvenil y de las mujeres.

---

[17] Chacartegui Jávega, C., "Eco-labour law intersectionalities: from the green transition to legal certainty for workers", en AA.VV., *Labour Law and Ecology*, Thomson Reuters/Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pág. 66.
[18] Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos"*, OIT, Ginebra, 2016, pág. 6, disponible en: https://www.ilo.org/es/media/435081/download.
[19] Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change"*, OIT, Ginebra, 2010, pág. 9, disponible en: https://www.ilo.org/media/335201/download.

- Aprobar la Estrategia Española de Infraestructura Verde y de la Conectividad y Restauración Ecológicas, y promover la total aplicación de los planes de gestión de la Red Natura 2000 y de las estrategias de conservación de especies amenazadas y de lucha contra las especies exóticas invasoras para impulsar la creación de empleo verde en conservación de biodiversidad.
- Fomentar el empleo, autoempleo e iniciativas emprendedoras con fórmulas colectivas de economía social (cooperativas, empresas sin ánimo de lucro) mediante convocatorias específicas de promoción de empleo verde en zonas vulnerables a través, entre otras, de las convocatorias de la Fundación Biodiversidad.

Por tanto, el empleo verde aparece configurado en la mencionada Estrategia como herramienta imprescindible a partir de la cual construir una transición justa. Sin embargo, para frenar iniciativas de *greenwashing*[20], conviene acotar el concepto de "empleo verde" (indudablemente evolutivo y dinámico[21]), habida cuenta no existe un concepto formal y unificado, lo que permite que cada cual formule la noción a su antojo en función de su parecer y sus intereses[22]. Es decir, hay todavía distintas "tonalidades" de verde[23] en un amplio espectro del color.

Para la OIT, en particular, pero no exclusivamente, este término incluye "*empleos que ayudan a proteger los ecosistemas y la biodiversidad, a reducir el consumo de energía, materiales y agua a través de estrategias altamente eficaces, reducir la dependencia del carbono en la economía y minimizar o evitar por completo la producción de todas las formas de desechos o contaminación*"[24]. Y distingue los siguientes sectores vinculados al empleo verde[25] y a la transición energética, por cuanto aquí interesa, entre otros, incluye la agricultura, esto es, conservación de suelos; eficiencia de los recursos hídricos; métodos de

---

[20] Chacartegui Jávega, C., *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental: un compromiso social y ecológico*, Albacete, Bomarzo, 2018, págs. 36 y ss.
[21] Miñarro Yanini, M., "Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde", en AA.VV., *Cambio climático y Derecho Social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA Editorial, Jaén, 2022, pág. 46.
[22] Miñarro Yanini, M., "Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo...", op. cit., pág. 46.
[23] Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*Empleos verdes. Hechos y cifras"*, OIT, Ginebra, 2008, pág. 2, disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_098486.pdf.
[24] Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*Empleos verdes. Hechos y cifras"...*, op. cit. pág. 2.
[25] Siguiendo el cuadro elaborado en Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono"*, OIT, Ginebra, 2008, pág. 16, disponible en: https://www.ilo.org/es/media/328951/download.

cultivo orgánicos; reducción de la distancia entre la explotación agrícola y el mercado; silvicultura; proyectos de reforestación y forestación; agrosilvicultura; planes de ordenación sostenible de los bosques y certificación; y freno a la deforestación.

La Fundación Biodiversidad, por su parte, atribuye dicho término en función de la finalidad de la actividad productiva o del proceso que desarrolla, e incluye "*aquellas que tienen por cometido corregir, minimizar o regenerar los efectos adversos de las actividades humanas en el medioambiente, es decir, se trata de un sector transversal a todos los demás sectores económicos, en el que están presentes tanto actividades de servicios específicamente ambientales*", como por ejemplo, las que producen bienes y servicios de forma ambientalmente respetuosa, como la agricultura ecológica y las orientadas a la conservación/regeneración de ecosistemas, como la gestión de parques o recuperación de espacios de valor ecológico[26].

Otras clasificaciones atienden a la finalidad del trabajo desarrollado y lo dividen entre empleo verde defensivo (respuesta a los efectos ambientales), genuino (avance hacia ecoeficiencia) o generativo (contribuyen a la regeneración)[27]. También cabe incorporar a este concepto aquellas actividades productivas sin impacto en el medioambiente debido al consumo de energías renovables y procesos productivos donde se prime el menor consumo y el reciclaje[28]. De atender a cualquiera de las definiciones anteriores, el sector agropecuario podría ser generador de empleos verdes.

Además de exigir una coherencia interna entre la actividad desarrollada, su finalidad y el proceso de producción[29], es necesario unir como requisito para su calificación como verde, que las condiciones laborales de las personas trabajadoras que ocupan dichos empleos sean dignas o decentes, de conformidad con lo requerido por la OIT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En la práctica, los trabajos pueden ser verdes y decentes; verdes, pero no decentes; decentes, pero no verdes y ni verdes ni decentes[30]. Pero para que los empleos verdes

---

[26] Observatorio de la Sostenibilidad en España y Fundación Biodiversidad, "*Informe de Empleo verde en una economía sostenible"*, 2009, pág. 21, disponible en: https://www.forumambiental.org/wp-content/uploads/2017/11/Empleo_Verde.pdf.

[27] Tomás Carpi, J. A., "El empleo verde en España: evolución y perspectivas", en AA.VV., *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales*, Laborum, Murcia, 2013, pág. 307.

[28] Álvarez Cuesta, H., *Empleos verdes. Una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2016, págs. 95 y ss.

[29] Miñarro Yanini, M., "Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo...", op. cit., pág. 56.

[30] Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*Estrategias territoriales innovadoras para empleos más verdes. Iniciativas latinoamericanas y europeas en busca de una mayor cohesión social"*, ITC, Centro Internacional de Formación, 2010, pág. 6, disponible en: https://eulacfoundation.org/system/files/digital_library/2023-07/estrat_territ_inov.pdf.

representen un puente para un futuro verdaderamente sostenible, el empleo verde debe abarcar el trabajo decente. En consecuencia, sólo habrían de ser empleos verdes aquellos que conjuguen el trabajo decente con, o bien una actividad económica respetuosa con el medio ambiente o bien aquellos que proporcionen productos o servicios "verdes"[31]. Por tanto, tal es el concepto a promocionar para minimizar los efectos negativos de las estrategias de mitigación: apostar por los empleos verdes y decentes que contribuyan a proteger el medioambiente en el sector primario.

III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA PARA LOGRAR UNA TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA EN EL SECTOR AGROPECUARIO

Para alcanzar la pretendida transición ecológica justa, el convenio colectivo constituye el mecanismo idóneo para incorporar contenido vinculado a la lucha contra el cambio climático debido a, de un lado, el amplio ámbito objetivo concedido por el art. 85 ET y de otro, a la imbricación entre la actividad productiva, el cambio climático y las distintas interacciones entre ambos. Más aún, la negociación colectiva constituye un útil instrumento que puede ayudar a las empresas y a las personas trabajadoras a hacer frente a los retos de la crisis climática con cláusulas que aborden el impacto de la actividad de las empresas en el medio ambiente; la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del medio ambiente y del cambio climático; el impacto de la transformación ecológica en la actividad productiva; o los necesarios cambios en los perfiles profesionales y las competencias de las personas trabajadoras[32] para apostar por el empleo verde.

De hecho, cabe constatar una creciente evidencia científica en torno a las grandes potencialidades y numerosos beneficios de una negociación colectiva verde en la promoción de la sostenibilidad ambiental, la descarbonización de la economía, la economía circular y la lucha contra el cambio climático, dada la importante contribución a la consecución de esos objetivos de aspectos propios de sus competencias, como la movilidad de las personas empleadas, las formas de organización del trabajo, la capacitación de las plantillas para

[31] Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*What is a Green job?*", OIT, Ginebra, 2016, disponible en: https://www.ilo.org/resource/article/what-green-job.

[32] Comité Económico y Social Europeo, Dictamen sobre *Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro* (C-293/27, de 18.08.2023), 2023, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022AE6018.

facilitar los procesos de transición ecológica, la garantía de entornos seguros y saludables, las cuestiones de género, etc.[33].

De plantear cuál es el nivel adecuado para introducir este tipo de contenido en el pacto colectivo, y más de atender al sector agropecuario, si bien todos los niveles negociadores resultan propicios para la defensa del medio ambiente, parece más adecuado estructurar la atribución de estos contenidos, de tal modo que a nivel supraempresarial se marquen las líneas generales y se diseñen los instrumentos participativos y de mitigación[34].

Apuntada la teoría de la negociación, si se vuelve la mirada a su práctica efectiva, cabe afirmar cómo este tipo de contenido ha evolucionado rápidamente si se toma como referencia el conjunto de sectores de actividad. Si bien al principio las referencias al medio ambiente eran puramente propagandísticas y cabría considerarlas incluidas dentro de las cláusulas obligacionales sin exigibilidad alguna[35], en los últimos años se ha avanzado en la incorporación de estos contenidos[36]. Con todo, este tipo de materias convencionales no forman parte prioritaria, todavía, de la agenda de los sujetos negociadores[37], aun cuando cabe destacar aquellos sectores y empresas pioneros en la regulación de este tipo de materias, que poco a poco comienzan a extenderse a sectores más tradicionales y *a priori* alejados de este tipo de contenido[38].

De centrar la atención en el sector agropecuario, que habría de ser punta de lanza por su importancia y las consecuencias que sufre, como primera conclusión anticipada cabe destacar cómo la mayoría carecen de previsión alguna al respecto, bien es cierto que muchos de ellos muestran una vigencia temporal excesiva, y cuantos sí han sido renegociados, han seguido fielmente la estructura y las cláusulas del anterior derogado.

En el fondo, existen diferentes velocidades a la hora de afrontar contenidos "verdes" entre los convenios sectoriales de ámbito estatal o las grandes empresas, y los acuerdos de ámbito

---

[33] Comité Económico y Social Europeo, Dictamen sobre *Negociación colectiva verde...,* op. cit. pág. 2; Declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos, de 30 de mayo de 2017, sobre el aprovechamiento del potencial de la economía verde para la creación de empleo; o la Recomendación Conjunta, de 7 de octubre de 2021, sobre la economía circular en el marco del diálogo social.

[34] Álvarez Cuesta, H., "Transición ecológica y empleos verdes: una visión desde la negociación colectiva", *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 18, 2023, págs. 15 y ss.

[35] Rivas Vallejo, M. P., "La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales", *Tribuna Social,* núm. 103, 1999, pág. 22.

[36] Chacartegui Jávega, C. y Canalda Criado, S., *Labour and Environmental Sustainability. Spanish Report*, ADAPT University Press, Bérgamo, 2020.

[37] Escribano Gutiérrez, J., "Diálogo social y Nuevo Pacto Verde: la libertad de empresa como límite*", Revista Derecho Social*, núm. 98, 2022.

[38] Chacartegui Jávega, C., *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental...",* op. cit. pág. 75.

autonómico, provincial o de pequeñas empresas, incluso cabe apreciarlo por sectores: los primeros llevan ya varios años incorporando este contenido mientras que los segundos (entre los que se incluyen los que son de aplicación a las actividades agrícolas y ganaderas) apenas sí mencionan la protección del medioambiente (salvo honrosas excepciones)[39].

IV. CLÁUSULAS VERDES EN EL SECTOR AGROPECUARIO

Como ya se ha avanzado, la gran mayoría de convenios del sector agropecuario no contienen ninguna referencia[40], ni siquiera programática, dirigida a paliar los efectos del cambio climático, proteger el medio ambiente, apostar por el empleo verde o a llevar a cabo una transición justa[41].

El análisis de la escasa minoría que sí aborda (siquiera tangencialmente) estos temas lleva a afirmar cómo varias de las cláusulas son meras declaraciones de intenciones[42] sobre respeto al medioambiente y actitud responsable en aras a difundir a la sociedad dichos valores[43], y no faltan los que apuntan estrategias y objetivos a alcanzar en el futuro sin mayor concreción[44].

Sin embargo, el campo abierto es muy amplio: atribuir nuevas competencias o ampliando las legales a los representantes unitarios o especializados en prevención, creando comisiones *ad hoc*; o incluir cláusulas destinadas a minimizar el impacto en el medioambiente.

En relación a los derechos de representación vinculados con la lucha contra el cambio climático, y dado que la gestión del medioambiente se halla profundamente imbricada en la prevención de riesgos laborales, en tanto la vigilancia de aquel repercute en la protección

---

[39] Álvarez Cuesta, H., "Transición ecológica y empleos verdes...", op. cit. págs. 25 y ss.

[40] Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Cantabria, para el período 2016-2020 (BO. Cantabria 11 octubre 2016); Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de Salamanca (BO. Salamanca 17 marzo 2016); Convenio Colectivo Agrario de la provincia de Segovia.

[41] Siguiendo a Álvarez Cuesta, H., "La articulación de los derechos colectivos: dificultades y propuestas de solución en los canales de representación y participación. Propuestas diferentes de legitimación y un apunte sobre la sensibilidad convencional para la transición ecológica", en AA.VV., *La negociación colectiva en el sector agrario*, CCNCC, Madrid, 2023, págs. 88 y ss.

[42] Según el art. 38 del Convenio Colectivo del Sector Agropecuario (BO. Málaga 17 diciembre 2020): "*Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y a los recursos naturales con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello la dirección de la empresa mantendrá una actitud proactiva en la implementación de procesos más limpios que eviten y minimicen la generación de residuos tanto al agua, como a la atmósfera o el suelo*".

[43] Art. 44 del Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales (BOE 11 julio 2019).

[44] Art. 41 del Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (BOE 19 febrero 2021).

integral de la persona trabajadora, no faltan pactos que atribuyen competencia en este ámbito a los delegados de prevención: "a ser consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento desechos, y a conocer el cumplimento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto"[45]. Como complemento indispensable para realizar tales funciones, considera comprendido dentro del crédito horario y sin merma del mismo el tiempo empleado en "cursos relacionados con…, legislación laboral y medio ambiente…, siempre que éstos sean promovidos por las empresas, centrales sindicales u organismos público, previo acuerdo de empresa y representantes de las personas trabajadoras[46].

Destacan cuantos pactos crean comisiones paritarias para cumplir la normativa medioambiental[47] (aun sin ninguna capacidad de mejora[48]); otros, dando un paso más, constituyen una comisión para el estudio de la reducción del impacto en el medioambiente de la empresa o sector[49]; y, en fin merece ser destacada aquella encargada de velar por el medio ambiente integrada por las partes firmantes del Colectivo y por las Delegaciones provinciales de los organismos competentes con el fin de "combatir la contaminación, el empobrecimiento de la tierra, la deforestación y la desertización, con el fin de poder evaluar y posibilitar soluciones en lo relacionado con tratamientos fitosanitarios, residuos agrícolas y forestación, potenciando con ello el doblamiento de nuestros montes con el tipo de árbol autóctono de la zona"[50].

A medio camino entre la declaración programática y el compromiso efectivo se encuentra aquella cláusula en la cual las partes firmantes se comprometen a tomar medidas en materia de protección medioambiental, y apuestan por la reducción del consumo energético, la reducción del consumo de agua, del consumo de papel y otros bienes consumibles; la

---

[45] Art. 34 del Convenio Colectivo del sector de empaquetado de tomate de la provincia de Las Palmas, para los años 2018-2019 (BO. Las Palmas 31 diciembre 2018; Art. 27 Convenio Colectivo del sector de empaquetados de plátanos de la isla de La Palma 2019 – 2021 (BO. Tenerife 30 abril 2021).

[46] Art. 42 del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén (BO. Jaén 14 julio 2021).

[47] Según el art. 38 del Convenio Colectivo Provincial Agropecuario de Burgos (BO. Burgos 23 agosto 2017): "*Comisión Paritaria de Medio Ambiente. Estará compuesta por los firmantes del presente Convenio y será convocada cuantas veces sea necesario en orden al cumplimiento de las materias que puedan afectar, con el fin de poder dar cumplimiento a cuantas normativas pudieran resultar aplicables en materia de medio ambiente*".

[48] Álvarez Cuesta, H., "La articulación de los derechos colectivos:...", op. cit, págs. 89 y ss.

[49] Art. 34 del Convenio Colectivo provincial para las industrias del aceite y sus derivados y el aliño, relleno y exportación de aceitunas para los años 2018 a 2021 (BO. Lleida 9 octubre 2019).

[50] Art. 32 del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén (BO. Jaén 6 marzo 2023).

recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados, la sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental y el incremento de la concienciación de los trabajadores. Para lograr el cumplimiento de dichos objetivos, pero dejando su concreción a las posibilidades de cada empresa, se prevé la colocación de recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual[51].

V. LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AGRARIAS ANTE LA CRISIS CLIMÁTICA

Una reflexión más acabada merece la protección de la salud de las personas trabajadoras a resultas de los efectos del cambio climático, pues uno de sus efectos más visibles consiste en la elevación de las temperaturas y en la aparición periódica y habitual de fenómenos metereológicos extremos, que afectarán sin duda a la producción agropecuaria y también a las personas trabajadoras que desempeñan la mayor parte de su actividad productiva a la intemperie. La nueva normalidad que pueden traer las alteraciones meteorológicas producidas por el calentamiento global es, de hecho, la perspectiva donde deberá enmarcarse el conjunto de las políticas de adaptación laboral a los efectos del cambio climático.

En este sentido, el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 recoge entre sus objetivos transversales el de "anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica". Por su parte, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo también contempla, en su Objetivo 2, gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva y para su cumplimiento se analizarán las disposiciones legales en materia de seguridad y salud para identificar posibles carencias en cuanto a su aplicabilidad a los nuevos modelos de trabajo; estudiar los riesgos emergentes en el contexto de las transiciones digital, ecológica y demográfica, así como el impacto del cambio climático, identificando actividades y colectivos más afectados, e impulsar acciones para proteger a todas las personas trabajadoras por igual.

No cabe duda, como ya se ha afirmado, que uno de los colectivos más afectados por el impacto de las nuevas condiciones climáticas son las personas trabajadoras agrarias, y los

[51] Art. 54 del Convenio Colectivo Agrícola de la provincia de Huesca (BO. Huesca 21 octubre 2020).

convenios colectivos han de contener soluciones en tal sentido. En este sentido, cabe recordar la llamada a la negociación colectiva para establecer pactos de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, que pueden responder, entre otros, también a unos fines de protección de la seguridad y la salud en el trabajo[52].

Ahora bien, y sin perjuicio de la conexión general, cabe analizar de forma específica las previsiones convencionales destinadas a prevenir los riesgos laborales generados por el cambio en las condiciones climáticas. Así, cada vez son más numerosas las consecuencias que acarrea de modo transversal la variación de temperaturas, clima, fenómenos meteorológicos y transformación de ecosistemas a todas las personas trabajadoras, y con especial incidencia en cuantos lo hacen al aire libre[53]. Entre todas, destaca, en atención a las condiciones climáticas de España, el sector productivo analizado, y el ritmo de calentamiento que se está midiendo, las altas temperaturas.

A la luz del impacto, es imprescindible identificar los riesgos causados por la temperatura, los factores que inciden en el estrés térmico (la temperatura del aire, la humedad relativa, la velocidad del viento, la radiación, la actividad metabólica y el tipo de ropa de trabajo[54]), evaluarlos y adoptar las medidas preventivas necesarias, siendo conveniente que en los convenios colectivos se incluyan cláusulas que adapten las soluciones a las concretas características de la actividad productiva en atención a los nuevos datos climatológicos.

Las normas ya han comenzado a avanzar medidas. Así, el RD-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, reforma la normativa vinculada a las condiciones laborales y climáticas[55]. Cuando las medidas adoptadas para garantizar la protección sean insuficientes (y en conexión con el art. 23 RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo) señala que habrá de incluirse la prohibición de desarrollar determinadas tareas

---

[52] Consejo Económico y Social (CES), "*Memoria sobre la situación...*", op. cit., pág. 291.
[53] UGT, "*Adaptación de los sectores productivos a los retos del cambio climático*", 2020, disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/monografico_006_retos_climaticos_0.pdf.
[54] NTP 922/2011: Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos.
[55] Siguiendo a Miñarro Yanini, M., "La protección frente a los riesgos medioambientales en el RDL 4/2023: notas sobre la (no tan nueva) regulación de los fenómenos climáticos adversos" en el trabajo", *Brief AEDTSS*, 31 de mayo de 2023, disponible en: https://www.aedtss.com/la-proteccion-frente-a-los-riesgos-medioambientales-en-el-rdl-4-2023-notas-sobre-la-no-tan-buena-regulacion-de-los-fenomenos-climaticos-adversos/.

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. Los convenios colectivos habrán de concretar esta previsión de nuevo, se insiste, en atención al sector, características de la actividad y organización del trabajo en la empresa.

Por último, contempla el apartado 3 el supuesto de la emisión por parte de la Agencia Estatal de Meteorología, o autonómicas, en su caso, de un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo. En estas situaciones, la norma prevé que, si las medidas preventivas anteriores no garantizan la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista. En este caso, en línea con la protección por evitación de la exposición al riesgo, ante esta situación de riesgo perfectamente objetivada, la norma exige un cambio de condiciones, que puede suponer la reducción o modificación de horas de trabajo o incluso la paralización de la actividad ante lluvias torrenciales u olas de calor, entre otros fenómenos adversos.

Sin embargo, cabe constatar que solo han abordado tímidamente esta cuestión, frente a cláusulas mucho más avanzadas presentes en otros sectores, que incorporan en los planes de formación conocimientos específicos frente al estrés térmico[56]; reorganizan la actividad productiva y la jornada[57], bien de forma inespecífica, sin entrar a articular un horario concreto, o bien fijando un período de descanso considerado tiempo de trabajo en los meses de más calor[58]); o limitan la actividad al aire libre a partir de una determinada hora[59]); limitan la actividad exterior durante las olas de calor[60]); imponen jornada intensiva[61]; acuerdan su interrupción, pero recuperando las horas perdidas[62]); o amplían los períodos de descanso[63]); en caso de riesgo extremo, optan de nuevo por reorganizar el trabajo[64]); por restringir el

[56] Anexo II del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, 12/01/2022).
[57] Art. 33 del Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (BOE núm. 13, 15/01/2022).
[58] Art. 35 del II Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA. (BOE núm. 171, 23/07/2023).
[59] Art. 12 del Convenio Colectivo Provincial de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la Provincia de Córdoba (2023-2025) (BO Córdoba núm. 62, 31/03/2023).
[60] Art. 107 del Convenio colectivo del Organismo Autónomo de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de València para los años 2022-2024 (BO Valencia núm. 88, 09/05/2023).
[61] Art. 12 del Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana 2022 a 2026 (BO Generalitat Valenciana núm. 9576, 17/04/2023).
[62] Art. 9 del Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (2022-2026), (BO Córdoba núm. 242, 21/12/2022).
[63] Art. 43 del Convenio colectivo de la empresa Z + M, UTE (BO Zaragoza núm. 223, 28/09/2022).
[64] Art. 22 del Convenio colectivo Mancomunidad de Caminos Zona Centro del Valle de los Pedroches y su personal laboral (BO Córdoba núm. 115, 20/06/2023).

trabajo en exteriores ("*en caso de riesgo extremo por temperaturas elevadas (alerta roja), los trabajadores y trabajadoras deberán permanecer en las dependencias y almacenes realizando tareas de mantenimiento y conservación*"[65]); o recudir los períodos de exposición[66]); suministran equipos de protección individual que incluyen los relativos al daño solar y al calor[67]; o prevén la redacción de un protocolo de aplicación en los períodos de mayor calor[68].

Así, los convenios colectivos del sector agrario solo han dado los primeros pasos (tímidamente) a incorporar en su articulado medidas destinadas a encontrar maneras saludables y productivas de vivir y trabajar en un ambiente más cálido y sometido a fenómenos climáticos extremos.

Como muestra, en varios acuerdos aparecen cláusulas referidas a la no recuperación de horas o a su remuneración cuando las circunstancias atmosféricas impidan el trabajo ("*en las faenas realizadas por trabajadores fijos, en las que haya pérdidas de horas o días por causa de lluvia u otros accidentes atmosféricos, no se recuperarán las horas o días perdidos, abonándose íntegra la retribución correspondiente a los mismos*"[69]; en otras ocasiones no se retribuye íntegramente: "*las horas perdidas por los trabajadores fijos, por lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperables en su 50 por 100 por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación*"[70]). El

---

[65] Art. 107 del Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana 2022 a 2026 (BO Generalitat Valenciana núm. 9576, 17/04/2023)

[66] Art. 35.2.d) del Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (2022-2026), (BO Córdoba núm. 242, 21/12/2022).

[67] Art. 29 de la revisión del Convenio Colectivo de la Empresa Aqua-Park Internacional, Sociedad Anónima (BO Málaga 22 diciembre 2022).

[68] Art. 8 del Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U., para el personal del centro de trabajo de Cocentaina (BO Alicante, 22 marzo 2023).

[69] Art. 16 del Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de la provincia de Alicante (BO Alicante 28 septiembre 2022).

[70] "*El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado, no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes. A los trabajadores eventuales y fijos discontinuos se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiere de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de las dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los dos casos proceda la recuperación del tiempo perdido*", según el art. 28 del Convenio Colectivo del sector de Trabajadores Agropecuarios (BO. Castellón 14 mayo 2015). "*Cuando por inclemencias del tiempo no se puedan iniciar los trabajos o estos tengan que ser interrumpidos, se abonará íntegramente la jornada perdida o interrumpida. Las horas perdidas por inclemencias del tiempo serán recuperables en su 50% mediante la ampliación de la jornada legalmente establecida y respetando el descanso de doce horas entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, sin que proceda el pago de las horas trabajadas para tal recuperación. La forma y el momento de su recuperación se fijarán por acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, ajustándose a partir del hecho producido a un*

literal de las cláusulas transcritas permitirían su aplicación a circunstancias que impidieran el trabajo no tanto por la imposibilidad objetiva del medio sino subjetiva de las condiciones de su realización debido a las altas temperaturas existentes, por ejemplo; sin olvidar cómo las lluvias torrenciales serán cada vez más frecuentes, activando más a menudo la aplicación de este tipo de cláusulas.

No faltan apartados que reflejen la obligación (y más como medida imprescindible de prevención de riesgos ante las condiciones climáticas cada vez más extremas) de tener agua potable como medida de prevención frente a los golpes de calor y la deshidratación provocada por las altas temperaturas: "*las empresas vendrán obligadas a facilitar en búcaros el agua para beber*"[71]; en los tajos se garantizará el suministro de agua potable en recipientes que eviten los contactos o contagios[72].

Respecto a la ropa de trabajo y específicamente los equipos de protección individual destinados a la protección frente a los riesgos laborales provocados por altas temperaturas, solo un pacto menciona que "*las empresas entregaran a las personas trabajadoras la ropa de trabajo que más se adecúe al trabajo a realizar y a las circunstancias climatológicas donde deba desarrollarse el trabajo*"[73].

El trabajo al aire libre a determinadas temperaturas no cabe duda de que puede ser calificado como penoso, pero solo dos convenios recogen tal consideración y solo para el trabajo en invernaderos, mientras el resto solo hace referencia al trabajo en fango o con sustancias químicas (para su consideración como tóxico). Así, cuando la temperatura interior del invernadero exceda de 38 grados se concederá un descanso de 10 minutos por cada hora de trabajo no compensable ni en jornada ni económicamente[74].

Las posibilidades de reorganizar el horario debido a las condiciones metereológicas parece que están comenzando a ser incorporadas (de nuevo muy muy tímidamente y en aquellos

---

periodo de dos meses para recuperar las horas perdidas o interrumpidas por inclemencias de tiempo. Si transcurrido dicho periodo no se hubiera producido la recuperación de las mismas, el trabajador/a estará exento de recuperarlo con posterioridad", según el art. 10 del Convenio Colectivo y tablas salariales para el período 2016-2018 del Sector Agropecuario para la provincia de Segovia (BO Segovia 23 mayo 2016) o el art. 10 del Convenio colectivo del sector del campo para la provincia de Granada 2023-2025 (BO Granada 1 diciembre 2023).

[71] Art. 41 del Convenio colectivo de viticultura para la provincia de Cádiz (BO Cádiz 31 enero 2019).

[72] Art. 51 del Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Albacete (BO Albacete 20 julio 2022); art. 42 y 48 Convenio Colectivo Agropecuario de la Provincia de Guadalajara (BO Guadalajara 26 febrero 2020).

[73] Art. 8 del Convenio colectivo del sector del campo para la provincia de Granada 2023-2025 (BO Granada 1 diciembre 2023).

[74] Art. 17 del Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de la provincia de Alicante (BO Alicante 28 septiembre 2022); art. 42 del Convenio Colectivo Agropecuario de la Provincia de Guadalajara (BO Guadalajara 26 febrero 2020).

territorios más afectados por las altas temperaturas o más preocupados por ellas). Por ejemplo, algún pacto contempla que, "*en aquellas faenas que exijan para su realización un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas del trabajo en invernadero o al aire libre en los meses de mayor rigor climatológico, la jornada será de 6 horas y veinte minutos y treinta y ocho horas semanales*[75]*; mientras que otro prevé cómo "excepcionalmente, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se podrá entrar a partir de las 07:00 y salir a partir de las 14:40, y el horario de atención al público será de 08:00 a 14:40*"[76].

En lugar de reorganizar el horario, varios acuerdos apuestan por establecer pausas y descansos más prolongados en caso de altas temperaturas[77]: "para los meses de verano, en todos los casos, salvo la trilla a mano, habrá una interrupción mínima de tres horas al mediodía, para la comida y descanso"[78]; o bien permiten negociar estos tiempos "se podrá abrir negociaciones en el ámbito de las empresas para establecer un régimen de descansos dentro de la jornada efectiva de trabajo, que permita la recuperación física de aquellos trabajadores que realizan trabajos agrícolas más duros"[79].

En fin, no se ha encontrado ningún convenio que aborde las necesarias medidas de prevención frente a las potenciales zoonosis provocadas por el cambio climático ni tampoco que establezca formación en este ámbito dirigida a las personas que desarrollan su labor al aire libre y en contacto con animales o con potenciales vectores.

---

[75] Art. 46 del Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Toledo 2023 (BO Toledo 12 junio 2023, núm. 109).

[76] Art. 11 del Convenio Colectivo 2019-2020-2021-2022-2023 para la empresa Agricultores y Ganaderos de Álava, S. Coop (BO Territorio Histórico de Álava 10 mayo 2021).

[77] "*Apartado a) En las empresas de producción de flor cortada y de producción y venta de plantas vivas, los trabajos que se realicen del 15 de junio al 15 de septiembre, serán como se vienen desarrollando en la actualidad; siempre que su jornada termine antes de las 14 horas. Apartado b) Para aquellas empresas que no terminen antes de las 14 horas, cuando la temperatura interior exceda de 37º, el tiempo afectado por la mencionada temperatura se concederá un descanso de 10 minutos por cada hora y media de trabajo, el cual será considerado como tiempo de trabajo efectivo, no compensado ni en jornada ni económicamente. Para las empresas que adopten el apartado b), el trabajo en invernaderos no excederá de las 12 horas y no comenzará antes de las 16 horas en el periodo entre el 15 de junio al 15 de septiembre. A tal efecto las empresas vendrán obligadas a tener termómetro en aquellos invernaderos que estén realizando trabajos, los descansos estarán controlados por los encargados o capataces. Será facultad exclusiva de la dirección de la empresa adaptar el trabajo en invernaderos por el apartado a) o b)",* del art. 32 del Convenio colectivo de trabajo del sector Agropecuario de la provincia de Valencia (BO Valencia 8 agosto 2018).

[78] Art. 17 del Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de la provincia de Alicante (BO Alicante 28 septiembre 2022).

[79] Cláusula adicional 5ª del Convenio Colectivo para las Actividades Agropecuarias de la provincia de Alicante (BO Alicante 28 septiembre 2022).

En conclusión, falta un largo camino por recorrer para transformar el sector agropecuario en el ansiado yacimiento de empleo verde anhelado; y también para que las cláusulas verdes dirigidas a la protección del medioambiente y las personas trabajadoras, especialmente en materia de prevención de riesgos, se generalicen y adquieran la importancia que merecen.

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Álvarez Cuesta, H., *Empleos verdes. Una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2016.

Álvarez Cuesta, H., "Transición ecológica y empleos verdes: una visión desde la negociación colectiva", *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 18, 2023.

Álvarez Cuesta, H., "La articulación de los derechos colectivos: dificultades y propuestas de solución en los canales de representación y participación. Propuestas diferentes de legitimación y un apunte sobre la sensibilidad convencional para la transición ecológica", en AA.VV., *La negociación colectiva en el sector agrario*, CCNCC, Madrid, 2023.

Consejo Económico y Social (CES), "*Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2023"*, 2024, disponible en: https://www.ces.es/documents/10180/5311931/Memoria_CES_2023-Web.pdf/32a72521-03b6-abe7-9f51-f7f3710af68b.

Chacartegui Jávega, C., *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental: un compromiso social y ecológico*, Albacete, Bomarzo, 2018.

Chacartegui Jávega, C., "Eco-labour law intersectionalities: from the green transition to legal certainty for workers", en AA.VV., *Labour Law and Ecology*, Thomson Reuters/Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

Chacartegui Jávega, C. y Canalda Criado, S., *Labour and Environmental Sustainability. Spanish Report*, ADAPT University Press, Bérgamo, 2020.

Comité Económico y Social Europeo, *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo "Justicia climática"* (2018/C 081/04 de 02.03.2018), 2018, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IE1144.

Comité Económico y Social Europeo, *Dictamen del "Un planeta limpio para todos"* (DO C-282/51 de 20.08.2019), 2019, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE5700.

Comité Económico y Social Europeo, *Dictamen sobre "La economía sostenible que necesitamos"* (2020/C-106/01, de 21.03.2020), 2020, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2020:106:FULL.

Comité Económico y Social Europeo, Dictamen sobre *Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro* (C-293/27, de 18.08.2023), 2023, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022AE6018.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *El Pacto Verde Europeo*, Bruselas, 11.12.2019 COM(2019) 640 final, 2019, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF.

European Environment Agency (EEA), "*European climate risk assessment (EUCRA)"*, enero de 2024, disponible en: https://www.eea.europa.eu/publications/european-climate-risk-assessment/resolveuid/a81df2f222524f79a54b2c421a1c9525.

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

Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), "*Global warming of 1.5ºC"*, 2019, disponible en: https://www.ipcc.ch/sr15/.

Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), "*The Ocean and Cryosphere in Changing Climate"*, 2019, disponible en: https://www.ipcc.ch/srocc/.

Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), "*Climate Change and Land"*, 2020, disponible en: https://www.ipcc.ch/srccl/.

Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), "*AR6 Climate Change: The Physical Science Basis"*, 2021, disponible en: https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-working-group-i/.

Miñarro Yanini, M., "Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde", en AA.VV., *Cambio climático y Derecho Social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA Editorial, Jaén, 2022.

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

Observatorio de la Sostenibilidad en España y Fundación Biodiversidad, "*Informe de Empleo verde en una economía sostenible*", 2009, disponible en: https://www.forumambiental.org/wp-content/uploads/2017/11/Empleo_Verde.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos*", OIT, Ginebra, 2016, disponible en: https://www.ilo.org/es/media/435081/download.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*Empleos verdes. Hechos y cifras*", OIT, Ginebra, 2008, disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_098486.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono*", OIT, Ginebra, 2008, pág. 16, disponible en: https://www.ilo.org/es/media/328951/download.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*Estrategias territoriales innovadoras para empleos más verdes. Iniciativas latinoamericanas y europeas en busca de una mayor cohesión social*", ITC, Centro Internacional de Formación, 2010, disponible en: https://eulacfoundation.org/system/files/digital_library/2023-07/estrat_territ_inov.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change*", OIT, Ginebra, 2010, disponible en: https://www.ilo.org/media/335201/download.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), "*What is a Green job?*", OIT, Ginebra, 2016, disponible en: https://www.ilo.org/resource/article/what-green-job.

Organización de las Naciones Unidas (ONU), "*World Social Report 2020: Inequality in a Rapidly Changing World*", 2021, disponible en: https://desapublications.un.org/file/558/download.

Parlamento Europeo, "Resolución sobre el Pacto Verde Europeo", de 15 de enero de 2020 (2019/2956(RSP)), disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0005_ES.pdf.

Resco Sánchez, P., *Empieza la cuenta atrás: Impactos del cambio climático sobre la agricultura española*, Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG), 2022, disponible en: https://coag.com.es/Informe_Impactos_Cambio_Climatico_en_la_Agricultura.pdf.

Rivas Vallejo, M. P., “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *Tribuna Social,* núm. 103, 1999.

Tomás Carpi, J. A., “El empleo verde en España: evolución y perspectivas”, en AA.VV., *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales*, Laborum, Murcia, 2013.

UGT, “*Adaptación de los sectores productivos a los retos del cambio climático”*, 2020, disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/monografico_006_retos_climaticos_0.pdf.

World Economic Forum (WEF), “*Global Risks Report 2024”,* 10 de enero de 2024, disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2024.pdf.

Capítulo 2

Educación, autoempleo y emprendimiento: claves para la inclusión laboral de las nuevas generaciones en una sociedad más justa y sostenible[1]

MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Director del Instituto Universitario de Investigación sobre "Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica" (JUVUMA)

Universidad de Málaga

I. INTRODUCCIÓN

La transición hacia un modelo económico y social más ecológico plantea un desafío fundamental para nuestro mercado de trabajo, especialmente en lo que respecta a la incorporación de las personas jóvenes. En España, el desempleo juvenil ha sido una constante preocupación durante décadas, exacerbada por las sucesivas crisis económicas y la falta de correlación entre la formación recibida y las demandas del mercado laboral. Este problema se ve intensificado en un contexto global donde la sostenibilidad y la digitalización se convierten en pilares de la economía del futuro. Ante esta realidad, se hace evidente la necesidad de repensar las estrategias de empleo juvenil, no solo desde un punto de vista económico, sino también desde una perspectiva social, jurídica y medioambiental que garantice un desarrollo inclusivo y sostenible.

El presente capítulo tiene como principal objetivo analizar cómo la transición hacia una economía sostenible puede convertirse en una oportunidad para superar los desafíos del desempleo juvenil, siempre y cuando se implementen las políticas adecuadas. Para ello, se abordarán diferentes enfoques que pueden contribuir a la integración de las personas jóvenes en el mercado laboral español, destacando el papel crucial de la educación y la formación orientadas hacia la sostenibilidad, así como la promoción del autoempleo y el emprendimiento juvenil como herramientas clave para acceder a nuevas oportunidades

[1] Por medio del presente capítulo se difunde la investigación realizada por este autor en el marco de un instituto, un grupo y varios proyectos de investigación en los que participa: a) Instituto Universitario de Investigación sobre "*Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica*" (JUVUMA); b) Grupo Autonómico PAIDI SEJ-347 "*Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social*"; c) Proyecto Estatal de I+D+i "*La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica*" (PID2022-140298NB-I00); d) Proyecto de I+D+i la UMA "*El Sistema Español de Pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar*" (B1-2021_11); e) Proyecto de I+D+i la UMA "*Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales*" (B1-2023_031); f) Proyecto Autonómico de I+D+i "*Medidas de apoyo al empleo de las personas mayores en la negociación colectiva*" (PPRO-SEJ-347-G-2023).

laborales en un entorno cada vez más digitalizado y ecológico. De igual manera, se explorará la repercusión del autoempleo y el emprendimiento en las áreas locales y rurales, donde estos pueden ser motores de desarrollo económico y social, favoreciendo la integración de la población joven en un mercado laboral en transformación.

II. DESAJUSTE ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL, EL TEJIDO PRODUCTIVO EMPRESARIAL Y EL MERCADO DE TRABAJO

Las personas jóvenes son, en la actualidad, uno de los colectivos más vulnerables y golpeados de la sociedad española[2]. Por lo general, arrastran grandes carencias desde el origen de la crisis financiera[3] que se han visto intensificadas en los últimos años a raíz de la pandemia de COVID-19[4]. Tanto en los *Informes trimestrales del Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre el "Mercado de trabajo de los jóvenes" (2024)*[5] como en la Adenda presentada por el Gobierno de España a la Comisión Europea, en el mes de junio del pasado año 2023, se puede comprobar que suelen presentar unas tasas de desempleo y de temporalidad superiores a la media, una elevada rotación de contratos de trabajo de muy corta duración y unas elevadas tasas de parcialidad involuntaria, si bien, desde hace 3 años[6], "*los jóvenes (…) se están viendo especialmente beneficiados por los cambios en marcha (… la mejora de la educación y empleabilidad, la creación de empleo y el aumento de su estabilidad, la caída de la temporalidad, las mejoras salariales, las mayores oportunidades derivadas de la digitalización…)*". Además, se puede observar una fuerte heterogeneidad territorial. Entre los factores que explican lo anterior, se destacan en la citada Adenda las

---

[2] Así se expone en numerosos estudios recientes. *Vid. v.gr.* Gómez Salado, M.Á., *La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido socio-laboral: conceptualización, reformas normativas y cambios recientes*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2024; CJE y Oxfam Intermón, *Informe "La maldición de la Juventud Eterna"*, 2022, pág. 2, disponible en: https://juventudmaldita.com/; EAPN-ES, *Estudio "El impacto de la Garantía Juvenil reforzada en la juventud en pobreza y vulnerabilidad social"*, octubre de 2022, disponible en: https://www.eapn.es/publicaciones/518/estudio-el-impacto-de-la-garantia-juvenil-reforzada-en-la-juventud-en-pobreza-y-vulnerabilidad-social; Sevilla, J., Santa Cruz, B. y Ortega, D., Informe "Brecha entre jóvenes y mayores", *El Observatorio Social de la Caixa*, septiembre de 2021, pág. 4, disponible en: https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/brecha-entre-jovenes-y-mayores.

[3] Así lo considera también Fernández Ramírez, M., "Empleo juvenil, jubilación y Previsión Social Complementaria", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 22, 2020.

[4] Una pandemia cuyos efectos más directos en España (además de las pérdidas humanas) han sido la destrucción del empleo y, con ello, el deterioro de la riqueza nacional. *Vid.* Gutiérrez Bengoechea, M., "Las sociedades laborales y sus socios: régimen tributario", *Quincena fiscal*, núm. 20, 2022.

[5] Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informes sobre el "Mercado de trabajo de los jóvenes"*, disponibles en: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm.

[6] "*(…) el ambicioso programa de reformas e inversiones financiadas con los fondos europeos NextGeneration EU es uno de los principales factores que explican el dinamismo de la actividad, el empleo y la inversión registrado en España desde el verano de 2021*".

elevadas tasas de abandono escolar temprano y la discrepancia entre las cualificaciones ofrecidas por las personas trabajadoras y las necesidades de los sectores productivos (competencias digitales[7] y nuevos nichos de mercado). Lamentablemente, la deficiente inserción en el mercado laboral de la juventud se traduce en una menor renta y una menor seguridad para asentar sus proyectos vitales, lo que conlleva un elevado riesgo estructural en términos de desigualdad, como avalan los datos referidos a la edad de emancipación, el acceso a la vivienda (en propiedad o en alquiler) o las tasas de fertilidad.

1. Principales obstáculos que afronta la juventud más preparada cuando pretende acceder a un empleo

No debemos dejar a un lado las diferencias que se dan en un mismo colectivo, el de la juventud española, bastante heterogéneo en edades y en grados y campos formativos, aunque tampoco podemos ignorar que el referido segmento de la población cuenta con rasgos en común que son observables en las enormes dificultades para acceder al mundo laboral (por cuenta ajena o por cuenta propia) y, sobre todo, a los empleos de carácter estable.

Aunque el talento joven es el mejor recurso que tiene España para salir adelante[8], son muy numerosas las barreras que obstaculizan el acceso de nuestra juventud al empleo: orientación y asesoramiento insuficiente en el plano académico y laboral, formación recibida poco ajustada a la demanda del mercado, trabas para la colocación vinculadas con prejuicios y estereotipos muy arraigados en el imaginario social, red de contactos deficiente, dificultades particulares de la juventud para atraer financiación en las fases iniciales de su actividad empresarial, etc.

Sin embargo, lo cierto es que las dos principales dificultades que se sigue encontrando la juventud tan preparada de nuestro país, cuando pretende acceder al mundo laboral a través de alguno de los muy distintos portales de empleo, son: las bajas tasas de puestos vacantes

---

[7] Al respecto, *vid.* González Cobaleda, E., "El impulso de las competencias digitales para el incremento de la empleabilidad", en AA.VV., *Retos tecnológicos en el derecho de la protección laboral y de la seguridad social: por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal*, Atelier, Barcelona, págs. 105-120.

[8] Desde luego, "*el talento joven es lo mejor que tienen los países para salir adelante y, aquellos que no lo aprovechen, corren el riesgo de volverse idiotas*". Con esta breve y contundente frase, reflexionaba el ganador del premio Nobel de Física en 1988, *Jack Steinberger*, acerca de la importancia de facilitar la incorporación de las personas jóvenes en el engranaje de la economía de un país. *Vid.* Gispert, B., "Los jóvenes siguen siendo la gran asignatura pendiente", *Diario La Vanguardia (Emergencia económica)*, 8 de noviembre de 2020, disponible en: https://www.lavanguardia.com/economia/20201108/49309020574/jovenes-trabajo-estudios-empleo-spana-collegi-deconomistes-conomistas.html.

disponibles[9] y el estricto requisito de tener un mínimo de años de experiencia profesional previa. Lamentablemente, cada vez es más frecuente encontrar ofertas de empleo en los portales más utilizados (*InfoJobs*, *Infoempleo*, *Indeed*, *Monster*, *LinkedIn*, *RemotoJob*, etc.) donde se exige contar con un mínimo de 3, 4 o 5 años de experiencia laboral. ¿Cómo va a cumplir este requisito mínimo la juventud española que ha finalizado recientemente sus estudios si tampoco le dan la oportunidad para adquirirla? Resulta casi imposible o, al menos, muy difícil para las personas jóvenes encarar de forma individual este complejo panorama.

Por esta razón, muchas de las personas jóvenes recién graduadas se ven obligadas a buscar otros empleos que exigen una menor experiencia y renuncian a trabajar en aquellos puestos que tienen una especial relación con los estudios que han cursado anteriormente. Acaban, por tanto, accediendo al mercado laboral en puestos de trabajo que no son ideales ni los que tanto habían deseado, y adquieren experiencia, pero esta no la logran en los campos que habían pretendido desde un primer momento. Se produce, en definitiva, un claro desajuste entre el sistema educativo español, el tejido productivo empresarial y el mercado de trabajo.

2. La desincronización del sistema educativo con las demandas del mercado laboral

El escenario que se les plantea a las jóvenes personas *Millennials* y *Centennials* en los momentos actuales, cuando pretenden incorporarse al mercado de trabajo, se muestra complicado, y ni la pandemia que ha transformado el mundo ni la nueva crisis económica que se podría producir en los próximos meses[10] parecen mejorar esta perspectiva. Hay una enorme incertidumbre en España y, como se desprende del *Informe de resultados de la Consulta Pública a la Juventud* de INJUVE[11], la juventud de nuestro país acostumbra a estar bastante sensible y muestra preocupación por cuestiones como los bajos salarios, los requisitos de experiencia profesional previa, la temporalidad, la falta de oportunidades, la

---

[9] Recientemente, se ha señalado en el marco de la Red *EURES* (*EURopean Employment Services*), creada en el año 1993 por Decisión de la Comisión Europea, que "*según datos de Eurostat, España es junto con Grecia, uno de los países con una tasa de empleos disponibles más baja de Europa. Ambos países comparten la característica de presentar altas tasas de desempleo y bajas tasas de vacantes*". *Vid.* EURES, *Información del mercado laboral: España*, 9 de diciembre de 2022, disponible en: https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-spain_es.

[10] Albalat Bello, M., "La crisis económica podría ser inminente, alertan desde Bank of America", *Diario El Economista (sección Economía)*, 30 de abril de 2023, disponible en: https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12252268/04/23/la-crisis-economica-podria-ser-inminente-alertan-desde-bank-of-america.html.

[11] INJUVE, *Informe de resultados de la Consulta Pública a la Juventud*, 1 de julio de 2021, disponible en: https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/MasInformacion/Informes-de-interes/Demografia/ConsultaPublicaJuventud.html.

sobrecualificación (que no se ajusta con la oferta laboral), etc. El 50% de la juventud española declara sufrir estrés y ansiedad tras constatar que las principales dificultades que afronta, entre ellas las de acceso a un mercado de trabajo de calidad (desempleo, bajos salarios y precariedad laboral), no solo se mantienen[12], sino que incluso continúan incrementándose. ¿De qué manera se pueden evitar o minimizar los niveles de estrés y ansiedad mencionados? Sin duda, habría que formar a quienes trabajan en la atención de adolescentes y jóvenes, con el fin de que les preparen no solo para adquirir los distintos conocimientos técnicos específicos, sino también para que les formen adecuadamente desde el punto de vista de la gestión de la incertidumbre, de la realización con éxito de una entrevista laboral, y del desarrollo de la autoestima y de la competencia emocional.

Por otra parte, la precaria situación de la juventud y los altos niveles de desempleo juvenil dibujan un panorama laboral sombrío de futuro para el desarrollo de las jóvenes generaciones en el que, asimismo, la falta de correlación entre los estudios cursados y las demandas del mercado de trabajo son cada vez más habituales: por segundo año consecutivo, el 80% de las empresas españolas afirma tener dificultades para incorporar los perfiles necesarios para cubrir las oportunidades profesionales ofertadas[13], de acuerdo con un estudio de *ManpowerGroup*. Según el referido estudio, dicho desajuste de talento evidencia, por lo tanto, "*un desfase entre los perfiles que demandan las empresas para atender a sus necesidades y las capacidades que poseen las (personas candidatas) para cubrirlas*". Entre las competencias técnicas, las más exigidas por las empresas son, por volumen, IT y data, ingeniería, atención al público, manufactura, ventas y marketing. Por su parte, las habilidades blandas juegan un papel creciente y se han vuelto realmente relevantes en los últimos tiempos. Entre estas, y de más a menos demandadas, se encuentran la resiliencia y adaptabilidad, la capacidad de trabajar en equipo, la fiabilidad, la habilidad para ofrecer soluciones a problemas y la proactividad[14].

---

[12] Fundación Mutua Madrileña y Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, *Informe sintético de resultados del "Barómetro Juvenil 2021 (salud y bienestar)"*, Fundación Mutua Madrileña y Fundación FAD Juventud (FAD), junio de 2022, disponible en: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Barometro-Salud-y-Bienestar-2022-2%20(1).pdf, https://fad.es/wp-content/uploads/2022/06/Dossier-de-prensa_Barometro-Salud-y-Bienestar.pdf y https://www.grupomutua.es/sala-de-prensa/actualidad/presentacion-barometro-juvenil-salud-y-bienestar-2022-junto-a-fad/.

[13] ManpowerGroup, Estudio sobre el desajuste de talento 2023: Las empresas españolas sufren para encontrar los perfiles que buscan, ¿falta talento o sobran expectativas?, 2023, disponible en: https://www.manpowergroup.es/estudios/el-desajuste-de-talento-alcanza-por-segundo-ano-consecutivo-su-maximo-historico: "*El crecimiento del desajuste de talento en España (80%) es mucho más agudo que a nivel global: en los últimos 10 años ha pasado de ser casi inexistente (3%), a multiplicarse por 27 para colocarse por encima de la media mundial (77%). Y, por segundo año consecutivo, alcanza récord histórico*".

[14] Ibídem.

En esta misma línea, el último informe de Adecco sobre "*Perfiles más demandados en 2023*" revela que, aunque pueda parecer algo extraño, el 53% de las personas encargadas de la dirección de recursos humanos de España (+18,3 p.p. interanuales) reconoce tener problemas a la hora de reclutar talento para su empresa, dado que escasean ciertos perfiles cualificados en el mercado de trabajo que son muy solicitados y, asimismo, entiende que este es el principal problema que su empresa ha de afrontar en los próximos meses, por encima incluso del estado general de nuestra economía[15]. También destaca el informe que hay 3 sectores muy importantes en los que escasean profesiones en todo el país a nivel general:

- Primeramente, se alude al sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación (en lo sucesivo, TIC), donde existen –desde hace varios años– déficits de personal cualificado y bien formado, en la medida en que la demanda de este perfil crece de manera exponencial y no sale personal suficiente de las Universidades, los centros de FP y similares para poder cubrir esa alta demanda.
- En segundo lugar, se menciona el sector sanitario porque, desde el inicio de la crisis de la COVID-19, continúa en ascenso la demanda del personal ligado al mundo de la salud: en concreto, se demandan auxiliares, DUES, médicos/as, técnicos/as de laboratorio en la parte de *Lifescience*, etc.
- En tercer lugar, se hace referencia al sector industrial, donde resulta complicado encontrar perfiles técnicos y/o con titulación de FP ligados al desarrollo de la industria como son electromecánicos/as, carretilleros/as, soldadores/as, oficios, operarios/as para el sector de la alimentación, técnicos/as de calidad y de mantenimiento.

Lo anterior nos lleva a pensar, por un lado, que nuestro sistema educativo se encuentra desincronizado totalmente con el mercado laboral, en la medida en que desde los centros docentes –ya sean universitarios o no–, en muchas ocasiones, no se enseña al alumnado lo que realmente se demanda desde el ámbito laboral. Y, por otro lado, que el alumnado que sí se llega a formar de una manera alineada con el mundo laboral resulta insuficiente para poder absorber toda la demanda existente en nuestro país. De las razones o motivos más importantes que puedan explicarlo, podemos destacar el ritmo de las titulaciones y de los planes de estudio conducentes a ellas, que no es igual de acelerado que el ritmo de nuestro mercado.

---

[15] Adecco, *Informe Adecco sobre "Perfiles más demandados en 2023"*, 2023, disponible en: https://www.adeccogroup.com/es-es/sala-de-prensa/-/media/project/adeccogroup/spain%20content/2023%20Press%20Releases/2023-02-27-Informe-Adecco-Perfiles-mas-demandados-2023.pdf/.

¿Qué soluciones podemos ofrecer para este problema? Entendemos que los centros docentes deben fomentar el desarrollo en su alumnado de ciertas competencias o habilidades que puedan favorecer un entorno apropiado para prepararse y adaptarse, de tal forma que se pueda evolucionar conforme lo hace la demanda de un nuevo mercado laboral complejo y cambiante. Además, tienen que tratar de incrementar el atractivo de ciertas áreas de conocimiento (por ejemplo, con una implicación más directa del tejido empresarial), donde se agrupan muchas de las titulaciones STEM más demandadas, ya que la escasa presencia de jóvenes estudiantes en las ramas científico-tecnológicas limita el número de personas candidatas con estos nuevos perfiles. También deben potenciar los programas dirigidos a la inserción laboral de las personas jóvenes en los sectores más codiciados. Todo lo anterior es muy importante, pero no debemos olvidar que, además, los centros de FP y las Universidades podrían impulsar períodos de prácticas en empresas mucho más provechosos a lo largo de los estudios, siempre remuneradas o con alguna compensación económica por los costes derivados de formarse.

Por su parte, las empresas tienen que invertir más en formación, poniendo en marcha los planes formativos –internos y externos– necesarios, además de motivar a su personal para que dedique parte de su tiempo a formarse permanentemente, ya que la formación (especialmente, la formación continua) es, en la actualidad, el mejor aliado para lograr el éxito de las personas trabajadoras y de las empresas, sobre todo en el sector de las TIC, donde los métodos de trabajo progresan a una velocidad nunca vista. Sin duda alguna, serán las empresas que cuenten con personas bien formadas las que tendrán al personal más valioso, es decir, aquel que se encuentra en condiciones de acomodarse mejor a los constantes cambios económicos, sociales y tecnológicos.

Una vez expuesto todo lo anterior, se puede concluir que, en la actualidad, las personas jóvenes hacen frente a numerosas dificultades, especialmente a aquellas que se relacionan con la incorporación al mercado laboral. Estas dificultades conforman un escenario poco favorable para la juventud y, desde luego, terminarán provocando efectos muy negativos a largo plazo en la sociedad española. Si no se aumenta la oferta de trabajo (para ello, España debe seguir promoviendo planes de reindustrialización[16]) ni se mejora el acceso de nuestra juventud al mundo del trabajo, esta tenderá a posponer sus decisiones vitales, como la edad de emancipación o de formar una familia, e incluso acabará retrasando la decisión de adquirir

[16] Evidentemente, la industria nos ha demostrado que genera en un país empleos de mayor calidad, más estables y mejor remunerados que los servicios de escaso valor añadido. Además, posee un efecto multiplicador del empleo.

una vivienda propia. A su vez, ello terminará repercutiendo muy negativamente en la tasa de natalidad y, por supuesto, en el futuro de las pensiones[17] de nuestro país.

De no encontrarse pronto una solución para superar estas dificultades, España corre el riesgo de seguir sufriendo también el fenómeno conocido como fuga de cerebros (o huida de talento), con consecuencias muy graves sobre la economía, la productividad y las perspectivas de desarrollo social de este país, el cual posiblemente afrontará además una disminución potencial de su fuerza laboral en las próximas décadas debido al problema del envejecimiento de la población. Dicha pérdida de talento, más o menos masiva, dará lugar a una pérdida de la importante inversión que ha conllevado en muchos casos la formación de esas personas que se marchan a otros países, pero principalmente ocasionará un incremento de la falta de competitividad en nuestro país.

Por todo ello, consideramos que en España se deben seguir apoyando y poniendo en funcionamiento políticas de fomento del empleo adecuadas[18], y especialmente políticas públicas, para superar todos los obstáculos que impiden o dificultan la participación de las personas jóvenes en el mundo laboral.

3. Educación y formación para un futuro laboral sostenible

La educación y la formación se han consolidado como pilares fundamentales para preparar a la juventud española frente a los desafíos de un mercado laboral en constante transformación. En un contexto donde la transición hacia una economía más verde y digital se hace cada vez más evidente, la integración de la sostenibilidad en los currículos educativos se presenta no solo como una necesidad, sino como una urgencia estratégica. Este enfoque no solo puede facilitar a las personas jóvenes las herramientas y las competencias esenciales para su desempeño en sectores emergentes, sino que también puede asegurar que estos sectores, enfocados en la protección del medio ambiente, la eficiencia energética y la innovación tecnológica, cuenten con aquellos/as profesionales capacitados/as que impulsen su desarrollo.

---

[17] En este reciente estudio también se reconoce este probable impacto negativo sobre el futuro de las pensiones: Ruiz Santamaría, J.L., *El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2023.

[18] Para mayor profundidad sobre las políticas de fomento del empleo juvenil, *vid.* López Insua, B.M., "La política de fomento del empleo de los trabajadores jóvenes", *Revista andaluza de trabajo y bienestar social (Temas laborales)*, núm. 128, 2015.

Según la UNESCO[19], la educación para el desarrollo sostenible debe ocupar un lugar prioritario en la agenda educativa global, dado que fomenta ciertas habilidades críticas indispensables para el siglo XXI, como son el pensamiento sistémico, la resolución de determinados problemas complejos y la capacidad de trabajo en entornos colaborativos y multidisciplinarios. Estas competencias son necesarias para poder abordar los complejos desafíos que plantea el mercado laboral actual y futuro, especialmente en aquellas áreas que requieren una comprensión profunda de las interrelaciones entre la economía, la sociedad y el medio ambiente.

En el caso de España, se han registrado avances significativos en la integración de la sostenibilidad dentro del sistema educativo, aunque estos progresos han sido desiguales y aún insuficientes para responder plenamente a las demandas emergentes del mercado laboral. Para abordar esta brecha, es fundamental que la legislación y las políticas educativas respalden y amplíen estas iniciativas, promoviendo una colaboración estrecha entre el sector educativo y el empresarial. Esta cooperación es esencial para asegurar que las personas jóvenes reciban una formación que no solo esté alineada con las exigencias del mercado laboral actual, sino que también anticipe las necesidades de un mercado en evolución, particularmente en sectores vinculados a la sostenibilidad.

La promoción de programas de formación dual, que permitan al estudiantado combinar la educación formal con la experiencia práctica en empresas comprometidas con la sostenibilidad, se erige como una estrategia clave en este sentido. Asimismo, es esencial reforzar la educación en competencias digitales, dado que la digitalización constituye un componente central de la transición hacia una economía más ecológica. Sin embargo, según el *Informe 2023 "La Formación Profesional ante los retos sociales"*[20], publicado por el Observatorio de la Formación Profesional en España, un reducido porcentaje de estudiantes de Formación Profesional optan por matricularse en aquellas especialidades relacionadas con las TIC (29,9%, porcentaje de matriculación en FP Básica; 18,4%, porcentaje de matriculación en la FP de Grado Medio; 22,7%, porcentaje de matriculación en la FP de Grado Superior) o las familias verdes (36,9%, porcentaje de matriculación en FP Básica; 24%, porcentaje de matriculación en la FP de Grado Medio; 17,9%, porcentaje de matriculación en la FP de Grado Superior). Este porcentaje es claramente insuficiente para

---

[19] UNESCO, "15 Claves de Análisis para Apuntalar la Agenda Educativa 2030", 2017, disponible en: https://santillanaplus.com.co/Doc-preparaci%C3%B3n-renato-30-julio.pdf.

[20] Observatorio de la Formación Profesional en España, *Informe "La Formación Profesional ante los retos sociales"*, *CaixaBank*, 2023, disponible en: https://www.observatoriofp.com/downloads/2023/informe-completo-2023.pdf.

satisfacer las futuras demandas del mercado laboral, lo que subraya la necesidad de políticas educativas que impulsen el interés y la participación de la juventud en estos campos estratégicos.

Por otro lado, la formación continua para las personas jóvenes que ya se encuentran integradas en el mercado laboral es igualmente importante. La acelerada evolución de las tecnologías y la aparición de nuevos modelos de negocio exigen una actualización constante de habilidades y conocimientos. En este contexto, las políticas públicas deben facilitar y fomentar el acceso a la formación continua, particularmente para aquellos/as jóvenes que, aunque ya estén empleados/as, requieren de nuevas competencias para mantener y mejorar su competitividad en un mercado laboral en transformación. Además, la formación en sostenibilidad debe ser transversal, integrándose en todos los niveles educativos, desde la educación primaria hasta la formación profesional y universitaria. Este enfoque asegurará que las personas jóvenes desarrollen una conciencia crítica sobre los retos medioambientales y estén plenamente capacitadas para contribuir de manera efectiva a una economía más sostenible.

III. AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO JUVENIL COMO ALTERNATIVA PARA SORTEAR LAS DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO

1. El autoempleo y el emprendimiento por parte de la juventud como medio de integración laboral

Construir una sociedad que incluya a todas las personas, entre ellas las jóvenes, no debe considerarse como un acto de caridad ni tampoco únicamente como un derecho, sino que también como una oportunidad para fomentar la innovación y la creatividad en el ámbito laboral. Desde esta perspectiva, impulsar el autoempleo y el emprendimiento entre la juventud se convierte en una estrategia socialmente atractiva y económicamente viable, dada la creciente participación de este colectivo en la economía. Además, fomentar estas iniciativas ofrece a las personas jóvenes una vía para su desarrollo personal y profesional, proporcionándoles mayor independencia y autonomía.

1.1. Autoempleo y emprendimiento: una aproximación terminológica y jurídico-laboral

Seguidamente, se procede a definir los conceptos de emprendimiento y autoempleo[21].

—Autoempleo:

En este momento, el autoempleo es objeto de especial atención dada su importancia dentro de los procesos de creación de empleo y su vinculación con los crecientes en popularidad nuevos modos de organizar los procesos de trabajo. A decir verdad, son numerosas las iniciativas impulsadas con el objetivo de fomentar esta figura en aras de la lucha contra el desempleo y la inclusión en el mercado laboral de los colectivos más vulnerables. De hecho, se trata de una actividad que se inicia de manera independiente, sin relación alguna con ninguna persona empleadora, y cuyo fin es proporcionar a quienes la realizan una retribución mensual más cercana a un salario que a una rentabilidad real propia de una empresa[22]. Esta acepción es un claro reflejo de la redacción ofrecida por el Diccionario del Español Jurídico (DEJ, RAE) que, desde una perspectiva semántica, define a un/a trabajador/a por cuenta propia, como aquella persona "*trabajador(a) que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas*" partiendo de lo establecido en el art. 2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Por tanto, lo que realmente delimita el concepto de autoempleo o trabajo por cuenta propia es que el interés primario por el cual se impulsa la creación de ese negocio es, en suma, lograr la ocupación misma de las personas comprometidas con la actividad. Y es, precisamente, este hecho lo que le proporciona cierta diferenciación con otras situaciones, en apariencia semejantes, como puede ser la intencionalidad de una persona de emprender y crear o poner en marcha un proyecto. No obstante, el autoempleo puede desembocar en el nacimiento de una empresa si se requiere de otras personas ajenas para llevarlo a término con éxito debido, por ejemplo, a una ampliación de las actividades. De este modo, quien inició una actividad por su cuenta como autoempleo puede transformarse en empresario/a, generando nuevos puestos de trabajo.

Esta delimitación de lo que se entiende por trabajadores/as autónomos/as es muy similar a la que aparece en el Glosario de Conceptos del Instituto Nacional de Estadística -en lo

---

[21] *Vid.* Vila Tierno, F., Gómez Salado, M.Á. y Castro Medina, R., "Fomento del autoempleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad: su concreción en Andalucía", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. Extraordinario, 2020, págs. 142. y ss.
[22] Alles, M.A., *Autoempleo*, Ediciones Granica, 2005, pág. 11.

sucesivo, INE- que los/as define como "*aquellas personas que llevan su propia empresa o ejercen por su cuenta y con autonomía una profesión liberal, para lo cual pueden a su vez contratar empleados a los que remuneran mediante un sueldo*"[23]. Desde esta perspectiva, adquieren cierto protagonismo los matices facilitados por la actual versión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) que ofrece la siguiente apreciación sobre las personas trabajadoras por cuenta propia afirmando que: "*son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como «empleo independiente» y no han contratado a ningún «empleado» de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia. Cabe notar que durante el período de referencia los miembros de este grupo pueden haber contratado «empleados», siempre y cuando lo hagan de manera no continua. (Los socios no son necesariamente miembros de la misma familia u hogar)*"[24].

Por ello, se puede distinguir entre autoempleo individual, por un lado, y autoempleo colectivo, por otro. El primero de ellos consiste en la puesta en implementación de una actividad productiva y/o profesional por parte de un individuo que habitualmente la realiza de manera autónoma e individual. Sin embargo, el conocido como autoempleo colectivo o asociado consiste en la colaboración de varios sujetos que aúnan sus esfuerzos para la puesta en marcha de una actividad generalmente mediante el uso de la fundación de una sociedad que ostentará la titularidad de la empresa y dará empleo a los/as socios/as.

Por último, queremos destacar que la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo[25] -en lo sucesivo, LETA- dispone, en su art. 1, una delimitación positiva de lo que se entiende por persona trabajadora por cuenta propia. Para ello, se sirve de una cláusula genérica acompañada de una referencia expresa a ciertos colectivos comprendidos dentro del ámbito de aplicación de esta norma. Estos son: a) Los/as socios/as industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias. b) Los/as comuneros/as de las comunidades de bienes y los/as socios/as de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común. c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero/a o administrador/a, o presten otros servicios para una sociedad mercantil

---

[23] Instituto Nacional de Estadística, Glosario de Conceptos, INE, disponible en: https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=5198&tf=&op=30209.

[24] OIT, Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, OIT, 1993, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087564.pdf.

[25] BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007.

capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. d) Los/as trabajadores/as autónomos/as económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley. Y e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el art. 1.1 de la presente Ley.

Por otro lado, el art. 2 de la LETA establece también la delimitación negativa, enumerando un conjunto de supuestos que se consideran excluidos del ámbito de aplicación de esta norma y, por tanto, de la consideración de trabajo por cuenta propia. A saber: a) Las relaciones de trabajo por cuenta ajena a que se refiere el art. 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. b) La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero/a o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores. Y, c) Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

—Emprendimiento:

El origen del término "*emprendimiento*" en castellano proviene del latín "in *prendere*" que significa coger o tomar. Dicho concepto se vincula con "*el perfeccionamiento de un proyecto que pretende concretar un fin económico, político o social, entre otros, y tiene innegables características, esencialmente entre ellas, una asignación de incertidumbre y de innovación*"[26].

Por su parte, el verbo "*emprender*" se recoge por primera vez en el Diccionario de las Autoridades de la Real Academia Española en el año 1732 con el siguiente sentido: "*determinarse a tratar y hacer alguna cosa ardua y dificultosa como una facción militar, una conquista etc.*" y, aún hoy en día, se sigue considerando una labor gravosa de acuerdo a la vigente edición del 2024 que la define como "*comenzar (algo, como una acción, un proyecto o un viaje, especialmente si conllevan riesgo o dificultad)*". De ahí que no sorprenda que, etimológicamente tuviera sus orígenes en la voz francesa "*entrepreneur*" (pionero) el cual aparece a principios del siglo XVI como modo de dirigirse a aquellas personas que encabezan expediciones militares, capitanes de fortuna que reclutan tropas mercenarias para

[26] Tulio, C. y Guerrero, L.M., "El emprendimiento y sus tenciones desde la política pública", *Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium*, Cali, 2012.

ponerse al servicio de príncipes, princesas, ligas o ciudades[27]. De hecho, el ideal de persona emprendedora se hacía palpable en dos tipos de individuos: en primer lugar, el "*guerrero arriesgado que emprendía una lucha o hazaña, reconocido por sus características personales*"; y el "*rey o jefe de Estado que planeaba sus estrategias y políticas para obtener con éxito sus metas, y era reconocido por sus funciones*"[28].

Por asociación, resalta la manera en la que se empareja la singularidad característica de toda persona aventurera que afronta una conquista con iniciativa, empeño e incertidumbre con la noción propia de la persona emprendedora. Asimismo, en el transcurso de la historia, durante la conquista del Nuevo Mundo, el uso de esta expresión amplió su significado para abarcar a los llamados "*maestros de obras*" o "*contratistas".* El cometido de estas personas no era otro que realizar, por encargo real, la producción de un determinado bien. De ahí que, el término emprendedor/a reúna ambas apreciaciones (la referencia al Nuevo Mundo y la relación con los contratos de producción), pero carentes, en estos momentos, de riesgo[29].

En suma, se puede decir que "*emprender es una forma de enfrentarse al mundo, es una manera de entender la vida con la que no todo el mundo se siente a gusto. ¿Y cuál es esa forma de vida? Es aquella en la que la persona disfruta con la incertidumbre y la inseguridad de qué pasará mañana. El verdadero emprendedor es aquel a quien lo incierto procura un especial placer*"[30].

Precisamente, ese rasgo de actuar bajo riesgo o incertidumbre resulta ser el principal elemento distintivo que caracteriza a día de hoy a una persona emprendedora. No obstante, si bien tal destreza se vincula esencialmente a quien inicia una empresa comercial, también es frecuente asociarlo con cualquier persona que tenga como finalidad llevar a término un proyecto, aunque no persiga fines económicos. De hecho, no es otra cosa que la actitud lo que diferencia a una persona emprendedora de cualquier otra. La persona emprendedora tiene la habilidad y la destreza de crear, de impulsar acciones concretas para desarrollar sus ideas, y genera así bienes o servicios con los recursos y las oportunidades que encuentra a su alrededor. Y, es que, ser emprendedor/a también conlleva tener la capacidad de crear algo

---

[27] Pérez Sánchez, B., "Reseña crítica del empresario en la fisiocracia y la economía clásica", *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, vol. 17, núm. 47, 2011, págs. 27-38.
[28] Rodríguez Ramírez, A., "Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial", *Pensamiento & gestión*, núm. 26, 2009, págs. 94-119.
[29] Azqueta Díaz de Alda, A., "Análisis del concepto emprendedor y su incorporación al ámbito educativo", *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, vol. 31, núm. 1, 2019, págs. 57-80.
[30] Trías de Bes F., *El libro negro del emprendedor*, Empresa activa, segunda edición, 2008, pág. 17.

nuevo o diseñar nuevos enfoques de algo ya existente, generando beneficios para sí mismo y para la comunidad[31]. Todo ello, como decimos, bajo un clima de riesgo e incertidumbre.

En este sentido, la literatura reitera continuamente algunos atributos que suelen agruparse en la figura de la persona emprendedora, y que tienden a influir en el éxito de su iniciativa. A modo ilustrativo, podemos enumerar los siguientes: la propensión a asumir riesgos y la inexistencia de miedo al fracaso, la necesidad de realización personal, el control interno o la necesidad de autonomía e independencia, entre otros. Igualmente, la persona emprendedora posee un espíritu especial, confía en sí misma y posee una gran necesidad de existo respaldada por su alta autoestima. Trabaja ardua y eficientemente sin limitar las oportunidades de su proyecto en el corto plazo, sino que siempre mantiene una visión positiva de futuro. En concreto, de entre todos estos atributos, la evidencia ha demostrado que la la inclinación a asumir riesgos y, por ende, la ausencia del temor al fracaso es un factor especialmente determinante del espíritu de la persona emprendedora[32].

Cabe señalar que la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización[33], se aventuró a perfilar una definición de emprendedores/as que, en la propia exposición de motivos, se calificó como "*amplia*". En concreto, el art. 3 de dicha norma, con cierta falta de rigor técnico-jurídico[34], dispone que: "*se consideran emprendedores aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en esta Ley*".

Por último, se puede señalar que, para que una persona se plantee si quiera la idea de poner en marcha un proyecto, deberá sentirse cualificada, con las habilidades o aptitudes para ello, y estar en posesión de los conocimientos necesarios. En esta línea, aquellos/as emprendedores/as a los/as que se le puede atribuir una formidable creencia en sí mismos, en sus capacidades y conocimientos para crear y liderar una nueva empresa, suelen tener una propensión mayor a generar expectativas favorables u optimistas respecto de los resultados a alcanzar.

---

[31] Formichella, M., *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local*, INTA, Buenos Aires, 2004.
[32] García Ramos, C., Martínez Campillo, A. y Fernández Gago, R., "Características del emprendedor influyentes en el proceso de creación empresarial y en el éxito esperado", *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, vol. 19, núm. 2, 2010, págs. 31-47.
[33] BOE núm. 233, de 28 de septiembre de 2013.
[34] *Vid.* para más información Roldán Martínez, A., "Una visión crítica de las políticas de emprendimiento joven desde la perspectiva de la discapacidad", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 2, 2017.

1.2. El autoempleo y el emprendimiento juvenil como soluciones a las dificultades de acceso al empleo

El autoempleo y el emprendimiento se han convertido en alternativas viables para muchas personas jóvenes que enfrentan dificultades para acceder al empleo tradicional. En un contexto marcado por la elevada tasa de desempleo juvenil, que en España se situaba en un 26,6% (grupo de edad de 16 a 24 años; 19,8% grupo de edad de 16 a 29 años) en el segundo trimestre de 2024 según los datos del INE[35], el emprendimiento ofrece una salida para aquellos/as jóvenes que desean tomar el control de su futuro laboral y desarrollar proyectos que respondan a las necesidades del mercado. El autoempleo, además de ser una herramienta para reducir el desempleo, fomenta la innovación y permite a la juventud explorar nuevos nichos de mercado, especialmente en sectores emergentes como la economía circular, las energías renovables y los servicios digitales.

Sin embargo, para que el autoempleo y el emprendimiento juvenil se consoliden como soluciones viables y sostenibles, es necesario que las personas jóvenes cuenten con un entorno favorable que incluya tanto el apoyo formativo como el financiero. Las políticas públicas juegan un papel fundamental en este aspecto, pues deben facilitar el acceso al crédito y a las subvenciones para jóvenes emprendedores/as, así como ofrecer programas de mentoría y asesoramiento que les permitan desarrollar sus ideas de negocio con éxito. Además, es fundamental simplificar los trámites administrativos y reducir las barreras burocráticas que, a menudo, dificultan el inicio de actividades emprendedoras.

A pesar de los avances logrados con la ya citada Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización, que ha marcado un hito en el fomento del emprendimiento en España, todavía se requieren esfuerzos adicionales para adaptar el marco normativo a las necesidades específicas de la juventud emprendedora. Según la *Guía de Emprendimiento Juvenil "Yo también emprendo"*[36], 3 de cada 4 jóvenes consideran que emprender es una tarea muy difícil y, en este sentido, el 47% identifica la falta de capital como el principal obstáculo para poder iniciar su propio negocio. Esta percepción es corroborada por el *Informe "Emprendimiento Joven en España. Análisis de situación con datos GEM 2022-2023*[37] *(vid.* los *"Casos de emprendimiento joven")*, que resalta la

---

[35] Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informe sobre el "Mercado de trabajo de los jóvenes" (septiembre 2024)*, disponible en: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm.
[36] Junta de Andalucía, *Guía de Emprendimiento Juvenil "Yo también emprendo"*, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, disponible en: https://guiajuvenil.andaluciaemprende.es/.
[37] Observatorio del Emprendimiento, *Informe "Emprendimiento Joven en España. Análisis de situación con datos GEM 2022-2023"*, disponible en: https://www.gem-spain.com/informes-especiales/.

financiación como la barrera más significativa para las personas jóvenes emprendedoras. Para superar este desafío, es necesario fortalecer y diversificar las fuentes de financiación, promoviendo mecanismos como el *crowdfunding*, los préstamos participativos y otras formas de financiación alternativa que puedan proporcionar el capital necesario para que las personas jóvenes materialicen sus ideas y contribuyan de manera efectiva al desarrollo económico y social.

2. Repercusión del autoempleo y el emprendimiento en áreas locales y rurales como medidas de integración laboral de las personas jóvenes en un entorno de transición digital y ecológica

El autoempleo y el emprendimiento juegan un papel crucial en la revitalización de las áreas locales y rurales, donde el acceso al empleo es a menudo mucho más limitado y las oportunidades de desarrollo económico pueden ser escasas. En un entorno marcado por la transición digital y ecológica, estos territorios pueden beneficiarse enormemente de iniciativas emprendedoras que promuevan la sostenibilidad y el uso de nuevas tecnologías. Según varios estudios, la despoblación es uno de los mayores retos a los que se enfrentan las áreas rurales en España[38], con una reducción considerable de la población en los últimos años en zonas rurales frente a un incremento en las áreas urbanas.

El fomento del autoempleo en estas regiones puede contribuir significativamente a frenar este fenómeno, ofreciendo a la juventud la posibilidad de desarrollar proyectos innovadores en sus localidades de origen. Las energías renovables, la agricultura ecológica, el turismo sostenible y la digitalización de servicios son sectores con un gran potencial de crecimiento en las áreas rurales, que pueden atraer a personas jóvenes emprendedoras dispuestas a contribuir al desarrollo local. Además, la digitalización permite que muchos de estos proyectos puedan conectarse con mercados globales, superando las limitaciones geográficas tradicionales.

Para que estas iniciativas tengan éxito, es fundamental que las políticas públicas se orienten hacia la creación de un entorno favorable al emprendimiento en áreas rurales. Esto conlleva la mejora de la infraestructura digital, como el acceso a internet de alta velocidad,

---

[38] *Vid.* entre otros, Gómez Sánchez, Y. (Coord.), *Despoblación, cohesión territorial e igualdad de derechos*, CEPC, Madrid, 2023; Montes Adalid, G.M., *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia): Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital*, Atelier, Barcelona, 2023; y del Romero Renau, L., *Despoblación y abandono de la España rural. El imposible vencido*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018.

que es esencial para que los proyectos digitales puedan prosperar. Asimismo, es necesario fortalecer la formación y el asesoramiento en emprendimiento para jóvenes en estas regiones, asegurando que tengan acceso a las mismas oportunidades que otras personas jóvenes en zonas urbanas. El Programa de Desarrollo Rural (PDR) 2014-2020, financiado por la Unión Europea, ha sido una herramienta importante en este sentido, pero se requieren esfuerzos adicionales para adaptar las políticas a las nuevas realidades del mercado laboral y las demandas de la economía verde.

En definitiva, el autoempleo y el emprendimiento no solo son vías efectivas para la integración laboral de la población joven en un entorno de transición digital y ecológica, sino que también pueden ser motores de desarrollo económico y social en áreas locales y rurales. Es necesario un enfoque integral que combine políticas de apoyo financiero, formación y desarrollo de infraestructuras, para garantizar que estas iniciativas puedan contribuir de manera efectiva a la creación de un futuro laboral más inclusivo y sostenible para la juventud española.

IV. EXPLOTACIÓN DE NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO Y ACCIONES LOCALES ESPECÍFICAS PARA GENERAR EMPLEO Y PROMOVER EL EMPRENDIMIENTO JUVENIL

Las últimas crisis económico-financieras y sanitarias han afectado gravemente a todos los sectores de la economía, exacerbando las dificultades especialmente en áreas críticas como el sector servicios, el comercio y el turismo. Aunque la situación ha mostrado signos de mejora y los efectos más severos de estas crisis han disminuido, la recuperación sigue siendo desigual y algunos sectores aún enfrentan desafíos significativos. Los cambios persistentes en los hábitos de consumo han alterado profundamente el mercado laboral, y a pesar de todos los avances logrados, la disponibilidad de empleo sigue siendo una preocupación acuciante, especialmente para las personas jóvenes, quienes enfrentan grandes dificultades para acceder a oportunidades laborales en España. En este contexto, las políticas locales[39] son fundamentales para fomentar el desarrollo territorial, generar empleo y promover el emprendimiento, contribuyendo así a construir una economía más resiliente y equitativa, especialmente en el contexto del empleo sostenible y ecológico.

[39] Al respecto, *vid.* Gómez Salado, "El empleo de los jóvenes: un análisis de las políticas de empleo juvenil en el ámbito local", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 206, 2018, págs. 65-95.

Para abordar esta importante problemática, es esencial identificar y aprovechar nuevos yacimientos de empleo[40] que estén alineados con los objetivos de crear y consolidar un tejido empresarial propio, robusto y sostenible. Dicho tejido empresarial, sin duda, debe generar ocupación estable, impulsar el crecimiento económico y, en última instancia, mejorar el bienestar de la población[41], integrando principios de sostenibilidad ecológica. Las políticas locales deben centrarse en áreas con un alto potencial de crecimiento en los próximos años, como el emprendimiento juvenil y la transición hacia economías más verdes y digitales.

El emprendimiento juvenil ofrece una oportunidad crucial para poder enfrentar las dificultades del mercado laboral. Las personas jóvenes, con su capacidad para innovar y manejar las nuevas tecnologías, pueden desempeñar un papel decisivo en la creación de empresas que no solo fomenten el crecimiento económico, sino que también promuevan prácticas sostenibles. Es fundamental que las políticas locales vengan acompañadas de un apoyo concreto, como asesoramiento técnico especializado en sostenibilidad, formación en prácticas empresariales ecológicas y acceso a la financiación verde. Esta asistencia permitirá a la juventud emprendedora superar las barreras iniciales y establecer negocios exitosos que contribuyan al desarrollo económico local y rural, así como a la protección del medio ambiente.

Entre los nuevos yacimientos de empleo que presentan un elevado potencial, se puede destacar el sector de la llamada asistencia médica y social, sobre todo en el contexto del envejecimiento de la población, un fenómeno que está afectando a numerosas sociedades a nivel global. A medida que la esperanza de vida aumenta y la tasa de natalidad disminuye, se genera una demanda creciente y sostenida de servicios especializados en la atención a personas dependientes. Esta demanda abarca desde la atención geriátrica en centros especializados hasta servicios de asistencia en el hogar, que incluyen cuidados médicos, apoyo en las actividades diarias y acompañamiento emocional. Estas necesidades emergentes ofrecen una oportunidad significativa para la creación de empleo estable y sostenible, dado que el cuidado de personas mayores y dependientes se ha convertido en un sector esencial que difícilmente puede ser automatizado.

---

[40] Los nuevos yacimientos de empleo, también conocidos como filones de ocupación, son el término utilizado por el *Libro Blanco de Delors* para describir aquellas actividades laborales que, por un lado, ayudan a combatir el desempleo y que, por otro lado, contribuyen a satisfacer las necesidades sociales parcialmente atendidas o sin atender. En este sentido, Vilallonga, A., "Los nuevos yacimientos de empleo: una oportunidad para crear empleo y satisfacer nuevas necesidades sociales", *Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, núm. extra 6, 2002.

[41] Vilallonga, A., "Los nuevos yacimientos de empleo: una oportunidad para crear…", op. cit.

Además, la integración de prácticas ecológicas y sostenibles en estos servicios no solo contribuye al bienestar de las personas atendidas, sino que también tiene un impacto positivo en el medio ambiente y en la comunidad en general. Por ejemplo, el uso de productos ecológicos y libres de químicos en el cuidado del hogar no solo mejora la salud de las personas residentes, sino que también reduce la huella ecológica de estos servicios. Del mismo modo, la implementación de tecnologías limpias y energéticamente eficientes en las instalaciones geriátricas, como la utilización de energías renovables o sistemas de gestión de residuos, no solo disminuye el impacto ambiental, sino que también puede generar nuevas oportunidades de empleo en sectores relacionados con la sostenibilidad. Esta combinación de atención social y compromiso ecológico posiciona al sector como un área clave para el desarrollo económico y social a largo plazo.

Otra área clave es la relativa al sector turístico, recreativo, cultural y deportivo, que no solo es una rica fuente de empleo, sino que también un motor clave para el desarrollo económico sostenible, especialmente cuando se enfoca en ciertas prácticas que respetan y preservan el entorno natural y cultural. El referido sector tiene un enorme potencial, particularmente en áreas locales y rurales, donde las actividades pueden ser diseñadas para atraer a un creciente segmento de turistas que buscan experiencias auténticas y respetuosas con el medio ambiente. Por ejemplo, el ecoturismo, que promueve la conservación de los ecosistemas locales mientras ofrece a las personas visitantes la oportunidad de conectarse con la naturaleza, se está consolidando como una opción preferida por muchos/as. Actividades como el senderismo, el ciclismo de montaña, y las visitas guiadas a reservas naturales pueden ser desarrolladas de manera que no solo generen ingresos, sino que también contribuyan a la preservación del entorno y al empoderamiento de las comunidades locales. Además, la integración de la cultura y el patrimonio local, a través de festivales, eventos culturales, y talleres de artesanía, no solo enriquece la oferta turística, sino que también asegura la conservación y valorización de las tradiciones locales.

Dentro de este marco, el propio sector gastronómico juega un papel vital, ya que puede complementar y potenciar las ofertas turísticas a través de la promoción de productos locales y prácticas agrícolas sostenibles. Al centrarse habitualmente en la cocina que utiliza ingredientes de la región, los restaurantes y mercados locales pueden atraer a un tipo de turista que se interesa en el llamado turismo gastronómico o “turismo verde”, donde la experiencia culinaria está profundamente conectada con la sostenibilidad y la cultura local. Este enfoque no solo promueve la exportación de productos ecológicos y de alta calidad, sino que también estimula la innovación tecnológica en la industria alimentaria, impulsando la creación de nuevas técnicas de cultivo, procesamiento y distribución que respeten el medio

ambiente. Además, este entorno ofrece un terreno fértil para el autoempleo y el emprendimiento, permitiendo a pequeños/as productores/as, chefs y emprendedores/as locales lanzar negocios que se alineen con las demandas de un mercado cada vez más consciente y orientado hacia la sostenibilidad. La combinación de turismo, cultura y gastronomía sostenible no solo ofrece una vía clara para el desarrollo de economías locales resilientes, sino que también abre puertas para que personas y pequeñas empresas prosperen, generando un ecosistema económico más diverso y robusto.

Por otro lado, la transición digital y ecológica es un ámbito crucial para la creación de empleo en el futuro inmediato y a largo plazo. La digitalización está transformando profundamente el mercado laboral, ofreciendo nuevas oportunidades en áreas como el desarrollo de tecnologías limpias, la gestión eficiente y sostenible de residuos, y la agricultura ecológica, que se basa en la reducción de químicos y la optimización de recursos naturales. A medida que las empresas adoptan tecnologías digitales y prácticas ecológicas, surge una demanda creciente de profesionales capacitados/as en estas áreas, lo que abre nuevas vías para el empleo, especialmente en sectores emergentes que priorizan la sostenibilidad. Por ejemplo, la implementación de sistemas de energía renovable, como la solar o eólica, no solo contribuye a la reducción de emisiones de carbono, sino que también genera puestos de trabajo en la instalación, mantenimiento y mejora de estas tecnologías.

La inversión en estos sectores no solo responde a la demanda de soluciones sostenibles, sino que también tiene el potencial de fomentar la creación de nuevos empleos verdes a nivel local, lo que a su vez puede impulsar el crecimiento económico de las comunidades. Además, esta transición abre un abanico de oportunidades para el autoempleo y el emprendimiento. Los emprendedores pueden desarrollar soluciones innovadoras en tecnología, energía y sostenibilidad que respondan a las necesidades del mercado actual, mientras que el autoempleo en sectores como la agricultura ecológica o la gestión de residuos puede florecer en un entorno que valora las prácticas sostenibles. Para maximizar este potencial, es esencial que las políticas locales promuevan activamente el desarrollo de empresas que integren prácticas sostenibles en todas sus operaciones, desde la producción hasta la distribución. Además, es crucial incentivar la formación en habilidades verdes y digitales, asegurando que la fuerza laboral esté preparada para los desafíos y oportunidades que trae consigo esta transición. La creación de programas de capacitación en tecnologías limpias, gestión ambiental y competencias digitales puede ser un catalizador para el empleo y el emprendimiento, al tiempo que apoya la transformación hacia una economía más sostenible y equitativa.

Para maximizar los beneficios de estas oportunidades, es esencial implementar un conjunto de medidas y estrategias específicas, como las siguientes:

- En primer lugar, es necesario desarrollar planes locales de empleo que se enfoquen en la inserción laboral de las personas jóvenes. Estos planes deben centrarse en la creación de empleos sostenibles y duraderos en sectores emergentes como las nuevas tecnologías, el turismo gastronómico, y la agricultura ecológica. Para lograr esto, hay que complementar los planes de empleo con programas de formación locales que equipen a la juventud con las habilidades necesarias para integrarse en estos mercados laborales en constante evolución. Por ejemplo, las aulas mentor y las escuelas taller pueden desempeñar un papel fundamental al proporcionar formación práctica y especializada en áreas clave. Estas deben estar alineadas con las cambiantes demandas del mercado local y global, adaptándose continuamente a las tendencias tecnológicas y ecológicas para asegurar que la juventud esté preparada para los retos y oportunidades del futuro. Además, la colaboración con determinadas empresas locales para desarrollar programas de prácticas y pasantías puede ser un elemento clave en la transición de las personas jóvenes al mundo laboral, ofreciéndoles experiencia real y conexiones provechosas dentro de sus comunidades.
- En segundo lugar, se deben establecer medidas de apoyo al emprendimiento y al autoempleo como una alternativa valiosa para la juventud que busca generar su propio empleo. Los talleres de emprendimiento deben estar diseñados para no solo inspirar a las personas jóvenes a iniciar sus propios negocios, sino también para proporcionarles herramientas prácticas y estrategias efectivas para llevar sus ideas del papel a la realidad. El acceso a servicios de asistencia técnica es crucial para asegurar que la juventud emprendedora reciba el apoyo necesario en cada etapa del desarrollo de su negocio. Esto, sin duda, incluye asesoramiento en la planificación empresarial, ayuda en la obtención de la financiación y orientación en la comercialización de los productos o servicios. La creación de incubadoras de empresas y espacios de *coworking* puede ofrecer un entorno colaborativo donde la juventud pueda intercambiar ideas, aprender de otras personas emprendedoras y acceder a recursos compartidos que pueden reducir significativamente los costes iniciales de iniciar un negocio. Además, la promoción de redes de mentores/as que conecten a jóvenes emprendedores/as con empresarios/as experimentados/as puede proporcionar orientación valiosa y apoyo moral, incrementando las tasas de éxito empresarial en el largo plazo.

- En tercer lugar, se puede decir que la rehabilitación de espacios degradados y la conversión de locales públicos en centros de trabajo puede tener un impacto muy significativo en la revitalización de las comunidades locales. Estos proyectos no solo generan empleo en la construcción y renovación de estos espacios, sino que también pueden crear oportunidades de empleo a largo plazo al transformar ciertas edificaciones en infraestructuras útiles para la comunidad. La conversión de espacios abandonados en geriátricos, residencias para mayores, y escuelas infantiles, por ejemplo, no solo satisface algunas necesidades sociales relevantes, sino que también crea empleos en el sector servicios, donde la demanda de mano de obra es continua. Además, la cesión gratuita de suelo rústico o locales públicos a jóvenes emprendedores/as puede facilitar el comienzo de nuevas iniciativas empresariales. Esta medida podría estar acompañada de programas de formación específica en la gestión de negocios rurales y sostenibles, para asegurar que las personas emprendedoras puedan aprovechar al máximo las oportunidades que estos espacios ofrecen. Ejemplos de posibles usos incluyen la creación de escuelas de agricultura, centros de rehabilitación animal, o granjas escuela, que no solo generan empleo, sino que también promueven la educación ambiental y la conexión con la naturaleza.
- En cuarto lugar, cabe destacar que la organización de premios y concursos locales para ideas empresariales innovadoras puede ser un poderoso incentivo para estimular el espíritu emprendedor entre la juventud. Estos concursos pueden enfocarse en sectores estratégicos como la tecnología verde, la agricultura sostenible, o la economía circular, alineándose con las prioridades locales y globales de sostenibilidad. Además de los premios en efectivo, los concursos podrían ofrecer otros tipos de apoyo, como acceso a incubadoras de empresas, mentoría continua y oportunidades de *networking* con posibles inversores/as. Esto no solo incentiva a las personas jóvenes a presentar ideas innovadoras, sino que también les proporciona los recursos necesarios para convertir esas ideas en negocios viables. La promoción de eventos y ferias locales de emprendedores/as también es clave, ya que estos eventos ofrecen una plataforma para que las personas jóvenes muestren sus productos y servicios, conecten con posibles socios/as y reciban retroalimentación directa del mercado. Tales eventos pueden convertirse en centros de actividad económica local, atrayendo tanto a posibles consumidores/as como a inversores/as interesados/as en apoyar nuevas ideas.
- En quinto lugar, hay que señalar que el desarrollo de plataformas digitales para la orientación laboral y el fomento del comercio local es fundamental en un mundo cada vez más interconectado. Las referidas plataformas pueden servir como una

herramienta multifuncional que conecta a las personas jóvenes con oportunidades de empleo, que proporciona asesoramiento sobre el mercado laboral y que ofrece recursos para quienes se interesan en el autoempleo o el emprendimiento. La digitalización de estos servicios permite un acceso más amplio y equitativo, especialmente en áreas rurales donde las oportunidades de orientación profesional pueden ser limitadas. Además, estas plataformas pueden incluir secciones dedicadas a la promoción del comercio tradicional y las actividades turísticas locales, creando un puente entre las comunidades locales y un mercado global cada vez más interesado en productos y experiencias auténticas. El manejo de tecnologías como la inteligencia artificial para personalizar las recomendaciones de empleo y formación puede mejorar significativamente la eficacia de estas plataformas, asegurando que las personas jóvenes reciban la orientación más apropiada para sus intereses y habilidades.

- En sexto lugar, interesa señalar que la facilitación del acceso a financiación es una medida crucial para apoyar a la juventud emprendedora. El establecimiento de microcréditos con condiciones ventajosas puede marcar una gran diferencia en la capacidad de las personas jóvenes para emprender sus propios negocios, especialmente en sectores emergentes que pueden requerir una inversión inicial significativa. La creación de cooperativas sociales públicas para facilitar el acceso al crédito también es una estrategia efectiva, ya que no solo proporciona financiación, sino que también fomenta un sentido de comunidad y cooperación entre los/as emprendedores/as locales. Estos fondos pueden ser dirigidos a proyectos que alineen con los objetivos de sostenibilidad y desarrollo económico local, asegurando que la financiación apoye negocios que contribuyan al bienestar general de la comunidad. Además, establecer acuerdos de colaboración con entidades bancarias y otros actores financieros puede mejorar las condiciones de financiación para la juventud emprendedora, ofreciendo tasas de interés reducidas o períodos de gracia extendidos que permitan a los negocios establecerse antes de enfrentar cargas financieras significativas.

- En séptimo lugar, conviene destacar que la implementación de bonificaciones fiscales para empresas que contraten a jóvenes es una estrategia efectiva para incentivar la creación de empleo juvenil. Dichas bonificaciones pueden ser especialmente útiles en sectores en crecimiento donde la demanda de mano de obra joven es alta, pero las empresas pueden dudar en contratar debido a la falta de experiencia. Además, la promoción de la inversión extranjera con retorno social puede atraer capital y conocimientos a la región, creando nuevas oportunidades de empleo y desarrollo. Esta

estrategia puede ser complementada por la organización de ferias locales de empleo en colaboración con universidades y otras instituciones educativas. Estas ferias no solo conectan a las personas jóvenes con posibles empleadores/as, sino que también les ofrecen la oportunidad de conocer mejor el mercado laboral, explorar distintas carreras y mejorar sus habilidades de búsqueda de empleo a través de talleres y asesoramiento personalizado.

En resumen, la creación de empleo juvenil a nivel local requiere una estrategia integral que aborde las diversas dimensiones del mercado laboral y del emprendimiento. La identificación y explotación de nuevos yacimientos de empleo, combinada con medidas concretas y viables, puede generar oportunidades significativas para las personas jóvenes. Sin embargo, el éxito de estas políticas depende de una alta implicación política y una colaboración efectiva entre distintas administraciones y actores locales. Al implementar estas estrategias, se puede contribuir a un desarrollo económico sostenible y a la mejora del bienestar de la población juvenil en España.

V. A MODO DE CONCLUSIÓN

Una vez expuesto todo lo anterior, podemos concluir que el desempleo juvenil en España se mantiene como un problema persistente, agravado por la desincronización entre el sistema educativo y las demandas del mercado laboral. La transición hacia una economía sostenible y digital ofrece una oportunidad crucial para mejorar la integración laboral de la juventud, siempre y cuando se implementen políticas adecuadas que no solo promuevan la educación, el empleo y el autoempleo, sino que también refuercen un marco jurídico y social que garantice un mercado de trabajo decente, inclusivo y equitativo.

Es esencial seguir realizando esfuerzos para fortalecer la conexión entre la formación académica y las competencias demandadas por el mercado, promoviendo habilidades técnicas y blandas que incrementen la empleabilidad juvenil. La exploración de nuevos yacimientos de empleo, particularmente en sectores emergentes como la economía verde y la digitalización, favorece nuevas oportunidades laborales que contribuyen a un modelo de desarrollo más justo y equitativo. Las políticas locales, en especial en los ámbitos rurales, desempeñan un papel fundamental al fomentar el emprendimiento juvenil y la creación de empleo digno, abordando así las necesidades específicas de estas áreas y contrarrestando fenómenos como la despoblación.

El apoyo al emprendimiento en áreas rurales no solo contribuye a la revitalización económica, sino que también promueve un uso sostenible y justo de los recursos naturales,

integrando prácticas que respetan tanto el medio ambiente como los derechos laborales de las personas jóvenes emprendedoras. En este contexto, consideramos que hay que facilitar el acceso a la financiación, simplificar los trámites administrativos y reforzar la seguridad jurídica para las nuevas personas emprendedoras, asegurando un entorno normativo que proteja sus iniciativas y fomente la equidad en el acceso a oportunidades económicas.

Para construir un mercado laboral inclusivo y más justo, es esencial un marco jurídico-social que garantice la protección de los derechos de las personas jóvenes trabajadoras y emprendedoras. Las políticas públicas deben ir más allá de facilitar el acceso al empleo, asegurando también condiciones laborales dignas y sostenibles, alineadas con los principios de justicia social y equidad. De esta forma, se podría promover un entorno donde la juventud no solo encuentre oportunidades laborales, sino que también cuente con la seguridad necesaria para desarrollar sus proyectos y contribuir al bienestar colectivo.

En definitiva, consideramos que es necesario un enfoque coordinado y colaborativo entre las administraciones públicas, el sector privado, las instituciones educativas y la sociedad española para crear un entorno propicio para la juventud. Las políticas deben ser integrales y adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral, fomentando no solo la creación de empleo, sino también un desarrollo económico que sea inclusivo, sostenible y justo. Solo así se podrá garantizar que las personas jóvenes tengan un papel destacado en la construcción de una sociedad más equitativa y próspera para todos/as.

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Adecco, *Informe Adecco sobre "Perfiles más demandados en 2023"*, 2023, disponible en: https://www.adeccogroup.com/es-es/sala-de-prensa/-/media/project/adeccogroup/spain%20content/2023%20Press%20Releases/2023-02-27-Informe-Adecco-Perfiles-mas-demandados-2023.pdf/.

Albalat Bello, M., "La crisis económica podría ser inminente, alertan desde Bank of America", *Diario El Economista (sección Economía)*, 30 de abril de 2023, disponible en: https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12252268/04/23/la-crisis-economica-podria-ser-inminente-alertan-desde-bank-of-america.html.

Azqueta Díaz de Alda, A., "Análisis del concepto emprendedor y su incorporación al ámbito educativo", *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, vol. 31, núm. 1, 2019.

CJE y Oxfam Intermón, *Informe "La maldición de la Juventud Eterna"*, 2022, disponible en: https://juventudmaldita.com/.

EAPN-ES, *Estudio "El impacto de la Garantía Juvenil reforzada en la juventud en pobreza y vulnerabilidad social"*, octubre de 2022, disponible en: https://www.eapn.es/publicaciones/518/estudio-el-impacto-de-la-garantia-juvenil-reforzada-en-la-juventud-en-pobreza-y-vulnerabilidad-social.

EURES, *Información del mercado laboral: España*, 9 de diciembre de 2022, disponible en: https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-spain_es.

Fernández Ramírez, M., "Empleo juvenil, jubilación y Previsión Social Complementaria", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 22, 2020.

Formichella, M., *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local*, INTA, Buenos Aires, 2004.

Fundación Mutua Madrileña y Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, *Informe sintético de resultados del "Barómetro Juvenil 2021 (salud y bienestar)"*, Fundación Mutua Madrileña y Fundación FAD Juventud (FAD), junio de 2022, disponible en: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Barometro-Salud-y-Bienestar-2022-2%20(1).pdf, https://fad.es/wp-content/uploads/2022/06/Dossier-de-prensa_Barometro-Salud-y-Bienestar.pdf y https://www.grupomutua.es/sala-de-prensa/actualidad/presentacion-barometro-juvenil-salud-y-bienestar-2022-junto-a-fad/.

García Ramos, C., Martínez Campillo, A. y Fernández Gago, R., "Características del emprendedor influyentes en el proceso de creación empresarial y en el éxito esperado", *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, vol. 19, núm. 2, 2010.

Gispert, B., "Los jóvenes siguen siendo la gran asignatura pendiente", *Diario La Vanguardia (Emergencia económica)*, 8 de noviembre de 2020, disponible en: https://www.lavanguardia.com/economia/20201108/49309020574/jovenes-trabajo-estudios-empleo-spana-collegi-deconomistes-conomistas.html.

Gómez Salado, "El empleo de los jóvenes: un análisis de las políticas de empleo juvenil en el ámbito local", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 206, 2018.

Gómez Salado, M.Á., *La juventud en el contexto de las políticas legislativas de contenido socio-laboral: conceptualización, reformas normativas y cambios recientes*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2024.

Gómez Sánchez, Y. (Coord.), *Despoblación, cohesión territorial e igualdad de derechos*, CEPC, Madrid, 2023; y del Romero Renau, L., *Despoblación y abandono de la España rural. El imposible vencido*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018.

González Cobaleda, E., “El impulso de las competencias digitales para el incremento de la empleabilidad”, en AA.VV., *Retos tecnológicos en el derecho de la protección laboral y de la seguridad social: por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal*, Atelier, Barcelona.

Gutiérrez Bengoechea, M., “Las sociedades laborales y sus socios: régimen tributario”, *Quincena fiscal*, núm. 20, 2022.

INJUVE, *Informe de resultados de la Consulta Pública a la Juventud*, 1 de julio de 2021, disponible en: https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/MasInformacion/Informes-de-interes/Demografia/ConsultaPublicaJuventud.html.

Instituto Nacional de Estadística, Glosario de Conceptos, INE, disponible en: https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=5198&tf=&op=30209.

Junta de Andalucía, *Guía de Emprendimiento Juvenil “Yo también emprendo”*, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, disponible en: https://guiajuvenil.andaluciaemprende.es/.

López Insua, B.M., “La política de fomento del empleo de los trabajadores jóvenes”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social (Temas laborales)*, núm. 128, 2015.

ManpowerGroup, Estudio sobre el desajuste de talento 2023: Las empresas españolas sufren para encontrar los perfiles que buscan, ¿falta talento o sobran expectativas?, 2023, disponible en: https://www.manpowergroup.es/estudios/el-desajuste-de-talento-alcanza-por-segundo-ano-consecutivo-su-maximo-historico.

Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Informes sobre el “Mercado de trabajo de los jóvenes”*, disponibles en: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm.

Montes Adalid, G.M., *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia): Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital*, Atelier, Barcelona, 2023.

Observatorio de la Formación Profesional en España, *Informe “La Formación Profesional ante los retos sociales”*, *CaixaBank*, 2023, disponible en: https://www.observatoriofp.com/downloads/2023/informe-completo-2023.pdf.

Observatorio del Emprendimiento, *Informe “Emprendimiento Joven en España. Análisis de situación con datos GEM 2022-2023”*, disponible en: https://www.gem-spain.com/informes-especiales/.

OIT, Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, OIT, 1993, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087564.pdf.

Pérez Sánchez, B., "Reseña crítica del empresario en la fisiocracia y la economía clásica", *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, vol. 17, núm. 47, 2011.

Rodríguez Ramírez, A., "Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial", *Pensamiento & gestión*, núm. 26, 2009.

Roldán Martínez, A., "Una visión crítica de las políticas de emprendimiento joven desde la perspectiva de la discapacidad", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 2, 2017.

Ruiz Santamaría, J.L., *El sistema de pensiones español en una sociedad en constante transformación*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2023.

Sevilla, J., Santa Cruz, B. y Ortega, D., Informe "Brecha entre jóvenes y mayores", *El Observatorio Social de la Caixa*, septiembre de 2021, disponible en: https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/brecha-entre-jovenes-y-mayores.

Trías de Bes F., *El libro negro del emprendedor*, Empresa activa, segunda edición, 2008.

Tulio, C. y Guerrero, L.M., "El emprendimiento y sus tenciones desde la política pública", *Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium*, Cali, 2012.

UNESCO, "15 Claves de Análisis para Apuntalar la Agenda Educativa 2030", 2017, disponible en: https://santillanaplus.com.co/Doc-preparaci%C3%B3n-renato-30-julio.pdf.

Vila Tierno, F., Gómez Salado, M.Á. y Castro Medina, R., "Fomento del autoempleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad: su concreción en Andalucía", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. Extraordinario, 2020.

Vilallonga, A., "Los nuevos yacimientos de empleo: una oportunidad para crear empleo y satisfacer nuevas necesidades sociales", *Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, núm. extra 6, 2002.

Capítulo 3

Relaciones laborales y Economía civil: el retorno de un paradigma clásico en la nueva sociedad del mundo del trabajo[1]

JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA

Profesor Permanente Laboral (acreditado a Titular de Universidad) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

I. CUESTIONES INTRODUCTORIAS

Los profundos cambios experimentados en los últimos tiempos en la sociedad actual -y, en especial, en el mundo del trabajo- han puesto de manifiesto la ineficacia e inadecuación de los modelos económicos, sociales y laborales tradicionales para dar respuestas adecuadas a las necesidades presentes.

Como es sabido, la perspectiva de la ciencia económica neoclásica -en el ámbito económico y laboral- contempla la realidad empresarial actual bajo una concepción puramente capitalista. Sin embargo, dicho enfoque excluye por completo los denominados "bienes relacionales" que han sido definidos por los teóricos de la Economía civil como "aquellos bienes propios de la sociedad civil"[2]. Por ello, la insuficiencia del actual modelo capitalista -como evidencia pragmática de la economía neoclásica- demanda una visión más amplia del mercado y de las organizaciones económicas que incluya el pluralismo con una proyección multidimensional. En este contexto, resurgen los principios esenciales sobre los que se sustenta la Economía civil -como propuesta alternativa al modelo económico actual- destacándose la necesidad de incorporar la dimensión de relacionalidad en el ámbito económico, social y laboral, con especial énfasis en "[…] la generación y potenciación de bienes relacionales, recursos que permiten tanto un óptimo desarrollo económico como social y humano"[3]. En esta dinámica, se percibe entonces un cambio de perspectiva en la consideración de la economía, para destacar que la Economía civil es aquella en la que todos los miembros de la sociedad pueden gozar de sus frutos. No se podrá incluir en la calificación de Economía civil aquella en la que una parte de la sociedad quede excluida de la reciprocidad y, por consiguiente, de la "communitas".

---

[1] El presente capítulo se encuentra enmarcado en el Instituto Universitario de Investigación sobre "*Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica*" (JUVUMA).
[2] *Vid*. Bruni, L., y Zamagni, S., *Economía civil. Eficiencia, equidad, felicidad pública*, Prometeo libros, Buenos Aires (Argentina), 2007, pág. 9.
[3] *Ibidem*, pág. 10.

También, y siguiendo la senda trazada por esta línea de pensamiento, para que la Economía civil pueda desarrollarse es preciso fomentar un sentido de reciprocidad entre todos aquellos que participan del mercado. En tal visión, la reciprocidad es condición básica de la libertad y ésta, a su vez, de la autorrealización.

En definitiva, la Economía civil se vislumbra como una propuesta de modelo económico humanista que, pese a nacer en los albores del siglo XVIII, su adaptación permite hoy el óptimo desarrollo económico armonizado con el desarrollo social y humano, contribuyendo de manera eficaz a la necesaria transición hacia un modelo económico, social, digno y más ecológico como condicionante de la contratación laboral.

II. LA ESCUELA DE ECONOMÍA CIVIL ITALIANA

1. Orígenes: las aportaciones de Antonio Genovesi y su comparativa con la propuesta de Adam Smith

Sin duda, podemos afirmar que la principal referencia doctrinal que se destaca en el área de la Economía civil, por la importante influencia que va a ejercer en la actual escuela italiana de Economía civil, es la que se produce a cargo del economista napolitano del siglo XVIII Antonio Genovesi[4]. Este autor, que fue contemporáneo de Adam Smith, compartió la crítica del mundo feudal y la creencia de que el mercado contribuiría a la construcción de un mundo más igualitario y más libre. Como es sabido, Adam Smith fue el fundador del movimiento denominado "liberalismo económico"; y, al mismo tiempo, considerado el padre de los economistas clásicos[5]. De su producción científica, destacaremos dos obras por el importante impacto y acogida que tuvieron en su época, y que aún hoy se sigue haciendo referencia a las mismas. La primera de ellas es The Theory of Moral Sentiments[6] [Teoría de los sentimientos morales, Londres (1759)] que es un tratado sobre ética, en el que se exploran todas las

[4] Una aproximación a la vida y pensamiento del autor puede consultarse en, Bruni, L., y Zamagni, S., "Introduzione", *Antonio Genovesi*, *Lezioni di economía civile*. *Vita e Pensiero*, Francesca Dal Degan, Milán (Italia), 2013, págs. VII- XXII.

[5] Para profundizar en los aspectos biográficos de este autor, puede consultarse en, Heilbroner, R., *Adam Smith. Scottish Philosopher*, en Encyclopaedia Britannica. S/F. Disponible en: https://www.britannica.com/biography/Adam-Smith.

[6] *Vid*. Smith, A., *The Theory of Moral Sentiments (1ª ed. 1759)*, Cambridge University Press, Cambridge (Reino Unido), 2002, *passim*.

conductas humanas en las que el egoísmo no parece jugar un papel determinante, manteniendo en este sentido una tesis diferente a Thomas Hobbes[7].

Adam Smith realiza una propuesta consistente en adoptar un proceso de empatía a través del cual una persona podrá situarse en el lugar de la otra, aun cuando no obtenga beneficio de ello. La segunda obra que merece su mención es The Wealth of Nations[8] [La riqueza de las naciones, Londres (1776)], obra en la que sostiene que la riqueza procede del trabajo, tratándose esencialmente de un estudio en el que se aborda el proceso de creación y acumulación de la riqueza. En general, Smith desarrolló y elaboró un nuevo modelo social que fuera comprensible e inspirara confianza, a la vez que pudiera servir para mejorar la calidad de vida de las personas. También estudió la estructura de la sociedad moderna en su totalidad, su marco legal, su moral, sus creencias, su modo de distribución del trabajo y su forma de intercambio. Por otra parte, pensaba que el hombre es esencialmente un ser histórico y social y se propuso investigar y comprender el resultado de las relaciones sociales para poder construir bases firmes para su reforma[9].

Pero mientras Adam Smith tenía una visión pesimista del hombre basada en el individualismo de intereses y, consecuentemente, el bien común se confiaba y dependía de la "mano invisible"[10] del mercado; por el contrario, Antonio Genovesi, en sus *Lezioni di economia civile* [Lecciones de economía civil][11] sostiene que la persona es el equilibrio de dos fuerzas: las de interés para yo y la solidaridad social; el sujeto aparece como una realidad relacional hecha para la reciprocidad. De ahí su idea del mercado como "asistencia mutua"[12].

---

[7] Sobre las tesis, vida y obra de Thomas Hobbes, puede consultarse en, Kriele, M., *Thomas Hobbes. Diálogo entre un filósofo y un jurista y escritos autobiográficos*, (Estudio preliminar, traducción y notas de Miguel Ángel Rodilla), Tecnos, Madrid, 2018, *passim*.

[8] *Vid*. Smith, Adam, *The Wealth of Nations*, CreateSpace Independent Publishing Platform, Carolina del Sur (Estados Unidos), 2018, *passim*.

[9] *Vid*. Smith, A., *An Inquiry into the Nature and Causes of The Wealth of Nations: A Selected Edition*, Sutherland, K (ed.), Oxford Paperbacks, Oxford (Reino Unido), 2008.

[10] "The *invisible hand"* [La mano invisible] es una metáfora que expresa en economía la capacidad autorreguladora del libre mercado. Introducida por Adam Smith en su obra *The Theory of Moral Sentiments* [Teoría de los sentimientos morales (1759)], pero popularizada gracias a su obra: *The Wealth of Nations* [La riqueza de las naciones (1776)], a pesar de que solo fue utilizada una vez en este último texto. Con esta expresión, su autor pretendía no solo asignar las tareas, sino que también dirigir a las personas en la elección de su ocupación y hacer que se tenga en cuenta las necesidades de la sociedad. De la misma manera, el mercado regula cuales son las mercancías que han de producirse. *Cfr.* Smith, A., *An Inquiry into the Nature and Causes of The Wealth of Nations: A Selected Edition*, *op. cit*., *passsim* y en Smith, Adam, *The Theory of Moral Sentiments,* op. cit., *passsim.*

[11] *Vid*. Genovesi, A., *Lezioni di economía civile*. *Vita e Pensiero*, Francesca Dal Degan, Milán (Italia), 2013, *passim*.

[12] En este sentido, Luigino Bruni y Stefano Zamagni -coautores de la "Introduzione" de la versión publicada en 2013, de *Lezioni di economia civile* de Antonio Genovesi- han señalado que, en la actualidad, la idea del mercado como "asistencia mutua" es una intuición original que está experimentando una nueva juventud.

A pesar de que fueron las ideas de Adam Smith las que calaron con gran aceptación en la sociedad de aquella época; no se puede obviar que la concepción de la economía por Antonio Genovesi fuera también una referencia a seguir, aunque de forma localizada y minoritaria.

2. Las influencias en España de la escuela italiana clásica de Economía civil

Al hilo de lo expuesto en el epígrafe anterior, un ejemplo de la influencia ejercida en aquella época por el economista de Salerno va a tener lugar en España a cargo del jurista valenciano Bernardo Joaquín Danvila y Villarrasa[13].

Este hito histórico -poco conocido, por no haber tenido mucha difusión, en la medida que fueron las ideas de Adam Smith las que gozaron de una aceptación con mayor calado- se materializa con la publicación, en 1779, de las *Lecciones de Economía Civil, o de el Comercio*[14] *[sic]*, elaboradas por este autor.

Pablo Cervera Ferri, autor del estudio introductorio[15] y de los comentarios que acompañan la obra citada, destaca de la misma, entre otras apreciaciones, que fue la referencia bibliográfica para instruir a los jóvenes candidatos a la administración real del Seminario de Nobles de Madrid. Cinco años después, estas Lecciones fueron escogidas como manual para la primera cátedra de Economía política en España e impartidas en las recién estrenadas aulas de la Real Sociedad Económica Aragonesa de Amigos del País.

También han destacado que "Genovesi puede ser considerado, con razón, uno de los fundadores de la ciencia económica moderna. Este autor napolitano comenzó a ocuparse casi exclusivamente de la economía, la ética y la antropología solo en los últimos quince años de su vida. Fue el primero en Europa en ocupar una cátedra de Economía -establecida en Nápoles en 1754-, pudo difundir su magisterio no solo en Italia sino en todo el contexto de la Ilustración". Añaden que "Las *Lecciones de comercio o economía civil* son el corpus del curso universitario llevado a cabo por este autor, pero sobre todo contienen la suma de su reflexión sobre cuestiones económicas". *Vid*. Bruni, L., y Zamagni, S., "Introduzione", *Antonio Genovesi*, *Lezioni di economía civile*. *Vita e Pensiero*, op. cit., págs. VII- XXII.

[13] Este autor fue un destacado jurista, economista y filósofo que nació en Valencia en 1740 y falleció en Madrid en1787. Cursó Filosofía en la Universidad de Valencia en 1760. Años más tarde, en 1767, alcanzaría el doctorado en Jurisprudencia y Derecho Canónico. En 1775 se traslada a Madrid para habilitarse como abogado de los Reales consejos y opositó a las cátedras de Griego, Cánones, Instituciones y Código. También, en ese mismo año accedería a la cátedra de Filosofía Moral y Derecho Natural y de Gentes, que ejerció en el prestigioso Real Seminario de Nobles de la Villa. *Vid*. Cervera Ferri, P., "Bernardo Joaquín Danvila y Villarrasa", VV. AA. *Real Academia de la Historia. DBE*, 1998, *passim*. Disponible en: http://dbe.rah.es/biografias/21094/bernardo-joaquin-danvila-y-villarrasa.

[14] *Vid*. Danvila y Villarrasa, B. J., *Lecciones de Economía Civil o de el Comercio. Estudio introductorio y edición anotada por Pablo Cervera Ferri (MDCCLXXIX)*, Institución "Fernando el Católico"- Biblioteca Ernest Lluch de Economistas Aragoneses 10, Zaragoza, 2008, *passim*.

[15] *Ibidem*, págs. 11-76.

El mérito de esta obra es aún mayor si la contemplamos en su calidad de introductora de algunas de las más avanzadas propuestas de la Europa ilustrada para comprender la naturaleza del valor, la formación de los precios, la generación de la riqueza y su circulación. La adaptación de pasajes del Essai sur la nature du commerce en général del franco-irlandés Richard Cantillon (1755), y de los textos fundamentales de Antonio Genovesi (1765-1767) y del abad de Condillac (1776), engarza a las Lecciones de Danvila y Villarrasa como un importante eslabón en el complejo proceso de selección y de difusión de las ideas económicas en la España de las Luces. En relación a la estructura de las Lecciones de Economía Civil, o de el Comercio[sic], y tomando como referencia el excelente estudio que acompaña a esta obra a cargo del profesor Pablo Cervera Ferri, podemos apreciar que las Lecciones se dividen en siete capítulos, seguidos de un apéndice con noventa y nueve conclusiones.

El prólogo integra a la Economía Civil en la Filosofía práctica y recoge influencias de Aristóteles y Heineccio. La Lección I emplazaba a la agricultura en el origen de la propiedad y esbozaba una teoría histórica de cuatro estadios enraizada en el humanismo cristiano de Malebranche y de Bossuet[16]. La Lección II explicaba el valor y los precios con argumentos del Essai sur la nature du commerce en général de Richard Cantillon (1755) y de Le commerce et le gouvernement de Condillac (1776)[17]. El agrarismo de Danvila y Villarrasa se perfilaba en las Lecciones III y IV, donde introducía la clasificación de Antonio Genovesi (1765- 1767) entre las artes primitivas y secundarias, para concluir que la labranza genera todo el excedente destinado a la circulación económica[18]. La Lección IV trataba sobre la industria. Danvila y Villarrasa criticaba el lujo y defendía la utilidad socioeconómica de los gremios desde una perspectiva algo más dúctil que la de Antonio Capmany[19]. La desocupación, la caridad y la educación son el núcleo de la Lección V. La posición de Danvila no fue, en estas materias, demasiado distante de las de Bernardo Wardo de Pérez de Larrea, y se refuerza con su experiencia directa con el Montepío de los Desamparados[20]. La Lección VI trata el comercio[21] y la VII amplía la teoría del valor con aportaciones sobre el interés de Cantillon y con una reflexión propia, un tanto imprecisa, sobre la teoría cuantitativa del dinero[22].

---

[16] *Ibidem*, págs. 83-92.
[17] *Ibidem*, págs. 93-102.
[18] *Ibidem*, págs. 103-118.
[19] *Ibidem*, págs. 108-114.
[20] *Ibidem*, págs. 119-131.
[21] *Ibidem*, págs. 132-140.
[22] *Ibidem*, págs. 141-149.

3. Las nuevas aportaciones de la escuela italiana de Economía civil contemporánea

Como ya se había anticipado, las tesis enunciadas por Antonio Genovesi que dieron lugar al surgimiento de la Economía civil clásica, tuvieron en su época un impacto menor que las formuladas por Adam Smith; sin embargo, en la actualidad se aprecia una regeneración de dichas ideas que van a cobrar un protagonismo muy destacado.

La primera e importante aportación es la llevada a cabo por Luigino Bruni, profesor de economía e historiador de la Universidad LUMSA de Roma. Su obra titulada *Reciprocità*[23] es un aporte de enorme valor, a la hora de realizar el engarce de las estrategias de reciprocidad en el conjunto de la idea de justicia que se propone en la óptica de la justicia relacional que se expondrá y analizará más adelante-. El citado profesor, "[…] logra demostrar, sirviéndose de la Teoría de juegos, que las distintas dinámicas de reciprocidad, desde las motivadas exclusivamente por el interés propio hasta las que favorecen el interés común, producen un efecto conjunto benéfico para la comunidad en la medida en que las distintas mecánicas aparecen mezcladas con suficiente heterogeneidad y pluralismo"[24]. Además, añade, que este mismo autor en su obra *Le nuove virtú del mercato nell'era dei beni comuni*[25] "[…] alude a la justicia relacional, como categoría concreta de justicia, como nota presente -o ausente- en la relación jurídica, y como explicación del cierre del círculo virtuoso de la justicia -o, por el contrario, el círculo vicioso de la injusticia- en la relación"[26].

---

[23] Véase *in extenso* en, Bruni, L., *Reciprocità. Dinamiche di cooperazione, economia e società civile*, Bruno Mondadori, Milán (Italia), 2006.

[24] Se debe destacar, como hecho novedoso que se incorpora en la citada obra *Reciprocità* de Bruni, la demostración que realiza este autor -apoyándose en el lenguaje matemático- de la reciprocidad como efecto de dinámicas interpersonales muy distintas -la fraternidad en la diversidad-, constituyéndose en este sentido como una propuesta realista y eficiente -alejándose por tanto del posible tinte utópico que desde la crítica científica pudiera atribuirse-. También, es importante resaltar que se trata de un paradigma universal, superando en este sentido el ámbito exclusivo de la Economía, para abarcar otros, especialmente el que corresponde al jurídico en términos muy similares a la propuesta que, desde la perspectiva de la Sociología, han ofrecido Donati y García Ruiz. *Vid*. Márquez Prieto, A., *Repensar la justicia social, Enfoque relacional, teoría de juegos y relaciones laborales en la empresa*, Aranzadi -Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2008, pág. 13. XXX. Así mismo, para profundizar en esta materia, puede consultarse las siguientes referencias bibliográficas del profesor Bruni: Bruni, L., "Hic Sunt Leones: Social Relations as Unexplored Territory in the Economic Tradition", *Economics and Social Interactions*, Gui, Benedetto y Sugden, Robert (eds.) Cambridge University Press, Cambridge (Reino Unido), 2005; *Id*., *Civil Hapiness: Economics and Human Flourishing in Historical Perpective,* Routledge, Londres (Reino Unido) y Nueva York (Estados Unidos), 2006; *Id*., *L'ethos dell merecato. Un'introduzione ai fondamenti antropologici dell'economia*, Bruno Mondadori, Milán-Turín (Italia), 2010; y, *Id*., *Le nuove virtù del mercato nell'era dei beni comuni*, Città Nuova, Roma (Italia), 2012.

[25] *Vid*. Bruni, L., *Le nuove virtù del mercato nell'era dei beni comuni,* op. cit*.,* págs.12-16.

[26] *Vid*. Márquez Prieto, A., "La Justicia Relacional como círculo virtuoso", *Recrea, Revista de Pensament i Anàlisi*, núm. 14, 2014, pág. 117.

Otras aportaciones de la ciencia económica que corresponden al retorno reciente de la preocupación en Economía por "lo común"[27] han sido llevadas a cabo por el profesor austriaco de economía Christian Felber, en su libro *La economía del bien común*[28] y por el economista italiano Stefano Zamagni, en su obra *Por una economía del bien común*[29]. Este autor italiano[30] hace referencia a los tres principios reguladores del mercado: el primero, la división del trabajo; el segundo, la noción de desarrollo, que lleva a la acumulación; y el tercero, que hace referencia a la libertad de empresa. Junto a estos principios, este autor añade un cuarto principio, especificando que: "Este puede ser el bien común o el bien total. En el primer caso se hablará de economía de mercado civil; en el segundo caso, de economía de mercado capitalista. La ética de las virtudes es básicamente la ética del bien común. Es el hecho de que los intercambios tengan lugar en un contexto de redes de solidaridad, es decir en el interior de una comunidad, lo que legitima la actividad de mercado. Podemos intercambiar, con ventaja mutua, porque antes de cualquier otra cosa estamos unidos por una *obligatio*, por un ligamen que hace que el intercambio siga siendo civil. En buena sustancia, para la ética de las virtudes, es la lógica de la reciprocidad la que preserva el mercado de sus degeneraciones"[31].

También, debemos añadir como singularidad destacable de Stefano Zamagni, la magistral explicación que hace en su artículo "Bene comune e fraternità. Il contributo italiano alla storia del Pensiero" sobre la diferencia existente entre bien común y bien total, expresándolo este autor en los siguientes términos: "Mientras el bien total puede ser representado por la imagen de un sumatorio, en el que los sumandos representan el bien de los sujetos, el bien común es asimilable más propiamente a un producto, en el que los factores representan el bien de los sujetos. Es claro el sentido de la metáfora: en una suma, si se anula alguno de los sumandos, la suma total sigue siendo en todo caso positiva. Incluso, puede suceder que si el objetivo es

---

[27] Respecto a esta reciente preocupación en la Economía por "lo común" se establece que "[…] se suele relacionar con la llamada de alarma que supuso la publicación del artículo "La tragedia de los comunes" en 1968, por parte de Garret HARDIN. Este a su vez aludía a un escenario descrito por William Foster Lloyd en el libro *Two Lectures on the Checks to Populations* (Oxford University, 1933). El escenario descrito por Lloyd es un prado de uso compartido por varios pastores que permite, de forma prudente, un número limitado de animales. Sin embargo, el aumento, por parte de cada uno de los pastores, de los animales llevados a pastar -es decir, un comportamiento irresponsable e individual de cada uno de ellos- provoca que mueran de hambre tanto los rebaños como los pastores, por la sobreexplotación del pastizal". *Vid*. Márquez Prieto, Antonio, "La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)", *Revista Centro de Estudios Financieros*, Núm. 382, 2015, pág.16.

[28] *Vid*. Felber, C., *La economía del bien común*, Deusto, Bilbao, 2012, *passim*.

[29] *Vid*. Zamagni, S., *Por una economía del bien común*, Ciudad Nueva, Madrid, 2012, passim.

[30] *Ibídem*, págs. 17-33.

[31] Zamagni, S., "Bene comune e fraternità. Il contributo italiano alla storia del Pensiero", *Treccani.it. L'enciclopedia italiana. Economía,* 2012. Disponible en: http://www.treccani.it.

maximizar el bien total convenga 'anular' el bien -o bienestar- de alguno a condición de que la ganancia de bienestar de algún otro aumente en medida suficiente para la compensación. No es así, por el contrario, en el caso del producto, porque la anulación de uno solo de los factores convierte en cero el producto entero. Dicho, en otros términos, la del bien común es una lógica que no admite sustituibilidad: no se puede sacrificar el bien de alguno -cualquiera que sea su situación de vida o su configuración social- para mejorar el bien de algún otro y ello por la razón fundamental de que ese alguno es siempre un portador de derechos humanos fundamentales. Para la lógica del bien total, por el contrario, ese alguno es un individuo, es decir, un sujeto identificado por una particular función de utilidad y las utilidades - como es sabido- se pueden tranquilamente sumar -y confrontar-, porque no tienen rostro, no expresan una identidad, ni una historia. Siendo común, el bien común no mira a la persona tomada en su singularidad, sino en cuanto está en relación con otras personas; es el bien propio de la vida en común. Es común lo que no es solo propio -así sucede en cambio con el bien privado- y lo que no es de todos indistintamente -así sucede con el bien público"[32].

En definitiva, adviértase que aquellos sujetos que tengan asignado el valor "cero" en relación al bien que le corresponda, desde la perspectiva del bien total -y en la medida que actúa bajo la fórmula del sumatorio-, el resultado final no sufrirá ninguna alteración y seguirá siendo positivo. Sin embargo, esta misma situación, desde la óptica del bien común -que actúa como un producto-, el resultado final se verá afectado, computándose el mismo como nulo.

III. TRABAJO DECENTE, ECONOMÍA CIVIL Y JUSTICIA SOCIAL

1. La perspectiva de la OIT sobre el futuro de las relaciones laborales: el trabajo decente como primer paso para la transición a un modelo digno de relación laboral

En la actualidad es un hecho constatado que el trabajo ocupa un lugar preeminente en la vida de las personas, formando parte intrínseca de la propia condición humana, de tal forma que no podría concebirse la sociedad y el desarrollo de las personas que la integran sin el trabajo. A través del trabajo las personas satisfacen sus necesidades, continúan su formación y se interrelacionan con el resto, lo que implica una doble dimensión del mismo: la individual y la social. En el ámbito de los derechos, el trabajo goza del más alto reconocimiento -el que corresponde a la categoría de "derecho humano"- al estar recogido en el artículo 23.1 de la

[32] *Ibidem*, págs. 31-32.

Declaración Universal de los Derechos Humanos[33] que dice textualmente: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".

Como se ha podido constatar en los epígrafes anteriores, el retorno de la Economía civil, como propuesta de modelo económico humanista, lleva implícito y requiere una armonización plena con el desarrollo social, humano y económico. Estos condicionantes son los propios para augurar como idóneo un modelo económico que facilitará, sin duda, la necesaria transición al nuevo modelo de relación laboral[34].

Desde el propio contexto internacional, y adentrándonos en el ámbito de las relaciones laborales, la OIT ha mostrado una especial inquietud por el fenómeno globalizador de los mercados que, como hito histórico que irrumpe en la última década del siglo XX, ha supuesto una alteración muy significativa de los procesos normativos de las relaciones laborales que tradicionalmente habían llevado a cabo los distintos países. Al mismo tiempo, y derivado de los efectos producidos por este fenómeno, ha surgido un antagonismo entre el trabajo y el capital en un escenario global que escapa con suma facilidad del marco normativo de origen estatal. Ante la imposibilidad de dar una respuesta adecuada a los novedosos conflictos planteados, se ha propuesto por parte de la OIT un modelo normativo que, bajo el término de la gobernanza del trabajo[35], establecerá un punto de referencia esencial en las normas internacionales del trabajo. De esta forma, esta institución mundial actúa proporcionando una nueva base jurídica que buscará integrar los vacíos y carencias de los derechos sociales, a la vez que compense los desequilibrios y recupere la esencia del carácter tuitivo del sistema normativo laboral. En efecto, como se ha señalado por parte de la doctrina, "[…] el conjunto internacional de estándares de protección que se consideran como definitorios de la

---

[33] Aprobado por Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París.

[34] Adviértase que, desde una perspectiva actual y futura, uno de los colectivos específicos que se han visto más afectados -a nivel global- por la precariedad en el empleo son los jóvenes. Por este motivo, desde el enfoque de "empleo decente" -o "digno"- la OIT ha señalado en el Informe Mundial sobre el Empleo Juvenil (2020) que: "La cantidad de jóvenes que no trabajan, ni estudian o reciben formación (nini) es cada vez mayor; las mujeres jóvenes tienen más del doble de probabilidades de verse afectadas que los hombres". Este panorama se ha corroborado con datos estadísticos a escala mundial verdaderamente alarmantes, registrándose 1.300 millones de jóvenes, de los cuales 267 millones son "nini" y, a su vez, dos terceras partes de los mismos, 181 millones, son mujeres. En una versión más reciente del citado informe de la OIT que, bajo el título Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: la tecnología y el futuro de los empleos, se focaliza en los "nini" el análisis del problema del acceso al empleo, detectándose para este segmento un aumento constante y progresivo. *Cfr*. Ruiz Santamaría, J. L., "En busca del empleo decente para los jóvenes", *Noticias CIELO*, núm. 6, 2022. Disponible en: https://mailchi.mp/adapt/noticias-cielo-no-533452.

[35] *Vid.* OIT, *Nuevas perspectivas para la gobernanza del trabajo*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Nota informativa núm. 11, OIT, 20 de febrero de 2018, *passim*.

comunidad internacional no son sólo las declaraciones de derechos que han establecido los organismos internacionales […] sino que se encuentran recogidos fundamentalmente en los Convenios de la OIT"[36].

En definitiva, se parte de una idea que ha estado presente desde los propios orígenes de la OIT: el rechazo a la mercantilización del trabajo y a la utilización de su normativa como factor de competitividad en el mercado mundial[37]. No obstante, nos debemos preguntar si el proceso de incorporación de estos instrumentos jurídicos internacionales, en los respectivos ordenamientos internos, se produce de una forma mayoritaria, homogénea y, por consiguiente, aportando una respuesta adecuada a los problemas planteados. Sin embargo, una revisión del escenario mundial nos muestra una situación compleja y heterogénea sustentada en dos presupuestos esenciales: el primero, hace referencia a los diferentes posicionamientos que ocupan los estados respecto al mercado mundial; el segundo, que muestra los efectos provocados por la división del trabajo en los distintos países. Consecuentemente, esta dualidad determinará de forma sustancial el grado de recepción en sus ordenamientos internos de los Convenios adoptados por la OIT. Ante el panorama descrito, y sin querer negar la importancia de la globalización de los mercados, pensamos que paralelamente se deberá favorecer el proceso de internalización de los derechos básicos laborales que permita la implantación progresiva de los mismos dotándolos, de esta manera, de una eficacia global[38].

Precisamente, esta inquietud, que fue manifestada por el chileno Juan Somavía, en calidad de Director General de la OIT, se integraría en el Informe de la 87ª reunión (1999) en el que proponía el Programa de Trabajo Decente. En dicho programa se establecían los siguientes objetivos estratégicos: la promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y el fomento el diálogo social. Respecto a la noción de trabajo decente, la OIT en 1999 lo definía como el "trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos

---

[36] *Cfr*. Baylos Grau, A. P., "Sobre el trabajo decente: la formación del concepto", *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo*, Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura, en Monereo Pérez, J. L., y Márquez Prieto, A. (Dirs.), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016, pág. 302.
[37] Para profundizar sobre esta cuestión, puede consultarse en, Monereo Pérez, J. L., *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2017, *passim*.
[38] La constatación evidente del progresivo deterioro de los derechos laborales en una gran cantidad de países unido al fuerte incremento de las desigualdades sociales en un contexto global hacía necesaria la adecuación de la normativa estatal y colectiva sobre las relaciones de trabajo. *Vid*. Stevis, D. y Boswell, T., *Globalization and Labor. Democratizing Global Governance*, Rowman & Littefield, Nueva York (Estados Unidos), 2008, págs. 1-5.

son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social"[39] indicándose que debía orientarse hacia los cuatro objetivos mencionados.

Con el transcurso del tiempo, la idea de trabajo decente ha ido evolucionando y, simultáneamente, experimentando una profunda influencia, sobre todo, en las políticas sociales de los distintos estados[40]. También, debemos destacar su funcionalidad y utilidad como instrumento de evaluación de los sistemas de relaciones laborales, especialmente en áreas no desarrolladas y países emergentes. Desde la perspectiva técnica, apreciamos una noción intensamente impregnada de componentes políticos e ideológicos, detectándose en la actualidad una tenencia al desarrollo de modelos de regulación que viabilizan la realidad del trabajo decente en determinados países, sus progresos y sus desviaciones.

2. La incidencia de la justicia social en las relaciones laborales: el enfoque de justicia relacional

El reciente interés mostrado sobre los fundamentos de la Economía civil junto a la idea de la justicia social y sus implicaciones prácticas en las relaciones de trabajo, va a determinar el inicio de una serie de investigaciones[41] partiendo de una concepción previa de justicia que se va a traducir en la aplicación al Derecho del enfoque relacional propio de la Sociología y estrechamente vinculado a la nueva concepción de Economía civil liderada por los profesores Bruni y Zamagni. En dichos estudios, que se abordan en un contexto interdisciplinar, experimentan un especial protagonismo, la Sociología, la Economía, la Filosofía, e incluso la Teoría de juegos, como área propia de la Matemática aplicada, en relación continua y directa con el Derecho. Desde este planteamiento, se pone de manifiesto por parte del profesor Márquez Prieto que "la aplicación del enfoque relacional a la idea de justicia produce como efecto que el Derecho del Trabajo, rama del ordenamiento jurídico particularmente orientada desde sus orígenes a la justicia social, se revela como experiencia capaz de ser comprendida de forma más amplia y simple, como adaptación jurídica […] a las

---

[39] *Vid*. OIT, *Memoria del Director General para la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, 1999, pág. 4.

[40] Para profundizar sobre la idea de trabajo decente puede consultarse en, Ruiz Santamaría, José Luis, "Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 4, 2019, págs. 112-136. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/815

[41] *Vid*. Márquez Prieto, A., "Una investigación en equipo sobre justicia relacional y principio de fraternidad", *Justicia relacional y principio de fraternidad*, Márquez Prieto, Antonio (Coord.), Aranzadi - Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2017, págs. 17-28.

sugerencias, necesidades, y explicaciones de sentido desde la realidad social, en aras de una justicia relacional"[42].

Consecuentemente, y como contribución necesaria a una mejor comprensión del fenómeno, se hace indispensable realizar una aproximación a aquellos autores más representativos e influyentes, que perteneciendo a estas diferentes áreas disciplinares, han favorecido de forma eficaz, mediante sus aportaciones doctrinales, la construcción y el diseño del enfoque teórico de justicia relacional.

En el área de la Sociología, se destacan como influencias más notables: en primer lugar, las aportadas por Pierpaolo Donati, de la Universidad de Bolonia (Italia), autor del libro *Repensar la sociedad*[43]; y, por otra parte, en España, las del profesor Pablo García Ruiz, de la Universidad de Navarra, traductor de la obra de Donati al español y autor de un elaborado e ilustrativo estudio introductorio. Sobre estos autores, hay que destacar que el profesor Donati es el fundador del enfoque de la "Sociología relacional" que fue introducida en España por García Ruiz, erigido como el máximo representante de dicha corriente doctrinal en nuestro país[44].

En el ámbito jurídico-filosófico, ha supuesto una importante contribución la "Teoría de las constituciones civiles", de Günter Teubner, profesor de Derecho Privado y de Sociología del Derecho, en la Universidad de Frankfurt (Alemania). Su construcción jurídico-filosófica ha resultado ser muy útil a la hora de determinar la "constitucionalización"[45] de las relaciones socio-laborales en la empresa[46].

Analizados los autores más influyentes[27], así como los elementos más característicos de las ideas impulsoras de sus teorías, corresponde ahora realizar una aproximación a los conceptos fundamentales que definen y configuran el enfoque de la justicia relacional. Nuestro primer paso estará orientado hacia, lo que se ha denominado "el porqué de la justicia relacional" [28]; es decir, debemos indagar sobre la esencia misma del enfoque relacional, analizando el contenido -o vacío- de justicia existente en la relación interpersonal, en las

---

[42] *Vid*. Márquez Prieto, A., *Repensar la justicia social, Enfoque relacional, teoría de juegos y relaciones laborales en la empresa*, op. cit., pág. 11.
[43] *Vid*. Donati, P., *Repensar la sociedad*, Ediciones Internacionales Universitarias, Madrid, 2006.
[44] *Vid*. Márquez Prieto, A., *Repensar la justicia social,* op. cit., págs. 11-13.
[45] *Vid.* Teubner, G., *La cultura del diritto nell'epoca della globalizzazione. L'emergere delle constituzioni civilli*, Armando Editore, Roma (Italia), 2005, *passim*.
[46] *Vid*. Márquez Prieto, A., *Repensar la justicia social,* op. cit., pág. 14. Sobre esta misma temática, puede consultarse el excelente trabajo del profesor Monereo Pérez en, Monereo Pérez, J. L., La defensa del Estado Social de Derecho. La teoría política de Hermann Heller, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, Barcelona, 2009, *passim*.

diversas dimensiones de las relaciones sociales. Adviértase que la justificación de la razón de ser o el porqué de la justicia relacional, tiene su origen en la separación entre el Derecho y la idea de justicia, que va a suceder al finalizar la Edad Moderna. Por otra parte, este hito histórico, provocado por el desbordamiento de la idea moderna de justicia, va a requerir que para poder superar este problema se tenga que abordar esta nueva idea de justicia, no como fundamento, sino como resultado. En consecuencia, y de conformidad con los principios inspiradores del enfoque relacional, supone que "pensar en la justicia como un output o resultado exige encontrar un input adecuado, sin que el Derecho, como tal, esté en grado de jugar ese papel"[29].

Por otra parte, no debemos obviar la "tentación del Derecho de suplantar a la justicia, con el argumento de la funcionalidad, de la eficiencia, y la necesidad del jurista de evitar esa trampa, saliendo en busca de la eficacia y de la justicia"[30].

Al hilo de estas ideas, y como ya hemos tenido ocasión de expresar con anterioridad, ha resultado ser de gran utilidad, a la hora de elaborar y desarrollar el enfoque relacional que, desde el área de la Sociología, realizado por Donati. Concretamente, este autor desarrolla la dinámica de la relación social en base a lo que él denomina "tres semánticas" que son: la referencial[47], la estructural[48] y la generativa[49].

Ahora bien, en base a estos antecedentes proporcionados desde el ámbito de la Sociología, pero incorporando las adaptaciones necesarias que la perspectiva jurídica requiere; de esta forma, la propuesta teórica de justicia relacional realiza la identificación de las tres dimensiones -que, a su vez, encuentra explicación desde la idea de relación-. En este sentido, se mantiene -por los defensores de este enfoque- que la relación se entiende como vínculo recíproco, es decir, vinculación -o *institucionalidad*- y *reciprocidad*. Así pues, se instituye que estas dos dimensiones -de forma paralela a las mencionadas con anterioridad como semánticas estructural y referencial- se deben adaptar continua y recíprocamente en una dinámica de orientación a la justicia; siendo la justicia propiamente su efecto emergente, lo que, si efectivamente se produce, tiene lugar en la tercera dimensión, que denominamos

---

[47] También denominada "simbólica", entendida como *refero*, según la cual la relación es una atribución de sentido, significado o intenciones *Vid*. Donati, P., *Repensar la sociedad*…op. cit., págs. 92-93.
[48] Según la cual la relación se entiende como *religo*, consistente en generación de vínculos y dependencias mutuas. *Ibidem*, págs. 94-95.
[49] Esta semántica explica cómo se genera, de la interacción de los sujetos y agentes, algo distinto que lo que propiamente se puede llamar relación. *Ibidem*, págs. 95-96.

socialidad -la relación, la red de relaciones, en generación continua-"[50]. Añadiéndose[51] que se trata por tanto de una aproximación del denominado "giro relacional de la Sociología"[52], liderado y propuesto por el sociólogo italiano.

Consecuentemente, una vez incorporadas las necesarias adaptaciones que la perspectiva jurídica requiere, se establece la necesidad de concretar las tres dimensiones mencionadas del enfoque de justicia relacional: *institucionalidad*, *reciprocidad* y *socialidad*; si bien, "[...] esta tarea se ha de realizar a través de la simple indagación de la relación jurídica que conduce, de forma natural, a constatar esas tres dimensiones"[53]. Precisamente, mediante la distinción de estas tres dimensiones, se explica la dinámica de la justicia relacional, abarcando en la misma, los contenidos y vacíos de justicia; además, mediante esta perspectiva tridimensional, se va a contribuir de forma útil a facilitar la aprehensión de conceptos y términos, como por ejemplo: "la relacionalidad jurídica", "la reciprocidad", "el principio relacional de fraternidad" o "la buena fe"; que por su aparente semejanza o proximidad, pueden inducir a error en determinadas ocasiones. Hecha esta salvedad, este proceso de interacción se explica partiendo de la relación jurídica, entendida como "vínculo recíproco - parte estructural: vinculación, institucionalidad; y parte dinámica: comportamiento recíproco en la necesaria adaptación continua entre esas dos dimensiones, con orientación común a la justicia, que puede producirse -o no- como efecto emergente de la interacción entre los sujetos, así como también de la interacción entre los dos mencionados aspectos o componentes de la relación"[54].

No obstante, este enfoque tridimensional requiere de una aclaración más detallada, puesto que la dimensión de *institucionalidad* -parte estructural- y la dimensión de *reciprocidad* - parte dinámica- podrían ser considerados componentes de la relación, mientras que la

---

[50] Calificándose, al tiempo que se subraya por este autor, como un "planteamiento complejo", puesto que la justicia relacional exige ser explicada en base a la complejidad de la relación interpersonal. *Vid*. Márquez Prieto, A., "La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)", op. cit., pág. 21.

[51] Importante contribución teórica, en el campo de la Filosofía Política, es el planteamiento integrador de Antonio María Baggio, quien aboga por una comprensión global, e interrelacionada, de los "tres principios revolucionarios modernos y de la socialidad correspondiente a los mismos -libertad, igualdad y fraternidad- y su aplicación al ámbito jurídico, en términos de utilidad". *Vid*. Baggio, A. M., *Il principio dimenticato. la fraternità nella rifessione politologica contemporánea*, Città nuova, Roma (Italia), 2006, *passim*. También puede consultuarse en Baggio, Antonio Maria, "La fraternidad como categoría política", *Fraternidad y justicia*, Baggio, A. M., Cosseddu, A. y Márquez Prieto, A. (Coords.), Comares, Granada, 2012, págs. 3-18. Por otra parte, como ya hemos señalado con anterioridad, debemos insistir en la importante contribución que ha supuesto los estudios sobre la reciprocidad plural en las relaciones económicas, llevadas a cabo por Bruni, *Vid*. Bruni, Luigino, *Reciprocità…*op. cit., págs. 55 y ss.

[52] *Vid*. Donati, P., *Repensar la sociedad,* op. cit., págs. 109 y ss.

[53] *Vid*. Márquez Prieto, A., "La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)", op. cit., págs. 22-23.

[54] Véase dicho gráfico en *Ibidem*, pág. 22.

dimensión de *socialidad* sería el resultado unitario de la acción bilateral de sus componentes. Sin embargo, este autor advierte que "[...] esta explicación podría ser parcial y equívoca. Porque, en primer lugar, no podemos experimentar de forma separada los componentes o aspectos de la relación, que se presenta siempre en su totalidad -aunque nos ayude separar dichos aspectos para una mejor comprensión-; y, en segundo lugar, la relación en sí misma, como tercera dimensión o elemento, no solo es un resultado, u *output*, sino que es continuamente también un *input* para las otras dos dimensiones, existiendo en realidad entre los tres aspectos una interacción simultánea"[55].

Hecha esta aclaración, debemos añadir que las tres dimensiones de la relación -*institucionalidad*, *reciprocidad* y *socialidad*- además de requerir una adaptación entre las mismas, deben orientarse hacia la justicia; teniendo presente, que de las tres dimensiones citadas, es la *reciprocidad*[56]la que se interpone entre lo obligatorio y lo justo, abriéndose la oportunidad de alcanzar la justicia adoptando la estrategia de "ir más allá de la norma"[57] -ya que no toma como referencia a la norma, sino a la relación-. En este sentido, se ha diseñado por su autor una original -y muy ilustrativa- representación gráfica de los cuatro puntos cardinales del ciclo de la justicia relacional, basándose en el compás musical de cuatro tiempos (4/4)[58]. Siguiendo los cuatro tiempos que integran el compás (4/4), este autor identifica cada uno de ellos con las dimensiones que integran el ciclo de la justicia relacional. De esta forma, el número 0, situado en el tiempo de inicio, representa al *modelo social* de referencia, el número 1 representa la *reciprocidad*, el número 2 se corresponderá con la *institucionalidad* y el número 3 se identificará con la *justicia*. Así, los tiempos del compás correspondientes a los números 1, 2, 3, se corresponden con las dos primeras dimensiones de la relación jurídica, quedando dicha relación jurídica como conexión entre la *institucionalidad* y la *reciprocidad*, apuntándose que "la justicia relacional puede emerger de la relación, con el concurso conjunto de sus dos dimensiones integrantes"[59]. No obstante, la

---

[55] Adviértase, como añade este autor, que "la relación interpersonal, o, en general, el ambiente relacional, posee una vida propia y una inercia que influye continuamente en los sujetos, así como también en los aspectos estructural y dinámico de las relaciones entre los mismos". *Ibidem*, págs. 21-22.

[56] Este autor sostiene y matiza que "la necesaria apertura del Derecho a la reciprocidad requiere una comprensión de esta en clave jurídica", esto implica que el enfoque de justicia relacional no va a participar en la pugna que se ha mantenido tradicionalmente entre la norma y la justicia, ya que aspira a superar la fractura entre, lo jurídico-legal y lo jurídico-axiológico -entre lo obligatorio y lo justo-, es decir, apuntando a la justicia en la relación. *Ibidem*, págs. 24-25.

[57] En definitiva, se enfatiza que ir más allá de la norma -del análisis normativo unidimensional, de la dimensión *institucionalidad*- supone dirigirse hacia la dimensión de la *reciprocidad* que, a su vez, conecta con la *socialidad*, como tercera dimensión, en la que se basa y a la que toma como modelo. *Ibidem*., pág. 25.

[58] Véase dicho gráfico en *Ibidem*, pág. 26.

[59] *Ibidem*, págs. 25-27.

reciprocidad ocupará la posición central del esquema y por lo tanto se sitúa como el núcleo del ciclo de la justicia relacional.

Por otra parte, y atendiendo a los posibles movimientos cíclicos, podemos distinguir dos de ellos: un movimiento cíclico o dinámica vertical y otro horizontal. Respecto al primero de ellos, el ciclo vertical, consistente en "expresar mediante la actuación o conducta los valores propios del modelo social para, a la vez, generar, en la propia relación, un efecto de justicia que contribuya a recrear continuamente la *socialidad* [...] la *reciprocidad*, mediante otro ciclo horizontal -que es propiamente el juego jurídico-, asocia a la *institucionalidad* en el ciclo de la justicia, materializándose e institucionalizándose continuamente, a fin de procurar sostenibilidad a largo plazo e intentando que el efecto emergente de justicia se produzca mediante la acción simultánea de *institucionalidad* y *reciprocidad*"[60].

Otra novedosa representación del ciclo de la justicia relacional es la que se realiza mediante la utilización de una ilustración gráfica que representa una noria de agua o molino hidráulico[61]. En dicho esquema, que tiene una estrecha relación con los descritos *supra* en este mismo epígrafe[62], aunque este último lo hace de forma más dinámica -en la medida que se pretende representar en movimiento tanto las aspas del molino como el agua-. Su autor explica la identificación del ciclo de la justicia relacional en los siguientes términos: "[...] siguiendo el movimiento del agua, que, desde abajo -desde el caudal o corriente de agua, que está en la base de la noria, (punto 0), se eleva hasta el punto más alto (punto 3), -representado en el correspondiente gráfico al que nos hemos referido con anterioridad- mediante la flecha de giro exterior. La *reciprocidad*, como dimensión central, es la que impulsa el ciclo (paso 1), la que asume la iniciativa en el juego jurídico en el que necesita de la *institucionalidad* (paso 2) para que este juego entre las dos dimensiones -representado por la línea de giro interno del molino- tenga sostenibilidad en el tiempo -y, haciendo girar internamente la noria, ésta haga girar el agua externamente-. Tanto el punto 0 como el punto 3 -momentos de inicio y cierre del ciclo- corresponden a la dimensión de la *socialidad* [...] es la noria -i*nstitucionalidad*, impulsada por la *reciprocidad*- la que remueve continuamente el agua, elevándola al punto superior (3), simbolizando el logro de la justicia en la relación -en la *socialidad*-. El punto 0 -que no es en sí mismo un paso, de ahí el número 0- simboliza el

---

[60] *Ibidem*, pág. 26.
[61] *Vid*. Márquez Prieto, A., "Justicia relacional: enfoque, línea y método, *Justicia relacional y principio de fraternidad*, Márquez Prieto, A. (Coord.), Aranzadi - Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2017, pág. 178.
[62] Pueden observarse dichos gráficos -representados en las págs. correspondientes que se indican- en *Vid*. Márquez Prieto, Antonio, "La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)", op. cit., págs. 22 y 26.

modelo social de justicia que la *reciprocidad* -primer paso del ciclo- toma como referencia"[63].

Derivándose de la propia configuración del enfoque de justicia relacional, de la relación jurídica puede derivarse situaciones de ausencia de justicia y, por lo tanto, han de conectarse estas situaciones de injusticia social con el vacío relacional. Será mediante el análisis de estos vacíos de justicia, que podrán estar presentes en cualquiera de las distintas fases de la dinámica de la justicia relacional como se podrá indagar sobre la causa que ha impedido que dicha justicia relacional se pudiera desarrollar. En este sentido, se puede constatar la existencia de vacíos de justicia[64] en la mayoría de las relaciones laborales[65]. Del estudio de las posibles situaciones de ausencia de justicia, en el contexto de las relaciones laborales y basándose en el juego de la confianza, se llega a la conclusión de que "[...] no se establece la relación si no existe una verdadera motivación intrínseca"[66]. La principal consecuencia que podríamos extraer, y que este autor argumenta y explica detalladamente, es que la relación laboral no se consolidará como tal, le faltaría algo, afirmando en este sentido que la relación laboral no es "genuina"[67]. Teniendo en cuenta, que es indiferente, que la falta de motivación afecte a uno u otro sujeto de la relación laboral[68] porque provocará el mismo efecto sobre la relación, es decir, que la relación transcurrirá de una forma mecánica, movida por lo estructural, lo obligacional. En definitiva, estando guiada exclusivamente por la *institucionalidad*; y, por lo tanto, desprovista de las otras dos dimensiones de carácter humano: la *socialidad* y la *reciprocidad*. Ante esta situación, y ante la necesidad de proponer soluciones que eviten el vacío de justicia, desde la perspectiva de la justicia relacional se sostiene que "[...] La única forma de salir de ese círculo vicioso, de esa relación desvirtuada, es iniciar una dinámica de reciprocidad fáctica, aun no perteneciendo al contenido de lo estrictamente contratado, que, yendo más allá de lo obligatorio, recupere, de forma

---

[63] *Ibidem*, págs. 177-178.
[64] Para profundizar sobre los supuestos de vacíos de justicia en la relación laboral. *Vid*. Márquez Prieto, A., *Repensar la justicia social,* op. cit., págs. 181-187.
[65] Recuérdese que, de conformidad con el hilo conductor del presente trabajo, nuestro interés se centra en la indagación de los vacíos de justicia que puedan detectarse en las relaciones laborales actuales, presentándose como factores que deben corregirse de cara a la transición debida a la sociedad del trabajo futura.
[66] *Vid*. Márquez Prieto, A., "La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)", op. cit., págs. 38- 42.
[67] *Ibidem,* pág. 41.
[68] En este supuesto, se utiliza el ejemplo del juego de la confianza habla de "jugadores", como sujetos de dicho juego. En nuestro caso, al identificarlo con la realidad de la relación laboral, hablamos de sujetos de dicha relación laboral. Para profundizar sobre el tema véase Márquez Prieto, A., "La justicia relacional como círculo virtuoso", op. cit., págs. 126-130.

interactiva, un trato recíproco verdaderamente satisfactorio desde el punto de vista humano, permitiendo pasar de la relación mercantil a la relación social"[69].

Ahora bien, en a la problemática que se suscita sobre las situaciones de desigualdad y/o discriminación de las personas trabajadoras que, por diversas razones, sufren con respecto al resto de dicho colectivo, la OIT ha definido la discriminación en el empleo y la ocupación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación"[70]. Se trata de realidades en la que una persona trabajadora se ve perjudicada profesional, salarial o moralmente respecto al resto de trabajadores por motivos que no están directamente relacionados con su actividad laboral. Es decir, la discriminación en el trabajo se produce cuando un trabajador presenta alguna diferencia con respecto al resto de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, bien de tipo físico -como sucede con el origen étnico, el género, discapacidad o la incidencia de alguna enfermedad-, o de tipo cultural -como la nacionalidad o creencia religiosa-. El efecto que provoca en dichos trabajadores dará como resultado: horarios abusivos, salarios más bajos, acoso o ataques personales, pérdida de las opciones de promoción profesional, etc.

Sin embargo, dichas prácticas pueden dar lugar a situaciones de discriminación directa e indirecta. La primera de ellas se va a originar cuando se establezca una distinción, exclusión o preferencia explícita por uno o varios motivos de los expresados con anterioridad. Algunos ejemplos serían los siguientes: el establecimiento de una condición para el ascenso o promoción del mismo basada en razones de género - exclusivamente para hombres-; descartar la candidatura de una persona en un proceso de selección por la raza de que proviene; no tomar en cuenta la opinión de una persona por ser mujer; rescindir el contrato de trabajo de una persona por contraer una enfermedad; el acoso sexual de un jefe a su secretaria; incumplimiento de los derechos laborales en el caso de embarazo, puerperio o lactancia natural, etc.

Por su parte, la discriminación indirecta contempla aquellas medidas, situaciones o prácticas aparentemente neutrales pero que en realidad tienen un efecto negativo y perjudicial en las personas trabajadores pertenecientes a un colectivo determinado -por ejemplo

---

[69] *Vid*. Márquez Prieto, A., "La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)", op. cit., págs. 41-42.

[70] *Vid*. art. 1, a) del Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Apuntándose en dicho Convenio que no serán consideradas como discriminación: "las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado".

trabajadores con una determinada orientación sexual o de mayor edad-. Esta categoría de discriminación, debido a su naturaleza más oculta, puede pasar fácilmente desapercibida y, por tanto, es la más difícil de detectar y atajar. Una práctica de discriminación indirecta por parte del empresario sería por ejemplo la organización de cursos de perfeccionamiento profesional a horas tardías, impidiendo a los trabajadores con responsabilidades familiares -de forma indirecta y sutil- la posibilidad de poder acudir a los mismos. Provocando de forma indirecta, y como resultado de esta práctica, que estos trabajadores con menos formación estén en una posición de desventaja respecto a la asignación posterior de tareas y posibilidades de promoción.

Consecuentemente, ambos tipos de discriminación -directa e indirecta- inciden de forma negativa en las relaciones laborales presentándose como un potente factor desestabilizador que tiene a su vez un hondo impacto en la sociedad. Por tanto, para poder lograr la eliminación en el empleo y la ocupación, no bastará con erradicar simplemente estas prácticas discriminatorias; además, será indispensable promover la igualdad de oportunidades y de trato en las relaciones laborales[71], de tal forma que permita a todas las personas trabajadoras desarrollar plenamente sus capacidades y cualificaciones de conformidad con sus preferencias para que puedan gozar de igualdad respecto de las condiciones de trabajo y acceso al empleo.

Ante la complejidad de la casuística presentada, nos preguntamos: ¿cómo deberíamos enfrentarnos a esta realidad desde el enfoque relacional? Sin duda, la respuesta al problema planteado no es sencilla; no obstante, podríamos abordar el tratamiento de dichas desigualdades y/o discriminaciones, desde la perspectiva relacional[72], reflexionando sobre la idea de que una gran cantidad de aspectos y ámbitos del Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social, de Prevención de Riesgos Laborales, etc., en general están relacionados con la protección jurídica de estos colectivos[73]. Sin embargo, desde el enfoque de justicia relacional

---

[71] Es decir, propiciándose dicha igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo en todas y cada una de las fases que conforman el mismo, incluidas la promoción profesional, acceso a la jubilación, remuneración, complementos salariales, formación profesional, desarrollo de las competencias profesionales, etc.

[72] Precisamente, como muestra de la preocupación actual sobre esta problemática por parte de los juristas-laboralistas, dicho tema sería tratado en el XIII Congreso jurídico de la abogacía organizado por el Ilustre Colegio de Abogados de Málaga, celebrado durante los días 5 y 6 de octubre de 2017 en Marbella (Málaga). A propuesta de la Sección de Diversidad Funcional, y enmarcado en la ponencia titulada: "La nueva Ley andaluza de Derechos y Atención a las personas con discapacidad", se disertó sobre la esencia y características fundamentales del modelo relacional, así como, las estrategias y metodología empleada para abordar el problema de las personas trabajadoras con discapacidad desde el punto de vista relacional.

[73] Aunque la casuística es muy extensa, a modo de aproximación, destacamos y seleccionamos los siguientes supuestos: las prestaciones sociales por discapacidad o dependencia, el establecimiento de centros especiales de empleo -CEE-, la proscripción de todo tipo de discriminación por razón de la discapacidad, el acceso al

no es compatible la realización de un tratamiento jurídico protector frente a la discriminación o desigualdad de estas personas trabajadoras de forma fragmentada o diseccionada[74]. Esta técnica llevaría implícita una doble consideración: la de la regulación jurídica de los trabajadores en general y la de aquellos que tienen especiales necesidades de protección. A contrario *sensu*, y desde el enfoque de justicia relacional, y como propuesta de *lege ferenda*, se sostiene que es mucho más adecuada la visión integral de la relación laboral como relación social, pretendiendo el Derecho del Trabajo[75] la inclusión del trabajador en un conjunto de relaciones sociales y en términos de justicia. Siendo esa misma finalidad, unitaria y esencial, la que ha de jugar a favor de las personas trabajadoras en situaciones de discriminación y/o desigualdad.

Adviértase que, desde el punto de vista relacional -como hemos analizado con anterioridad y que defendemos como enfoque viable-, las situaciones de discriminación y/o desigualdad en las que se encuentran determinados colectivos de personas trabajadoras son abordadas como necesidad o dependencia que se inscribe en la relación interpersonal, por lo que es necesario promover la inclusión social, de los sujetos no incluidos en la relación de interdependencia, en condiciones de simetría social -al que se ha hecho referencia supra, aunque de forma muy breve, a la hora de examinar los distintos supuestos de vacíos de justicia- y que desde el enfoque de justicia relacional se conoce con el término de "expediente de inclusión", entendido como "el mecanismo relacional -que ha de ser suscitado necesariamente por la dimensión institucional del sistema jurídico- que exige integrar en la dinámica jurídica las situaciones de asimetría".

Otra concepción del "expediente de inclusión", contextualizada y adaptada a la realidad del entorno empresarial, como estrategia de intervención propuesta desde este enfoque relacional, sería aquel consistente en la realización, como estrategia previa, de un mínimo mecanismo necesario para promover una simetría social de partida, que facilite, conforme a la propuesta de justicia relacional, el libre juego de la interdependencia recíproca, desde una pluralidad de actitudes personales. Pero, sobre todo, teniendo en cuenta que la relación laboral es de tracto sucesivo, con efectos deseablemente estables y duraderos, y considerando

---

empleo de personas con discapacidad, el fomento de la contratación de las personas con discapacidad a través de subvenciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, o a través el establecimiento de cuotas de contratación en empresas públicas o privadas para personas con discapacidad, etc.

[74] Reflexionando sobre esta idea, significa que el fenómeno de la discapacidad se aborda con una atención parcial, acentuada o especial, dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social, de la Prevención de Riesgos Laborales, etc. Es decir, considerar estas disciplinas como un conjunto de normas, incluyendo, dentro de ese conjunto, a algunas que se refieren a la discapacidad directa o indirectamente.

[75] Entendemos que se incluyen, además, todas las disciplinas afines enumeradas con anterioridad y que hacen referencia a las materias de Prevención de Riesgos Laborales, Empleo, Seguridad Social, etc.

que la organización empresarial de la gestión del trabajo es fuente constante de dependencia, en la medida en que ambas partes no se conduzcan voluntariamente con arreglo a una exquisita intención de justicia, queda el Derecho del trabajo, con sus normas estatales o colectivamente pactadas, constituido en permanente expediente de inclusión. Así, por ejemplo, si nos centramos en el tratamiento concreto de las situaciones de discriminación que padecen las personas trabajadoras con discapacidad en el contexto de las relaciones laborales, el debate actual se centra sobre la forma de concebir el fenómeno de la discapacidad, que por una parte enfrenta a un sector doctrinal que sostiene la presencia de un único modelo, el modelo social, frente a otro sector que defiende la existencia, en su lugar, del paradigma de la autonomía personal, integrado a su vez por el modelo social y el de la diversidad funcional. Nuestro posicionamiento se sitúa en la línea dogmática que representa el paradigma de la autonomía personal, pues dicho paradigma es esencialmente relacional, presentando aspectos en común con el enfoque de la justicia relacional[76].

Sin embargo, este sometimiento o subordinación, que se aprecia con una mayor intensidad en aquellos supuestos en los que uno de los sujetos intervinientes en la relación laboral es una persona trabajadora con discapacidad o en cualquier otra situación de desigualdad y/o discriminación con respecto al resto de los trabajadores, requiere una actuación que libere dicho sometimiento, bien sea de forma autónoma o de forma heterónoma, buscando la necesaria armonización de la dependencia con la interdependencia. Es decir, que mediante la aplicación metodológica que el enfoque de la justicia relacional propone, y ante una necesidad que podemos detectar desde el ámbito de reciprocidad -en base a la interdependencia-, se deberá actuar mediante la puesta en práctica del "expediente de inclusión", como programa previo imprescindible, de tal forma que este mecanismo relacional corrija la asimetría social, y así, se pueda restablecer y facilitar el buen funcionamiento de la interdependencia recíproca. Ahora bien, ¿cómo podríamos efectivamente materializar esta actuación? Sin duda, la respuesta nos vendría dada desde la estrategia metodológica que nos proporciona la perspectiva relacional, deduciendo de la misma que será la dimensión de la institucionalidad la que ha de asumir el desafío de ofrecer un plano jurídico de paridad, de simetría, corrigiendo, ante todo, los desequilibrios existentes[77].

---

[76] *Cfr*. Ruiz Santamaría, J. L., "El enfoque relacional como metodología de análisis en el Derecho del trabajo: el expediente de inclusión frente a la discriminación laboral",... op. cit., págs. 69-70.
[77] *Ibídem*, pág. 73.

IV. CONCLUSIONES

Primera. Ante los nuevos retos y problemas surgidos a raíz de los profundos cambios experimentados en la sociedad actual del trabajo y la necesidad de dar respuestas adecuadas a los mismos, nace un interés especial sobre la indagación de la idea de la justicia social y sus implicaciones prácticas en las relaciones laborales. Esta concepción previa de justicia comporta la aplicación al Derecho del trabajo -y a otras disciplinas afines- del enfoque relacional propio de la Sociología. En dichas investigaciones, que se abordan en un contexto interdisciplinar, experimentan un especial protagonismo, la Sociología, la Economía, la Filosofía, en relación continua y directa con el Derecho. Desde estos planteamientos iniciales, nuestro estudio se ha centrado en la aplicación del enfoque de justicia relacional, como metodología de análisis que, aplicada en el contexto actual de las relaciones de trabajo, se muestra como una herramienta eficaz que podrá favorecer su comprensión y alcance, con especial atención a las situaciones de desigualdad y/o discriminación.

Segunda. Del análisis de las influencias doctrinales históricas, como contribución sustancial a la configuración del enfoque de justicia relacional, conviene destacar la realizada por el economista napolitano del siglo XVIII Antonio Genovesi y autor de la obra Lezioni di economia civile. Este autor, contemporáneo de Adam Smith, compartió con él la crítica del mundo feudal y la creencia de que el mercado contribuiría a la construcción de un mundo más igualitario y más libre. Sin embargo, mientras aquel tenía una visión pesimista del hombre basada en el individualismo de intereses, Antonio Genovesi afirmaba que la persona era el equilibrio de dos fuerzas: las de interés para yo y la solidaridad social; el sujeto aparece como una realidad relacional hecha para la reciprocidad. De ahí su idea del mercado como "asistencia mutua". No obstante, fueron las ideas del economista inglés las que calaron con gran aceptación en la sociedad de aquella época. Ahora bien, no se puede obviar que la concepción de la economía por Antonio Genovesi fuera también una referencia a seguir, aunque de forma localizada y minoritaria. Un ejemplo de esta influencia -desconocida y casi inédita en las investigaciones- va a tener lugar en España a cargo del jurista valenciano Bernardo Joaquín Danvila y Villarrasa.

Tercera. Ante la imposibilidad de dar una respuesta adecuada, frente a los nuevos retos del mercado de trabajo y, especialmente, ante los efectos provocados por la globalización en el trabajo, se propone en 1999, por parte de la OIT y con la denominación de "trabajo decente", un marco jurídico que favorezca la integración de los vacíos y carencias de los derechos sociales, a la vez que compense los desequilibrios y recupere la esencia del carácter tuitivo del sistema normativo laboral. Desde entonces, el alcance conceptual ha ido evolucionando y, simultáneamente, experimentando una profunda influencia, sobre todo, en

las políticas sociales de los distintos países. Debemos destacar su funcionalidad y utilidad como instrumento de evaluación de los sistemas de relaciones laborales, especialmente en áreas no desarrolladas y países emergentes. Desde la perspectiva técnica, apreciamos una noción intensamente impregnada de componentes políticos e ideológicos, detectándose en la actualidad una tenencia al desarrollo de modelos de regulación que viabilizan la realidad del trabajo decente en determinados países, sus progresos y sus desviaciones.

Cuarta. Indagar sobre la esencia misma del enfoque relacional, es decir, el porqué de la justicia relacional, implica analizar el contenido -o vacío- de justicia existente en la relación interpersonal, en las diversas dimensiones de las relaciones sociales. Además, debe subrayarse que la justificación de la razón de ser o el porqué de la justicia relacional encuentra su origen en la separación entre el Derecho y la idea de justicia -que va a suceder al finalizar la Edad Moderna-. A su vez, este hito histórico -provocado por el desbordamiento de la idea moderna de justicia- va a requerir que para poder superar este problema se tenga que abordar esta nueva idea de justicia, no como fundamento, sino como resultado. Respecto a la configuración del enfoque de justicia relacional, se distinguen en su ordenación estructural tres dimensiones: reciprocidad, institucionalidad y socialidad. Desde esta triple perspectiva, y superando el análisis unidimensional basado exclusivamente en la aplicación estricta de la norma jurídica -institucionalidad-, se considera fundamental la dimensión del trato o comportamiento recíproco -reciprocidad-, así como, el respeto a determinados valores que fortalecen la confianza en las relaciones laborales -socialidad-.

Quinta. Por otra parte, de la relación se podrá derivar alguna situación que lleve implícita la ausencia de justicia y, a su vez, habrá de conectarse con el vacío relacional, de manera que, mediante el análisis de estos vacíos de justicia, se podrá indagar sobre las causas que han impedido que dicha justicia relacional se pudiera desarrollar. En este sentido, la falta de justicia se produce en situaciones en que no existe una verdadera justicia relacional, por ello los vacíos de justicia son desequilibrios que se manifiestan por un déficit de adaptación de la relacionalidad a la reciprocidad o al contrario, por un déficit de la reciprocidad con respecto a la relacionalidad. No obstante, en las relaciones de intercambio entre lo empresarial y lo personal constituye un entrelazamiento en el que el eje de la reciprocidad cobra un protagonismo destacado que hace que esta dimensión asuma la iniciativa.

Sexta. Respecto a las situaciones de discriminación y/o desigualdad en las que se encuentran determinados colectivos de personas trabajadoras que, por diversas razones, sufren en relación al resto de los trabajadores, se observa la necesidad de una actuación que libere dicho sometimiento, bien sea de forma autónoma o de forma heterónoma, buscando la ineludible armonización de la dependencia con la interdependencia. Es decir, se deberá actuar

mediante la puesta en práctica del expediente de inclusión, como programa previo imprescindible, de tal forma que este mecanismo, propio del enfoque de justicia relacional, corrija la asimetría social y, de esta manera, pueda restablecer y facilitar el buen funcionamiento de la interdependencia recíproca. Si bien, conviene precisar que será la dimensión de la institucionalidad la que ha de asumir el liderazgo necesario que corrija los desequilibrios existentes; promoviendo, de esta forma, la inclusión social de los sujetos no incluidos en la relación de interdependencia, en condiciones de simetría social.

Séptima. Con todo, conviene aseverar que desde el enfoque de justicia relacional no es compatible la realización de un tratamiento jurídico protector frente a la discriminación o desigualdad de estas personas trabajadoras de forma fragmentada o diseccionada. Esta técnica llevaría implícita una doble consideración: la de la regulación jurídica de los trabajadores en general y la de aquellos que tienen especiales necesidades de protección. Por nuestra parte, y desde el enfoque de justicia relacional -como propuesta de lege ferenda-, se sostiene que es mucho más adecuada una regulación unitaria basada en la visión integral de la relación laboral como relación social, pretendiendo el Derecho del Trabajo la inclusión del trabajador en un conjunto de relaciones sociales y en términos de justicia. Siendo esa misma finalidad, unitaria y esencial, la que ha de jugar a favor de las personas trabajadoras en situaciones de discriminación y/o desigualdad.

V. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Baggio, A. M., *Il principio dimenticato. la fraternità nella rifessione politologica contemporánea*, Città nuova, Roma (Italia), 2006.

Baggio, A. M., "La fraternidad como categoría política", *Fraternidad y justicia*, Baggio, A. M., Cosseddu, A., y Márquez Prieto, A. (Coords.), Comares, Granada, 2012.

Baylos Grau, A. P., "Sobre el trabajo decente: la formación del concepto", *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo*, Liber amicorum en honor de la profesora Quesada Segura, R., en Monereo Pérez, J. L., y Márquez Prieto, A. (Dirs.), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016.

Bruni, L., "Hic Sunt Leones: Social Relations as Unexplored Territory in the Economic Tradition", *Economics and Social Interactions*, Gui, Benedetto y Sugden, Robert (Eds.) Cambridge University Press, Cambridge (Reino Unido), 2005.

Bruni, L., *Civil Hapiness: Economics and Human Flourishing in Historical Perpective,* Routledge, Londres (Reino Unido) y Nueva York (Estados Unidos), 2006.

Bruni, L., *Reciprocità. Dinamiche di cooperazione, economia e società civile*, Bruno Mondadori, Milán (Italia), 2006.

Bruni, L., *L'ethos dell merecato. Un'introduzione ai fondamenti antropologici dell'economia*, Bruno Mondadori, Milán-Turín (Italia), 2010.

Bruni, L., *Le nuove virtù del mercato nell'era dei beni comuni*, Città Nuova, Roma (Italia), 2012.

Bruni, L., y Zamagni, S., *Economía civil. Eficiencia, equidad, felicidad pública*, Prometeo libros, Buenos Aires (Argentina), 2007.

Bruni, L., y Zamagni, S., "Introduzione", Genovesi, Antonio, *Lezioni di economía civile*. *Vita e Pensiero*, Francesca Dal Degan, Milán (Italia), 2013.

Cervera Ferri, P., "Bernardo Joaquín Danvila y Villarrasa", VV. AA. *Real Academia de la Historia. DBE*, 1998, *passim*. Disponible en: http://dbe.rah.es/biografias/21094/bernardo-joaquin-danvila-y-villarrasa.

Donati, P., *Repensar la sociedad*, Ediciones Internacionales Universitarias, Madrid, 2006.

Danvila y Villarrasa, B. J., *Lecciones de Economía Civil o de el Comercio. Estudio introductorio y edición anotada por Pablo Cervera Ferri (MDCCLXXIX)*, Institución "Fernando el Católico"- Biblioteca Ernest Lluch de Economistas Aragoneses 10, Zaragoza, 2008.

Felber, C., *La economía del bien común*, Deusto, Bilbao, 2012.

Genovesi, A., *Lezioni di economía civile*. *Vita e Pensiero*, Francesca Dal Degan, Milán (Italia), 2013.

Heilbroner, R., *Adam Smith. Scottish Philosopher*, Encyclopaedia Britannica. S/F. Disponible en: https://www.britannica.com/biography/Adam-Smith.

Kriele, M., *Thomas Hobbes. Diálogo entre un filósofo y un jurista y escritos autobiográficos*, (Estudio preliminar, traducción y notas de Miguel Ángel Rodilla), Tecnos, Madrid, 2018.

Márquez Prieto, A., *Repensar la justicia social, Enfoque relacional, teoría de juegos y relaciones laborales en la empresa*, Aranzadi -Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2008.

Márquez Prieto, A., "La Justicia Relacional como círculo virtuoso", *Recrea, Revista de Pensament i Anàlisi*, núm. 14, 2014.

Márquez Prieto, A., “La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)”, *Revista Centro de Estudios Financieros*, núm. 382, 2015.

Márquez Prieto, A., “Una investigación en equipo sobre justicia relacional y principio de fraternidad”, *Justicia relacional y principio de fraternidad*, Márquez Prieto, A. (Coord.), Aranzadi - Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2017.

Márquez Prieto, A., “Justicia relacional: enfoque, línea y método, Justicia relacional y principio de fraternidad, Márquez Prieto, Antonio (Coord.), Aranzadi - Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2017, pp. 145-215.

Monereo Pérez, J.L., *La defensa del Estado Social de Derecho. La teoría política de Hermann Heller*, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, Barcelona, 2009.

Monereo Pérez, J.L., *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2017.

Monereo Pérez, J.L., *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Laborum, Murcia, 2019.

OIT, *Memoria del Director General para la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, 1999.

OIT, *Nuevas perspectivas para la gobernanza del trabajo*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Nota informativa núm. 11, OIT, 20 de febrero de 2018.

Rodríguez Penela, H., “Recensión de la obra de Luigino Bruni y Stefano Zamagni, Economía civil. Eficiencia, equidad, felicidad pública”, Prometeo Libros, Buenos Aires (Argentina), *Revista Empresa y Humanismo*, vol. XII, núm. 1, 2009.

Ruiz Santamaría, J. L., “Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 4, 2019. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/815.

Ruiz Santamaría, J. L., “El enfoque relacional como metodología de análisis en el Derecho del trabajo: el expediente de inclusión frente a la discriminación laboral”, *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa (REJIE Nueva Época*), núm. 21, 2020. Disponible en: https://revistas.uma.es/index.php/rejienuevaepoca/article/view/7563.

Ruiz Santamaría, J. L., “En busca del empleo decente para los jóvenes”, *Noticias CIELO*, núm. 6, 2022. Disponible en: https://mailchi.mp/adapt/noticias-cielo-no-533452.

Smith, A., *The Theory of Moral Sentiments (1ª ed. 1759)*, Cambridge University Press, Cambridge (Reino Unido), 2002.

Smith, A., *An Inquiry into the Nature and Causes of The Wealth of Nations: A Selected Edition*, Sutherland, K (ed.), Oxford Paperbacks, Oxford (Reino Unido), 2008.

Smith, A., *The Wealth of Nations*, CreateSpace Independent Publishing Platform, Carolina del Sur (Estados Unidos), 2018.

Stevis, D., y Boswell, T., *Globalization and Labor. Democratizing Global Governance*, Rowman & Littefield, Nueva York (Estados Unidos), 2008.

Zamagni, S., *Por una economía del bien común*, Ciudad Nueva, Madrid, 2012.

Zamagni, S., "Bene comune e fraternità. Il contributo italiano alla storia del Pensiero", *Treccani.it. L'enciclopedia italiana. Economía,* 2012. Disponible en: http://www.treccani.it.

Capítulo 4

La adaptación normativa aún pendiente para una transición ecológica a empleos verdes, sostenibles, seguros y saludables[1]

ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA

Profesora Permanente Laboral (acreditada a Titular de Universidad) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

I. INTRODUCCIÓN

La transición ecológica hacia una economía ambientalmente sostenible debe ser justa y equitativa para la sociedad en su conjunto, por tanto, también para las personas trabajadoras. De hecho, sus implicaciones en el empleo no es un aspecto novedoso, pues el mundo de trabajo no puede ser ajeno a los efectos e impactos que genera el cambio climático y la crisis medioambiental desde todos los puntos de vista: ambientales, económicos, sociales y laborales[2]. Esta cuestión viene advirtiéndose desde hace décadas, lo que han llevado a las instituciones a nivel internacional, comunitario e interno a desarrollar mecanismos para combatir sus efectos. La incidencia del cambio climático viene agravándose a consecuencia del calentamiento global, el incremento de naturales, la pérdida de biodiversidad, las tensiones sociales por la disponibilidad de los recursos naturales, la intensificación de la competencia mundial por los recursos existentes, las emisiones de gases de efecto invernadero, los estilos de vida y de las pautas de consumo de la población, etc.

En este contexto, la transición ecológica implica el cambio hacia modelos de producción y consumo sostenibles, reduciendo el impacto ambiental mediante la adopción de energías renovables, la disminución de residuos y la promoción de la economía circular, entre otras acciones. Desde la perspectiva jurídico-laboral, cuando nos referimos a la transición ecológica debemos de dirigirnos hacia empleos verdes, con una transformación socialmente justa y equitativa para la población trabajadora, de manera que se constate un sistema

---

[1] El presente artículo se enmarca en la actividad investigadora desarrollada por la autora dentro de los siguientes proyectos de investigación y del instituto al que pertenece: a) Proyecto de I+D+i "*El Sistema Español de Pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar"* (B1-2021_11). b) Proyecto de I+D+i: *Hacía una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales* (B1-2023_031). c) Instituto Universitario de Investigación sobre "Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica" (JUVUMA).

[2] Álvarez Cuesta, H.: "El empleo verde y la industria 4.0: hacia una transición justa", en AA.VV. (García Novoa, C. y Santiago Iglesias, D. Dir.) *4ª Revolución industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital*, Aranzadi, Navarra, 2018, pág. 657.

productivo capaz de aunar ecología y trabajo. Precisamente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los empleos verdes como «empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medioambiente, ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética». A este respecto, dos son los planteamientos que, generalmente, se constata sobre esta cuestión:

De un lado, la transición ecológica apunta a la economía verde, circular y a la reducción del consumo de energía y las emisiones, disminuyendo los residuos y el impacto ambiental, pretendiendo lograr el desarrollo sostenible. Al mismo tiempo, ofrece numerosas oportunidades como generador neto de empleos, también el rediseño y supresión de puestos de trabajo. Ahora bien, estas oportunidades de empleo deben de estar vinculadas al trabajo decente movilizando y dirigiendo la inversión pública y privada hacia actividades ambientalmente sostenibles. Por tanto, el impulso de medidas hacia la transición ecológica, esto es, modelos productivos más sostenibles en búsqueda de alternativas más "verdes", incidirán también en otros procesos de transformación del empleo, ocasionando un rediseño del trabajo y de las relaciones laborales[3], pero, en cualquier caso, ha de llevarse a cabo a través de una forma justa y equitativa[4], es decir, desde un punto de vista social[5].

De otro lado, la reconversión y/o creación de empleos verdes deben de contribuir al respeto de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Sin embargo, la realidad práctica sobre esta cuestión es mucho más compleja, pues las empresas aún se resisten a cualquier cambio, por cuestiones económicas y por el gran peso de la inercia respecto del modelo existente[6]. No obstante, no podemos obviar que existe una interacción entre el cambio climático, la transición ecológica y el ámbito laboral por las condiciones ambientales que se

---

[3] En nuestro marco normativo se disponen dos medidas de flexibilidad interna con las que se pretende que las empresas no destruyan empleo durante los períodos transicionales y vinculadas con la transición ecológica justa. De un lado, los ERTE y, de otro, el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo [arts. 47 (apdos. 3, 4, 5 y 7) y 47 bis del ET], mediante 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. Para un estudio en profundidad, véase Molina Navarrete, C.: "El impacto del cambio climático en la regulación temporal de empleo. El ERTE Freixenet por sequía ¿fuerza mayor o causa productiva?", *Diario la Ley*, núm. 10502, 2024.

[4] *Informe sobre la iniciativa de empleo verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde* (COM (2014) 446 final, 2.7.2014).

[5] Álvarez, Cuesta, H.: *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2016, pág. 8.

[6] Miñarro Yanini, M., "Los empleos verdes y sus políticas de mercado de trabajo: un motor pendiente de arranque en la transición ecológica", en AA.VV. *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2024, pág. 713.

ocasionan en el puesto de trabajo (frío o calor intenso, viento fuerte, niebla densa, radiaciones solares, hielo, lluvias torrenciales, inundaciones, etc.), conformándose como una condición de trabajo que se ha de tener presente en la prevención de riesgos laborales. En efecto, el medioambiente de trabajo es una parte específica compuesta agentes internos, también por características del ámbito general, esto es, por agentes climáticos o medioambientales que se proyectan en el puesto o lugares de trabajo pudiendo interactuar con otros factores y que pueden influenciar en la instauración de riesgos para la seguridad y salud de la persona trabajadora. Es más, las condiciones climatológicas o medioambientales pueden resultar nocivas tanto para la salud física como biopsicosocial de la población trabajadora por la presencia de un acontecimiento natural extremo o de agentes químicos, físicos o biológicos y que al entrar en contacto con las personas puede ser susceptible de afectar y dañar gravemente la salud de las personas trabajadoras. No es un aspecto novedoso, pero sí el aumento de su frecuencia e incidencia. Sin duda alguna, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, el cambio climático constituye en sí mismo un factor de riesgo muy importante a consecuencia de la exposición de la población trabajadora a sus impactos y efectos, directos e indirectos, pudiendo agravar los riesgos profesionales más tradicionales o la aparición de nuevos riesgos laborales.

En definitiva, con este trabajo de investigación se trataría de llamar la atención sobre un ámbito crítico como es el cambio climático y la apuesta hacia la transición ecológica y energética que a su vez provocará efectos sobre los lugares de trabajo para someterlo a una revisión desde una perspectiva en materia de seguridad, salud y bienestar laboral, siendo un aspecto muy olvidado. Nos encontramos inmersos en un proceso de concienciación del cuidado del medioambiente que ha llevado hacia una economía sostenible y un mayor fomento de energías renovables y empleos verdes, que suponen otro gran desafío actual y para los próximos años, como son desde las políticas de la prevención de riesgos laborales.

II. LA OMISIÓN DE LOS EFECTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO SOBRE EL ÁMBITO LABORAL

El impacto del cambio climático sobre el ámbito laboral se presenta en todas sus dimensiones, exigiendo respuestas y el desarrollo de acciones con el objeto de eliminar o reducir sus consecuencias nocivas para todos los ámbitos de la vida, con una trascendencia creciente en la salud de las personas, por tanto, también en la salud laboral. En este contexto, desde el ámbito internacional, se constatan diversos hitos relevantes en la evolución de la

tutela del medioambiente[7]. Precisamente, esta cuestión se ha visto también trasladada mediante la Agenda de las Naciones Unidas a través de los «Objetivos de Desarrollo Sostenible» (ODS) trazando estrategias y programas mundiales durante los próximos años destacando en este capítulo lo objetivos relacionados, directa o indirectamente, con transición ecológica como son: «garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna» (ODS 7), «promover modalidades de consumo y producción sostenibles» (ODS 12), «acción por el clima» (ODS 13), «construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación» (ODS 9), el «trabajo digno» (ODS 8) y «garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las personas» (ODS 3).

Desde la OIT ha expresado su inquietud sobre las consecuencias del cambio climático en el empleo y en la sociedad, apostando por instrumentos para el desarrollo del trabajo decente, la inclusión social, la erradicación de la pobreza, junto con el respeto y defensa del medioambiente. En el mismo sentido, como analizaremos, se avanzando sobre esta cuestión con el reconocimiento del "derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable" en la versión enmendada y aprobada en el 2022 de la Declaración de la OIT relativa a los principios fundamentales en el trabajo (1998), siendo esencial para lograr los objetivos de desarrollo económico y social sostenible a largo plazo[8].

En cuanto a la Unión Europea, paulatinamente se han ido reforzando las competencias y la protección en materia medioambiental a través de Tratados, también, mediante la Carta de los Derecho Fundamentales de la Unión Europea. Asimismo, ha implementado políticas y estrategias para la transición ecológica, siendo fundamental el Pacto Verde Europeo lanzado en 2019 y con el objeto de minimizar las emisiones, fomentar la eficiencia en el uso de energía y salvaguardar la biodiversidad, demostrando el compromiso de los gobiernos europeos con la sostenibilidad.

Respecto al ámbito de la prevención de los riesgos laborales y su conexión con el medioambiente, el Marco Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021-2027) hace un llamamiento a la sensibilización y a un diálogo social sólido junto a la financiación, si bien, no muestra intención alguna de aprobar medidas legislativas concretas enfocadas en la tutela de la seguridad y salud de la población trabajadora. Consecuentemente, cada Estado

---

[7] De modo sucinto, las Conferencias de las Partes realizadas en el marco de la Convención de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, como son: el Acuerdo de Kioto (1997), el Acuerdo de Copenhague (2009) y el Acuerdo de Paris (2016).

[8] Miñarro Yanini, M.: "La sostenibilidad ambiental, nuevo elemento del trabajo decente: otro desafío de futuro inmediato para la jurisdicción social", en AA.VV. (Guadalupe Hernández, H.; Segoviano Astaburuaga, M.L. y Molina Navarrete, C. Dirs.) *Retos de la jurisdicción social en los nuevos escenarios del trabajo: balance y perspectivas de futuro*, CEF, Madrid, 2023, pág. 367.

miembro deberá de implementar acciones específicas en sus marcos internos si consideran que son necesarias estas medidas.

A nivel interno, en España se aprobó la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, en su preámbulo, dispone que tiene el objeto de avanzar en la lucha contra la crisis climática, así como la de *"ofrecer respuestas solidarias e inclusivas a los colectivos más afectados por el cambio climático y la transformación de la economía"*. Respecto a los riesgos laborales, siguiendo la estela comunitaria, la Estrategia española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027) sitúa la necesidad de la gestión de los cambios provocados por la transición ecológica, centrando la atención en el análisis e investigación más que en actuaciones normativas concretas o acciones vinculantes para hacer efectiva la tutela de la seguridad y salud en el trabajo. Debe apuntarse que está pendiente una reforma de la LPRL, siendo necesario que incluyeran los riesgos medioambientales, pues se constata una carencia de esta dimensión específica en la propia normativa preventiva, si bien, como se analizará, contamos con algunas normas, siendo mínimas, en la materia.

Ahora bien, la conexión entre la prevención de riesgos y el medioambiente debe de traer aparejada la participación institucional y la negociación colectiva para el desarrollo de medidas que apuesten por una adecuada transición justa climática. En este ámbito, podemos destacar el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) suscrito el 10 de mayo de 2023, y que pretende que estas transiciones sean "*afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, para poder así sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores y plantear cuestiones esenciales"*. En un contexto de creciente atención hacia la sostenibilidad y la transición ecológica, este Acuerdo destaca también por su atención a la creación y consolidación de empleos verdes, considerando tanto la necesidad de transformación de sectores tradicionales como el impulso a nuevos sectores sostenibles. A pesar de todo, entendemos que arroja un balance pobre respecto a la conexión entre la seguridad y salud en el trabajo con la transición ecológica y sostenible, de hecho, siguen siendo pocos los convenios que muestran su sensibilidad con la defensa del medioambiente y la protección de la salud ambiental en el trabajo.

En cualquier caso, el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), siendo el principal órgano internacional encargado de evaluar el conocimiento sobre el cambio climático, lleva advirtiendo durante décadas de la emergencia climática y de sus

consecuencias. De hecho, el Sexto Informe de Evaluación (2021-2023) del IPCC[9], siendo el más reciente publicado hasta el momento, estima que numerosos riesgos relacionados con el cambio climático y el calentamiento global son superiores a los evaluados en el Informe anterior, donde los impactos previstos a largo plazo son hasta varias veces superiores a los observados actualmente[10].

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que estamos ante el mayor desafío para la salud del siglo XXI, aunque sus estimaciones son de una incidencia muy desigual según las zonas y los países[11]. A este respecto, sin duda alguna, existe una interacción entre el cambio climático y el ámbito laboral por las condiciones ambientales del trabajo que se ocasionan, pues se constituyen como una condición de trabajo. En efecto, el medioambiente de trabajo es una parte específica compuesta también por características del medioambiente general[12]. Esto es, por agentes climáticos o medioambientales que se proyectan en el puesto o lugares de trabajo pudiendo interactuar con otros factores y que pueden influenciar en la instauración de riesgos para la seguridad y salud de la persona trabajadora. Entre los factores de riesgos climatológicos destacan la temperatura, la humedad, iluminación, radiaciones, etc. y que generan la probabilidad de que se produzcan situaciones nocivas para las personas trabajadoras. Así la definición de condición de trabajo la encontramos en el art. 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo, LPRL) como cualquier aspecto del trabajo entre los que se incluyen las cuestiones ambientales y tecnológicas o digitales, así como los aspectos relacionados con la organización y ordenación del trabajo, que pueden influenciar de manera significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Por este motivo, son diversos los sectores que tienen gran relevancia sobre dicha cuestión (construcción, agrario, forestal, ganadería, etc.) por su exposición a factores de riesgo climatológicos durante gran parte de la jornada laboral, pues primordialmente realizan las actividades a la intemperie y, en algunos casos, con condiciones climáticas adversas como puede ser con frío o calor intenso, viento fuerte, radiaciones solares, hielo, etc.

---

[9] IPCC: Synthesis report of the IPCC sixth assessment report (AR6), 19 de marzo de 2023. Disponible en: https://www.ipcc.ch/synthesis-report/.

[10] Álvarez Cuesta, H. y Feigl-Berger, A., *Negociación colectiva verde: presente y futuro,* UGT, 2023, pág. 16.

[11] Igartua Miró, M. T., "Prevención de riesgos laborales y cambio climático", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 469, 2022, pág. 52.

[12] OIT, *Sostenibilidad medio ambiental con empleo. Perspectivas Sociales y de Empleo en el Mundo*, Ginebra, 2018, p. 80. También, OIT, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, Ginebra, 2019, pág. 48.

En cualquier caso, como se analizará, el cambio climático también comprende un conjunto de sucesos o hechos meteorológicos extremos como pueden ser los ciclones, sequías, lluvias abundantes e inundaciones, olas de frío y de calor, tornados, entre otros y que pueden ocasionar condiciones de trabajo peligrosas y con una elevada probabilidad de severidad del daño sobre la persona, presentándose una situación de riesgo grave e inminente para la población trabajadora (art. 4.4 LPRL). Por lo tanto, la persona empleadora está obligada a implementar todo tipo de medidas preventivas, así como el derecho de las personas trabajadoras a paralizar el trabajo si fuera necesario como medida de protección ante tal peligro.

Por otro lado, no puede ignorarse que la creación de empleos verdes representa una oportunidad significativa para avanzar hacia un futuro más sostenible y ecológico, sin embargo, es fundamental que se implementen medidas efectivas de prevención de riesgos laborales para asegurar que esta transición no comprometa la salud y seguridad de la población laboral. De hecho, los nuevos puestos de trabajo que se están originando a partir de la transición ecológica y sostenible pueden conllevar el incremento de aquellos riesgos más tradicionales, o bien, la generación de riesgos laborales desconocidos como pueden ser el manejo de materiales no convencionales o nuevas técnicas de trabajo, exposición a condiciones ambientales desafiantes, etc. De manera que se ha de promover un desarrollo verdaderamente sostenible de los empleos verdes, contribuyendo a un entorno de trabajo más seguro y eficiente en el que se integre la sostenibilidad junto con la seguridad y salud en el trabajo[13]. Solo mediante una estrategia integral logrará una transición verde, sostenible y justa que beneficie tanto a la ciudadanía como a la población laboral. A este respecto, como se analizará, la LPRL debe actualizarse y adaptarse para cubrir las necesidades y desafíos únicos de los sectores como las energías renovables o la gestión de residuos y la economía circular, entre otros, con estándares de seguridad y salud ciertos, claros y específicos[14].

III. LA DESCONEXIÓN DE LAS CUESTIONES DE SALUD PÚBLICA Y SALUD AMBIENTAL EN EL TRABAJO: LOS PASIVOS AMBIENTALES

Uno de los desafíos más importantes que se deberán de abordar a nivel mundial en los próximos años es el cambio climático. De hecho, la prevención de riesgos laborales y el

[13] Álvarez, Cuesta, H., "Transición energética y políticas de empleo verde: el caso de la minería del carbón en el noroeste de España", *Labos,* Vol. 3, núm. 3, 2022, pág. 174.
[14] Igartua Miró, M. T., "Prevención de riesgos laborales y cambio climático"..., op. cit., pág. 57

medioambiente está íntimamente vinculados[15]. Evidentemente, el cambio climático produce nuevos factores de riesgo y, en consecuencia, una diferente acción preventiva, con renovada información y formación a las personas trabajadoras[16]. En este sentido, la trascendencia constitucional de los poderes públicos en el ámbito del trabajo no solo se circunscribe a la seguridad y salud en el trabajo [art. 40.2 Constitución Española (en lo sucesivo, CE)], sino al derecho a disfrutar de un medioambiente adecuado (art. 45 CE), también em el trabajo. Precisamente, se encomiendan a los poderes públicos la regulación de políticas que garanticen la seguridad y salud en el trabajo, conformándose como uno de los principios rectores de la política social y económica. A este respecto, el art. 45 CE reconoce un derecho al medioambiente adecuado para el desarrollo de la persona, siendo un derecho definido como tal en la Constitución, y que consideramos que vincula al legislador y al resto de poderes públicos, pues al mismo tiempo, se establece el deber de conservar el medioambiente[17]. Es más, ambos preceptos han reconocido su vinculación con otros derechos humanos, siendo relevante para este trabajo su vínculo con el derecho a la integridad física y moral (art.15 CE), lo que ha llevado a la armonización con la legislación de ámbito supranacional. Por su parte, es importante destacar que, el derecho a un entorno seguro y saludable es reconocido como un derecho social fundamental humano según la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, en su versión enmendada en 2022. Por lo tanto, constituye la fuerte conexión entre la calidad de ambiente externo y la calidad de ambiente interno al trabajo, lo que conlleva a una prioridad actual de las políticas de seguridad y salud laboral y del medioambiente.

En relación con lo anterior, el art. 32 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, general de salud pública, dispone que el propósito de la salud laboral es alcanzar el máximo nivel de bienestar físico, mental y social en relación con las características y riesgos derivados del entorno laboral, del ambiente laboral y la influencia de este en su entorno[18], encajando directamente con la tutela preventiva ante riesgos (ambientales y profesionales) aplicando todo el entramado normativo preventivo.

---

[15] Monereo Pérez, J.L. y Rivas Vallejo, P., *Prevención de riesgos laborales y medio ambiente,* Comares, Granada, 2010, pág. 34.

[16] Molina Navarrete, C., "Pacto Verde Europeo y garantías de renta agraria: la transición hídrica justa como condición de una nueva política agraria común sostenible", *Lex Social, Revista De Derechos Sociales,* vol. 14, núm. 2, 2024, pág. 23.

[17] Para un estudio pormenorizado sobre esta cuestión véase Miñarro Yanini, M., "Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo", *Lex Social, Revista De Derechos Sociales,* vol. 14, núm. 2, 2024, págs. 10 y ss.

[18] Igartua Miró, M. T., "Prevención de riesgos laborales y cambio climático"..., op. cit., p pág. 57.

En este marco de reflexión, se contempla que todas las personas tienen el derecho a disfrutar de un medioambiente adecuado para su desarrollo y bienestar. Por ello, se han de tener en cuenta tanto las condiciones internas del trabajo (las tareas realizadas por el individuo, la organización del trabajo, condiciones laborales, etc.) como las condiciones del entorno extralaboral que pueden afectar a la seguridad, salud y bienestar de la población trabajadora (degradación con el cambio climático, la contaminación, entre otras cuestiones). De ahí que se requiera una transición ecológica y sostenible basada en la salud con carácter general, más aún cuando, el plano medioambiental no es solo un problema económico, sino que está suscitando una preocupación por la escasa atención prestada a los riesgos laborales y sus consecuencias directamente relacionadas con el ámbito del trabajo y la salud laboral. Por el contrario, las consideraciones doctrinales son muy variadas y dispares en esta materia. Asimismo, se constata en la actualidad una desconexión jurídica e institucional entre los Derechos reguladores de la salud en el trabajo y de la salud ambiental, donde se ha de instaurar un sistema de gestión integrada de la prevención de riesgos laborales, en su dimensión interna y externa[19].

En cualquier caso, los riesgos laborales provenientes del cambio climático y que afectan a la salud de las personas trabajadoras también lo es para la ciudadanía, y viceversa. Por consiguiente, las medidas preventivas adoptadas al respecto en el ámbito productivo tienen como consecuencia un medioambiente menos perjudicado, tóxico o contaminante para la población, así como el principio preventivo de eliminación del riesgo conllevará implicaciones positivas para el medioambiente y la ciudadanía. De hecho, esta integración de la salud pública y la salud laboral se encuentra ya en decisiones judiciales desde hace décadas, siendo de gran relevancia la STS, 1ª, de 15 de marzo (rec. 1235/2018) acerca de la indemnización de daños por amianto o asbestos a favor de los familiares de las personas trabajadoras de una empresa que utilizaba amianto y de perjudicados que residían en las proximidades de la fábrica. En este caso, se analiza cómo a pesar de que la empresa era conocedora de que su actividad industrial era anormalmente peligrosa y, por tanto, estaba obligada a extremar las precauciones y a adoptar medidas eficientes preventivas con la finalidad de evitar o disminuir los riesgos y garantizar la indemnidad de las personas, no se observa dicho deber, incluso se incrementó el riesgo en la gestión, no solo con en el ámbito laboral para la población trabajadora, sino también en la contaminación ambiental. Esto es, a través de los familiares de las personas trabajadoras de la empresa ("pasivos domésticos")

[19] Monereo Pérez, J.L., "Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental", en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2009, pág. 481.

en relación con la población de trabajadores que retornaban a sus respectivos domicilios con las ropas de trabajo contaminadas y por las personas que vivían en las proximidades de la fábrica a consecuencia de las emanaciones y residuos procedentes de la misma ("pasivos ambientales" o "víctimas ambientales"). La sentencia analiza cómo la empresa incurrió no solo en el incumplimiento de la normativa laboral de prevención de riesgos, también en responsabilidad extracontractual por el riesgo de manipular el asbestos o amianto y al no extremar las precauciones exigidas según el art. 1908.2 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Precisamente, la Ley 21/2022, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto, desarrolla dicha conexión entre salud pública y salud laboral, siendo ámbito personal de aplicación aquella población que han estado expuestas al amianto por razón de su actividad laboral y las que han sido contactos por cuestiones domésticas, familiares o ambientales. Por tanto, siendo clara la necesidad de integrar el ámbito laboral (LPRL) y el ámbito ambiental[20]. Este reconocimiento ya se hacía alusión en la STC 102/1995 acerca de las responsabilidades empresariales por daños a la salud de la persona trabajadora, pues el concepto de medioambiente (art. 45 CE) es muy amplio, en el que no solo incluye elementos naturales, sino también otros artificiales[21].

En definitiva, se ha establecer una transición sostenible en su plenitud, esto es, hacia un nuevo modelo de producción que respete los principios de seguridad y salud en el trabajo (art. 40.2 CE), también para la ciudadanía (art. 45 CE). De modo que, a partir de la gestión íntegra medioambiental en las empresas no solo se beneficia las personas trabajadoras, también, la población ciudadana acerca de la lucha contra el cambio climático y directamente vinculado al Pacto Verde Europeo.

---

[20] Esta conexión entre el ambiente general o externo y el ambiente interno al trabajo se observa en la Directiva (UE) 2023/2668 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de noviembre de 2023, por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo.

[21] La STC 102/1995 señaló que el medioambiente que alude el art. 45 CE "*es el conjunto de circunstancias físicas, culturales, económicas y sociales que rodean a las personas ofreciéndoles un conjunto de posibilidades para hacer su vida. Las personas aceptan o rechazan esas posibilidades, las utilizan mal o bien, en virtud de la libertad humana. El medio no determina a los seres humanos, pero los condiciona. Se afirma por ello, que el hombre no tiene medio sino mundo, a diferencia del animal. No obstante, en la Constitución y en otros textos el medio, el ambiente o el medio ambiente es, en pocas palabras, el entorno vital del hombre en un régimen de armonía, que aúna lo útil y lo grato. En una descomposición factorial analítica comprende una serie de elementos o agentes geológicos, climáticos, químicos, biológicos y sociales que rodean a los seres vivos y actúan sobre ellos para bien o para mal, condicionando su existencia, su identidad, su desarrollo y más de una vez su extinción, desaparición o consunción".* Para un estudio en profundidad véase Miñarro Yanini, M., "Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo", *Lex Social, Revista De Derechos Sociales,* vol. 14, núm. 2, 2024, pág. 10.

IV. LAS OBLIGACIONES LABORALES FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

1. La escasez de previsiones normativas preventivas acerca de la vinculación entre las condiciones laborales y las condiciones climáticas

Resulta evidente que, hasta hace poco el medio ambiente quedaba a merced de los procesos productivos y de desarrollo económico, sin embargo, la organización empresarial constituye hoy uno de los artífices principales en materia medioambiental, también, desde el punto de vista de las relaciones laborales teniendo un doble papel: por un lado, la defensa y conservación del medioambiente, de otro, la protección de la salud laboral[22]. A nivel laboral, como estudiábamos, el entorno de trabajo está conformado por el ambiente de trabajo y por el entorno o el medioambiente general e interrelacionada con el clima desde el punto de vista causal y funcional, pues la organización empresarial genera riesgos para los ciudadanos en general y para la población trabajadora en especial[23], además de ser garante de una gestión preventiva e integral del impacto de los factores climatológicos ligados con la prestación de servicios y al entorno de trabajo.

A partir de lo anterior, se constituye el derecho a disfrutar de un medioambiente adecuado para el desarrollo y bienestar de la persona[24], no teniendo solo cabida en la salud pública, es decir, en la vida personal, sino, además en la profesional. Todo ello, ha llevado a desarrollar un proceso de transición hacia una economía más sostenible y verde. Igualmente, tiene un significado propio en la salud laboral, siendo ya suficientemente conocida la vinculación del medioambiente y la seguridad y salud en el trabajo, pues los riesgos laborales presentes en el medio de trabajo pueden tener una relación directa e indirecta con aspectos climatológicos o medioambientales[25].

---

[22] Fernández Avilés, J. A. y Durán Bernardino, M., "Gestión de la empresa y gestión de los riesgos", en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L. y Rivas Vallejo, P. Dirs) *La prevención de riesgos medioambientales en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Comares, Granada, 2011, pág. 45.

[23] La propia Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, dispone mediante un considerando que "*incumbe a los Estados miembros promover la mejora, en su territorio, de la seguridad y de la salud de los trabajadores; que la adopción de medidas relativas a la seguridad y a la salud de los trabajadores en el trabajo contribuye en casos determinados a preservar la salud y, eventualmente, la seguridad de las personas que viven en su hogar*".

[24] Delgado Piqueras, F., "Régimen jurídico del Derecho Constitucional al medio ambiente", Revista Española de Derecho Constitucional, núm. 38, 1993, pág. 54.

[25] Rivas Vallejo, P., "El cambio climático como factor modificador de la exposición a los riesgos del trabajo", en AA.VV. (Ortiz Castillo, F. Dir.) *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Laborum, Murcia, 2020, pág. 252.

Precisamente, no existe duda alguna de la existencia de obligaciones legales sobre factores climáticos que incidan en la realización del trabajo, donde la LPRL tiene como finalidad principal la prevención de todos los riesgos laborales y la promoción de la salud física y biopsicosocial de las personas trabajadoras, centrándose en el propio sistema productivo y en la organización del trabajo (la iluminación, la climatización, los contaminantes químicos y biológicos, los ruidos, los residuos, las radiaciones, etc.), por consiguiente, también de los riesgos derivados del cambio climático y que afectan a los lugares de trabajo.

En este sentido, a pesar de que consideramos que la regulación es un aspecto importante, impulsando el respeto y protección al medioambiente e integración de cuestiones sociales-laborales, no obstante, en el caso de la LPRL no se dispone de un reconocimiento explícito, pleno y de gestión íntegra en asuntos medioambientales, generando unas interpretaciones más flexibles y voluntarias, lo que hacen difícil que se incluyan decididamente en las organizaciones empresariales una protección eficaz preventiva mediante el desarrollo de políticas integral de adaptación al cambio climático y no solo en aras de lograr una eficacia y calidad de los procesos de producción mediante sistemas estandarizados a través de normas ISO, UNE y OSHAS[26].

En pura lógica, habría que afrontar normativamente una adaptación o modernización de la LPRL en búsqueda de la conexión entre el medioambiente, la lucha contra el cambio climático, así como con la seguridad y salud en el trabajo, pues aún la norma es ajena al medioambiente y al principio de sostenibilidad. Por ahora, la LPRL admite una prevención general de los riesgos laborales y la extensión de la obligación de seguridad a *"todos los aspectos relacionados con el trabajo",* a pesar de todo, no exige a la empresa la adopción de medidas específicas para incluir nuevos escenarios y riesgos ligados al cambio climático u otros riesgos emergentes derivados de la transición verde y/o sostenible, lo que ha llevado a la ausencia generalizada de atención práctica desde el ámbito empresarial. Consecuentemente, consideramos que existe la necesidad de implementar mejoras en la regulación de la prevención de riesgos laborales con el fin de crear certeza sobre contenido medioambiental en las relaciones laborales, por tanto, tendría que ser afrontados a nivel legislativo a través de medidas más incisivas, garantizando su eficaz cumplimiento.

---

[26] González Cobaleda, E., "La conexión entre los riesgos profesionales y los riesgos derivados del cambio climático: una relación compleja obligada a entenderse en el ámbito de la empresa", en AA.VV. (Miñarro Yanini, Dir.), *Cambio climático y Derecho Social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA editorial, Jaén, 2021.

2. El carácter general de la acción preventiva

Como se ha apuntado, aunque todavía son escasas las precisiones preventivas, en cualquier caso, su omisión no deriva a una ausencia de responsabilidad sobre esta cuestión, pues la prevención de los riesgos laborales, al igual que sucede con cualquier grupo de factores de riesgo o riesgos, tiene como fin último eliminar, suprimir o evitar que se establezcan una serie de situaciones o incidencias que puedan generar cualquier problema sobre la salud y bienestar de la persona trabajadora [art. 15.1 a) LPRL], también de aquellas condiciones derivadas de los agentes medioambientales en el lugar de trabajo.

Las organizaciones empresariales están obligadas a la prevención de los riesgos laborales, también los ocasionados por agentes o factores medioambientales. Por tanto, también, se debe de conocer y ser conscientes de los orígenes que causan esos riesgos relacionados con el cambio climático [art. 15.1 c) LPRL], a partir del derecho de la persona trabajadora a una protección «eficaz» con la finalidad de garantizar, en primer lugar, su integridad física y psíquica de la persona (art. 15 CE)[27], además, de la seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo como un deber abierto y general (art. 14.2 LPRL). De modo que, se deberá de adoptar de cuantas medidas preventivas sean necesarias, lo que indica con toda claridad la naturaleza contractual de tal obligación empresarial [art. 4.2 apartado d) del ET].

En efecto, el art. 4.2 LPRL entiende el riego laboral de manera extensa como la mera «la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo», identificando el riesgo de forma amplia e integrada de cualquier riesgo derivado del trabajo. De hecho, no se limita a las características propias del trabajo en sí mismo, sino que también se incluye el carácter organizativo, ambiental e interactivo referente a cualquier riesgo relevante que integra el conjunto de la empresa. En este escenario es importante la prevención de riesgos laborales ante riesgos que conllevan el propio cambio climático (por la intensidad y duración del calor o el frío extremo, la lluvia, el viento, la nieve y la radiación ultravioleta, etc.) y por su relación con el aumento de patologías que pueden sufrir la población trabajadora (respiratorias agudas y crónicas, dermatitis, fotoalergia, fototoxicidad, cáncer de la piel, golpes de calor, patologías y enfermedades derivadas de vectores, patologías y enfermedades mentales, etc.).

No plantea excesivas dudas de que, ante los riesgos medioambientales que se constatan en el lugar de trabajo, se han de aplicar todas las normas generales y principios básicos

[27] Miñarro Yanini, M., "Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo"..., op. cit., pág. 13.

referidos a la gestión íntegra de los riesgos laborales (art. 15 LPRL) y en cumplimiento a la obligación de prevención (art. 14 LPRL). Por consiguiente, deberán de estar sometidos a la obligación de identificación y eliminación de los riesgos, así como la evaluación de los que no han podido ser evitados, aplicando las medidas preventivas oportunas mediante una acción planificada para la prevención de dichos riesgos (art. 16 LPRL), haciendo efectivo el principio de adaptación del trabajo a la persona (art. 36 ET y arts. 15 y 25 LPRL)[28].

Es cierto que, en este ámbito, uno de los desafíos a los que nos enfrentamos en el entorno de trabajo es el desconocimiento y la falta de registro adecuado entre las consecuencias en la salud de la población trabajadora de los riesgos derivados del ámbito medioambiental. De hecho, las estadísticas de accidentes de trabajo apenas recogen datos de daños producidos por el cambio climático a pesar de que las personas trabajadoras que desempeñan su trabajo en exteriores resultan directamente expuestas al cambio climático. Sin embargo, en este orden de ideas no podemos obviar la importancia de la prevención cuando existe una consolidada evidencia científica sobre colectivos de personas trabajadoras que necesitan mayor protección ante dichos riesgos por los propios puestos de trabajo o por su sensibilidad y vulnerabilidad[29] (en función de cada individuo y de sus características personales como puede ser la edad, género, morfología, personas con enfermedades, por la ingesta de determinados medicamentos, etc.). De modo que estas personas trabajadoras tienen una mayor probabilidad de sufrir un daño o enfermedades relacionadas con el clima por su especial exposición, por ser especialmente sensibles y por sus propias condiciones de trabajo que hacen que sean más vulnerables. En efecto, la población trabajadora especialmente expuesta a los desafíos del clima son aquellas personas que al desempeñar su trabajo en exteriores o al aire libre, siendo principalmente las que presta servicios en la construcción, agricultura, ganadería, turismo, agentes de movilidad y tráfico, servicios de limpieza y jardinería, encargados de equipajes, etc. a través de condiciones de trabajo más extremas, peligrosas, penosas y tóxicas, para las cuales las inclemencias meteorológicas o ambientales tienen efectos directos sobre su salud.

Lo cierto es que para una eficaz prevención de riesgos derivados del cambio climático desde el ámbito de la empresa se deberá de adoptar medidas preventivas que reduzcan los riesgos en el origen, así como aquellas que prioricen las protecciones colectivas (medidas

---

[28] Igartua Miró, M.ª. T., "Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral", *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, vol. 14, núm. 2, 2024, pág. 23.

[29] Camós Victoria, I., "El cambio climático y los riesgos emergentes sobre la seguridad y salud de los trabajadores: Hacia una integración más efectiva de la dimensión medioambiental en el ámbito laboral y de la protección social", en AA.VV. (Ortiz Castillo, F. Dir.) *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Laborum, Murcia, vol. 2, 2020, pág. 474.

técnicas y organizativas), es decir, que protejan al conjunto de la población trabajadora ante estas inclemencias climatológicas, sobre las medidas preventivas individuales o por persona trabajadora. De hecho, se debe de llamar la atención acerca de la sensibilización, formación e información de la población trabajadora (art. 19 LPRL), así con una mayor atención desde la cualificación y capacitación de quienes se encargan de las tareas preventivas, pues se constata la ausencia de formación sobre los riesgos ligados al medioambiente de trabajo dentro de los contenidos mínimos del programa de formación para el desempeño de funciones de nivel básico (anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención -RSP-).

El cambio climático ha ido evolucionando a través de los años hacia una concepción más dinámica e intensa, en la que los fenómenos naturales han derivado a una mayor incidencia a través de catástrofes. Estas catástrofes naturales son sucesos graves, importantes y repentinos relacionados con las condiciones meteorológicas y que afectan de manera profunda a la salud pública, teniendo también un impacto en las relaciones laborales. Este fenómeno no es extraño a la naturaleza humana que, lamentablemente, sacudirán nuestras vidas con gran frecuencia y constatándose a través de grande nevadas, terremotos, aludes, incendios, inundaciones y otros desastres provenientes del más visibles de la vida ciudadana y de la actividad laboral es la intensificación de los fenómenos meteorológicos adversos vividos en los últimos años (Filomena, Dana, terremotos en Granada, etc.). Es un fenómeno que, en una zona poblada, puede causar riesgos, peligros, lesiones y muertes, así como grandes daños materiales.

Al hilo de estas consideraciones, por la naturaleza de estos riesgos climáticos se pueden requerir actuaciones contundentes por parte de la organización empresarial hasta el abandono del puesto de trabajo o interrupción de su actividad por parte de la persona trabajadora [art. 21.1 b) LPRL] o a través de la representación de las personas trabajadoras (art. art. 21.3 LPRL) en caso de riesgo grave e inminente (art. 4.4 LPRL). Todo ello por probabilidad a corto plazo e inmediata de resultar un riesgo que puede suponer un daño grave para la salud de la población trabajadora, con independencia que el riesgo provenga o no del ámbito laboral. A este efecto, la empleadora debe informar lo antes posible de tal peligro y adoptando las medidas necesarias en materia de protección, sin la posibilidad de reanudar la actividad "mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente".

A este respecto, el art. 21.2 LPRL es claro al culminar que la existencia de un riesgo grave e inminente queda al margen de su origen, pues la finalidad principal es salvaguardar la seguridad y salud de las personas trabajadoras durante la ejecución del trabajo o la prestación

de servicios, con independencia de que provenga del ámbito externo (p.ej. desastre natural) al estar afectado directamente el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la población trabajadora (art. 15 CE): *"el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud".* De manera que no se podrá sancionar de manera alguna a las personas trabajadoras o a sus representantes derivados de tales decisiones, "a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave", así como en base a argumentos débiles o subjetivos por parte de las personas trabajadoras. Así, se deberá de ponderar las circunstancias de cada caso concreto para el ejercicio de este derecho, tal y como la jurisprudencia ha interpretado en diferentes ocasiones[30].

En otro orden de cuestiones, el art. 14.2 LPRL demanda una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

En último lugar, dada el avance hacia sectores verdes y la constatación de nuevos peligros asociados a ellos, convendría actualizar cuáles son aquellas actividades altamente peligrosas, incluyendo las nuevas actividades vinculadas con la transición ecológica y/o sostenibles, por lo tanto, la actualización del anexo I del RSP. Esto llevaría a proporcionar unos criterios y recomendaciones que pueden facilitar a la parte empresarial y a las personas responsables de prevención a acciones y una formación adecuada basados en conocimientos científicos sobre dichas actividades más verdes, la economía circular, la conservación de la biodiversidad, etc.

En definitiva, la obligación de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras con todas aquellas cuestiones que están relacionados con el trabajo implica acciones más allá

---

[30] En este sentido, un supuesto relevante respecto al riesgo climatológico en relación al trabajo, aunque ya lejana pero sí ilustrativa, nos lo encontramos con la STS, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 12 de junio de 2009 (rec. núm. 10/2007). En ella se entiende que la ausencia de una trabajadora a su puesto de trabajo por el mal estado de las carreteras debido a una gran nevada no puede causar la aplicación del poder disciplinario, ni tampoco del descuento de haberes. Para ello, se pondera el hecho de que la interesada tuviera una autorización de residencia fuera del municipio donde se encontraba el centro de trabajo, así como que el día de su ausencia el riesgo existente en la carretera era superior al normalmente exigible de ordinario y no teniendo por qué ser asumido por la trabajadora. Esto hecho fueron probados mediante la aportación de una certificación de la Guardia Civil en la que se hacía constar la existencia de nieve y placas de hielo, recomendando aplazar el viaje, salvo caso de estricta necesidad aun cuando no existía ningún tramo interrumpido, cortado o prohibido. Por el contrario, STSJ de Castilla y León, 644/2007, de 2 octubre al realizar la ponderación del derecho, dictó la desobediencia de un trabajador que era repartidor por la ausencia a su puesto de en un día de nevada. Para ello, se tuvo en cuenta que otras personas trabajadoras de la empresa sí habían realizado su ruta "sin incidencia destacable", además de "haber efectuado la que debió realizar el actor otras personas que pudieron llevarla a cabo con algo de retraso, pero sin ningún otro contratiempo, de lo que se desprende que la orden de la empresa era legítima y que el actor la desobedeció sin causa justificada".

del lugar físico concreto de la prestación, en el que se incluyan nuevos escenarios y riesgos, entre los que se incluyen aquellos derivados del cambio climático, pues afectan a la realización del trabajo, repercutiendo, modificando o incrementando los riesgos laborales. Es fundamental activar el entramado normativo comenzando con la evaluación de aquellos factores de riesgo relacionados con las condiciones climáticas y que pueden afectar al lugar de trabajo. Asimismo, se deberán de adoptar diferentes medidas preventivas teniendo en cuenta las especificidades del propio entorno de trabajo, población laboral y organización empresarial que minimicen el riesgo de sufrir daños para la salud.

3. El lento avance sobre las condiciones meteorológicas

A la luz de las consecuencias que en las últimas décadas se están constatando en atención a las condiciones climáticas de España, la actividad productiva en atención a los nuevos datos climatológicos no puede estar ajena. El "Plan Nacional de adaptación al cambio climático" (PNACC) (2021-2030) sitúa a España como uno de los países más afectados por los efectos del cambio climático, lo que ha llevado a un aumento de la frecuencia, la intensidad y los picos de las olas de calor y frío, radiaciones ultravioletas, inundaciones, sequías, plagas, etc., donde todos estos factores también se han visto trasladados al entorno de trabajo, pudiendo estar más expuesta la población laboral a sufrir daños sobre su salud por el propio trabajo y medioambiente. A este respecto, los factores de riesgo medioambientales son un aspecto más que se han de tener presentes en la prevención de riesgos laborales como aquello que integra el propio trabajo. De hecho, a pesar la necesaria y urgente reforma de la LPRL, se han ido aprobando normas que intentan avanzar sobre la prevención de riesgos ambientales en los lugares de trabajo, si bien, sin ánimo de exhaustividad, podemos observar que deberían ser más concretas.

En efecto, entre otras, nos referimos al 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 (RDL 4/2023). Este RDL 4/2023 reforma la regulación sobre las inclemencias climáticas en los lugares de trabajo al aire libre y locales de trabajo que no pudieran quedar cerrados y que se disponía en el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

De forma más específica, destaca la preocupación por los fenómenos meteorológicos adversos aludiendo genéricamente en su redacción a los mismo, no obstante, los riesgos derivados del calor constituyen su objeto central, todo ello, cuando se desarrollen trabajos al aire libre, y también cuando por la actividad desarrollada, los lugares de trabajo no puedan quedar cerrados. Asimismo, a partir de la evaluación de riesgos laborales contemplada en el art. 16 LPRL y en los arts. 2,3,5 y 8 RSP sin más modificación formal, se adoptarán las medidas preventivas teniendo presente las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora, habida cuenta determinadas variables como la edad, la obesidad, el género o la medicación que tome influyen en el estrés térmico padecido[31].

En el mismo sentido, y en conexión con el art. 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo; cuando las medidas adoptadas para garantizar la protección sean insuficientes señala que habrá de incluirse 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.

En última instancia, el RDL 4/2023, dispone que, en el supuesto de la emisión por parte de la Agencia Estatal de Meteorología, o autonómicas, en su caso, de un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, la norma prevé que, si las medidas preventivas anteriores no garantizan la protección de las personas trabajadoras por la situación de riesgo perfectamente objetivada, la norma exige un cambio de condiciones, que puede suponer la reducción o modificación de horas de trabajo o incluso la paralización de la actividad por fenómenos adversos climatológicos.

Con todo, estos preceptos no especifican medidas preventivas a aplicar y habrá de ser, bien el convenio colectivo de aplicación, o bien la planificación preventiva a aplicar en la organización productiva la que las concrete en atención al sector, características de la actividad y organización del trabajo en la empresa, pues es importante señalar que algunas de estas medidas pueden introducir nuevos peligros o riesgos laborales.

Es cierto que el camino emprendido opta por concretar aspectos del marco normativo vigente, en cualquier caso, consideramos que sería conveniente previsiones expresas y medidas más incisivas en la propia LPRL, aportando certezas a las empresas.

---

[31] Álvarez Cuesta, H. y Feigl-Berger, A., *Negociación colectiva verde: presente y futuro...,* op. cit., pág. 55.

V. LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

La consideración de la transición ecológica, verde y sostenible debe de llevar a que el diálogo social forme parte integrante del marco institucional para la formulación y la aplicación de políticas en todos los niveles. Es más, la negociación colectiva puede desarrollar un importante papel no sólo como instrumento de protección ambiental, también debe ampliar su alcance a cuestiones más amplias sobre el impacto en el empleo, así como a los impactos en la seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, se ha comenzado, tímidamente, la incorporación de la participación de las personas trabajadoras en la protección del medioambiente. En efecto, el art. 64.2.b) ET reconoce que *"el comité de empresa tendrá derecho a ser informado 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, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción".* De manera que se contempla el derecho de los representantes unitarios a ser informados sobre las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, ahora bien, solo se reconoce el derecho de información en manos de la empresa, siendo la misma la que determina si la repercusión es directa o no y sin que señale el momento de comunicación de la información. Esto conlleva a que no podamos obviar las reticencias empresariales y prácticas firmemente implantadas en las organizaciones empresariales, quedando esta facultad reducida a un simple trámite burocrático, pudiendo quedar vacío este derecho a la información.

Igualmente, podemos destacar el art. 64.7.c) ET el cual dispone que el comité de empresa tendrá 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".* Sin embargo, solo podrá participar la representación de las personas trabajadoras si se ha establecido por convenio colectivo, por lo tanto, únicamente si la autonomía colectiva le confiere dicha potestad.

Por su parte, los arts. 36 y 39 LPRL en la remisión que realizan al art. 33.1 a) LPRL conceden a los delegados de prevención y al Comité de Seguridad y Salud un derecho de información paralelo al examinado, en tanto que se ha de facilitar dicha información por parte de la empresa en lo que pudiese afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras

derivado del impacto medioambiental en el trabajo[32]. Consecuentemente, todos estos preceptos tienen un alcance limitado y escasamente ajustado a la magnitud del problema tratado[33].

En cuanto a las cláusulas sobre negociación colectiva constituyen otra importante fuente normativa en materia medioambiental, pues no cabe duda alguna que los contenidos medioambientales encajan perfectamente en el art.85.1 ET[34]. A este respecto, se ha avanzado sobre la necesidad de especificar acciones empresariales específicas y negociadas respecto de la movilidad sostenible para aquellas empresas, públicas y privadas mediante la aprobación y desarrollo de los planes de movilidad sostenible al trabajo. Si bien es cierto que solo afectarán a aquellas empresas que cuente entre sus plantillas con más de 500 personas trabajadoras o 250 por turno. Esta propuesta nace del anteproyecto de Ley de Movilidad Sostenible, con el fin de que dichos planes de movilidad sostenible sean negociados con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, con una comisión integrada por los sindicatos más representativos. Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán medidas concretas de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de cero emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa o el teletrabajo en los casos en los que sea posible. También se incluirán medidas relativas a la seguridad y la prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo. Y que constituye un nuevo ámbito para el desarrollo de la negociación colectiva mediante el art. 85.1 ET.

De hecho, cada vez son más los convenios colectivos que incluyen cláusulas con contenidos medioambientales[35], si bien, continúan siendo aún muy escasos aquellos que desarrollan el tratamiento del cambio climático con aspectos de seguridad y salud en el trabajo, esto es, de la conexión entre la salud pública y la salud laboral. Con carácter general, estas cláusulas son de carácter declaratorio, también de remisión al marco normativo, por consiguiente, aún quedan muchas dificultades por superar. Recordemos que el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, arroja también un balance pobre en este terreno, sin vincular las transiciones tecnológica, digital y ecológica (capítulo XVI) con la seguridad y salud en el trabajo (capítulo VIII). Es cierto que debe destacarse el efecto impulsor de

---

[32] Álvarez Cuesta, H. y Feigl-Berger, A., *Negociación colectiva verde: presente y futuro..., op. cit.,* pág. 64.
[33] Igartua Miró, M.ª. T., "Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral"..., op. cit., pág. 29.
[34] Miñarro Yanini, M., "Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo"..., op. cit., pág. 21.
[35] Para un estudio en profundidad véase Álvarez Cuesta, H. y Feigl-Berger, A., *Negociación colectiva verde: presente y futuro,* UGT, 2023.

recientes normas, como son el RDL 4/2023, o bien, como se pretende mediante el Proyecto de Ley de movilidad sostenible, esto es, potenciando la negociación colectiva en materia medioambiental y la prevención de riesgos laborales.

VI. CONCLUSIONES

La sostenibilidad y la transición ecológica se han convertido en una prioridad en el contexto actual global, impulsada por la necesidad de enfrentar el cambio climático y promover un desarrollo sostenible, requiriendo una transformación profunda en múltiples dimensiones, también en los entornos laborales. El camino hacia un desarrollo sostenible y ecológico no solo contribuye a la reducción del impacto medioambiental, ofreciendo numerosas oportunidades como generador de empleos, también en el rediseño de puestos de trabajo. Ahora bien, es fundamental que la transición ecológica no se traduzca en la precarización del trabajo, de hecho, las medidas hacia la transición ecológica deben considerar y abordar las desigualdades sociales para evitar que ciertos grupos o colectivos de personas sean desproporcionadamente afectadas, con el fin de que dicha transición sea justa y equitativa.

Al mismo tiempo, pueden mejorar condiciones de trabajo peligrosas o perjudiciales, disminuyendo la exposición a sustancias nocivas a través del uso de materiales menos tóxicos y procesos más limpios, el impulso de sectores sostenibles, entre otras acciones. De ahí que, la interrelación entre la prevención de riesgos laborales y la transición ecológica presenta múltiples sinergias, donde la implementación de prácticas sostenibles no solo contribuye a la reducción de las consecuencias del cambio climático, sino que también mejora la salud y seguridad de la población trabajadora. En este contexto, debemos de destacar la importancia de propiciar lugares de trabajo seguros, saludables y responsables con el medioambiente, sin embargo, varios son los desafíos que enfrenta los efectos del cambio climático y la prevención de riesgos laborales.

Por un lado, desafíos normativos significativos, necesitando un marco normativo flexible que permita la reconfiguración a los constantes cambios digitales, tecnológicos y medioambientales, adaptándose a los nuevos escenarios, aunque con la imperiosa necesidad de la redefinición de algunos conceptos incluidos en la normativa preventiva, incluyendo aspectos ligados a la transición ecológica y social, así como la conexión entre el ambiente interno y el externo de trabajo, por consecuencia, garantizando, al mismo tiempo, la prevención y protección de las personas trabajadores.

De otro lado, la resistencia al cambio, la falta de formación y sensibilización, y la necesidad de inversión en procesos más verdes, limpios y prácticas sostenibles que, en muchos casos, pueden requerir una reestructuración significativa en las organizaciones empresariales. En cualquier caso, se ha de tener especial atención para reforzar la cultura de la prevención, intensificando el cumplimiento de las normas preventivas, así como fomentando una cultura organizacional que valore la protección del medioambiente junto con la seguridad y salud de las personas trabajadoras, creando un entorno propicio para el cambio positivo hacia una transición ecológica socialmente justa y equitativa para la población trabajadora.

En este sentido, en el plano normativo, se requiere una adaptación profunda de la LPRL abordando las carencias en la integración de las principales políticas, planes y estrategias de ámbito nacional sobre cambio climático con la seguridad y salud en el trabajo, así como la desconexión de las cuestiones de salud pública y salud ambiental con la prevención de riesgos laborales. No obstante, la escasez de previsiones normativas no conlleva, en la actualidad, a la inexistencia de obligaciones legales, pues la empresa deberá de adoptar las medidas preventivas necesarias y adecuadas para evitar las consecuencias, directas e indirectas, que el cambio climático ejerce sobre los lugares de trabajo. Por tanto, hay que identificar y evaluar, con antelación, los riesgos laborales previsibles y derivados del mencionado cambio climático en el seno de las empresas, incluyendo en la planificación preventiva la influencia de factores climáticos y ambientales (interno-externo) en los lugares de trabajo, gestionando medidas preventivas que derivan de las condiciones de trabajo. Si bien es cierto que, como analizábamos, no se establece una previsión legal específica e integral entre el cambio climático y la seguridad y salud en el trabajo.

A este respecto, la participación de todos los agentes sociales es crucial para asegurar una transición ecológica, sostenible, segura y saludable. A medida que el mundo avanza hacia un futuro más verde, es esencial reforzar la negociación colectiva con el fin de que no solo promuevan la sostenibilidad, sino que también se protejan los derechos de las personas trabajadoras, siendo una de las cuestiones que tiene un papel central desde la perspectiva jurídico-laboral. De hecho, aunque aún son escasas las cláusulas que tratan el cambio climático junto con aspectos de seguridad y salud en el trabajo en los convenios colectivos, cada vez están más presentes, logrando una transición ecológica a empleos verdes, sostenibles, seguros y saludables.

En definitiva, es conveniente recordar que el desfase normativo no es un desafío del futuro, sino que debe de ser una labor del presente, donde las acciones deberían estar

ejecutándose en la actualidad y a razón de la situación de emergencia climática en la que nos encontramos.

VII. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Álvarez Cuesta, H. y Feigl-Berger, A., *Negociación colectiva verde: presente y futuro,* UGT, 2023.

Álvarez Cuesta, H., "El empleo verde y la industria 4.0: hacia una transición justa", en AA.VV. (García Novoa, C. y Santiago Iglesias, D. Dir.) *4ª Revolución industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital*, Aranzadi, Navarra, 2018.

Álvarez, Cuesta, H., "Transición energética y políticas de empleo verde: el caso de la minería del carbón en el noroeste de España", *Labos,* vol. 3, núm. 3, 2022.

Álvarez, Cuesta, H., *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2016.

Camós Victoria, I., "El cambio climático y los riesgos emergentes sobre la seguridad y salud de los trabajadores: Hacia una integración más efectiva de la dimensión medioambiental en el ámbito laboral y de la protección social", en AA.VV. (Ortiz Castillo, F. Dir.) *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Laborum, Murcia, 2020.

Delgado Piqueras, F., "Régimen jurídico del Derecho Constitucional al medio ambiente", *Revista Española de Derecho Constitucional,* núm. 38, 1993.

Fernández Avilés, J. A. y Durán Bernardino, M., "Gestión de la empresa y gestión de los riesgos", en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L. y Rivas Vallejo, P. Dirs) *La prevención de riesgos medioambientales en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Comares, Granada, 2011.

González Cobaleda, E., "La conexión entre los riesgos profesionales y los riesgos derivados del cambio climático: una relación compleja obligada a entenderse en el ámbito de la empresa", en AA.VV. (Miñarro Yanini, Dir.), *Cambio climático y Derecho Social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA editorial, Jaén, 2021.

Igartua Miró, M. T., "Prevención de riesgos laborales y cambio climático", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 469, 2022.

Igartua Miró, M.ª. T., “Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, vol. 14, núm. 2, 2024.

Miñarro Yanini, M., “La sostenibilidad ambiental, nuevo elemento del trabajo decente: otro desafío de futuro inmediato para la jurisdicción social”, en AA.VV. (Guadalupe Hernández, H.; Segoviano Astaburuaga, M.L. y Molina Navarrete, C. Dirs.) *Retos de la jurisdicción social en los nuevos escenarios del trabajo: balance y perspectivas de futuro*, CEF, Madrid, 2023.

Miñarro Yanini, M., “Los empleos verdes y sus políticas de mercado de trabajo: un motor pendiente de arranque en la transición ecológica”, en AA.VV. *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2024.

Miñarro Yanini, M., “Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales,* vol. 14, núm. 2, 2024.

Molina Navarrete, C., “El impacto del cambio climático en la regulación temporal de empleo. El ERTE Freixenet por sequía ¿fuerza mayor o causa productiva?”, *Diario la Ley*, núm. 10502, 2024.

Molina Navarrete, C., “Pacto Verde Europeo y garantías de renta agraria: la transición hídrica justa como condición de una nueva política agraria común sostenible”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales,* vol. 14, núm. 2, 2024.

Monereo Pérez, J.L. y Rivas Vallejo, P., *Prevención de riesgos laborales y medio ambiente,* Comares, Granada, 2010.

Monereo Pérez, J.L., “Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2009.

OIT, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, Ginebra, 2019.

OIT, *Sostenibilidad medio ambiental con empleo. Perspectivas Sociales y de Empleo en el Mundo*, Ginebra, 2018.

Rivas Vallejo, P., “El cambio climático como factor modificador de la exposición a los riesgos del trabajo”, en AA.VV. (Ortiz Castillo, F. Dir.) *Accidentes de trabajo y*

enfermedades profesionales: Experiencias y desafíos de una protección social centenaria, Laborum, Murcia, 2020.

Capítulo 5

Nuevos paradigmas para la contratación laboral en el Metaverso[1]

JONATÁN CRUZ ÁNGELES

Profesor Contratado Doctor de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales

Universidad de Jaén

I. INTRODUCCIÓN

El Metaverso promete una transformación radical en la manera en que interactuamos, trabajamos y vivimos[2]. Este espacio virtual inmersivo y compartido, compuesto por una serie de entornos digitales tridimensionales, permite la interacción social y económica en un ámbito que trasciende las limitaciones físicas del mundo real. El Metaverso no sólo se concibe como una evolución de los mundos virtuales existentes, sino también como un nuevo paradigma que ofrece oportunidades sin precedentes para la innovación y el desarrollo[3].

En este contexto, la contratación laboral emerge como un tema de suma relevancia[4]. Las empresas y los trabajadores están comenzando a explorar y adoptar nuevas formas de empleo que van más allá de las convenciones tradicionales. Desde oficinas virtuales hasta roles que existen única y exclusivamente en el ámbito digital, el Metaverso está redefiniendo las dinámicas laborales y planteando toda una serie de cuestiones fundamentales sobre la naturaleza del trabajo, la jurisdicción aplicable y los derechos de los trabajadores[5].

Así las cosas, este capítulo se propone analizar los nuevos paradigmas de la contratación laboral en el Metaverso desde la óptica del Derecho Internacional Público y las Relaciones Internacionales. A través de un enfoque multidisciplinario, se abordarán las implicaciones

---

[1] El presente capítulo se encuentra enmarcado en el Instituto Universitario de Investigación sobre "*Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica*" (JUVUMA).

[2] Nogueira Guastavino, M., Mangan, D., "The metaverse matrix of labour law", *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 1, 2023, págs. 13-27.

[3] El término "Metaverso" hace referencia a un universo digital inmersivo y compartido, compuesto por múltiples espacios virtuales donde las personas pueden interactuar en un entorno tridimensional. Véase: Chayka, K., "We already live in Facebook's metaverse", *The New Yorker*, disponible en: https://www.newyorker.com/culture/infinite-scroll/we-already-live-in-facebooks-metaverse.

[4] Lutz, G., "Employment law challenges in the Metaverse", *Gleiss Lutz*, October 2022, disponible en: https://www.gleisslutz.com/en/Employment_law_challenges_metaverse.html?fbclid=IwAR1sjyibHWesegORvF9fsBTuHHc7UD9AA7h0E92lkPwKitO1SqdCSgYHfCc.

[5] Para un análisis de las dinámicas laborales emergentes en el Metaverso, ver: De Luca Tamajo, S., "Health and Safety in the Metaverse", *Ius Laboris*, May 2023, disponible en: https://iuslaboris.com/insights/health-and-safety-in-the-metaverse/.

jurídicas, éticas y socioeconómicas que surgen en este nuevo entorno. El objetivo es proporcionar un marco comprensivo que permita comprender las complejidades y oportunidades que el Metaverso ofrece en el ámbito laboral.

En primer lugar, se ofrecerá una definición y contexto del Metaverso, destacando sus características distintivas y su potencial disruptivo[6]. A continuación, se explorarán las diversas tipologías de empleo que están surgiendo en este entorno y las particularidades de los contratos laborales en entornos virtuales[7]. Posteriormente, se analizarán las implicaciones jurídicas de la contratación laboral en el Metaverso, incluyendo cuestiones de jurisdicción, derechos laborales y mecanismos de resolución de conflictos[8].

Este capítulo también abordará los aspectos éticos asociados con el trabajo en el Metaverso, tales como la privacidad y protección de datos, la equidad y no discriminación, y el impacto psicológico en los trabajadores[9].

Asimismo, se examinará la necesidad de generar dinámicas de cooperación global centradas en el estudio y creación de estándares internacionales para regular la contratación laboral en el Metaverso. Se explorará el rol de las Organizaciones Internacionales en este proceso y se ofrecerán conclusiones sobre el camino a seguir para asegurar un desarrollo equitativo y sostenible de este nuevo paradigma laboral[10].

Y es que, el Metaverso representa una frontera nueva y emocionante para la contratación laboral, ofreciendo tanto oportunidades como desafíos. Por lo que, a través de este análisis, se espera contribuir al entendimiento y la gestión efectiva de las dinámicas laborales en este

---

[6] Para un análisis más exhaustivo del concepto de Metaverso, véase: Zyda, M., ¡"Let's Rename Everything 'the Metaverse!'", *IEEE Computer Society*, vol. 55, núm. 3, 2022, págs. 124-129.

[7] La naturaleza de los contratos laborales en el Metaverso puede variar significativamente, incorporando elementos de flexibilidad y virtualidad que difieren de los contratos tradicionales. Véase: Biasi, M., Murgo, M., "The identification of the applicable labour law(s) in the virtual space of the Metaverse", *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 1, 2023, págs. 1-11.

[8] La jurisdicción y legislación aplicable en el Metaverso es un tema complejo debido a la naturaleza global y descentralizada de este entorno. Para una discusión detallada, véase: Cifrino, J. C., "No Virtual Property, Virtual Rights: Why Contract Law, Not Property Law, Must Be the Governing Paradigm in the Law of Virtual Worlds," *Boston College Law Review*, vol. 55, núm. 1, 2014, págs. 235-264.

[9] Los aspectos éticos relacionados con el trabajo en el Metaverso incluyen consideraciones sobre la privacidad, la discriminación y el bienestar psicológico de los trabajadores. Véase: Beioly, K., "Metaverse vs. Employment Law: The Reality of the Virtual Workplace", disponible en: https://www.ft.com/content/9463ed05-c847-425d-9051-482bd3a1e4b1.

[10] La gobernanza internacional del Metaverso es fundamental para establecer estándares globales que protejan a los trabajadores y promuevan prácticas laborales justas. Véase: Lundstedt, L., *Territoriality in Intellectual Property Law -Comparative Study of the Interpretation and Operation of the Territorial Principles in the Settlement of Transboundary Intellectual Property Infringement Disputes with respect to International Civil Jurisdiction, Applicable Law and Territorial Scope of Application of Substantive Intellectual Property Law in the European Union and the United States*, Stockholm University, Stockholm, 2016.

entorno virtual, asegurando que los beneficios del Metaverso puedan ser aprovechados de manera justa y equitativa por todos y todas.

II. EL METAVERSO: DEFINICIÓN Y CONTEXTO

La aparición del Metaverso ha generado un profundo interés tanto en el ámbito tecnológico como en el social, prometiendo una transformación significativa en la forma en que las personas interactúan, trabajan y viven. Definido como un entorno digital tridimensional y persistente, el Metaverso permite la interacción social y económica en un espacio virtual compartido, accesible a través de diversas tecnologías como la realidad virtual (RV) y la realidad aumentada (RA)[11].

El Metaverso se distingue por su capacidad para ofrecer experiencias inmersivas que van más allá de las capacidades de los mundos virtuales tradicionales. Su persistencia asegura que este entorno continúe existiendo y evolucionando incluso en ausencia de los usuarios, manteniendo una continuidad que refleja la dinámica del mundo real. Además, la interoperabilidad dentro del Metaverso facilita que los usuarios puedan mover sus avatares, bienes virtuales y servicios entre diferentes plataformas, promoviendo una economía digital integrada y expansiva[12].

Una de las características más atractivas del Metaverso es su capacidad de proporcionar experiencias altamente inmersivas. A través de tecnologías avanzadas, los usuarios experimentan un sentido de presencia y realidad aumentada que transforma su interacción con el entorno digital. Esta inmersión, junto con una economía virtual robusta impulsada por tecnologías como *blockchain* y criptomonedas, permite la creación, compra y venta de bienes y servicios digitales de manera segura y transparente[13].

---

[11] La realidad virtual sumerge completamente al usuario en un entorno generado por ordenador, aislándolo del mundo físico y permitiéndole interactuar con un espacio virtual tridimensional. Por otro lado, la realidad aumentada superpone elementos digitales sobre el entorno físico real, mejorando la percepción del usuario al integrar información adicional a lo que se ve en el mundo real, sin reemplazarlo. Finalmente, la realidad mixta combina aspectos de RV y RA, permitiendo la interacción entre objetos reales y virtuales en tiempo real, creando un entorno donde elementos físicos y digitales coexisten y pueden influir mutuamente. Véase: Barton, L., "What is Immersive Technology?", *Advrtas*, disponible en: https://advrtas.com/immersive-technology/.

[12] Para un estudio más detallado sobre el concepto y características del Metaverso, véase: Park, S. M., Kim, Y. G., "A Metaverse: Taxonomy, Components, Applications, and Open Challenges", *IEEE Access*, vol. 10, 2022, págs. 420-431.

[13] La economía virtual del Metaverso se ve fortalecida por tecnologías *blockchain* y criptomonedas, que aseguran transacciones seguras. Véase: Casale-Brunet, S., Mattavelli, M., Chiariglione, L., "Exploring blockchain-based metaverses: Data collection and valuation of virtual lands using machine learning techniques." *Digital Business*, vol. 3, 2023 (DOI: 10.1016/j.digbus.2023.100068).

El potencial disruptivo del Metaverso es evidente en varias áreas clave. En el ámbito del entretenimiento y el ocio, ofrece nuevas formas de interacción, desde conciertos virtuales hasta espacios para reuniones sociales y profesionales, proporcionando una interacción más rica y personalizada[14]. En la educación, las plataformas del Metaverso permiten experiencias de aprendizaje más interactivas e inmersivas, mejorando la formación técnica y profesional[15]. El comercio también se ve transformado, con tiendas virtuales y experiencias de compra inmersivas que redefinen el comercio minorista. En cuanto al trabajo y la colaboración, el Metaverso facilita la creación de oficinas virtuales donde los empleados pueden colaborar en tiempo real, eliminando las limitaciones geográficas del mundo físico[16].

Sin embargo, el desarrollo y adopción del Metaverso también enfrentan desafíos significativos. La privacidad y la seguridad de los datos personales son preocupaciones críticas, requiriendo políticas robustas de protección de datos para garantizar la seguridad de los usuarios. Además, es esencial asegurar la accesibilidad e inclusión para todos los individuos, independientemente de sus habilidades o recursos económicos, abordando la brecha digital para evitar la exclusión[17].

La regulación y gobernanza del Metaverso representan otra área compleja, debido a su naturaleza global y descentralizada. Es fundamental establecer marcos legales y normativos claros para gestionar sus diversas actividades y proteger los derechos de los usuarios[18]. Asimismo, el impacto psicológico y social del uso intensivo del Metaverso debe ser cuidadosamente monitoreado, investigando y mitigando posibles consecuencias negativas para el bienestar mental de los usuarios[19].

---

[14] El Metaverso permite una gran variedad de formas de interacción social y de entretenimiento, ofreciendo experiencias personalizadas. Véase: Frenkel, S., Browning, K., "The Metaverse's Dark Side: Here Come Harassment and Assaults", *The New York Times*, December 2021.

[15] Las plataformas educativas en el Metaverso mejoran la experiencia de aprendizaje mediante métodos interactivos e inmersivos. Véase: Delzell, E., "Virtual Reality in Medicine", *WebMD*, May 2021.

[16] El comercio minorista en el Metaverso incluye tiendas virtuales que ofrecen una experiencia de compra inmersiva y transformadora. Véase: Donini, A., Novella, M., "Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative", *Labour&Law Issues*, vol. 8, núm. 2, 2022, pág. 17.

[17] Es esencial asegurar la accesibilidad y evitar la exclusión en el Metaverso, abordando la brecha digital. En este sentido, véase: Employment Buddy, "The Metaverse: Employment law implications", September 2022.

[18] La gobernanza del Metaverso requiere de marcos legales claros debido a su naturaleza global y descentralizada. Véase: Huang, Y., Joy Li, Y., Cai, Z., "Security and Privacy in Metaverse: A Comprehensive Survey", *Big Data Mining and Analytics*, vol. 6, núm. 2, 2023, págs. 234-247.

[19] Es fundamental investigar y mitigar el impacto psicológico del uso intensivo del Metaverso para proteger la salud mental de los usuarios. Véase: Taylor, P., "Tech for Good: How the Metaverse is Stopping Discrimination in the Workplace", *Verge*, May 2023.

III. LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL METAVERSO

La contratación laboral en el Metaverso está redefiniendo las dinámicas tradicionales del empleo, introduciendo nuevas formas de trabajo que trascienden las convenciones establecidas en el mundo físico o analógico[20]. Este entorno virtual no sólo facilita la creación de nuevas oportunidades laborales, sino que también plantea desafíos únicos en términos de regulación y protección de los derechos laborales. A medida que las empresas y los trabajadores se adentran en este nuevo territorio, es esencial entender las tipologías de empleo que están surgiendo y las características de los contratos laborales virtuales.

1. Tipologías de empleo en el Metaverso

Los empleos en el Metaverso pueden clasificarse en varias categorías según su naturaleza y requisitos[21]. En primer lugar, tenemos los empleos creativos y de diseño, que incluyen a los diseñadores de entornos virtuales, artistas 3D y desarrolladores de juegos. Estos roles requieren habilidades técnicas y artísticas avanzadas, así como un profundo conocimiento de las herramientas de creación digital. Los diseñadores de entornos virtuales son responsables de crear los espacios donde los usuarios interactúan, desde edificios hasta paisajes complejos. Los artistas 3D aportan detalles visuales y texturizados, mientras que los desarrolladores de juegos diseñan mecánicas interactivas que enriquecen la experiencia del usuario.

Luego están los empleos de gestión y soporte, como los gestores de comunidades virtuales y los asistentes virtuales, que se encargan de mantener la cohesión y la funcionalidad de las comunidades y empresas en el Metaverso. Los gestores de comunidades virtuales actúan como moderadores y facilitadores, asegurando que las interacciones entre usuarios sean positivas y productivas[22]. Los asistentes virtuales, por su parte, proporcionan apoyo

---

[20] Patton Boggs, S., "Employment Law in the Metaverse", *Family Office Insights*, vol. 1, August 2022, disponible en: https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=b92ccb3d-8eb6-46b3-a7ef-8e57c45cab15&fbclid=IwAR0yzAx86XE-PbMO1BgFgo4FrTBmayiSn7lasIoLFCvS_8xPbg33Hpbcao.

[21] Sipka, P., "Pontential Challenges of Working in a Virtual Space", *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 1, 2023, págs. 53-65.

[22] Los gestores de comunidades virtuales en el Metaverso son fundamentales para asegurar interacciones positivas entre los usuarios. Véase: CNG Media, "Multiverse Labs launches world's first city in metaverse with government of Sharjah, UAE", *Caribbean News Global*, October 2022.

administrativo y logístico, gestionando tareas que van desde la programación de reuniones hasta la organización de eventos virtuales[23].

Además, existen empleos educativos y formativos, que abarcan desde profesores virtuales hasta entrenadores y capacitadores, que utilizan el Metaverso como una plataforma para impartir conocimiento y habilidades de manera inmersiva. Los profesores virtuales pueden ofrecer clases en entornos simulados que permiten a los estudiantes experimentar situaciones prácticas. Los entrenadores y capacitadores utilizan estas plataformas para desarrollar habilidades técnicas y profesionales, proporcionando una formación que es a la vez práctica y adaptada a las necesidades del entorno digital[24].

2. Características de los contratos laborales en entornos virtuales

La redacción de contratos laborales en el Metaverso debe adaptarse a las particularidades de este entorno digital, asegurando la protección de los derechos de los trabajadores y la claridad en las obligaciones de ambas partes. Estos contratos pueden ser tradicionales, adaptados a la modalidad a distancia y el contenido digital, o basarse en *smart contracts*, que son autoejecutables y escritos en código. Ambos enfoques presentan desafíos y oportunidades únicos que deben ser abordados con cuidado.

Para los contratos tradicionales adaptados al Metaverso, es crucial incluir cláusulas claras sobre la privacidad y la protección de datos[25]. Dada la naturaleza intrusiva de la recopilación de datos en entornos virtuales, estos contratos deben establecer explícitamente los límites sobre qué datos pueden ser recopilados, cómo serán utilizados y cómo se protegerá la privacidad del trabajador. A tal efecto, normativas como el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la Unión Europea proporcionan un marco robusto que puede ser adaptado para el Metaverso, asegurando la transparencia y el consentimiento explícito del trabajador en la recolección y uso de sus datos.

En cuanto a la propiedad intelectual, los contratos deben definir claramente quién posee los derechos sobre las creaciones realizadas durante el empleo, incluyendo avatares, entornos

---

[23] Los asistentes virtuales proporcionan apoyo administrativo y logístico esencial en el Metaverso, facilitando la operación diaria de las comunidades y empresas. Véase ExpressVPN, "Survey reveals surveillance fears over the metaverse workplace", June 2022.

[24] La formación técnica y profesional en el Metaverso ofrece métodos de enseñanza innovadores y efectivos. Véase: Dozio, N., et al., "A Design Methodology for Affective Virtual Reality", *Computers in Human Behavior*, vol. 133, núm. 1, 2022, págs. 1-18.

[25] Leenes, R., "Privacy in the Metaverse", en *IFIP International Summer School on the Future of Identity in the Information Society*, vol. 32, núm. 1, 2007, págs. 95–112.

virtuales y otras producciones digitales. Los precedentes judiciales, como, *inter alia*, Nike, Inc. v. StockX LLC (2022)[26] y Hermès International v. Rothschild (2022)[27], destacan la importancia de proteger los derechos de los creadores, lo que nos hace plantearnos si los empleadores podrán (o no) reclamar la propiedad absoluta de todas las creaciones. Por lo que, podemos determinar que será esencial que los contratos incluyan términos específicos sobre la duración de los derechos de propiedad, las condiciones bajo las cuales se pueden transferir y las responsabilidades de ambas partes en cuanto a la protección y uso de la propiedad intelectual[28].

La claridad en la remuneración es otro componente esencial. Los contratos deben detallar cómo se calculará y pagará la remuneración, incluyendo la moneda de pago, las fechas de pago y cualquier bonificación o incentivo adicional. Normativas de la OIT en relación con la protección del salario deben ser seguidas para asegurar que los trabajadores reciban una remuneración justa y puntual[29]. Además, los contratos deben prohibir deducciones arbitrarias o retenciones injustificadas de salario, protegiendo así a los trabajadores de posibles abusos. En este contexto, es fundamental incluir disposiciones claras sobre el manejo de criptomonedas u otros activos digitales como forma de pago, asegurando que estos métodos sean seguros y verificables.

Las condiciones de trabajo deben estar claramente estipuladas, incluyendo la jornada laboral, especificando las horas de trabajo, tiempos de descanso y pausas obligatorias, para asegurar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal[30]. En lo relativo a este punto, deben adoptarse las directrices de la OIT para prevenir la explotación laboral y

---

[26] En el caso Nike, Inc. v. StockX LLC (2022), Nike presentó una demanda contra StockX ante el Tribunal del Distrito Sur de Nueva York por vender NFT que representaban versiones digitales de sus zapatillas sin autorización. Nike alegó que esta práctica constituía una infracción de sus marcas registradas.

[27] En Hermès International v. Rothschild (2022), la Corte del Distrito Sur de Nueva York trató el caso del uso de la marca registrada "Birkin" en NFT (tokens no fungibles) creados por el artista Mason Rothschild, denominados "MetaBirkins". La corte sostuvo que estos NFTs infringían los derechos de marca de Hermès al inducir a error a los consumidores sobre la fuente de los bienes digitales, basándose en las leyes de marcas registradas y la necesidad de proteger la integridad de marcas reconocidas. El fallo resalta la relevancia de la regulación de la propiedad intelectual en el entorno digital, especialmente en el emergente mercado de los NFT. Véase: McCormick, E., "Re brands protected in the metaverse? Hermès and NFT artist spar in US court", *The Guardian*.

[28] La propiedad intelectual en el Metaverso debe ser claramente definida en los contratos para proteger los derechos de los creadores. Véase: Lewis, L., Rule, R., "Diversity and Inclusion in the Metaverse", *Ius Laboris*, May 2023.

[29] Las normativas de la OIT sobre protección del salario son esenciales para asegurar una remuneración justa en el Metaverso. Véase: ILO, "Protection of Wages Convention, 1949 (Núm. 95)", disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095.

[30] Peruzzi, M., "Almeno tu nel metaverso. Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali", *Labour&Law Issues*, vol. 8, núm. 2, 2022, pág. 72.

garantizar que todas las formas de trabajo sean voluntarias y justamente remuneradas. Por lo que los contratos deben incluir mecanismos para que los trabajadores puedan denunciar abusos sin temor a represalias, en atención a lo dispuesto en los Convenios 29 y 105 de la OIT sobre la eliminación del trabajo forzoso.

Por otro lado, los *smart contracts* aplicados a la contratación en el Metaverso representan una innovación significativa. Estos contratos autoejecutables permiten la automatización del cumplimiento de diversas cláusulas contractuales, desde la liberación de pagos hasta la verificación del cumplimiento de las horas trabajadas[31]. Los *smart contracts* pueden mejorar la eficiencia y la transparencia, pero también plantean desafíos. Es crucial que sean transparentes y revisables por ambas partes, asegurando que los trabajadores comprendan plenamente los términos y las condiciones codificadas. Deben incluir mecanismos para la resolución de disputas y la rectificación de errores, dado que una vez ejecutados, los *smart contracts* pueden ser difíciles de modificar.

Por añadidura, conviene destacar que los *smart contracts* deben garantizar la misma protección de derechos que los contratos tradicionales, incluyendo cláusulas sobre privacidad, propiedad intelectual, remuneración y condiciones de trabajo. Estos contratos deben diseñarse de manera que permitan adaptaciones y actualizaciones para reflejar cambios en la normativa o en las condiciones laborales. Asimismo, la implementación de *smart contracts* debe ser cuidadosa y supervisada para evitar abusos, asegurando que la automatización no comprometa la equidad y la justicia en las relaciones laborales.

IV. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL METAVERSO

El Metaverso, con su naturaleza transnacional y virtual, presenta toda una serie de desafíos jurídicos que requieren un enfoque innovador y colaborativo[32]. La contratación laboral en este entorno implica lidiar con un ordenamiento jurídico complejo donde las jurisdicciones se entrelazan y los marcos normativos tradicionales se muestran, *a priori,* como insuficientes. De modo que para asegurar que los derechos de los trabajadores estén protegidos y que las

---

[31] Los *smart contracts* permiten la automatización de diversas cláusulas contractuales en el Metaverso, pero también presentan desafíos que deben ser abordados cuidadosamente. Véase: Taherdoost, H. "Smart Contracts in Blockchain Technology: A Critical Review." *Information*, vol. 14, núm. 117, 2023, págs. 1-19 (DOI: 10.3390/info14020117).

[32] Cook, A. V., Bechtel, M., Anderson, S., Novak, D. R., Nodi, N., Parekh, J., "The Spatial Web and Web 3.0: What Business Leaders Should Know about the next Era of Computing", *Deloitte*, vol. 140, núm. 1, 2020, págs. 1-20.

relaciones laborales sean justas y equitativas, es necesario considerar varios aspectos jurídicos clave.

1. Jurisdicción y legislación aplicable

Determinar la jurisdicción y la legislación aplicable a las relaciones laborales en el Metaverso es uno de los desafíos más significativos. Dado que los empleados y empleadores pueden estar ubicados en diferentes países, cada uno con sus propias normativas internas en materia laboral, se genera una complejidad considerable. Para abordar esta cuestión, es necesario considerar varios criterios que pueden influir en la determinación de la jurisdicción y la normativa aplicable[33].

Uno de los principales criterios es la ubicación física del servidor. En muchos casos, la jurisdicción se determina en función de dónde se encuentran los servidores que alojan las plataformas del Metaverso. Sin embargo, este criterio puede ser insuficiente debido a la naturaleza descentralizada de muchos servicios en el Metaverso, donde los datos pueden estar distribuidos en múltiples ubicaciones geográficas. Otro criterio importante es la nacionalidad de las partes involucradas, es decir, el país de origen del empleador y del empleado. Este criterio, aunque tradicional, puede resultar complicado en un entorno virtual donde las identidades nacionales son menos evidentes y los trabajadores pueden operar desde cualquier parte del mundo. La localización del trabajo efectivo también puede ser un criterio relevante. Esto se refiere al lugar donde se prestan efectivamente los servicios, lo cual puede ser difícil de determinar en un entorno virtual, especialmente cuando el trabajo se realiza en múltiples ubicaciones simultáneamente o en ningún lugar físico concreto[34].

En el contexto de la normativa comunitaria de la Unión Europea (UE), el Reglamento (CE) n.º 593/2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) proporciona directrices específicas para la determinación de la legislación aplicable en los contratos de trabajo. Según el artículo 8 del Reglamento Roma I, a falta de elección de la ley aplicable por las partes, el contrato de trabajo se regirá por la ley del país en el que el trabajador, en cumplimiento del contrato, realice habitualmente su trabajo. Si el trabajador no realiza habitualmente su trabajo en un solo país, el contrato se regirá por la ley del país

---

[33] Kalyvaki, M., "Navigating the Metaverse Business and Legal Challenges: Intellectual Property, Privacy, and Jurisdiction." *Journal of Metaverse*, vol. 3, núm. 1, 2023, págs. 87-92 (DOI: 10.57019/jmv.1238344).
[34] Cruz Ángeles, J., *La Unión Europea y la regulación de los mundos virtuales*, Dykinson, 2024, págs. 214-228.

donde se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador. Este enfoque busca proporcionar certeza y previsibilidad, aunque puede requerir adaptaciones para el Metaverso.

Para abordar las complejidades del Metaverso, es necesario desarrollar acuerdos internacionales que armonicen las diversas normativas laborales implicadas y establezcan criterios claros para determinar la jurisdicción aplicable. Estos acuerdos deben diseñarse para proteger los derechos de los trabajadores sin imponer cargas excesivas a los empleadores, permitiendo una mayor certeza y previsibilidad en las relaciones laborales virtuales. Además, las plataformas que operan en el Metaverso deben implementar políticas claras y transparentes que especifiquen qué leyes y jurisdicciones son aplicables a sus usuarios y empleados[35].

2. Derechos laborales y protección del trabajador

La protección de los derechos laborales en el Metaverso es crucial para asegurar un entorno de trabajo justo y equitativo, adaptado a las particularidades de este entorno digital. Los trabajadores deben gozar de los mismos derechos y protecciones que en el mundo físico, pero con las adaptaciones necesarias para abordar los nuevos desafíos que presenta este espacio virtual. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofrece un marco robusto de derechos laborales que puede ser reinterpretado y expandido para el Metaverso[36].

La normativa de la OIT aplicable puede clasificarse en varias categorías, comenzando por los convenios sobre derechos fundamentales y condiciones de trabajo. Los Convenios 87 y 98, que abordan la libertad sindical y la negociación colectiva, deben ser adaptados para asegurar que los trabajadores en el Metaverso puedan organizarse y negociar colectivamente de manera efectiva, incluso en entornos virtuales[37]. Esto implica garantizar que las plataformas y empresas del Metaverso respeten los derechos de los trabajadores a formar sindicatos y a negociar colectivamente, creando espacios y mecanismos adecuados para tal

---

[35] Las plataformas del Metaverso deben implementar políticas claras y transparentes que especifiquen qué leyes y jurisdicciones son aplicables. Véase: Lombardi, M., "Il lavoro nel metaverso: uno spazio indefinito del possibile", *Labour&Law Issues*, vol. 8, núm. 2, 2022, pág. 37.

[36] Biasi, M., "Guest Editorial. The Labour Side of the Metaverse", *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 1, 2023, págs. I-X.

[37] Los Convenios 87 y 98 de la OIT, adoptados en 1948 y 1949 respectivamente, establecen el derecho de los trabajadores y empleadores a formar y unirse a organizaciones de su elección sin intervención del Estado. El Convenio 87 trata sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, mientras que el Convenio 98 se enfoca en el derecho de sindicación y la negociación colectiva. Estos convenios son fundamentales para proteger los derechos de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente, incluso en entornos virtuales como el Metaverso, donde pueden enfrentarse a nuevas formas de control y vigilancia digital.

fin. La naturaleza descentralizada y global del Metaverso puede complicar estas actividades, por lo que es esencial desarrollar herramientas que permitan la organización y la negociación en un contexto virtual[38].

Los Convenios 29 y 105, que se centran en la eliminación del trabajo forzoso, deben ser reforzados para prevenir cualquier forma de explotación en el entorno digital. En el Metaverso, los riesgos de trabajo forzoso pueden manifestarse de maneras únicas, como la explotación de trabajadores para la creación continua de contenido digital sin una remuneración adecuada o condiciones justas. Las medidas deben incluir la vigilancia y regulación de las prácticas laborales dentro del Metaverso, asegurando que todas las formas de trabajo sean voluntarias y justamente remuneradas[39].

La igualdad de remuneración y no discriminación, abordada en los Convenios 100 y 111, también requiere atención particular en el Metaverso. Estos convenios deben ser aplicados rigurosamente para asegurar que todos los trabajadores reciban una remuneración justa y equitativa por el mismo tipo de trabajo, sin discriminación de género, origen étnico, orientación sexual u otras características personales. La transparencia en la remuneración y las oportunidades de empleo dentro del Metaverso es esencial para prevenir la discriminación y asegurar la equidad[40].

---

[38] El Metaverso, como un espacio virtual descentralizado y global, introduce desafíos significativos a estas prácticas establecidas. En primer lugar, la falta de jurisdicción clara puede dificultar la aplicación de leyes y normativas tradicionales, generando incertidumbre sobre los derechos y obligaciones de los participantes. Además, la anonimidad y la facilidad de creación de identidades múltiples complican la atribución de responsabilidad y la autenticidad de las partes en la negociación. Esto puede dar lugar a problemas como el fraude, la manipulación de información y la falta de transparencia. Para abordar estos desafíos, es crucial desarrollar nuevas herramientas y marcos legales adaptados al entorno virtual. Esto podría incluir la creación de acuerdos de interoperabilidad entre diferentes plataformas del Metaverso, la implementación de tecnologías de verificación de identidad digital, y el establecimiento de estándares internacionales para la protección de datos y la privacidad. Asimismo, podrían explorarse nuevas formas de gobernanza descentralizada que permitan una regulación efectiva sin comprometer la naturaleza abierta y accesible de estos espacios. La colaboración entre actores públicos y privados será esencial para construir un Metaverso que sea seguro, equitativo y conforme a los principios de justicia y legalidad.

[39] El Convenio 29, adoptado en 1930, y el Convenio 105, de 1957, ambos de la OIT, se centran en la abolición del trabajo forzoso. El Convenio 29 define y prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, mientras que el Convenio 105 específicamente prohíbe su uso como medio de coerción política, castigo, discriminación o disciplina laboral. En el contexto del Metaverso, estos convenios deben ser adaptados para abordar formas de explotación digital que pueden surgir, tales como la coerción para la creación de contenido sin remuneración adecuada.

[40] Los Convenios 100 y 111, adoptados en 1951 y 1958 respectivamente, abordan la igualdad de remuneración y la no discriminación en el empleo y la ocupación. El Convenio 100 establece el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor sin distinción de género, mientras que el Convenio 111 se centra en la eliminación de la discriminación en el empleo basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Estos convenios son cruciales en el Metaverso para asegurar que la diversidad y la igualdad de oportunidades sean respetadas en todos los ámbitos de trabajo.

En términos de condiciones de trabajo, los Convenios 95 y 131, que tratan sobre la protección del salario y la fijación de salarios mínimos, deben ser adaptados para el contexto del Metaverso. Es fundamental asegurar que los trabajadores del Metaverso reciban una remuneración justa y adecuada por su trabajo, considerando las particularidades de la economía digital. Esto incluye establecer normas claras sobre la protección del salario en transacciones virtuales, asegurando que los pagos sean seguros, verificables y justos[41].

El Convenio 155 sobre seguridad y salud en el trabajo requiere de una adaptación para incluir medidas que protejan el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores en entornos virtuales[42]. La inmersión prolongada en el Metaverso puede tener impactos significativos en la salud mental de los trabajadores, incluyendo fatiga digital, estrés y aislamiento social. Las adaptaciones deben incluir directrices sobre pausas regulares, ergonomía digital, y acceso a apoyo psicológico. Además, las plataformas del Metaverso deben ser responsables de proporcionar un entorno seguro que minimice los riesgos de ciberacoso y otras formas de abuso digital[43].

Asimismo, la protección de datos y la privacidad en el Metaverso también son esenciales para asegurar que los derechos de los trabajadores estén protegidos. Los principios de la OIT sobre la protección de datos deben ser actualizados para incluir disposiciones específicas sobre la gestión de datos en entornos virtuales, asegurando que la información personal de los trabajadores sea manejada con el máximo respeto a su privacidad. Esto incluye la regulación de la recopilación, almacenamiento y uso de datos personales, protegiendo a los trabajadores de posibles abusos[44].

---

[41] Los Convenios 95 y 131 de la OIT, adoptados en 1949 y 1970, respectivamente, abordan la protección del salario y la fijación de salarios mínimos. El Convenio 95 se enfoca en la protección del salario, asegurando que los trabajadores reciban su pago de manera regular y que se protejan sus derechos en caso de insolvencia del empleador. El Convenio 131 establece directrices para la fijación de salarios mínimos, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos nacionales. Estos convenios son relevantes en el Metaverso para garantizar la justicia salarial y la protección de los ingresos de los trabajadores en una economía digital emergente.

[42] LaViola, J. J., "A discussion of cybersickness in virtual environments", *ACM SIGCHI Bulletin*, vol. 32, núm. 1, 2020, págs. 47-56.

[43] El Convenio 155 sobre seguridad y salud en el trabajo, adoptado en 1981, establece principios básicos para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y para la protección del bienestar de los trabajadores. En el contexto del Metaverso, este convenio necesita ser adaptado para incluir medidas que aborden los riesgos para la salud mental y emocional, tales como el estrés digital y el aislamiento social, que pueden ser consecuencia de la inmersión prolongada en entornos virtuales.

[44] Las plataformas del Metaverso deben proporcionar un entorno seguro para minimizar el ciberacoso y otros abusos digitales. Véase: De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M., "System needs update: Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work", *ILO Working Paper*, vol. 1, 2020, pág. 16.

3. Resolución de conflictos laborales en entornos virtuales

La resolución de conflictos laborales en el Metaverso presenta desafíos únicos debido a la naturaleza transnacional y digital de este entorno. Los mecanismos tradicionales de resolución de disputas, que generalmente ocurren en un marco físico y dentro de una jurisdicción específica, requieren una actualización para tratar la complejidad y ubicuidad de las interacciones virtuales. Es fundamental desarrollar mecanismos que sean accesibles, eficientes y justos para todas las partes involucradas, y que se basen en una normativa clara y aplicable. Además, la economía *gig* y *freelance* en el Metaverso plantea la necesidad de un marco regulatorio que asegure condiciones laborales dignas y evite la explotación de los trabajadores[45].

Los mecanismos tradicionales de resolución de disputas, como los tribunales laborales y los procedimientos de arbitraje, deben ser adaptados al entorno virtual. Una solución efectiva es la creación de tribunales virtuales que permitan a las partes presentar sus casos y resolver disputas en línea. Estos tribunales deben ser accesibles para todos los trabajadores y empleadores del Metaverso, independientemente de su ubicación geográfica[46]. Además, deben garantizar la equidad, la transparencia y la eficiencia en el proceso de resolución de conflictos. Por otra parte, los procedimientos de arbitraje en línea, basados en estándares introducidos por instituciones de reconocido prestigio como la Cámara de Comercio Internacional (CCI) o la Asociación Americana de Arbitraje (AAA), también pueden ser una herramienta valiosa, permitiendo que las disputas se resuelvan de manera rápida y con menos formalidades que los tribunales tradicionales. Por lo que podemos concluir que la inclusión de cláusulas de arbitraje en los contratos laborales será esencial para facilitar este tipo de procesos[47].

---

[45] La economía *gig* y *freelance* se refiere a un modelo laboral en el que las personas realizan trabajos temporales o proyectos específicos en lugar de empleos a tiempo completo. En el contexto del Metaverso, esta economía se amplifica debido a la posibilidad de ofrecer servicios y productos digitales a una audiencia global sin las limitaciones geográficas tradicionales. La relevancia de la economía *gig* y *freelance* en el Metaverso radica en su capacidad para ofrecer flexibilidad laboral y crear nuevas oportunidades de empleo, permitiendo a los individuos capitalizar sus habilidades digitales en un entorno inmersivo y expansivo. Sin embargo, también plantea desafíos en términos de seguridad laboral, equidad y regulación, lo que subraya la importancia de desarrollar políticas que protejan a los trabajadores y garanticen condiciones de trabajo justas.

[46] La creación de tribunales virtuales puede facilitar la resolución de disputas en el Metaverso. Véase: Choudhury, B., "Business and Human Rights in Metaverse", *Cambridge Core blog*, March 2023.

[47] El arbitraje destaca por su rapidez y flexibilidad, permitiendo a las partes resolver conflictos sin las demoras y costos asociados a los tribunales convencionales, al mismo tiempo que mantiene estándares de equidad y transparencia. Al reducir formalidades y facilitar la participación remota, el arbitraje en línea se convierte en una opción atractiva para disputas de menor cuantía o situaciones donde se busca una resolución rápida y menos onerosa. Es fundamental elegir instituciones y árbitros de buena reputación para asegurar un proceso justo, y

La implementación de plataformas de mediación en línea también es crucial. La mediación, como método alternativo de resolución de conflictos, puede ofrecer una vía más colaborativa para resolver disputas laborales. Estas plataformas de mediación deben estar equipadas con mediadores capacitados que comprendan las particularidades del Metaverso y puedan guiar a las partes hacia un acuerdo mutuamente beneficioso. Es fundamental que estas plataformas sean seguras y confidenciales, asegurando que la privacidad de las partes involucradas sea protegida. La inclusión de estas herramientas de resolución alternativa en la legislación aplicable, como la Ley de Arbitraje de las Naciones Unidas y la Convención de Nueva York sobre el Reconocimiento y Ejecución de Sentencias Arbitrales Extranjeras, proporciona un marco legal para la ejecución de decisiones arbitrales a nivel internacional[48].

La cooperación internacional es otro aspecto crítico para la resolución de conflictos en el Metaverso. Dado que los conflictos pueden involucrar partes de diferentes jurisdicciones, es esencial que los países trabajen juntos para armonizar sus leyes y procedimientos. Los acuerdos internacionales y los tratados multilaterales pueden ayudar a establecer un marco común para la resolución de disputas, asegurando que las decisiones de los tribunales virtuales y los procedimientos de arbitraje sean reconocidos y ejecutados en diferentes jurisdicciones. Además, las Organizaciones Internacionales, más allá de la OIT; tales como la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) deben liderar la promoción de normativas que protejan los derechos de los trabajadores, fomenten la innovación tecnológica y aseguren la interoperabilidad y seguridad en el Metaverso. Estas organizaciones pueden facilitar un diálogo global, proporcionar asesoramiento técnico y desarrollar directrices coherentes que guíen la implementación de políticas efectivas a nivel mundial[49].

---

los laudos resultantes suelen ser ejecutables internacionalmente bajo la Convención de Nueva York, proporcionando una eficacia similar a la de las sentencias judiciales.

[48] La Ley de Arbitraje de las Naciones Unidas, junto con la Convención de Nueva York sobre el Reconocimiento y Ejecución de Sentencias Arbitrales Extranjeras, establece un marco legal uniforme para la resolución de disputas comerciales a nivel internacional mediante el arbitraje. La Convención de Nueva York, adoptada en 1958, es uno de los tratados más importantes en el ámbito del derecho internacional privado, ya que facilita el reconocimiento y la ejecución de sentencias arbitrales extranjeras en más de 160 países signatarios. Esto significa que las decisiones arbitrales, una vez emitidas, tienen un alto grado de reconocimiento legal y pueden ser ejecutadas en los estados parte, proporcionando certeza y estabilidad en las transacciones internacionales. Esta estructura es crucial para el Metaverso, ya que permite a las empresas y trabajadores operar en un entorno transnacional con la confianza de que las decisiones arbitrales serán respetadas y ejecutadas globalmente, promoviendo así un marco regulatorio coherente y predecible.

[49] La cooperación internacional es crítica para armonizar normativas y procedimientos en la resolución de conflictos en el Metaverso. Véase: Bouquet, A., "What is the Future of Work in the Metaverse?", *Horizons*, July 2022, disponible en: https://nhglobalpartners.com/future-of-work-in-the-metaverse/.

V. CONCLUSIONES

La emergencia del Metaverso está reconfigurando de manera profunda y amplia los parámetros del trabajo, los modelos de negocio y la interacción social, presentando un espectro tanto de desafíos como de oportunidades únicas. Este entorno digital inmersivo no solo ofrece innovaciones disruptivas, sino que también exige una revisión exhaustiva de los marcos legales y económicos existentes, así como un replanteamiento de las dinámicas laborales y sociales tradicionales.

En el ámbito de la contratación laboral, el Metaverso impone la necesidad de adaptar y actualizar los contratos laborales tradicionales para incluir disposiciones específicas que protejan la privacidad, los datos personales y la propiedad intelectual de los trabajadores. La implementación de *smart contracts*, aunque prometedora en términos de eficiencia y transparencia, requiere precauciones adicionales para evitar abusos y garantizar la justicia en las relaciones laborales. La normativa internacional debe evolucionar para abarcar estas nuevas realidades, garantizando que los derechos laborales sean respetados y que se mantengan condiciones de trabajo justas y equitativas.

Económicamente, el Metaverso abre un vasto horizonte de nuevas oportunidades para la innovación empresarial y el emprendimiento. La capacidad de vender bienes y servicios digitales, crear experiencias inmersivas y utilizar criptomonedas está transformando radicalmente las operaciones comerciales y la interacción con los consumidores. No obstante, la regulación adecuada de estos mercados es crucial. Normativas como las que integran el paquete de medidas para regular el Mercado Único Digital en la Unión Europea son fundamentales para garantizar una competencia justa, evitar monopolios y proteger los derechos de los consumidores. Además, la regulación de los NFTs, debe asegurar la transparencia, autenticidad y seguridad en las transacciones digitales.

La economía *gig* y *freelance* en el Metaverso proporciona una flexibilidad sin precedentes y una nueva gama de oportunidades laborales, permitiendo a los trabajadores ofrecer sus servicios a nivel global sin restricciones geográficas. Sin embargo, esta flexibilidad viene acompañada de desafíos significativos. Es esencial establecer un marco regulatorio robusto que garantice una remuneración justa, acceso a beneficios básicos como la seguridad social y la protección contra el desempleo, así como la implementación de modelos de beneficios portátiles que aseguren la cobertura y protección de los trabajadores independientemente de su empleador. Además, las políticas deben prevenir la explotación y garantizar condiciones laborales dignas.

La inclusión y accesibilidad en el Metaverso son imperativos para asegurar que este nuevo espacio digital sea equitativo y accesible para todos. Diseñar interfaces y entornos virtuales que sean intuitivos y utilizables por personas con diversas capacidades y garantizar que los costos de acceso no sean prohibitivos es fundamental. Las políticas de inclusión deben promover activamente la diversidad y asegurar que todas las personas, independientemente de su origen socioeconómico o habilidades, tengan igual acceso a las oportunidades que ofrece el Metaverso.

En el ámbito internacional, la cooperación y gobernanza son esenciales para el desarrollo de un Metaverso justo y equitativo. Los Estados y las Organizaciones Internacionales deben colaborar para armonizar sus normativas, creando un marco jurídico que facilite la resolución de disputas transnacionales y proteja los derechos de todos los trabajadores. En este *íter*, la participación inclusiva de todos los países, especialmente aquellos en desarrollo, será crucial para evitar la ampliación de la brecha digital y asegurar un desarrollo equilibrado del Metaverso.

A fin de cuentas, el Metaverso representa una frontera nueva y dinámica con inmensas posibilidades, pero su grado de éxito dependerá de nuestra capacidad para abordar proactivamente los desafíos legales, económicos y sociales que presenta. Un enfoque colaborativo e inclusivo es esencial para garantizar que el Metaverso se convierta en un entorno digital seguro, equitativo y sostenible, que beneficie a todos sus participantes y promueva un futuro digital innovador y justo. La construcción de un Metaverso inclusivo y regulado adecuadamente protegerá los derechos de los trabajadores y consumidores, así como también fomentará un crecimiento económico sostenido y equitativo, asegurando que esta nueva realidad virtual se desarrolle en beneficio de todos los trabajadores y/o usuarios.

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Barton, L., "What is Immersive Technology?", *Advrtas*, disponible en: https://advrtas.com/immersive-technology/.

Beioly, K., "Metaverse vs. Employment Law: The Reality of the Virtual Workplace", disponible en: https://www.ft.com/content/9463ed05-c847-425d-9051-482bd3a1e4b1.

Biasi, M., Murgo, M., "The identification of the applicable labour law(s) in the virtual space of the Metaverse", *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 1, 2023.

Biasi, M., "Guest Editorial. The Labour Side of the Metaverse", *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 1, 2023.

Bouquet, A., “What is the Future of Work in the Metaverse?”, *Horizons*, July 2022, disponible en: https://nhglobalpartners.com/future-of-work-in-the-metaverse/.

Casale-Brunet, S., Mattavelli, M., Chiariglione, L., "Exploring blockchain-based metaverses: Data collection and valuation of virtual lands using machine learning techniques." *Digital Business*, vol. 3, 2023.

Cifrino, J. C., “No Virtual Property, Virtual Rights: Why Contract Law, Not Property Law, Must Be the Governing Paradigm in the Law of Virtual Worlds”, *Boston College Law Review*, vol. 55, núm. 1, 2014.

Chayka, K., “We already live in Facebook’s metaverse”, The New Yorker, disponible en: https://www.newyorker.com/culture/infinite-scroll/we-already-live-in-facebooks-metaverse.

Choudhury, B., “Business and Human Rights in Metaverse”, *Cambridge Core blog*, March 2023.

CNG Media, “Multiverse Labs launches world’s first city in metaverse with government of Sharjah, UAE”, *Caribbean News Global*, October 10, 2022.

Cook, A. V., Bechtel, M., Anderson, S., Novak, D. R., Nodi, N., Parekh, J., “The Spatial Web and Web 3.0: What Business Leaders Should Know about the next Era of Computing”, *Deloitte*, vol. 140, núm. 1, 2020.

Cruz Ángeles, J., *La Unión Europea y la regulación de los mundos virtuales*, Dykinson, 2024.

De Luca Tamajo, S., “Health and Safety in the Metaverse”, *Ius Laboris*, May 2023, disponible en: https://iuslaboris.com/insights/health-and-safety-in-the-metaverse/.

Delzell, E., “Virtual Reality in Medicine”, *WebMD*, May 2021.

De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M., “System needs update: Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work”, *ILO Working Paper*, vol. 1, 2020.

Donini, A., Novella, M., “Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative”, *Labour&Law Issues*, vol. 8, núm. 2, 2022.

Dozio, N., et al., “A Design Methodology for Affective Virtual Reality”, *Computers in Human Behavior*, vol. 133, núm. 1, 2022.

Employment Buddy, “The Metaverse: Employment law implications”, *employmentbuddy*, September 2022.

ExpressVPN, “Survey reveals surveillance fears over the metaverse workplace”, *ExpressVPN*, June 2022.

Frenkel, S., Browning, K., “The Metaverse’s Dark Side: Here Come Harassment and Assaults”, *The New York Times*, December 2021, disponible en: https://www.nytimes.com/2021/12/30/technology/metaverse-harassment-assaults.html.

Huang, Y., Joy Li, Y., Cai, Z., “Security and Privacy in Metaverse: A Comprehensive Survey”, *Big Data Mining and Analytics*, vol. 6, núm. 2, 2023.

ILO, “Protection of Wages Convention, 1949 (Núm. 95)”, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095.

Kalyvaki, M., "Navigating the Metaverse Business and Legal Challenges: Intellectual Property, Privacy, and Jurisdiction." *Journal of Metaverse*, vol. 3, no. 1, 2023.

LaViola, J. J., “A discussion of cybersickness in virtual environments”, *ACM SIGCHI Bulletin*, vol. 32, núm. 1, 2020.

Leenes, R., “Privacy in the Metaverse”, en *IFIP International Summer School on the Future of Identity in the Information Society*, vol. 32, núm. 1, 2007.

Lewis, L., Rule, R., “Diversity and Inclusion in the Metaverse”, *Ius Laboris*, May 2023, disponible en: https://iuslaboris.com/insights/diversity-and-inclusion-in-the-metaverse/.

Lombardi, M., “Il lavoro nel metaverso: uno spazio indefinito del possibile”, *Labour&Law Issues*, vol. 8, núm. 2, 2022.

Lundstedt, L., *Territoriality in Intellectual Property Law -Comparative Study of the Interpretation and Operation of the Territorial Principles in the Settlement of Transboundary Intellectual Property Infringement Disputes with respect to International Civil Jurisdiction, Applicable Law and Territorial Scope of Application of Substantive Intellectual Property Law in the European Union and the United States*, Stockholm University, Stockholm, 2016.

Lutz, G., “Employment law challenges in the Metaverse”, *Gleiss Lutz*, October 2022, disponible en: https://www.gleisslutz.com/en/Employment_law_challenges_metaverse.html?fbclid=IwAR1sjyibHWesegORvF9fsBTuHHc7UD9AA7h0E92lkPwKitO1SqdCSgYHfCc.

McCormick, E., “Re brands protected in the metaverse? Hermès and NFT artist spar in US court”, *The Guardian*.

Nogueira Guastavino, M., Mangan, D., “The metaverse matrix of labour law”, *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 1, 2023.

Park, S. M., Kim, Y. G., “A Metaverse: Taxonomy, Components, Applications, and Open Challenges”, *IEEE Access*, vol. 10, 2022.

Patton Boggs, S., “Employment Law in the Metaverse”, *Family Office Insights*, vol. 1, August 2022, disponible en: https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=b92ccb3d-8eb6-46b3-a7ef-8e57c45cab15&fbclid=IwAR0yzAx86XE-PbMO1BgFgo4FrTBmayiSn7lasIoLFCvS_8xPbg33Hpbcao.

Peruzzi, M., “Almeno tu nel metaverso. Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali”, *Labour&Law Issues*, vol. 8, núm. 2, 2022.

Sipka, P., “Pontential Challenges of Working in a Virtual Space”, *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 1, 2023.

Taherdoost, H. "Smart Contracts in Blockchain Technology: A Critical Review." *Information*, vol. 14, núm. 117, 2023.

Taylor, P., “Tech for Good: How the Metaverse is Stopping Discrimination in the Workplace”, *Verge*, May 2023.

Zyda, M., “Let’s Rename Everything ‘the Metaverse!’”, *IEEE Computer Society*, vol. 55, núm. 3, 2022.

Capítulo 6

La salud laboral en una nueva era marcada por la transición ecológica y digital[1]

MARÍA DEL CARMEN MACÍAS GARCÍA

Profesora Permanente Laboral (acreditada a Profesora Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

La mejor medicina de todas
es enseñar a las personas a no usarla.
Hipócrates

I. INTRODUCCIÓN

La Cuarta Revolución Industrial o la llamada Revolución 4.0 es un hecho constatable en nuestro día a día. Esta invasión de nuevas tecnologías ha acaparado aspectos sociales, económicos, personales y, por supuesto laborales. Dentro del mercado de trabajo se ha abordado la destrucción del empleo, la posible cotización de las máquinas que previsiblemente realizarán nuestro trabajo, pero hay consecuencias que, aunque cada vez más están siendo abordadas por la doctrina científica, no gozan, a nuestro entender, de la relevancia necesaria en un tema tan complejo y delicado como es garantizar la salud laboral de las personas trabajadoras.

Las nuevas tecnologías en su concepto más amplio se pueden usar para una detección temprana de una enfermedad, el avance de una patología o el resultado de una intervención quirúrgica, por supuesto todos estos avances son extrapolables a la prevención de los riesgos laborales y, por ello, a la salud laboral de las personas trabajadoras.

En este estudio se analizará el concepto de salud laboral, a veces confundido con la vigilancia de la salud o la prevención de riesgos, se analizará también qué comprende y abarca la cuarta revolución industrial, qué nuevas tecnologías derivarán de ellas (nos incumben las relacionadas con el ámbito de la salud laboral, sin olvidar los riesgos que

[1] Este trabajo se enmarca dentro del Grupo de Investigación SEJ347 "Políticas de empleo, igualdad e inclusión social", en el Instituto Universitario de Investigación sobre "Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica" (JUVUMA) de la Universidad de Málaga, así como del proyecto de investigación "Descarbonización y relaciones jurídicas de producción: políticas y acuerdos de transición justa en un contexto digital".

conllevan) y se hará una especial alusión al uso de la inteligencia artificial en una esfera tan importante y delicada como es la salud laboral de las personas trabajadoras.

II. SALUD Y SALUD LABORAL

1. El concepto de salud

Resulta necesario a nuestro entender comenzar por algo que pudiese ser tan básico y fácil como el concepto de salud para después engarzarlo con el de laboral, de tal forma que se configure un entendimiento del asunto a analizar en este trabajo. La salud, según la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS), es un estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones enfermedades[2]. Esta delimitación es muy amplia y comprende los aspectos relacionados con la integridad física además de la salud mental o psíquica. En este sentido, por bienestar mental[3] y social puede entenderse, además de lo que se ha dicho y se dice infra, "*tanto la capacidad del individuo para satisfacer sus necesidades intelectuales como la capacidad para aceptar los problemas que a lo largo de su vida se le pueden ir planteando y sea capaz de resolverlos*[4]".

La definición dada por la OMS supone un concepto básico de salud, una referencia a partir de la que se pueden ir construyendo diferentes subconceptos de salud o, más bien, conceptos sectorializados de salud. Así, aunque puede decirse que existe un modo social de aceptación de la idea de salud más o menos generalizado, debe advertirse que lo que se entiende por salud en el presente puede cambiar en el futuro en función de la evolución de la sociedad y, además, debido a que el concepto de salud depende de la cultura y la disciplina en que nos situemos, "*del modelo socio-económico imperante y de las condiciones concretas del desarrollo de este en el contexto comunitario de referencia como puede ser un barrio*[5]".

Con todo, la salud representa una realidad compleja, con muchas formas de ser entendida y, por supuesto, dinámica. Esta complejidad, a la que se le une la dificultad, radica

---

[2] Disponible en: https://www.who.int/es/about/governance/constitution.

[3] Bienestar no sólo físico, sino también, no se olvide, psíquico y social, en cuanto que, los poderes públicos con la normativa y los empresarios públicos y privados con el trato directo, deben evitar que el trabajador llegue a caer en un estado de estrés insuperable y, además, deben promocionar y procurar unas adecuadas relaciones sociales en el trabajo.

[4] OMS: Gli obittivi della salute per tutti. Roma, CISI, 1987, citado en: Cánovas Leonhart, P. y otros: Segundo Simposium Internacional de Familia y educación: una perspectiva comparada. *"Familia y Salud",* Sevilla 12-14 de diciembre, 1996. Departamento de Teoría e Historia de la Educación y Pedagogía Social de la Universidad de Sevilla.

[5] Gil Lacruz, M., *Salud y fuentes de apoyo social: análisis de una comunidad*. Tesis doctoral dirigida por Musitu Ochoa, Universidad de Valencia. Facultad de Psicología, 1997, pág. 62.

especialmente en el hecho de que la salud es una percepción que se torna de forma objetiva y subjetiva y que se sustenta en diversos factores: biológicos, psicológicos, culturales, socio-económicos, ambientales y, especialmente, en la interacción de todos ellos[6].

2. Salud laboral

2.1. Orígenes y evolución del concepto de salud laboral

Se torna imposible hablar de salud laboral sin hacer referencia a los riesgos en el trabajo, puesto que esta deriva del adecuado control de los mismos. La secuencia teórica es simple, en primer lugar, se debe orientar todos los esfuerzos a eliminar los posibles riesgos y, si esto no es posible, a reducirlos, no obstante, la práctica se torna compleja y difícil.

Podríamos afirmar que una de las pocas definiciones relativas a la seguridad laboral es la ofrecida por el Comité Conjunto OIT-OMS (1950) después de que en julio de 1948, la primera Asamblea Mundial de la OMS recomendara que se constituyese un comité mixto de expertos junto a la OIT[7]. Conviene aclarar que la aportación ofrecida no habla de Salud Laboral pero sí de Salud en el Trabajo (términos a veces que se confunden), si bien es aquella que "*debe tender a la promoción y al mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; la prevención de las pérdidas de salud de los trabajadores causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores en sus puestos de trabajo, frente a los riesgos derivados d factores que puedan dañar dicha salud; la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en su ambiente laboral adaptando sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo*".

La doctrina científica[8] sostiene que la primera definición es demasiado amplia, puesto que en ella se confunden lo que es el concepto de salud con las medidas que coadyuvan a que ese concepto se materialice en la práctica. Por ello, la segunda definición es mucho más adecuada en cuanto prescinde de las medidas, y se centra en la propia idea de salud o en el propio fin de la salud laboral al referirse a conseguir el más alto grado de bienestar físico, mental y social en relación con el trabajador, y con el medio en que se realiza su actividad, en cualquier profesión. Esta acepción dinámica no debe excluir una consideración de la salud que podría

---

[6] Pedrosa Alquézar, I., "El concepto de salud laboral y vigilancia de la salud*", Revista Doctrinal Aranzadi Social,* núm. 6, Aranzadi, 2000, pág. 3

[7] Organización Internacional del Trabajo, (OIT), Seguridad y Salud en el centro del future del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. O IT, 2019, pág. 13.

[8] Pedrosa Alquézar, I., El concepto de salud laboral y vigilancia…op. cit., pág. 13.

calificarse de estática entendida como "*ausencia de riesgos capaces de causar enfermedades, generalmente las de desarrollo lento y las crónicas derivadas del proceso de producción y de las condiciones de diseño del propio trabajo*[9]".

Las dos acepciones de salud, relacionadas entre sí, en cuanto que la adecuación de condiciones de trabajo a las circunstancias del trabajador incide en el hecho de evitar riesgos para su salud, revelan que estamos ante una concepción de la salud laboral de carácter integral y, en ese sentido, ponen de manifiesto que determinadas circunstancias como el estrés, la fatiga, la insatisfacción laboral, la conflictividad o el absentismo que no son ni accidentes ni enfermedad contribuyen al deterioro de la salud[10]. Además, factores como la movilidad laboral, la frecuente alternancia entre períodos de desempleo y de actividad laboral, la relación entre el ambiente de trabajo y el medio ambiente general o la estrecha dependencia entre la actividad laboral y el nivel sociocultural del individuo, inciden en la salud del trabajador y deben ser tenidos en cuenta de forma conjunta, unidos a esas circunstancias mencionadas, a la hora de adoptar medidas adecuadas y eficaces para conseguir ese bienestar físico, psíquico y social[11].

Tras la revisión de estas dos primeras aproximaciones al concepto de salud, en 1955 se publica un nuevo convenio por la OIT que viene a precisar que "*el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo*[12]".

En 1997, una comisión tripartita convocada por el Consejo de Administración de la OIT ha definido "*la seguridad y salud en el trabajo" como la disciplina que "abarca la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, así como la*

---

[9] Blasco Mayor, A., *Concepto, fuentes y alcance del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo,* Gobierno de Cantabria-Consejería de Industria, Turismo, Trabajo y Comunicaciones, 1998, pág. 16.

[10] Calatayud Sarthou, A. y Cortés Vizcaíno, C., *Curso de Salud Laboral,* Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pág. 13. Comentan que los efectos sobre la salud pueden clasificarse como patología específica con clara relación causa/efecto entre las condiciones de trabajo y el daño corporal. Son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Ambos conceptos responden a la definición de «*daño derivado del trabajo*», tal y como aparece en el art. 4.3 de la LPRL , «*enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*». Por otro lado, como patología inespecífica en el que influyen otros factores extralaborales. Son las enfermedades del trabajo, la insatisfacción, la fatiga, el estrés laboral, y cualquier otra manifestación que pueda estar relacionada con las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

[11] Benavides, F., Ruiz Frutos, C., y García García, M., *Salud laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos Laborales*, Masson, Barcelona, 1997, pág. 28.

[12] Convenio número 155 OIT, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, de 22 de junio de 1981, ratificado por España el 26 de julio de 1985 y publicado en el BOE de 11 de noviembre de 1985.

protecci6n y fomento de la salud de los trabajadores. Su objetivo es mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo[13]".

Es desde los inicios del siglo XX, cuando se empieza a reconocer en el plano jurídico los riesgos derivados con el mundo del trabajo y, por ello, la salud. El alcance y definición de la seguridad y salud en el trabajo ha evolucionado con el paso de los años, de tal forma que al inicio sus temas de interés se circunscribían a un ámbito, el lugar de trabajo, posteriormente de manera gradual y continua, se ha ido ampliando hasta abarcar las diferentes ramas de actividad económicas, problemáticas específicas llegando en la actualidad a comprender, incluso, aspectos medioambientales.

Para finalizar este breve repaso hemos de hacer mención del Convenio número 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores[14], que marcó un cambio claro porque, además de ser un instrumento exhaustivo sobre la SST y el entorno de trabajo, es también en gran medida un instrumento de política normativa más que un instrumento que enuncia una serie de obligaciones jurídicas precisas. En él se prescribe la obligación de elaborar, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional con el objetivo global de "*prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo*".

Y a ello, a analizar el derecho a la salud laboral dedicamos nuestro siguiente apartado.

2.2. La protección constitucional de la salud laboral

Nuestra Carta Magna hace referencia en reiteradas ocasiones a la salud para este apartado conviene centrarnos en los arts. 43 y 40.2 debido a sus alusiones al ámbito laboral.

El nombrado art. 40.2 de la CE no reconoce el derecho a una salud laboral o seguridad e higiene en el trabajo expresamente, sino una obligación de los poderes públicos a velar por ella. Referente a ello cierto sector doctrinal[15] manifiesta que, en realidad, la base

---

[13] Véase: OIT, "Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores", Ginebra, 1998, pág. 25.
[14] Disponible en el siguiente enlace: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155.
[15] Rodríguez Piñero y M. Bravo Ferrer, M., *Relaciones Laborales, Trabajo y Medio Ambiente*, Tomo II, 1995, pág. 105.

constitucional para el reconocimiento de la salud laboral se configura en el art. 43 e incluso en el art. 45 como derecho constitucional a un medio ambiente de trabajo adecuado.

Todo jurista entiende que las normas deben interpretarse teniendo en cuenta su espíritu y finalidad[16], de tal forma que, siendo sinónimos los términos velar y proteger, podemos afirmar[17] que, aunque el término "derecho" no aparezca en el art. 40.2, debe entenderse implícito como concreción y proyección del artículo 43. No existe, *a priori,* diferencias entre uno y otro salvo las de ámbito de aplicación, general o específico. Si el art. 43 se concreta en una especial relevancia del interés del ciudadano a la protección de su salud[18], esta concreción se proyecta en el ámbito laboral vía art. 40.2. Este precepto no se queda simplemente en sus palabras, en "*velar por la seguridad e higiene*", sino que, una interpretación finalista pone de relieve que el art. 43 no completa al art. 40.2, sino que se proyecta en él y, por tanto, éste supone todo lo que aquél implica.

La estructura, ubicación y antecedentes de este artículo ponen de relieve que la naturaleza jurídica de la seguridad e higiene en el trabajo tiene un doble carácter[19]. Por un lado, un carácter público que tiene su fundamento en la intervención estatal para garantizar adecuadamente la salud del trabajador[20] "*aun cuando con ello se recorte la autonomía de la voluntad de las partes del contrato de trabajo y especialmente el poder de dirección y organización del empresario*[21]". Por otro, un carácter privado al traducirse en una serie de cargos y responsabilidades que afectan fundamentalmente al empresario "*como manifestación del deber general de protección que asume al subscribir el contrato de trabajo*".

El art. 43 reconoce el derecho a la protección de la salud y, aunque en el texto constitucional también se hace mención de la salud con ambas expresiones, se hace referencia a lo mismo[22]. Sin perjuicio del término a usar, debe recordarse que lo que se garantiza es un

---

[16] Art. 3.1 del Código Civil.
[17] Pedrosa Alquézar, I., El concepto de salud laboral y vigilancia…op. cit., pág. 13.
[18] González Ortega, S., "La Seguridad e Higiene en el trabajo en la Constitución", *Revista de Política Social,* núm. 121, 1979, pág. 212.
[19] Alonso Olea ha optado por una naturaleza jurídica mixta, pública y privada, en: Alonso Olea, M., "El deber de Seguridad e Higiene en el trabajo en la jurisprudencia", *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 9, 1985, pág. 12.
[20] Una intervención de carácter preventivo que se concreta en el art. 7.1 de la LPRL cuando se obliga a los poderes públicos, entre otras funciones, a cumplir una función de asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, sancionando las infracciones a dicha normativa.
[21] Echeverría Mayo, B., Comentarios a la Constitución el art. 40, en AA.VV. (Alzaga Villaamil, O. Dir.), *Comentarios a la Constitución Española, Tomo IV,* Edersa, Madrid, 1996, pág. 88.
[22] Pedrosa Alquézar, I., El concepto de salud laboral y vigilancia…op. cit., pág. 13.

derecho a la protección de la salud y esto supone que, para la mayoría de la doctrina[23] , lo que se protege no es tanto un resultado, que no siempre puede asegurarse, cuanto unos medios, que se utilicen todos los medios disponibles en una determinada situación para proteger la salud de las personas, cuestión muy importante en el ámbito de la salud laboral y de la prevención de riesgos laborales y ampliamente debatida (y rebatida) por la doctrina[24], aludiendo al deber *in vigilando*[25] que existe por parte del empresario y que la obligación de protección eficaz de la salud es una obligación de resultados.

Incluso para algunos intérpretes[26], el legislador parece no haber tenido en cuenta la verdadera e importante dimensión de la seguridad y salud que promulga nuestra Constitución. En realidad, este principio del mandato constitucional ha de ser relacionado con otros, también consagrados en la CE, pues la seguridad y salud de los trabajadores queda reflejada en diversos artículos de nuestra Carta Magna: art. 10 (dignidad de la persona), art. 15 (derecho a la vida y a la integridad física), art. 43 (derecho a la protección de la salud y art. 45 (derecho a un medio ambiente adecuado). Es por ello, y por la estrecha relación que la idea de seguridad e higiene en el trabajo guarda con el derecho fundamental a la vida y a la integridad y salud, por lo que la mejor doctrina ha indicado expresamente que el antes referido precepto constitucional no es un mero principio rector de la política económica y social, sino que, desde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es un derecho de toda persona a un ambiente laboral seguro y saludables que, si se ve amenazado por un peligro concreto y previsible, pone en juego el derecho fundamental a la integridad en su calidad de verdadero derecho social fundamental.

---

[23] Pemán Gavín, J., *Derecho a la salud y Administración Sanitaria,* Bolonia, Publicaciones del Real Colegio de España, 1989, pág. 30.
[24] Sempere Navarro, A., *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo,* Civitas, Madrid, 1998, pág. 157.
[25] Blasco Pellicer, A., El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador, en AA.VV. (Toscani Giménez, D. Dir.), *Análisis práctico de la Ley de prevención de riesgos laborales,* Thomson Reuters, Cizur Menor, 2016, pág. 350.
[26] Álvarez Cortés, J. C. y Pitica, D. A., "El derecho a la salud laboral (derecho a la ida y a la prevención de riesgos laborales) en su relación con las nuevas tecnologías aplicadas a la relación laboral" en AA.VV. (Monereo Pérez, J. L., Vila Tierno, F., y Perán Quesada, S., Dirs.), *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI,* Comares, Granada, 2021, pág. 4.

III. LAS DENOMINADAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

1. De la primera revolución industrial a la implantación de las nuevas tecnologías

Según la R.A.E. las nuevas tecnologías[27] son el conjunto de teorías y de técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico.

El conjunto de teorías y técnicas que se han usado en pro del conocimiento científico han ido evolucionando a la par que las denominadas revoluciones industriales, lo que ha provocado el rompimiento de paradigmas económicos, sociales, culturales y laborales en cada uno de los países del mundo[28].

La primera revolución industrial se define como el proceso de transformación económica, social y tecnológica que se inició en la segunda mitad del siglo XVIII en Reino Unido y que se extendió unas décadas más tarde a gran parte de Europa Occidental y Norteamérica, concluyendo en 1860, aproximadamente[29]. Esta supuso, posiblemente, el mayor cambio socioeconómico, tecnológico y cultural en la historia de la humanidad desde el neolítico. La economía, hasta entonces, basada en el trabajo manual, fue reemplazada por otra dominada por la industria y la manufacturera. Se caracteriza por el nacimiento del ferrocarril, que conlleva aparejado el transporte de personas y mercancías en grandes dimensiones, la aparición de la máquina de vapor, que incrementa, por otro lado, la necesidad de producción de carbón como materia prima. Uno de los mayores factores de impacto es el éxodo de las personas del campo a la ciudad y el nacimiento del denominado "sector obrero". Esta visión economicista fue auspiciada en paralelo por la ciencia económica bajo el paraguas de Adam Smith con la obra "Investigaciones sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones"[30], y establecía una relación causal automática entre la industrialización, el crecimiento de la riqueza y el desarrollo de los países, que ha perdurado bajo diversas formulaciones hasta las teorías desarrollistas de la década de los 50 en el siglo XX[31].

La segunda revolución industrial se configura como un proceso de innovaciones tecnológicas, científicas, sociales y económicas producidas en paralelo con la consolidación

---

[27] Disponible en: https://dle.rae.es/tecnolog%C3%ADa.
[28] Mendizábal Bermúdez, G., "Introducción", en AA.VV. (Mendizábal Bermúdez, G., Sánchez Castañeda, A. y Kurczyn Villalobos, P., Dirs.), *Industria 4.0: Trabajo y seguridad social, Instituto de investigaciones jurídicas*, México, 2019, pág. 25.
[29] Aguilar Joyanes, L., *Industria 4.0. La cuarta revolución industrial*, Alfaomega, México,2017, pág. 5.
[30] Smith, A., *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nation*, Londres, 1776.
[31] Gómez Salado, M. Á., *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2021, pág. 38.

del capitalismo como sistema económico. Aparece el motor de combustión, se desarrolla el aeroplano y el automóvil destacando la aparición del teléfono y la radio. Las nuevas fuentes de energía son el gas y el petróleo. Todo ello va acompañado de la producción en masa que contribuyó de forma notable a reducir el coste y el tiempo de producción, aumentando con ello la producción[32]. El trabajo que previamente llevaban a cabo los artesanos muy cualificados se descompuso en tareas más pequeñas y especializadas, que exigían menos habilidad, pero más trabajadores para llevarlas a cabo. El sumatorio de todos estos cambios y procesos mencionados, entre otros muchos, dio lugar a una serie de importantes transformaciones que afectaron al factor trabajo y al sistema educativo y científico, al tamaño y gestión de las empresas, a la forma de organización del trabajo, al consumo, e incluso a la política[33].

La tercera revolución industrial[34] es conocida también como la revolución de la inteligencia,[35] concepto creado por Jeremy Rifkin, considerado uno de los grandes pensadores actuales y consultor tecnológico y de futuro gobierno de países occidentales como Estados Unidos o Alemania. Plantea que la Segunda Revolución Industrial, alimentada por el petróleo y otros combustibles fósiles, está entrando en una espiral que conduce a un final peligroso, los precios de la energía y los alimentos están subiendo, el desempleo se mantiene alto, las deudas de los consumidores y el gobierno está disparándose y la recuperación se está ralentizando. Y lo que es peor, el cambio climático derivado de la actividad industrial basada en los combustibles fósiles se cierne sobre el horizonte, mientras tanto, nos enfrentamos a la posibilidad de un segundo colapso en la economía global[36]. Igualmente, plantea que la tecnología de Internet y las energías renovables están a punto de fundirse para crear una potente nueva infraestructura para una Tercera Revolución Industrial que cambiará el mundo en el siglo XXI. Hace especial hincapié en su pensamiento por el cual la energía renovable (solar, eólica, térmica, hidráulica y de biomasa) está ampliamente distribuida. Esta nueva revolución, que se caracteriza por la introducción progresiva de los ordenadores, la computación y la telemática en los cuarenta últimos años del siglo XX, "trae consigo un

---

[32] González-Páramo y Martínez-Murillo, J. M., *Cuarta revolución industrial, empleo y estado de bienestar,* Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, Madrid, 2017, pág. 27.
[33] Marotta, D., Lauriño, L. y Zambrano Sequín, L., *La IV Revolución Industrial y sus Impactos sobre el Mercado Laboral: Implicaciones para Venezuela,* Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, 2019, pág. 5.
[34] Monereo Pérez, J. L., "El Derecho Social y del Trabajo en el mundo de la tercera revolución industrial", *Estudios de derecho judicial,* núm. 16 (dedicado a las "Transformaciones del Derecho en la mundialización"), 1999, pág. 220.
[35] Lastra Lastra, J. M., Rifkin J., La Tercera revolución industrial, *Boletín mexicano de derecho comparado*, Paidós, España, 2011, pág. 397.
[36] Rifkin J., *Liderando la tercera revolución industrial y una nueva visión social para el mundo,* Fundación Ideas, Madrid, 2010, pág. 9.

cambio significativo en la interacción entre las máquinas y el empleo respecto a las dos revoluciones tecnológicas anteriores"[37]. En esta línea, se ha puesto de manifiesto que "*la idea de que los avances tecnológicos favorecen a los trabajadores más cualificados es un fenómeno del siglo XX*". "*Probablemente debido a la mayor abundancia de trabajadores cualificados, las nuevas tecnologías se desarrollaron como complementarias de la cualificación, a fin de permitir unos mayores beneficios*".

La industria 4.0, cuyo concepto nace en Alemania[38], viene asociado con el nacimiento de la Cuarta Revolución Industrial, que es donde aparecen las tecnologías y dispositivos que se analizarán en este estudio, y se corresponde con una nueva manera de organizar los medios de producción utilizando las tecnologías digitales y la información inteligente de datos a partir del Big Data. Las tecnologías que aparecen son Cloud Computing (La nube), Computación Ubicua, Internet de las cosas (IoT, Internet of Things), Big Data y Analytics, etc., o las tendencias de consumo como BYOD (Bring Your Own Device) están revolucionando la forma de entender la tecnología y el modo en que interactuamos las personas con ella. Las nuevas apariciones que están llegando se unen a las ya existentes como los sensores, redes inalámbricas, objetos inteligentes entre otros. Así las tendencias digitales reseñadas en el Foro de Davos[39] son: Internet de las Cosas y las tecnologías financieras (blockchain), cuya aplicación más conocida es la moneda digital (criptomoneda) o bitcoin.

Como toda revolución o proceso que viene a cambiar y transformar las cosas tal y como las conocemos la Cuarta Revolución trae consigo, entre otros, algunos beneficios[40] como son, asegurar el potencial para conectar miles de millones de personas a las redes digitales, también mejora drásticamente la eficiencia de las organizaciones, gestiona los activos de forma más sostenible, ayudando incluso a regenerar el medio natural, se produce, igualmente, una armonización e integración de distintas y variadas disciplinas y descubrimientos diferentes. Se crean nuevos productos y servicios, tanto para consumidores como para proveedores. Por último, hay que señalar que toda esta innovación tendrá un impacto en la salud laboral de las personas trabajadoras que veremos más adelante.

En cualquier caso, las nuevas tecnologías conllevan unos riesgos[41] de los cuales podemos destacar la desigualdad como un desafío sistémico, dificultad de las organizaciones para

---

[37] González-Páramo y Martínez-Murillo, J.M., "Cuarta revolución industrial, empleo y…", op. cit., pág. 7.
[38] Gómez Salado, M. Á., La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: op. cit., pág. 44.
[39] RACEF, Perspectivas económicas frente al cambio social, financiero y empresarial, *Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras*, Barcelona, 2016, pág. 74.
[40] Aguilar Joyanes, L., Industria 4.0. La cuarta revolución…op. cit., pág. 17.
[41] *Ibídem*, pág. 18.

adaptarse al nuevo ritmo y los nuevos métodos -de especial importancia para la seguridad y salud-, la necesidad de una transformación digital en la empresa, se traslada el poder a aquellos que tienen mayor posibilidad de innovación y más recursos y también, aparición de nuevos e importantes problemas de seguridad en lo que respecta a este estudio no sólo por los riesgos derivados de las nuevas tecnologías sino también por el uso de los mismos[42].

Por último, apuntar a las oportunidades que derivan de cualquier cambio de paradigma. La revolución 4.0 está marcada por la convergencia de tecnologías digitales, físicas, biológicas y ambientales que se está produciendo a escala mundial y a gran velocidad. Así mismo, afectara al mercado de trabajo, al futuro del trabajo y a la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras.

2. La aparición de las nuevas tecnologías y su impacto en la salud laboral

Cada vez son más empresas las que aplican las nuevas tecnologías a la prevención de riesgos laborales y la salud en el trabajo, ello permite facilitar el trabajo y mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Los trastornos musculoesqueléticos (TME), cáncer laboral, seguridad vial, caídas en altura, los accidentes cardio y cerebrovasculares, el estrés, la ansiedad son dolencias que, sin duda, se han reforzado con el uso de las nuevas tecnologías, sin embargo, esto se puede afrontar con los mismos dispositivos de nueva creación como se verá a continuación.

Robots[43]: de entre las tecnologías que se enmarcan en la denominada industria 4.0 se pueden destacar los relacionados con la inteligencia artificial, el "big data", el internet de las cosas y los robots colaborativos (cobots). Estos últimos, además de poder suponer una mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral, pueden suponer también desafíos desde el punto de vista normativo y de prevención de riesgos laborales. Entre esos desafíos está el de reducir y controlar los nuevos riesgos que puedan aparecer derivados del uso de estos dispositivos y que puedan afectar a las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La automatización de procesos usando los cobots podría disminuir la realización de tareas que requieren esfuerzos físicos, movimientos repetitivos, posturas forzadas y estáticas por lo

---

[42] Para saber más, véase: Macías García, M. C., *El impacto de la robótica y la inteligencia artificial en la seguridad y Salud de las personas trabajadoras*, Laborum, Murcia, 2024.

[43] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Nuevas tecnologías, nuevos riesgos laborales. Robots colaborativos: características, riesgos y medidas preventivas,* NIPO (en línea): 118-23-042-6.

que podría disminuir el riesgo de poder desarrollar trastornos musculoesqueléticos (TME). Su utilización podría empobrecer las tareas y convertirlas en más repetitivas.

Robot: mecanismo que es programable en dos o más ejes, tiene cierto grado de autonomía, se mueve dentro de su entorno operativo y ejecuta las actividades previstas.

Cobot: es un robot diseñado para la interacción directa con un humano dentro de un espacio colaborativo.

Robot industrial[44]: manipulador controlado automáticamente, reprogramable y multifuncional, programable en tres o más ejes, que puede ser fijo o móvil y que se utiliza en aplicaciones industriales automatizadas.

Los robots, cobot o robot colaborativo deben llevar dispositivos de seguridad como la parada supervisada, el control de velocidad y separación, limitación de fuerza y potencia y el guiado manual.

Los riesgos que presentan en la disciplina de seguridad se pueden resumir en golpes, atrapamientos con partes móviles, contacto eléctrico con partes activas, proyección de partículas y/o quemaduras. En los higiénicos se pueden producir radiaciones derivadas de soldadura, exposición a vibraciones durante el guiado manual, exposición a productos químicos peligrosos, exposición al ruido derivado del propio proceso. En los psicosociales se puede producir un aumento de la carga mental, adecuación del ritmo del cobot, disminución de la autonomía de la persona trabajadora e igualmente una reducción de los descansos. Así en la disciplina de ergonomía se producen movimientos repetitivos debido al guiado manual, posturas forzadas y estáticas durante el movimiento o por limitaciones de espacio.

Algunas de las medidas preventivas que se pueden aplicar consiste en regular la carga y ritmos de trabajo adaptándolos a la persona y no al cobot, recordar impartir la formación e información adecuada y suficiente. Anteponer las medidas de protección colectivas frente a las individuales también se deben realizar las revisiones y mantenimientos según las instrucciones dadas por el fabricante y también deben realizar de forma previa a la entrada de las personas al espacio de trabajo colaborativo una parada automática.

---

[44] Manipulador programable, ya sea fijo o móvil, para uso en aplicaciones de automatización Industrial, UNE EN ISO 10218:2012.

Vehículos autoguiados[45]: dentro de los robots de servicio encontramos los robots de tipo profesional móviles y dentro de estos grupos, los vehículos autoguiados (en adelante, AGV).

Los AGV permiten, entre otras aplicaciones, transportar y distribuir las cargas en fábricas y almacenes sin que sea necesaria la intervención humana. Esto evita que las personas trabajadoras tengan que realizar dichas tareas, que suelen estar asociadas a movimientos repetitivos, posturas forzadas y sobreesfuerzos, factores que favorecen el desarrollo de los trastornos musculoesqueléticos.

Así pues, un AGV es un vehículo que está especialmente diseñado para el traslado de cargas (principalmente) sin necesidad de conductor. En una clasificación simple de estos dispositivos haremos al tipo de remolque, de carga unitaria, carros guiados automáticos, vehículos autónomos inteligentes, tipo carretilla y, por último, los mixtos. Los sectores de aplicación abarcan desde la automoción, pasando por el sector farmacéutico, logístico, alimentario, químico y de entretenimiento. Entre los riesgos de seguridad encontramos choques, golpes, atrapamientos, atropellos, caída de la carga, incendio y explosiones de baterías. Entre los riesgos higiénicos estarían, entre otros, el contacto con sustancias peligrosas, en los ergonómicos los sobreesfuerzos en caso de carga y descarga y material acústico. Los riesgos psicosociales son un continuo en este tipo de nuevas tecnologías, que en este caso están compuestos por un aumento de la carga mental derivada del uso del AGV.

Por todo ello entre las medidas preventivas a aplicar encontramos, Llevar a cabo la delimitación o la separación (en caso de no ser posible la delimitación) de la zona de tránsito del vehículo autoguiado y de la de las personas. Señalizar la zona por donde vaya a circular los AGV (colocando señales de vehículos en movimiento, riesgo de atropellos y golpes, etc.[46]).

El AGV debería de disponer de luces y sonidos mientras circula para evitar atropellos. Proporcionar formación e información sobre los riesgos del AGV y las medidas preventivas al personal. El uso, revisiones y mantenimiento de los vehículos autoguiados según las instrucciones indicadas por el fabricante. Asegurar la carga del AGV para que no pueda volcar y, por supuesto, no superar la carga máxima establecida por el fabricante.

---

[45] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), *Nuevas tecnologías, nuevos riesgos laborales. Vehículos autoguiados: características, riesgos y medidas preventivas,* NIPO (118-23-042-6).

[46] Para más información consultar el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. (BOE núm. 97, de 23/04/1997.)

Drones[47]; Además del término “dron”, que, según la RAE, se define como una aeronave no tripulada, existen otras terminologías con las que también referirse a ellos. UAV: del inglés “Unmanned Aerial Vehicle”, es cualquier vehículo aéreo no tripulado que sea controlado por un humano o un ordenador con órdenes preconfiguradas. RPA: del inglés “Remotely Piloted Aircraft”, es toda aeronave operada por control remoto por un operador desde una ubicación remota. UAS: del inglés “Unmanned Aerial System”, es el sistema formado por la aeronave y el sistema de control que la acompañan y le permite volar. RPAS: del inglés “Remotely Piloted Aircraft System”, es el sistema completo que conforma todo lo relacionado con la aeronave no tripulada (aeronave, sistema de control de tierra y la comunicación entre ambos. Una adecuada clasificación de los drones pasa por establecer distintos criterios, se pueden encontrar según el tipo de ala que puede ser fija o rotatoria, según el número de hélices o brazos[48], en función del medio por el que se mueven[49], e incluso el reglamento de ejecución[50] de aplicación.

Los riesgos que presentan los drones los encontramos en todas las disciplinas preventivas respecto a seguridad podemos señalar las caídas al mismo o a diferente nivel por las irregularidades del terreno, golpes, cortes y atrapamientos con las hélices contacto eléctrico, incendio, explosión de las baterías y proyección de partículas por el movimiento del aire debido a la rotación de las hélices o por impacto de estas con otros elementos tales como ramas de árbol. Los riesgos higiénicos están integrados por el uso del dron a la intemperie expuesta la persona trabajadora a la climatología (frío, calor, lluvia, viento), el contacto con sustancias peligrosas, como por ejemplo el líquido de las baterías y una exposición elevada a ruido debido a la rotación de las hélices. También encontramos posibles riesgos ergonómicos como movimientos repetitivos por el uso del mando, posturas estáticas, fatiga visual por el uso de las gafas o pantallas y sobreesfuerzos durante el transporte del dron. Los riesgos psicosociales pasan por un aumento de la carga mental derivada de la atención en el uso del dron, pudiendo dar lugar a estrés, ansiedad, etc.

Las medidas preventivas no suponen un nuevo aporte como tal respecto a los posibles riesgos derivados del uso de esta nueva tecnología, por ello, hay que acudir a la tan nombrada formación e información de los trabajadores, el uso de la señalización (que no es una medida preventiva como tal es informativa), proporcionar los equipos de protección y ropa de trabajo

---

[47] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), *Nuevas tecnologías, nuevos riesgos laborales. Drones: características, riesgos y medidas preventivas,* op. cit.
[48] Tricópteros, cuadricópteros, haxacópteros, octocópteros y coaxiales.
[49] Aéreo, terrestre y marítimo.
[50] Reglamento (UE) 2019/945

adecuados a fin de reducir los posibles riesgos derivados de la meteorología y, seguir las instrucciones del fabricante. Respecto a disciplina médica pues requiere también la vigilancia de la salud para garantizar la aptitud de la persona trabajadora que esté encargada del manejo del dron.

Exoesqueletos[51]: son uno de los equipos que encontramos dentro de las nuevas tecnologías que se podrían usar para disminuir el riesgo de desarrollo de los trastornos musculoesqueléticos (en adelante, TME) teniendo en cuenta que son una de las dolencias de origen laboral más habituales en España y Europa[52]. "Dispositivos externos portátiles" (en inglés "wearable", ya que se colocan sobre el cuerpo del usuario) utilizados con el objetivo de incrementar las capacidades.

Pueden reducir la actividad muscular en las zonas del cuerpo más afectadas, como la parte baja de la espalda o los hombros, disminuyendo el riesgo de desarrollo de TME empleando varios principios mecánicos.

Tienen consideración de equipos de trabajo[53] (los activos también son considerados máquinas) y actualmente no son considerados equipos de protección individual (EPI), cuestión importante a la hora de realizar la vigilancia de la salud en las personas trabajadoras puesto que pasará a considerarse un factor de riesgo (derivado el uso del equipo de trabajo) y no una medida preventiva como podría serlo un EPI. El uso de esta nueva tecnología se puede encontrar en construcción, en el sector logístico, en automoción, aeronáutica y agrícola entre otros sectores.

Respecto a su clasificación tenemos que decir que existen dos fundamentales y que se diferencian en función de la parte del cuerpo que recibe ayuda y la forma de funcionamiento. Respecto a la parte del cuerpo que recibe la ayuda del exoesqueleto los encontramos de cuerpo entero, espalda, extremidades superiores e inferiores. La forma de funcionamiento es pasiva o activa.

Los riesgos que presentan son de seguridad, como caídas y tropiezos (al mismo y distinto nivel), rozaduras y posibles comprensiones en los puntos de contacto con el cuerpo. Los de higiene derivan sobre todo del estrés térmico y de unas condiciones higiénicas inadecuadas. Los ergonómicos serían las molestias en el cuerpo por falta de adaptación al dispositivo y

---

[51] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo., Nuevas tecnologías, nuevos riesgos laborales. *Exoesqueletos: características, riesgos y medidas preventivas.* NIPO (118-23-042-6).
[52] Disponible en: https://osha.europa.eu/es/themes/musculoskeletal-disorders.
[53] Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo (BOE núm. 188, de 07/08/1997).

aumento de las exigencias físicas por el peso soportado del exoesqueleto. Mayor importancia deben recibir aquí los riesgos psicosociales, en tanto en cuanto, el exoesqueleto disminuye la capacidad de autonomía de la persona trabajadora.

Al igual que el supuesto anterior las medidas para prevenir estos riesgos discurren por una completa y adecuada formación e información, sin olvidar los aspectos de bloqueo que se le deben poder realizar al dispositivo.

La elección de los exoesqueletos se debe realizar de forma adecuada para la persona trabajadora teniendo en cuenta la ergonomía y la adaptación de la maquina al hombre y no al revés.

3. Mención especial a la IA y su aplicación a la salud laboral

Los sistemas de Inteligencia Artificial (en adelante, IA)[54] permiten automatizar labores que previamente requerían de la intervención humana, en el ámbito sanitario y de salud laboral los sistemas de IA contribuyen a unos diagnósticos más rápidos y eficaces. Sobre la información que se recopila de la persona trabajadora, son capaces de realizar recomendaciones médicas, en cualquier caso, será un profesional médico humano quien ostenta la facultad final tanto para la decisión de un diagnóstico como para la prescripción de un tratamiento[55].

En la actualidad, la IA está siendo evaluada para su uso en el diagnóstico radiológico en oncología (imagines torácicas, abdominales y pélvicas, colonoscopia, mamografía, imágenes cerebrales y optimización de dosis para tratamiento radiológico), en aplicaciones no radiológicas (dermatología, patología), en diagnóstico de retinopatía diabética, oftalmología, para la secuenciación de ARN y ADN para guiar la inmunoterapia, o en la detección de la tuberculosis a través de análisis de imágenes[56].

El uso de la analítica predictiva y los pronósticos clínicos aplicados en la prevención de riesgos y salud laborales generan expectativas -también riesgos- por su posible

---

[54] Una explicación detallada de la evolución de la IA y su aplicación en la prevención de riesgos laborales la encontramos en: Macías García, M. C., *El impacto de la robótica y la inteligencia artificial en la seguridad y salud de las personas trabajadoras,* Laborum, Murcia, 2024.
[55] EU-OSHA, *Cognitive automation: implications for occupational safety and health Report*, European Agency for Safety and Health at Work, 2022, pág. 13.
[56] Llorens Espada. J., *Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito de la salud laboral,* Las Rozas, La ley, 2023, pág. 112.

implementación en técnicas de evaluación, pronóstico y vigilancia de la salud, así como lo relativo a la planificación y gestión de la actividad preventiva[57].

Los aportes que el tratamiento automatizado puede desplegar en el ámbito de la salud laboral pueden incidir de forma positiva tanto en la función valorativa como en la función predictiva de la vigilancia de la salud laboral[58]. Al respecto conviene resaltar dos cuestiones distintas, en primer lugar, aparecen nuevas potencialidades tanto para la patología diagnostica como para la rapidez y certeza en la realización de juicios clínicos inmediatos. En segundo lugar, la analítica predictiva y los juicios clínicos de pronósticos permitirían conocer las posibilidades de que un trabajador, o candidato al empleo, pueda desarrollar una determinada patología a través del estudio de cómo puede repercutir en su estado psicofísico un ambiente determinado de trabajo, ya sea por exposición a sustancias específicas o condiciones de trabajo determinadas, o bien por la realización de movimientos específicos del puesto de trabajo. De este modo, los diagnósticos predictivos atraen un especial interés por su papel en la posible detección precoz de la falta de aptitud de una persona para el desarrollo de determinadas actividades o de desarrollar las funciones de un puesto de trabajo, o el peligro que para su salud puede acarrear su empleo en un determinado puesto, con la consiguiente posibilidad de evitar a esa persona a tales riesgos de su trabajo[59].

Conviene comentar también, aunque sea de forma somera, la aptitud laboral de la persona trabajadora y los reconocimientos previos que se realizan previos a la contratación. Tal y como apunta la doctrina, la legalidad reconocimiento médico viene condicionado por el *animus,* por ello, el control de la salud se encuentra dentro de los parámetros legales en tanto en cuanto su objetivo sea conocer si la persona trabajadora o aspirante presenta algún tipo de patología o afección en su condición de salud que pueda resultar no apto o apto con restricciones para el trabajo. La vigilancia de la salud en la fase pre contractual se debe centrar en conocer la aptitud de la persona para con los futuros riesgos profesionales para su puesto, y no en determinar el grado de rendimiento de las funciones que se derivará de sus características personales[60].

---

[57] Rivas Vallejo, P., "Salud, inteligencia artificial y derechos fundamentales" en AA.VV. (Vila Tierno, F., Álvarez Cortés, J. C. ,Dirs.), *Salud y asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia covid-19,* Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2021, pág. 881.
[58] Goñi Señi, JL., y Rodríguez De Galdeano, B., "El tratamiento de datos de salud del trabajador" en AA.VV. (Arcos Vieria, M. L., Coord.), Autonomía del paciente e intereses de terceros, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur, Menor, 2016, pág. 224.
[59] Llorens Espada. J., Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito…op. cit*.,* pág.115.
[60] Ibídem.

La Escuela Nacional de Medicina en el Trabajo, delimita los parámetros que forman parte del concepto de valoración de la salud, que comprende los siguientes aspectos; conocer las condiciones psicofísicas del trabajador; conocer las características y condiciones del trabajo a realizar, especialmente en lo que pueden suponer un riesgo para la salud personal o la de tercero; comparar lo anterior con criterios estandarizados, y a la vista de dicha evaluación establecer una conclusión en términos de calificación de la aptitud[61].

Dentro de esta valoración quedan reflejadas tanto la "aptitud laboral" en forma de idoneidad del puesto de trabajo para con la persona concreta como la "aptitud psicofísica", en forma de ostentación de las capacidades psicológicas y físicas necesarias para desarrollar unas determinadas actividades en condiciones de seguridad, con eficacia y sin riesgos para sí mismo o para terceras personas[62].

Junto al óbice normativo, resulta evidente la peligrosidad que en forma de discriminación hacia los aspirantes podría aflorarse al extender unas posibilidades de control de la salud de tamaña magnitud a esta fase pre contractual, en el que el marco tuitivo laboral difícilmente llega a abarcar[63].

4. Vigilancia de la salud en tiempo real

La vigilancia de la salud es una actividad preventiva que sirve para proteger la salud las personas trabajadoras, porque permite identificar fallos en el plan de prevención. La vigilancia de la salud pretende evitar que ésta sea dañada por las condiciones de trabajo. hay que diferenciar entre vigilancia de la salud y reconocimiento médico. La vigilancia puede llevarse a cabo mediante exámenes de salud, es lo más habitual pero solo es una de las formas posibles (también se puede hacer mediante encuestas de salud, control biológico, estudios de absentismo, etc.).

La vigilancia de la salud se configura legalmente como una obligación genérica, de carácter no absoluto, que dirige su ámbito operativo exclusivamente a los riesgos inherentes al trabajo y, por ende, se amolda a cada actividad y puesto de trabajo[64]. La vigilancia

---

[61] ENMT. *Guía de criterios de aptitud para trabajadores del ámbito sanitario.* Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III. Ministerio de Economía y Competitividad, Madrid, 2014, pág. 39.
[62] Santaularia Morros, A., y Schlaghecke I Gras, J.D., "La aptitud laboral y la aptitud psicofísica en las profesiones de riesgo", *Arch Prev Riesgos Labor,* núm. 20, 2019, pág. 26.
[63] Llorens Espada. J., Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito…op. cit., pág. 118.
[64] Blasco Pellicer, A., *El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador. Análisis práctico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2016, pág. 348.

precontractual que hemos mencionado anteriormente iba dirigida a controlar unos parámetros estándares de aptitud necesarios para la contratación. La vigilancia de la salud, cuando la persona trabajadora ya está contratada, se recoge en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aparece configurada como un derecho de las personas trabajadoras para lograr una mejor adaptación de la actividad preventiva y protección de su estado de salud, y no como un instrumento al servicio empresarial para el control y fiscalización de la actividad laboral[65].

De la relación de trabajo contractual surge el deber de velar por la seguridad, la salud y la integridad física de la persona trabajadora. La vigilancia de la salud se realiza en distintos espacios temporales de la relación laboral. A saber, después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud, pero también, como señala el art. 37.3.b del Reglamento de los Servicios de Prevención, cuando se "reanude el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

Para todo ello, los equipos de protección inteligentes, *wereables* y las plataformas de AIWM[66], ayudan a la vigilancia de la salud al convertirla en una vigilancia con capacidad de predecir futuras alteraciones de la salud y, así, optimizar la planificación preventiva. Este análisis predictivo permite que los dispositivos inteligentes ofrezcan una mayor certeza respecto a cómo va a desarrollarse la salud de cada persona trabajadora ante los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo, de tal suerte que, esta nueva forma de vigilancia de la salud -en tiempo real- jugará un papel especial de carácter preventivo para evitar futuras exposiciones dañinas y para actuar con rapidez y celeridad.

El monitoreo de la vigilancia de la salud mediante dispositivos que cuenten con inteligencia artificial busca la mayor aspiración posible de todo prevencionista, *ex ante* que se exponga al riesgo y se produzca el daño o se padezca la enfermedad. La capacidad de estos dispositivos para monitorizar el modo en el que las condiciones de trabajo están afectando a las características personales y detectar cualquier estado perjudicial para con el estado biológico o discapacidad de la persona trabajadora, convierten al monitoreo de la salud mediante sistemas inteligentes en una medida preventiva de especial potencial para todas las personas trabajadoras pero en especial a las especialmente sensibles, y que permite accionar

---

[65] Llorens Espada. J., Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito…op. cit., pág. 192.
[66] Macías García, M. C., "La intervención de las tecnologías digitales en la gestión de la seguridad y salud de las personas trabajadoras", *Lex social: revista de los derechos sociales*, núm. 1, 2024, pág. 4.

medidas individuales acorde a sus características, lo que permite una mejor inclusión social de estos trabajadores en el mercado de trabajo y una mayor protección frente a los riesgos laborales. En suma, este monitoreo en tiempo real permite llegar a tiempo con la aplicación de las medidas preventivas, a la vez que individualiza la acción preventiva para con las necesidades específica de cada persona. Se consigue así una evaluación de riesgos dinámica, certera y a medida[67].

IV. A MODO DE CONCLUSIONES

Como ha quedado de manifiesto en las líneas anteriores las nuevas tecnologías son una realidad irrefutable que están presentes en casi, por no decir todas, las cuestiones diarias. Del mismo modo las encontramos la prevención de riesgos laborales y, como no, en la gestión, análisis y ayuda de la salud laboral de las personas trabajadoras.

Tanto los drones, exoesqueletos, robots, cobots y demás ingeniería usada van a suponer un gran apoyo en eliminación y reducción de los riesgos laborales lo que a la postre supondrá también una disminución de enfermedades y accidentes que darán como resultado una mejora en la salud laboral.

No obstante, todas estas nuevas tecnologías no están exentas de riesgos, debiendo destacar sobre todos los demás los asociados a la disciplina técnica de la psicosociología y en concreto la sobre carga mental a la que van a estar sometidas las personas trabajadoras, ello tendrá como consecuencia los temidos riesgos psicosociales en el trabajo y de forma explícita el estrés laboral[68] (como defiende esta autora, pueden ser considerado tanto riesgo, como daño)[69].

En cualquier caso, se deben realizar evaluaciones del riesgo psicosocial de forma eficaz y eficiente, existiendo herramientas precisas para ello, como por ejemplo el método COPSOQ[70] del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene el Trabajo o el CopSoQistas21[71] del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

---

[67] Llorens Espada. J., Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito…op., cit., pág. 199.
[68] Macías García, M. C., *Las dolencias cardio y cerebro vasculares; apuntes y propuestas para su tratamiento como enfermedades profesionales*, Laborum, Murcia, 2021, pág. 94.
[69] Macías García, M. C., "El estrés laboral: propuestas jurídicas para su consideración como factor de riesgo en la evaluación de los accidentes de trabajo ocasionados por infarto de miocardio", *Revista de derecho de la Seguridad Social*, núm. 22, 2020, pág. 2.
[70] NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, disponible en: https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=47.

Una referencia especial es necesaria a la incursión de la IA en la salud de las personas trabajadoras. Esta se presenta como una gran apuesta en la detección precoz e inicial de enfermedades, pero también puede dar lugar a una discriminación en la fase de pre contratación cuestión que indiscutiblemente requerirá de la intervención de nuestros tribunales.

El monitoreo en tiempo real de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras se presenta como una oportunidad única que debería aplicarse por las empresas, servicios de prevención y médicos del trabajo sin complejos y de forma inminente, con ello, se evitarían muchos accidentes de trabajo y especialmente muchas patologías no traumáticas que hoy en día siguen siendo la mayor causa de mortalidad en la población trabajadora.

Finalizaremos con el sexto de los principios propuestos por la Unión Europea en relación con la I.A. *"El desarrollo tecnológico debe de tener en cuenta su impacto social y medioambiental de forma que sea sostenible y ecológicamente responsable".*

V. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Aguilar Joyanes, L., Industria 4.0. *La cuarta revolución industrial,* Alfaomega, México, 2017.

Alonso Olea, M., "El deber de Seguridad e Higiene en el trabajo en la jurisprudencia", *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 9, 1985.

Álvarez Cortés, J. C. y Pitica, D. A., "El derecho a la salud laboral (derecho a la ida y a la prevención de riesgos laborales) en su relación con las nuevas tecnologías aplicadas a la relación laboral", en AA.VV. (Monereo Pérez, J. L., Vila Tierno, F., y Perán Quesada, S., Dirs.), *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Comares, Granada, 2021.

Benavides, F., Ruiz Frutos, C., y García García, M., *Salud laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, Masson, Barcelona, 1997.

Blasco Mayor, A., *Concepto, fuentes y alcance del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo,* Gobierno de Cantabria, Consejería de Industria, Turismo, Trabajo y Comunicaciones, 1998.

Blasco Pellicer, A., "El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador", en AA.VV. (Toscani Giménez, D., Dir.), *Análisis práctico de la Ley de prevención de riesgos laborales,* Thomson Reuters, Cizur Menor, 2016.

Calatayud Sarthou, A. y Cortés Vizcaíno, C., *Curso de Salud Laboral,* Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.

Cánovas Leonhart, P. y otros: Segundo Simposium Internacional de Familia y educación: una perspectiva comparada. "*Familia y Salud",* Sevilla 12-14 de diciembre, 1996, Departamento de Teoría e Historia de la Educación y Pedagogía Social de la Universidad de Sevilla.

Echeverría Mayo, B., "Comentarios a la Constitución el art. 40", en AA.VV. (Alzaga Villaamil, O., Dir.), *Comentarios a la Constitución Española, Tomo IV,* Edersa, Madrid, 1996.

ENMT. *Guía de criterios de aptitud para trabajadores del ámbito sanitario.* Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III. Ministerio de Economía y Competitividad, Madrid, 2014.

Gil Lacruz, M., *Salud y fuentes de apoyo social: análisis de una comunidad*. Tesis doctoral dirigida por Musitu Ochoa, Universidad de Valencia. Facultad de Psicología, 1997.

Gómez Salado, M. Á., *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2021.

González Ortega, S., "La Seguridad e Higiene en el trabajo en la Constitución", *Revista de Política Social,* núm. 121, 1979.

González-Páramo y Martínez-Murillo, J. M., *Cuarta revolución industrial, empleo y estado de bienestar*, Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, Madrid, 2017.

Goñi Señi, J. L., y Rodríguez De Galdeano, B., "El tratamiento de datos de salud del trabajador", en AA.VV. (Arcos Vieria, M. L., Coord.), *Autonomía del paciente e intereses de terceros*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2016.

Lastra Lastra, J.M., Rifkin J., "La Tercera revolución industrial", *Boletín mexicano de derecho comparado*, Paidós, España, 2011.

Llorens Espada. J., *Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito de la salud laboral*, La Ley, Las Rozas, 2023.

Macías García, M. C., "El estrés laboral: propuestas jurídicas para su consideración como factor de riesgo en la evaluación de los accidentes de trabajo ocasionados por infarto de miocardio", *Revista de derecho de la Seguridad Social,* núm. 22, 2020.

Macías García, M. C., “La intervención de las tecnologías digitales en la gestión de la seguridad y salud de las personas trabajadoras”, *Lex social: revista de los derechos sociales,* núm. 1, 2024.

Macías García, M. C., *El impacto de la robótica y la inteligencia artificial en la seguridad y Salud de las personas trabajadoras*, Laborum, Murcia, 2024.

Macías García, M. C., *Las dolencias cardio y cerebro vasculares; apuntes y propuestas para su tratamiento como enfermedades profesionales,* Laborum, Murcia, 2021.

Marotta, D., Lauriño, L. y Zambrano Sequín, L., *La IV Revolución Industrial y sus Impactos sobre el Mercado Laboral: Implicaciones para Venezuela,* Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, 2019.

Mendizábal Bermúdez, G., “Introducción”, en AA.VV. (Mendizábal Bermúdez, G., Sánchez Castañeda, A. y Kurczyn Villalobos, P., Dirs.), *Industria 4.0: Trabajo y seguridad social, Instituto de investigaciones jurídicas,* México, 2019.

Monereo Pérez, J. L., “El Derecho Social y del Trabajo en el mundo de la tercera revolución industrial”, *Estudios de derecho judicial,* núm. 16 (dedicado a las “Transformaciones del Derecho en la mundialización”), 1999.

Pedrosa Alquézar, I., “El concepto de salud laboral y vigilancia de la salud”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social,* núm. 6, Aranzadi, 2000.

Pemán Gavín, J., *Derecho a la salud y Administración Sanitaria,* Bolonia, Publicaciones del Real Colegio de España, 1989.

Rifkin J., *Liderando la tercera revolución industrial y una nueva visión social para el mundo*, Fundación Ideas, Madrid, 2010.

Santaularia Morros, A., y Schlaghecke I Gras, J. D., “La aptitud laboral y la aptitud psicofísica en las profesiones de riesgo”, *Arch Prev Riesgos Labor,* núm. 20, 2019.

Sempere Navarro, A., *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo,* Civitas, Madrid, 1998.

Smith, A., *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nation,* Londres, 1776.

Capítulo 7

El fomento de la Economía Social como yacimiento de empleo en el ámbito de los cuidados[1]

MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Cádiz

I. EL NUEVO MODELO DE CUIDADOS: LOS PARÁMETROS DE ACCIÓN PARA EL TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE CUIDADOS

1. De la crisis de los cuidados al nuevo modelo de cuidado

Aunque no existe un consenso sobre la definición de la noción de cuidados, el trabajo de cuidados se ha definido por la OIT como "*aquel que consiste en las actividades y relaciones que conlleva atender las necesidades físicas, psicológicas y emocionales de adultos y niños, mayores y jóvenes, personas frágiles y personas sanas*"[2].

En consonancia con las normas adoptadas por la Resolución I adoptada por la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), la OIT considera que el trabajo de cuidados "*puede realizarse a cambio de una remuneración o para obtener un beneficio o una ganancia (empleo de cuidados) o puede ser no remunerado (bien como trabajo de cuidados no remunerado, trabajo de cuidados voluntario o trabajo de cuidados en formación no remunerado). Esta definición se centra en el proceso laboral que conlleva la prestación de servicios de cuidado, y no en el destino final de la prestación de servicios (hogar/familia o mercado) o en el lugar físico en el que se presta el servicio (esfera pública o privada)*". De conformidad con estas definiciones, la Economía del Cuidado se conceptuaría como "*la suma de todas las formas de trabajo de cuidados. Por lo tanto, comprende tanto a las cuidadoras y cuidadores no remunerados como a los trabajadores y trabajadoras del cuidado*"[3].

La reivindicación sobre el valor social y económico del trabajo de cuidados, tuvo lugar gracias a los postulados de la Economía Feminista[4] que cuestiona el sistema de producción

---

[1] Esta investigación se encuentra enmarcado en el Instituto Universitario de Investigación sobre "*Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica*" (JUVUMA).

[2] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, Ginebra, 2019, pág. 6.

[3] *Ibídem*, pág.10.

[4] Se defiende la inclusión del trabajo no remunerado que realizan las mujeres en los núcleos familiares en las políticas económicas y, la asunción de responsabilidades en cuanto a las condiciones de vida de la población trabajadora por parte de las demás instituciones (empresas y Estado). Véase: Carrasco Bengoa, C., "La

capitalista, en la medida que existe una responsabilidad de mantenimiento de la vida que queda relegada a las esferas invisibles del sistema económico y, que provoca que desaparezca en términos sociales y políticos. La tradicional división de roles que durante siglos ha situado a la mujer en un ámbito privado e invisible ligada a la reproducción y cuidado, cuyas actividades consideradas propias e innatas no tenían trascendencia económica como consecuencia del diferente reconocimiento social, respecto de aquellas otras atribuidas al ámbito público ligado a la producción, propio de los hombres. Es por ello por lo que "*esta concepción del papel de los cuidados y el trabajo doméstico y su articulación con el sistema capitalista, trae consigo de manera implícita, el concepto ampliado de trabajo, que incorpora el conjunto global de tareas que satisfacen las necesidades humanas, entendiendo el trabajo doméstico y de cuidados como elementos indispensables para que se reproduzca la sostenibilidad de la vida*"[5].

Teniendo como base la división sexual del trabajo (trabajo productivo y reproductivo), debemos de señalar que, si bien, resulta indiscutible la irreversible participación de las mujeres en el trabajo remunerado, que supuso el abandono del exclusivo rol de ama de casa que tenían atribuido, sin embargo, se señala que esta incorporación masiva en la esfera pública no ha sido acompañada por la participación masculina es la esfera privada de forma equilibrada, en términos de corresponsabilidad, y que junto a otros factores como, el envejecimiento de la población, el aumento de la población con algún tipo de discapacidad, y la precarización de las condiciones de vida y de trabajo, ha dado lugar a la denominada crisis de cuidados, ante el aumento de la demanda de los mismos y la falta de recursos para atenderlos[6].

Para la OIT "*el trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, es de vital importancia para el futuro del trabajo decente. El crecimiento de la población, el envejecimiento de las sociedades, las familias cambiantes, el lugar todavía secundario de las mujeres en los mercados de trabajo y las deficiencias en las políticas sociales exigen que los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y los ciudadanos adopten medidas urgentes en lo que respecta a la organización del trabajo de cuidados. Si no se afrontan de manera*

---

economía feminista: una apuesta por otra economía", en AA.VV. (Vara Miranda, M. J., Dir.), Estudios sobre género y economía, 2006, págs. 29-62.

[5] Atienza de Andrés, M., "La necesaria incorporación de la perspectiva feminista en el momento de despliegue actual de la Economía Social", en AA.VV. (Dicapua, M.A., Senent Vidal, M. J., y, Fajardo García, G., Dirs.), *Economía Social y solidaria y género. Aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, págs. 26-27.

[6] Fundación Mujeres, *Recomendaciones para la construcción de un modelo de cuidados con corresponsabilidad social*, 2023, págs. 7-9.

adecuada, los déficits actuales en la prestación de servicios de cuidado y su calidad crearán una grave e insostenible crisis del cuidado a nivel mundial y aumentará más aún la desigualdad de género en el trabajo" [7].

La consideración del trabajo de cuidado como una ocupación esencial[8] para la sociedad, requiere de una actuación tendente a la dignificación de estas actividades[9]. Es por ello por lo que, como se indica en los estudios, se requiere la construcción de un modelo de cuidados con corresponsabilidad social, en el que el Sistema Estatal de Cuidados fomente e integre "*espacios de participación con el objetivo de crear estrategias, políticas públicas y medidas institucionales relacionadas con un nuevo modelo de cuidados que permita la compatibilización de los mismos con la participación social y laboral de las personas cuidadoras. La construcción de un modelo de cuidados corresponsable es esencial para abordar la crisis de cuidados y garantizar los derechos de las mujeres cuidadoras*"[10].

La construcción de un modelo de cuidados corresponsable es esencial para abordar la crisis de cuidados y garantizar los derechos de las mujeres cuidadoras"[11]. Se propone "*un modelo que eduque y sensibilice sobre la corresponsabilidad en el cuidado, promueva el empoderamiento y la reactivación sociolaboral de las mujeres cuidadoras no profesionales y garantice los recursos suficientes y medidas de apoyo para aliviar la sobrecarga de las mujeres cuidadoras, asegurando así su participación equitativa en la vida laboral y social*". Para lograrlo será necesario, entre otros elementos, lograr una amplia cobertura de servicios y recursos de atención a las personas cuidadoras y las personas que requieren de cuidados, y fomentar el empoderamiento y la activación sociolaboral de las mujeres cuidadoras.

1.1. El contexto normativo de la política de empleo en el ámbito de los cuidados: la dignificación del trabajo de cuidados

La OIT señala que "*invertir en el trabajo de cuidados de buena calidad ofrece múltiples beneficios a corto y largo plazo para un futuro con trabajo decente: ayudaría a satisfacer*

---

[7] Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo de cuidados…,* op. cit*.,* pág. XXVII.
[8] Se recuerda en: Álvarez Cuesta, H., "La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género", Lan Harremanak, núm. 49, 2023.
[9] Sobre los cambios necesarios en ocupaciones feminizadas y precarias, tales como, las auxiliares de ayuda a domicilio, las cuidadoras en residencias o no profesionales de dependientes, las limpiadoras o las empleadas de hogar, en: Álvarez Cuesta, H., "Precariedad del trabajo retribuido de cuidados: origen y mecanismos de solución", *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 11, núm. 2, 2021.
[10] Fundación Mujeres, *Recomendaciones para la construcción..,* op. cit., pág. 15.
[11] Fundación Mujeres, *Recomendaciones para la construcción..,* op. cit., pág. 15.

las necesidades no atendidas, o insuficientemente atendidas, actualmente; reorientaría la prestación de cuidados de los sectores no remunerados a los sectores remunerados, liberando a los cuidadores no remunerados, en su mayoría mujeres, para que acepten un empleo remunerado, y generaría un número considerable de empleos nuevos"[12].

Para lograrlo, propone medidas transformadoras en cinco ámbitos de política principales: el cuidado, la macroeconomía, la protección social, el trabajo y la migración. "*Estas políticas son transformadoras cuando se conciben y se orquestan de forma que contribuyan al reconocimiento del valor del trabajo de cuidados no remunerado, a la reducción de los aspectos ingratos de determinadas formas del trabajo de cuidados y a la redistribución de las responsabilidades del cuidado entre las mujeres y los hombres y entre los hogares y el Estado. Son igualmente transformadoras las políticas que también recompensan adecuadamente a las trabajadoras y los trabajadores del cuidado y promueven su representación, así como la de las personas que reciben los cuidados y las que prestan los cuidados sin ser remuneradas*" [13].

Las Recomendaciones de política que propone son: (-) Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado; (-) Recompensar. Más trabajo y trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del cuidado; (-) Representación, diálogo social y negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras del cuidado.

En este sentido, a nivel europeo y estatal, se han venido adoptando instrumentos dirigidos hacia un nuevo modelo de cuidados que dignifique el trabajo de cuidados, y a la vez, ofrezca servicios de calidad.

De una lado, cabe destacar la Estrategia Europea de Cuidados adoptada por la Comisión Europea en 2022[14], dirigida a garantizar unos servicios asistenciales de calidad, asequibles y accesibles y, a mejorar las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los cuidadores. La Estrategia reconoce que unas buenas condiciones de trabajo en el sector asistencial son esenciales para garantizar la resiliencia y el atractivo del sector, así como la igualdad de género, y que, la inadecuación de los sistemas asistenciales tiene un coste económico y reduce las posibilidades de creación de empleo del sector.

A nivel estatal, recientemente se ha aprobado una nueva Estrategia estatal "Hacia un nuevo modelo de cuidados en la comunidad: un proceso de desinstitucionalización" (2024-

---

[12] Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo de cuidados…,* op. cit., p.2.
[13] *Ibídem*, págs. 290-291.
[14] Comisión Europea, *Estrategia europea de cuidados*, COM(2022) 440 final, Bruselas, 7.9.2022.

2030)[15], alineada con el Componente 22 del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, orientado a la modernización y refuerzo de los servicios sociales y del modelo de cuidados de larga duración. Como declara la propia Estrategia, la misma "*se dirige fundamentalmente a las personas con necesidades de apoyo y cuidados, especialmente personas con discapacidad, personas mayores en situación de dependencia, niños, niñas, adolescentes en el sistema de protección, y jóvenes que han pasado por el mismo y a las personas sin hogar. También está pensada para apoyar a las familias de estas personas, así como a las trabajadoras y trabajadores del sector de los cuidados y apoyos y de las personas que cuidan*".

La Estrategia se estructura en torno a cinco ejes, respecto de los cuales, nos interesa destacar aquí el Eje 3, destinado a la Transformación de los modelos de cuidado y apoyo. En este Eje encontramos los elementos nucleares de lo que debería ser la transformación de los modelos actuales de cuidado y apoyo, así como los objetivos necesarios para orientarlos hacia la personalización y la vida en la comunidad.

Entre los objetivos marcados por este Eje 3, destacamos, especialmente, el tercero, en la medida que se encuentra destinado a lograr mejorar las condiciones laborales para garantizar el trabajo digno y favorecer el incremento de personal disponible en el sector de los cuidados, siendo sus líneas de actuación, las siguientes: (-) revisión y mejora de las condiciones laborales de las y los profesionales del sector de los cuidados, en el que se subraya, la necesidad de fomentar la conformación de cooperativas de economía social de los cuidados; y, (-) abordar de forma coordinada el desafío que constituye la necesidad de incremento de personal cualificado para el sector de los cuidados, que requerirá un análisis de los elementos que, junto con la baja calidad del empleo, inciden en el incremento del déficit de profesionales de los cuidados, para después operar los cambios pertinentes en el acceso a la profesión, sin renunciar a la cualificación de las personas profesionales.

[15] Gobierno de España, *Estrategia estatal "Hacia un nuevo modelo de cuidados en la comunidad: un proceso de desinstitucionalización",* (2024-2030).

II. LA IRRUPCIÓN Y FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO MÁS INCLUSIVO, SOSTENIBLE Y RESILIENTE

El reconocimiento e impulso de la Economía Social más relevante a escala internacional lo podemos situar en la adopción, el 18 de abril de 2023, por las Naciones Unidas de la Resolución sobre la promoción de la economía social y solidaria para el desarrollo sostenible[16], que ofrece una definición global de la Economía Social y Solidaria y una hoja de ruta para apoyar el desarrollo de la economía social y solidaria a escala mundial.

La Resolución de la ONU hace referencia a la discusión general celebrada en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2022, sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria (ESS), en la que se adoptó la Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria[17], reconociendo en su definición de Economía Social y Solidaria, como aquella que "*engloba a empresas, organizaciones y otras entidades que realizan actividades económicas, sociales y medioambientales de interés colectivo o general, que se basan en los principios de la cooperación voluntaria y la ayuda mutua, la gobernanza democrática o participativa, la autonomía y la independencia, y la primacía de las personas y el fin social sobre el capital en la distribución y el uso de los excedentes o los beneficios, así como de los activos. Las entidades de la ESS aspiran a la viabilidad y la sostenibilidad a largo plazo y a la transición de la economía informal a la economía formal, y operan en todos los sectores de la economía. Ponen en práctica un conjunto de valores que son intrínsecos a su funcionamiento y acordes con el cuidado de las personas y el planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la autogobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas, y el logro del trabajo decente y de medios de vida dignos. En función de las circunstancias nacionales, la ESS comprende cooperativas, asociaciones, mutuales, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y otras entidades que operan según sus valores y principios*"[18].

La Resolución de ONU reconocería también "*que la economía social y solidaria puede contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su adaptación al contexto local, en particular en lo que respecta al empleo y el trabajo decente, la prestación*

---

[16] Naciones Unidas, *Promoción de la economía social y solidaria para el desarrollo sostenible*, Resolución aprobada por la Asamblea General el 18 de abril de 2023.
[17] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria*, 110.ª reunión, 2022.
[18] *Naciones Unidas, Promoción de la economía social y solidaria...,* op. cit.

de servicios sociales, como los relacionados con la salud y la atención, la educación y la formación profesional, la protección del medio ambiente, incluso mediante el fomento de prácticas económicas sostenibles, la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el acceso a una financiación asequible y el desarrollo económico local, el fortalecimiento de las capacidades productivas de las personas en situaciones vulnerables, la promoción del diálogo social, los derechos laborales y la protección social, así como el crecimiento inclusivo y sostenible, la creación de alianzas y redes a nivel local, nacional, regional e internacional, y la promoción de la gobernanza y la formulación de políticas participativas y de todos los derechos humanos"; y que "*la economía social y solidaria contribuye a un crecimiento económico más inclusivo y sostenible al buscar un nuevo equilibrio entre la eficiencia económica y la resiliencia social y ambiental que fomenta el dinamismo económico y favorece una transición digital justa y sostenible, la protección social y ambiental y el empoderamiento sociopolítico de las personas en relación con los procesos de toma de decisiones y los recursos*"[19].

Respecto al contexto europeo, la Comisión Europea declara que se aspira a unas condiciones de competencia equitativas en las que las empresas de la Economía Social puedan competir de manera eficaz y justa, sin discriminación reglamentaria y teniendo en cuenta sus necesidades particulares. Para promover una Economía Social de mercado altamente competitiva, la Comisión ha presentado iniciativas específicas, entre las que destacamos: la Comunicación "Las empresas en el sector de la economía social: El mercado sin fronteras de Europa" en 1989; el Estatuto de la sociedad cooperativa europea[20], en 2023; y la "Iniciativa en favor del emprendimiento social. Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales[21], presentada en 2011; y, el Estatuto de la sociedad cooperativa europea[22], en 2023.

En la actualidad, la actuación europea se implementa con la Dirección General de Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y Pymes que promueve, en particular, el desarrollo de empresas y organizaciones de la economía social a través del Programa sobre el Mercado Único, siendo los hitos más relevantes, la aprobación en diciembre de 2021, del

---

[19] *Ibídem*.
[20] Reglamento (CE) no 1435/2003 del Consejo de 22 de julio de 2003 relativo al Estatuto de la sociedad cooperativa europea (SCE).
[21] Comisión Europea, *Iniciativa en favor del emprendimiento social Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales*, COM(2011) 682 final, Bruselas, 25.10.2011.
[22] Reglamento (CE) no 1435/2003 del Consejo de 22 de julio de 2003 relativo al Estatuto de la sociedad cooperativa europea (SCE).

Plan de Acción para la Economía Social[23] (PAES, en adelante) que ofrecía la definición de la Economía Social, y, en octubre de 2023, de la Recomendación sobre el desarrollo de condiciones marco para la Economía Social[24].

El PAES, que tendría una duración de 5 años, se fundamenta en la consecución de tres grandes objetivos: Reconocer a la Economía Social como un actor transversal de las principales políticas de desarrollo socioeconómico de la Unión Europea; Promover la convergencia y la acción coordinada de las diferentes Administraciones involucradas en el fomento de la Economía Social definiendo unas prioridades estratégicas y objetivos a nivel de la Unión Europea; y Generar un entorno de fomento y de desarrollo de la Economía Social que incremente su contribución a los objetivos y prioridades de la Unión Europea, para que estas empresas puedan sacar provecho del Mercado Único y de los Fondos de la UE así como de sus instrumentos financieros.

Las medidas y acciones propuestas para conseguirlos se estructuraban en siete grandes pilares: 1. Establecer una concepción común de empresa de Economía Social en la UE 2. Incrementar la visibilidad de las empresas y entidades de la Economía Social y de sus valores y modelos empresariales 3. Medir y evaluar la realidad de la Economía Social y su contribución efectiva al desarrollo socioeconómico de la UE 4. Construir un ecosistema favorable para el desarrollo de las empresas y entidades de Economía Social, que apoye su crecimiento y acceso a la financiación, el establecimiento de un necesario marco legislativo y que además les permita operar a nivel transnacional en el mercado único 5. Incrementar la incorporación de la Economía Social en los fondos y programas de la UE, como el FEDER, FSE plus y los Fondos de Cohesión 6. Reforzar la Economía Social en la agenda exterior de la Unión Europea 7. Consolidar y reforzar el diálogo permanente y estructurado entre de las Instituciones Europeas y la Economía Social[25].

La Recomendación sobre el desarrollo de condiciones marco para la Economía Social del 2023, se marca como objetivo "*fomentar el acceso al mercado laboral y la inclusión social orientando a los Estados miembros sobre cómo promover los marcos políticos y reglamentarios facilitadores de la economía social y medidas que faciliten su desarrollo*". Para alcanzar esos objetivos, se recomienda que los Estados miembros, en consonancia con

---

[23] Comisión Europea, *Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social*, COM(2021) 778 final, Bruselas, 9.12.2021.
[24] Consejo de Europa, *Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social*.
[25] Social Economy Europe, *El futuro de las políticas europeas para la Economía Social: Hacia un Plan de Acción*, 2020, pág. 8.

las competencias nacionales y teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, colaboren con las partes interesadas para reconocer, apoyar y aprovechar las contribuciones de la economía social. Al promover la economía social, la presente Recomendación apoya la consecución de los tres objetivos principales de la Unión en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza de aquí a 2030, en consonancia con el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. La promoción de la economía social también estimula un desarrollo socioeconómico e industrial justo y sostenible. Contribuye al Pacto Verde Europeo, a la democracia económica, al desarrollo sostenible, a la participación activa de los ciudadanos y a la mejora de la cohesión social y territorial en todos los Estados miembros"[26].

La Recomendación avanza en la delimitación conceptual de los conceptos, definiendo a la Economía Social como "*un conjunto de entidades de Derecho privado que proporcionan bienes y servicios a sus miembros o a la sociedad, incluidas formas organizativas como las cooperativas, las mutualidades, las asociaciones (también las organizaciones benéficas), las fundaciones o las empresas sociales, así como otras formas jurídicas, que funcionan de conformidad con los siguientes principios y características fundamentales: i) la primacía de las personas, así como de la finalidad social o medioambiental, sobre el beneficio, ii) la reinversión de todos o la mayoría de los beneficios y excedentes para perseguir sus fines sociales o medioambientales y llevar a cabo actividades en interés de sus miembros/usuarios («interés colectivo») o de la sociedad en general («interés general»), y iii) gobernanza democrática o participativa*"[27].

Para fomentar el acceso al mercado laboral y la inclusión social a través de la economía social, se recomienda que los Estados miembros "*reconozcan y apoyen el valor añadido específico de la economía social facilitando el acceso al mercado laboral y promoviendo puestos de trabajo de calidad para todos, mejorando al mismo tiempo unas condiciones de trabajo justas, seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación*", lo que deberá realizarse en un marco de crecimiento inclusivo. También se recomienda que los Estados miembros "*reconozcan y apoyen el papel de la economía social en la oferta de servicios sociales y asistenciales y viviendas accesibles y de alta calidad, teniendo en cuenta también a los grupos desfavorecidos, en estrecha colaboración con servicios sociales disponibles públicamente. Por ejemplo, mediante: a) la colaboración con entidades de la economía social dentro de sus respectivos ámbitos de actuación a la hora de establecer y prestar servicios de interés general; b) la implicación de las entidades de la economía social en el*

[26] Consejo de Europa, *Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023..,* op. cit.
[27] *Ibídem*.

diseño y la prestación de servicios sociales y asistenciales centrados en las personas, incluidas las personas de edad avanzada, como destaca la Estrategia Europea de Cuidados; c) la colaboración con las entidades de la economía social para diseñar y prestar cuidados y apoyo a los niños y los jóvenes, incluidos los niños de grupos desfavorecidos, en consonancia con la Garantía Infantil Europea".

Y, en cuanto a innovación social y desarrollo económico sostenible, se recomienda que los Estados miembros "*refuercen el papel de apoyo que desempeñan las entidades de la economía social en la promoción de la innovación social y de sectores clave del desarrollo local y el empleo", entre otras vías, se incluye la de fomentar "el desarrollo local y la cohesión territorial a través de iniciativas y ecosistemas comunitarios de la economía social, por ejemplo comunidades de energía, soluciones de movilidad compartida, cooperativas de plataformas digitales, prestación de cuidados, viviendas asequibles y comunitarias, cooperativas agrícolas y mercados y cadenas alimentarias cortas locales, para que los ciudadanos tengan acceso a productos y servicios locales*"[28].

Finalmente, debemos destacar que la Recomendación reconoce que la economía social contribuye a la estrategia denominada «Unión de la Igualdad» adoptada por la Comisión, ya que promueve "*la inclusión social de los grupos desfavorecidos e infrarrepresentados, por ejemplo, mediante la oferta de servicios sociales y asistenciales (en particular atención a la infancia, asistencia sanitaria y cuidados de larga duración), vivienda social y apoyo a los niños y jóvenes con necesidades especiales. Asimismo, las entidades de la economía social contribuyen a reducir las desigualdades, como la brecha de género en el empleo, tanto mediante la contratación directa de una gran proporción de mujeres como mediante la prestación de servicios asistenciales que permiten incorporarse al mercado laboral a las personas que prestan cuidados, la mayoría de las cuales son mujeres. La economía social es un socio importante para el sector público, ya que puede aportar una valiosa contribución al diseño y la prestación de servicios asistenciales residenciales, a domicilio y basados en la comunidad. A través de iniciativas de asociación, las autoridades públicas y las entidades de la economía social pueden prestar servicios asistenciales de alta calidad, accesibles y asequibles*".

En el reconocimiento de las oportunidades que ofrece la Economía Social, se reconoce que "los retos que plantean la doble transición y el cambio demográfico deben abordarse a escala regional y local para lograr la cohesión económica, social y territorial. En este

---

[28] *Ibídem*.

contexto, las entidades de la economía social suelen operar de manera ascendente, cerca de las comunidades, los ciudadanos y los problemas a los que se enfrentan, a menudo actuando como innovadores sociales y buscando soluciones que puedan ampliarse o reproducirse y que contribuyan a un cambio sistémico"[29].

En España, el reconocimiento institucional llegó con la aprobación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, en cuyo preámbulo se indica que "*la necesidad de aprobar una Ley de la Economía Social conecta directamente con los principios que inspiran y los objetivos que persigue la Ley de Economía Sostenible, en la medida que la economía social es, en cierto modo, precursora y está comprometida con el modelo económico de desarrollo sostenible, en su triple dimensión económica, social y medioambiental*". Se procedía a dotar a la Economía Social de un marco normativo, otorgando una definición, unos principios orientadores y una delimitación de las entidades y empresas que la integran. De esta forma, en su artículo 2 se ofrece el concepto de Economía Social, entendiéndose por tal "*al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos*".

Y, aunque desde la adopción de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, se han tomado numerosas acciones en este contexto, en el presente trabajo debemos resaltar la aprobación, en primer lugar, de la Estrategia Española de la Economía Social 2017-2020, destinada a responder a la necesidad de tener en cuenta y promover las particularidades de las empresas y entidades de la Economía Social en el mercado único, así como incluirlas y apoyarlas a través de programas, proyectos y fondos y del desarrollo innovador y sostenible de un ecosistema financiero adecuado, entre otros objetivos.

De igual forma, en el presente trabajo debemos subrayar la aprobación, el 31 de mayo de 2022, en Consejo de Ministros, del Proyecto Estratégico (PERTE) de Economía Social y de los Cuidados (en adelante, PERTE ESyEC)[30], dirigido a impulsar políticas palanca que permitan la expansión de la Economía Social, además de la transformación de la Economía de los Cuidados, ámbitos en los que se puede generar empleo de calidad y estable, así como un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible, que combate la despoblación rural y fomenta la igualdad de género. El PERTE ESyEC se encuentra estructurado en torno a dos grandes objetivos generales: el impulso y desarrollo de la Economía Social y el fortalecimiento de

---

[29] *Ibídem*.
[30] Gobierno de España, *PERTE de economía social y de los cuidados*, Madrid, 2022.

los servicios avanzados en el ámbito de los cuidados accesibles y centrados en las personas. Y, un tercer objetivo, de carácter estratégico, consistente en la configuración de un *hub* de vanguardia al servicio de la economía social, que sirva como referente para el intercambio de conocimiento con las entidades que componen el amplio ecosistema de la economía social. Recientemente, se aprobaría reforzar este PERTE ESyEC con transferencias adicionales a través de una Adenda aprobada el 6 de junio de 2023[31], según la cual, las transferencias al PERTE de economía social y de los cuidados en la primera fase del Plan de Recuperación ascienden, hasta el momento, a 766,3 millones de euros, que se elevan en la Adenda con otros 1.000 millones de euros en transferencias adicionales hasta alcanzar una cifra total de 1.766 millones de euros. Señala de igual forma que, en cuanto al PERTE ESyEC, se ha puesto en marcha el Plan Integral de Impulso a la Economía Social, con el objetivo de financiar proyectos que impulsen y consoliden el desarrollo de las entidades de la Economía Social.

Finalmente, a nivel estatal, este progresivo fomento de la economía social culmina con la aprobación de la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027[32], que, continúa con los propósitos iniciados con la Estrategia Española de la Economía Social 2017-2020, declarando que la misma "*responde al interés del Gobierno de España de fomentar la Economía Social para incrementar su contribución al desarrollo socioeconómico del Estado. Para ello, impulsa y apoya la mejora de su competitividad y las condiciones de actuación en el mercado, en colaboración con otros actores empresariales y sociales para afrontar el reto que tiene nuestro país de consolidar una economía sostenible e inclusiva que dé oportunidades a los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad y que fomente el emprendimiento colectivo como una fórmula de creación de empleo de calidad, flexible y estable, enmarcada en otros objetivos estratégicos como son la lucha contra la despoblación y el aprovechamiento racional de los recursos naturales respetando el entorno y el medio ambiente*".

[31] Gobierno de España, *Adenda. Segunda fase del Plan de recuperación, transformación y resiliencia del Reino de España impulso a la industrialización estratégica*, septiembre de 2023.
[32] Resolución de 17 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de abril de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027.

III. LA ECONOMÍA SOCIAL COMO "PALANCA" DE ACTIVACIÓN DEL EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LOS CUIDADOS

1. El papel clave de la Economía Social en el sector de los cuidados

Como se ha puesto de manifiesto en el apartado anterior, de los documentos emanados de instituciones internacionales, europeas y nacionales, se desprende la relevancia, en términos de oportunidad, que presenta la Economía Social en el trabajo de cuidados, y con ello, con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres[33]. De este modo, y como se indica por la doctrina especializada, parece innegable la relación directa de la Economía Social y la Igualdad de Género, pues "*la Economía Social y Solidaria se plantea como una solución contra la desigualdad que genera el sistema económico liberal capitalista y propone formas diferentes de organización económica que ponen en el centro a las personas y no al capital, y que basan su Actuación en valores universales como la igualdad, la democracia, la ayuda mutua, la solidaridad o el compromiso con el entorno*"[34].

Se ha puesto de manifiesto que "*las entidades de economía social son las organizaciones de Derecho privado más adecuadas en la búsqueda de un crecimiento económico-empresarial sostenible, y así lo indican estrategias como la del Gobierno de España para la consecución de los ODS, en cuyo Informe del Progreso 2020 "Reconstruir lo común. La implementación de la Agenda 2030 en España" se identifica a la economía social como factor clave para cumplir con los Objetivos definidos*"[35]. Y se pone en énfasis el vínculo que mantiene la Economía Social como modelo empresarial idóneo para la consecución de los ODS 5, sobre igualdad de género y empoderamiento femenino, y ODS 8, sobre trabajo decente y crecimiento económico[36].

En concreto, se ha señalado el enorme potencial de la Economía Social "*para contribuir a la construcción de una sociedad más solidaria en línea con los valores y propósitos que*

---

[33] El marco político de la Economía Social en el sector de cuidados se estudia de manera minuciosa en: Baviera Puig, I., "La prestación de cuidados en la Economía Social: una aproximación al marco político", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 43, 2023.

[34] Fajardo García, I. G., "Prólogo", en AA.VV. (Dicapua, M. A., Senent Vidal, M. J., y, Fajardo García, G., Dirs.), *Economía Social y solidaria y género. Aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, págs. 11-12.

[35] Íscar de Rojas, P., "La Economía Social y la Igualdad de Género. Una lectura jurídica del ODS 5", en AA.VV. (Salinas Ramos, F., Vázquez, J. J., y, Muñoz del Nogal, N., Coords.), *La economía social ante los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030*, CIRIEC-España, 2023, pág. 120.

[36] *Ibídem*.

subyacen en las políticas de cuidado de las personas mayores y dependientes"[37]. No sin ello destacar lo imprescindible de la existencia de una política pública de fomento de estas entidades, dadas las dificultades de estas entidades. "*El impulso de la economía social en el sector cuidados ayudará a conseguir la ansiada sinergia entre sostenibilidad ambiental y creación de empleo de calidad, garantizando, al tiempo, un desarrollo vital digno de las personas ancianas*"[38]. No sin ello destacar lo imprescindible de la existencia de una política pública de fomento de estas entidades, dadas las dificultades de estas entidades, especialmente, desde el sistema de contratación del sector público, con "medidas tendentes a compensar la desventaja de partida en que se encuentran estas entidades de carácter social a la hora de participar en procesos de licitación ordinaria, intentando revertir su infrarrepresentación en las adjudicaciones"[39].

No solo como empleabilidad de mujeres, también para que éstas lideren estas empresas, pues se ha identificado a la ESS como una vía óptima para "*alcanzar este objetivo en la medida en que promueva el liderazgo de las mujeres en los proyectos empresariales que impulsa, apoya, promueve y visibiliza*"[40]. En este sentido, se señala lo relevante que resulta el diseño de acciones formativas innovadoras dirigidas a mujeres, que tendrán como resultado el refuerzo de sus competencias, para "*incrementar el liderazgo de las mujeres, lograr una mayor equidad de las condiciones laborales y, mediante ello, lograr un impacto positivo a nivel individual y de toda la Red*"[41]. Como ejemplo, se ha señalada la idoneidad que presentan las cooperativas y sociedades laborales como fórmulas jurídicas en el emprendimiento colectivo social en el sector del trabajo doméstico[42].

Sobre esto, ya mencionamos en este trabajo, cómo en el reconocimiento y fomento de la Economía social por instituciones internacionales, europeas y nacionales, la Economía Social se presenta como una fórmula para el propio impulso de la igualdad de género. De este modo, cabe recordar que la Recomendación del Consejo de Europa, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social, declara que "*las entidades de la economía social contribuyen a reducir las desigualdades, como la brecha de género en*

---

[37] Rodríguez Escanciano, S., "Economía Social, eco-empleos y cuidados de larga duración: claves para una transición justa", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 42, 2023, pág. 60.
[38] *Ibídem*, pág. 88.
[39] *Ibídem*, pág. 88.
[40] REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria, *Las mujeres en la ESS. Perfil de competencias y necesidades de formación para incrementar y visibilizar su liderazgo*, 2021, pág. 9.
[41] *Ibídem*.
[42] García Mandaloniz, M., "De empleada del Hogar a emprendedora del Hogar: emprendimiento colectivo social para un autoempleo decente*", Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 9, núm. 2, 2019.

el empleo, tanto mediante la contratación directa de una gran proporción de mujeres como mediante la prestación de servicios asistenciales que permiten incorporarse al mercado laboral a las personas que prestan cuidados, la mayoría de las cuales son mujeres".

Por lo que respecta a nivel nacional, la propia Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, establece que las entidades de la economía social actúan en base a unos principios orientadores, entre los que se encuentran la "*promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad*" (artículo 4.c)). Por su parte, y como ya se ha destacado, el PERTE ESyEC de 31 de mayo de 2022 (reforzado por la Adenda de 6 de junio de 2023), es un proyecto estratégico orientado a impulsar el sector de la Economía social, que reúne a entidades con criterios sociales y equitativos que tienen un objetivo de bienestar social, promueven el empleo comunitario y defienden los intereses de los colectivos diversos, teniendo en cuenta valores como el respeto al medioambiente, la cohesión social y la igualdad de género. Entre sus metas figuran fortalecer las políticas de igualdad y facilitar la conversión de compañías en crisis o con falta de relevo generacional en empresas de Economía Social, principalmente cooperativas de trabajo, además de mejorar la competitividad de las pymes del sector. Además, en una sociedad cada vez más longeva, otro de los propósitos del PERTE ESyEC es potenciar los sectores vinculados al cuidado de las personas y contribuir en la adaptación e innovación necesaria para que se preste un servicio más eficaz y cercano[43].

De conformidad con la Adenda, este "*PERTE busca estimular una economía inclusiva, centrada en las personas. Pretende potenciar y consolidar las alianzas entre los centros de investigación, organizaciones, cooperativas y entidades que trabajan en la economía social y de los cuidados y convertir a España en un referente en esta materia. Una mejor economía de los cuidados redundará en una tasa de participación mayor de la mujer en el mercado laboral, que a su vez está asociada a menores niveles de brecha de género. El sector de los cuidados está en su mayoría representado por mujeres, por lo que mejoras laborales en este aspecto repercutirán específicamente en la reducción de la brecha laboral y la precarización. También recientemente se ha aprobado el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*".

---

[43] Gobierno de España, *PERTE de economía social y de los cuidados*.., op. cit.

Cabe apuntar, siquiera someramente, las recientes reformas operadas en el Sistema Nacional de Autonomía Personal y Atención a las personas en Situación de Dependencia (SAAD), especialmente, la modificación del RD 1051/2013, de 27 de diciembre por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, llevada a cabo por el RD 675/2023, de 18 de julio.

Se ha subrayado que "*la Economía Social tiene un importante papel en el presente y múltiples oportunidades, en el corto y medio plazo, para aprovechar esta nueva corriente. Los principios y valores que rigen sus empresas y entidades, entre los que se encuentran el cuidado por el entorno local y ambiental y la apuesta por un modelo económico basado en el desarrollo sostenible, desde el punto de vista social, ambiental y económico, así como su creciente presencia en determinadas actividades, como la producción de energía renovable o la apuesta de muchas de sus empresas y entidades por la denominada economía circular, auguran un escenario favorable para la Economía Social*", para afirmar que "*el hecho de que el PERTE preste una especial atención a la Economía de los Cuidados, es otro elemento estratégico y a la vez un gran acierto, ya que la economía social, desarrolla un papel fundamental en este sector que va a ser clave en los próximos años. El PERTE debe contribuir a digitalizar y modernizar los cuidados a las personas introduciendo tecnología sofisticada que dé una mayor calidad a millones de personas*"[44].

2. Un acercamiento al dimensionamiento de la Economía Social en la Economía de Cuidados

El informe publicado por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) dedicado a "Los cuidados desde la Economía Social Estudio sobre la presencia de la Economía Social en los grupos de servicios de la Economía de los Cuidados" (2022)[45], tuvo como objetivo identificar y analizar el papel de la Economía Social, como agente de provisión de actividades y servicios de la Economía de los Cuidados en España. En este informe se afirma que, "*la Economía de los Cuidados está conformada por un 8% de*

[44] CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social), *Informe de peticiones, sugerencias y necesidades del sector de la Economía Social Española*, 2023.
[45] CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social), *Los cuidados desde la Economía Social Estudio sobre la presencia de la Economía Social en los grupos de servicios de la Economía de los Cuidados*, 2022.

empresas y entidades de la Economía Social y un 92% de empresas mercantiles. El peso de la Economía Social en la Economía de los Cuidados es superior al que se observa en otros sectores de actividad, siendo la principal forma jurídica de la Economía Social son las cooperativas que representan el 6,3% de la Economía de los Cuidados. La Economía Social representa el 8% del total de empresas y entidades que desarrollan servicios en la Economía de los Cuidados, sumando un total de 3.139 empresas y entidades, de las cuales el 79,4% son cooperativas. En el caso del peso relativo de la Economía Social sobre el total de la economía, en cuanto al número de empresas y entidades, la ES representa un 6,1% del conjunto y las cooperativas un 33% del total de empresas y entidades de la ES. Esta comparativa apunta a dos hipótesis: en primer lugar, que el peso de la Economía Social en la Economía de los Cuidados es superior al que se observa en otros sectores de actividad; y, en segundo lugar, que las cooperativas son una de las formas jurídicas características de la Economía Social y de los Cuidados"[46]. El informe CEPES constata que las empresas y entidades de la Economía Social se caracterizan por ser prestadoras de servicios públicos, por lo que dependen en gran medida de la financiación pública.

En este sentido se señala de igual forma que, las empresas y entidades de la Economía Social, se encuentran especializadas en ofrecer servicios de la Economía de los Cuidados. El informe CEPES observa que la mayoría de empresas y entidades de la Economía Social que realizan servicios de cuidados, se concentran en Madrid, Andalucía, Valencia y Galicia. "*El grupo de servicios en el que se concentran más empresas y entidades es el de educación y ocio (69%) seguido de trabajo social (34%), sociosanitario (34%) y alimentación (32%). Así pues, cabría esperar que el colectivo más atendido es el de la infancia y la adolescencia, pero no es así, siendo el colectivo más atendido el de personas con discapacidad (39%)". El informe considera que "esto es debido a que la condición de persona con discapacidad implica un número mayor de situaciones de la vida cotidiana en la que hay que actuar y, por lo tanto, las empresas y entidades encuestadas destacan en mayor medida la condición de discapacidad que la de menor o adolescente. El resto de colectivos a los que atienden las empresas y entidades de la Economía Social y de los Cuidados son los menores y adolescentes (36%), la población en general (36%), así como las personas mayores (28%)*"[47].

El informe confirma que la Economía de los Cuidados está precarizada y poco profesionalizada. Así pues, y analizando estos datos desde la perspectiva de género e

---

[46] *Ibídem*, pág. 31.
[47] *Ibídem*, pág. 66.

interseccional, destaca que, "*actualmente, en la Economía Social y de los Cuidados en el Estado español se dan también desigualdades de género, etnia y edad que se dan en otros sectores de actividad, constituyendo estos elementos, barreras de cara a mercados de trabajo libres de desigualdades estructurales. Estas se traducen en segregación vertical (p.e. menor posibilidad de crecimiento dentro de las empresas y entidades y de asumir cargos directivos) y segregación horizontal (p.e. concentración de las mujeres en ciertos sectores de actividad y ciertas ocupaciones atribuidos a las mujeres por los roles de género)". Lo anterior se traduce en la constatación de que "la Economía Social y de los Cuidados es un sector envejecido y altamente feminizado (el 75% de personas trabajadoras son mujeres). El poco valor social atribuido a los cuidados contribuye a que las personas jóvenes no los contemplen como salida laboral y los roles de género, a la alta presencia de mujeres. Un 62% de las empresas y entidades implementa mejoras en materia de conciliación laboral y familiar y un 58% establece espacios de atención emocional y cuidado para las personas trabajadoras*"[48].

En líneas generales, el informe CEPES concluye que "*las empresas y entidades de la Economía Social y de los Cuidados crecen en tanto prestan más servicios a las Administraciones Públicas. Es, por tanto, un sector con poco margen de crecimiento en el ámbito privado. Esto, a su vez, es debido a que la Economía Social y de los Cuidados está enfocada a ofrecer servicios de cuidados accesibles, sustentados por un modelo de derechos sociales promovido por la Administración Pública. Esto puede implicar que la Economía Social no tenga un interés en desarrollar líneas de atención privadas que impidan el acceso a ciertos colectivos a las mismas. Sin embargo, por su orientación a resolver necesidades, no excluye de la voluntad de encontrar nichos de mercado que permitan ofrecer servicios complementarios y accesibles a los que se prestan desde las Administraciones Públicas*"[49].

Se destaca el papel que tiene la Economía Social y de Cuidados en la generación de empleo para las mujeres en el medio rural, ya que el 81% de las personas trabajadoras del empresas y entidades del medio rural son mujeres. En este sentido, el informe refleja que "las empresas y entidades que actúan en el ámbito rural están más especializadas en la Economía de los Cuidados, representando más de un 76% los ingresos provenientes de la Economía de los Cuidados sobre los ingresos totales, en el 68% de las empresas y entidades analizadas en el informe, en el que se manifiesta que las empresas y entidades de la Economía Social y de

[48] *Ibídem*, pág. 7.
[49] *Ibídem*, pág. 73.

los Cuidados afirman que hay más necesidades de cuidados en el territorio rural, por las características de la población: por ejemplo, el envejecimiento de esta"[50].

Por lo que respecta a las condiciones laborales de las personas trabajadoras, ponemos atención a la información facilitada por el informe CEPES en relación con la formación de las personas trabajadoras, pues se indica que este "*es un aspecto que preocupa a un porcentaje importante de las empresas y entidades analizadas (34%)". Sin embargo, se señala que "aún queda mucho camino por recorrer, ya que un 66% no promueve ningún tipo de profesionalización entre las personas trabajadoras. Y esto toma especial relevancia, teniendo en cuenta que las cooperativas están obligadas a destinar un porcentaje de los beneficios antes de impuestos a formación*"[51].

3. Las líneas de actuación identificadas para la creación de empleo en la Economía Social y de Cuidados

En el informe publicado por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) se identifican las siguientes necesidades que tienen las empresas y entidades en la provisión de servicios de la Economía de los Cuidados: aumentar la capacidad económica de las empresas y entidades; fortalecer la estructura organizativa de las empresas y entidades; mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras; y, potenciar el posicionamiento de las empresas y entidades. Del mismo modo, se señala las siguientes perspectivas y tendencias hacia las que se dirige el sector[52]:

- Ciudades inclusivas, accesibles y centradas en los cuidados, repensando las ciudades a partir de los espacios comunitarios, promoviendo el urbanismo feminista, con el objetivo de poder cuidar, acompañar, intercambiar y socializar.

- Cohousing, modelo de vivienda cooperativa en cesión de uso como un modelo alternativo de acceso y tenencia de la vivienda. Se destaca que la Economía Social ha tenido un gran papel en el impulso de estos modelos, que son una gran oportunidad para abordar necesidades sociales y debe mantener su posicionamiento en él y seguir desarrollando el modelo.

- La desinstitucionalización en la medida que promueve un cambio en el modelo de atención que, apuesta por la atención en la comunidad, acercándola al entorno comunitario

[50] *Ibídem*, pág. 77.
[51] *Ibídem*, pág. 65.
[52] *Ibídem*, págs. 9-11.

de la persona atendida para ofrecer los servicios. Esto conllevará cambios legislativos y de los servicios públicos, para reconocer económicamente los servicios de proximidad a las entidades y empresas y permitir que estas innoven en la atención. La Economía Social, por sus principios y valores, se convierte en un aliado clave para las Administraciones Públicas para diseñar e implementar servicios sostenibles y con un enfoque a mejorar la vida de las personas.

- Fomento de la autonomía en la atención residencial, subrayándose que, al respecto, las alianzas entre la Administración Pública y la Economía Social se presentan clave para desarrollarlo.

- Gestión de personas y desarrollo profesional, poniéndose el foco en las personas trabajadoras y su bienestar y, con el objetivo de captar y retener talento, están surgiendo innovaciones en la gestión de personas y desarrollo profesional, ofreciendo condiciones laborales más flexibles, así como opciones de desarrollo profesional. Se incide que en los próximos años será imprescindible que se contemplen estos elementos, como parte del tránsito de la Economía de los Cuidados hacia la profesionalización y la dignificación del sector y la igualdad de género.

- Modelo centrado en la persona, en el que se requiere para su implementación en la Economía Social y de Cuidados, del impulso y apoyo de la Administración Pública, donde las alianzas entre ambos agentes son clave para poder hacerlo y mejorar así la calidad de vida de las personas atendidas.

- Modelo comunitario de los cuidados, previéndose un cambio de paradigma que promueve buscar la plena inclusión y cohesión de los distintos colectivos, rompiendo con la fragmentación generacional. En este cambio, se señala que la Economía Social, aprovechando su arraigo territorial y el vínculo con la diversidad de agentes sociales del entorno, vuelve a ser un actor fundamental para potenciar este modelo, convirtiéndolo en un verdadero modelo comunitario de los cuidados con participación público-privada, fundamentado en la cogestión y la corresponsabilidad del territorio.

La Economía de Cuidados ha sido identificada como un sector emergente en la Economía Social, es decir, como un sector con un alto potencial de crecimiento en el corto y medio plazo, en el que la Economía Social es una gran fuente de oportunidades ya que contribuiría a fortalecer su tejido productivo[53].

---

[53] CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social), *Informe de peticiones, sugerencias y necesidades…,* op. cit. pág. 39.

En este sentido la Estrategia Española de la Economía Social 2021-2027, reconoce el papel clave de la Economía Social en la revisión del modelo asistencial y de gestión (innovación) en los sectores de cuidados y de servicios sociales (80,4 %), contemplando un Eje de Actuación, el 3, dedicado al Emprendimiento y Sectores Emergentes, que contiene, entre sus líneas de actuación, la 13, destinada a Reforzar la posición competitiva de la Economía Social en los sectores emergentes, que contiene las siguientes acciones: Refuerzo de la cooperación público privada con la ES mediante un mejor desarrollo normativo; Promoción de la innovación social liderada por iniciativas de ES en los sectores Emergentes; Impulsar la digitalización, modernización y competitividad de las empresas de ES que operan en el sector de los cuidados. Debemos destacar, de igual forma, el Eje 4 destinado a la Sostenibilidad social y territorial, que contiene, la Línea de actuación 14, dedicada a Avanzar en la igualdad de género en la Economía Social, con las siguientes acciones: Análisis de la situación de las mujeres respecto a los hombres en las entidades de la Economía Social; Fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en Economía Social; Apoyo al empoderamiento de las mujeres y el acceso a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones en ES; Seguimiento y evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en las líneas de actuación de la Estrategia Española de ES; Apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la racionalización de horarios.

En el contexto de los FONDOS de Recuperación y Resiliencia, y en concreto en el marco del PERTE de la Economía Social y de Los Cuidados, CEPES elaboró un Programa de Impulso de Ecosistemas de Economía Social, declarándose que el objetivo final que se perseguía es corregir desequilibrios, garantizar la igualdad de oportunidades, el derecho a un trabajo digno y de valor añadido, impulsar la cohesión social y asegurar el acceso a los servicios, sin importar el lugar en que se viva. Entre los Proyectos Tractores identificados, nos interesa hacer referencia al que se dedica a la Economía de Cuidados[54].

Al respecto el Proyecto Tractor se presenta articulado alrededor de la Economía de los Cuidados, entendida desde una perspectiva amplia, que abarca desde la prevención de situaciones de fragilidad, a la atención de situaciones de dependencia y de aislamiento social. Los objetivos del Proyecto es poner en marcha un modelo transformador de apoyo a la autonomía y cuidado de la salud de las personas mayores dependientes y personas con discapacidad en el hogar, proporcionando un continuo de atención, mediante la combinación de servicios digitales en remoto, recursos comunitarios y soluciones habitacionales

[54] *Ibídem*, págs. 46 y ss.

alternativas, que permitan mantener a las personas en su entorno vital en condiciones de autonomía, seguridad, salud y bienestar.

El modelo propuesto pretende: a) Proporcionar bienestar y seguridad en el hogar a las personas con necesidades de cuidados; b) Diseñar y fabricar equipamientos así como equipos y dispositivos para el control de la salud y el autocuidado para que el hogar se convierta en un entorno interactivo y amigable sobre todo para las personas con necesidades especiales; c) Generar empleos cualificados: tanto de personas que ejerzan de cuidadoras del hogar, como de desarrolladores de tecnología; d) Reducir la economía sumergida; e) Dignificar la profesión de las profesionales de los hogares; f) Crear nuevas cooperativas dedicadas al sector social; g) Generar entornos comunitarios más comprometidos, desde donde puedan articularse proyectos de vida colaborativa en comunidad; h) Disminuir la soledad en personas mayores; i) Reducir costes, tanto de los servicios públicos (administraciones públicas) como de las familias, facilitando la adecuación de los presupuestos públicos y privados a las necesidades de la población en general; j) Reducir la presión en el sistema sanitario; k) Incrementar los niveles de acompañamiento y asistencia 24/7; l) Reducir costes de la atención domiciliaria - lo que permitirá que la persona mayor y con discapacidad viva en su hogar y se incremente su felicidad y la esperanza de vida. El proyecto se articula en torno a 3 grandes ejes de acción para el logro de los objetivos planteados: 1. Hogar digital: espacio de cuidado 24/7 (experimentación en entorno urbano y rural) 2. Plataforma digital cooperativa de intermediación laboral, profesionalización y provisión de servicios sociosanitarios. 3. Proyectos colaborativos de vida: "cohousing"[55].

En este sentido, nos resulta interesante señalar que, en los estudios de la doctrina especializada, se ha analizado el surgimiento de las plataformas digitales de cuidado y, la propuesta en este contexto, de modelos de negocios titularidad de empresas de economía social. Estas propuestas, se indica, "*permite generar sinergias entre las cuidadoras para superar las dificultades formativas o sus "techos", empoderándolas*"[56].

Como último apunte señalar que, en el informe CEPES se prevé que de ponerse en marcha todos estos proyectos, "*se garantiza, en el desarrollo del Ecosistema, un enfoque de equidad en la generación y distribución de la riqueza y de cohesión social, la creación de empleo de calidad, un alto nivel de resiliencia, unos negocios con profundas raíces en sus territorios y difícilmente deslocalizables*". Además, "*tienen un elevado impacto en la generación de*

---

[55] *Ibidem*, p.132.

[56] Farias Batlle, M y, Alfonso Sánchez, R., "Plataformas digitales para los cuidados y entidades de economía social", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 41, 2022, pág. 68.

empleo de valor añadido y en el mantenimiento y la consolidación de puestos de trabajo en el contexto de la transformación necesaria de sus actividades socioeconómicas hacia la digitalización y el desarrollo sostenible". Se identifica que en la Economía de Cuidados que el empleo generado alcanza los 3.130 nuevos empleos, estando en torno a 20.000 empleos consolidados en atención a personas mayores y con discapacidad[57].

IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Álvarez Cuesta, H., "La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género", *Lan Harremanak*, núm. 49, 2023.

Álvarez Cuesta, H., "Precariedad del trabajo retribuido de cuidados: origen y mecanismos de solución", *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 11, núm. 2, 2021.

Atienza de Andrés, M., "La necesaria incorporación de la perspectiva feminista en el momento de despliegue actual de la Economía Social", en AA.VV. (Dicapua, M. A., Senent Vidal, M. J., y, Fajardo García, G., Dirs.), *Economía Social y solidaria y género. Aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020.

Baviera Puig, I., "La prestación de cuidados en la Economía Social: una aproximación al marco político", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 43, 2023.

Carrasco Bengoa, C., "La economía feminista: una apuesta por otra economía", en AA.VV. (Vara Miranda, M. J., Dir.), *Estudios sobre género y economía*, 2006.

CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social), *Los cuidados desde la Economía Social Estudio sobre la presencia de la Economía Social en los grupos de servicios de la Economía de los Cuidados*, 2022.

CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social), *Informe de peticiones, sugerencias y necesidades del sector de la Economía Social Española*, 2023.

Comisión Europea, *Estrategia europea de cuidados*, COM(2022) 440 final, Bruselas, 7.9.2022.

[57] CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social), *Informe de peticiones, sugerencias y necesidades…,* op. cit. págs. 54 y ss.

Comisión Europea, *Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social*, COM(2021) 778 final, Bruselas, 9.12.2021.

Comisión Europea, *Iniciativa en favor del emprendimiento social Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales*, COM(2011) 682 final, Bruselas, 25.10.2011.

Consejo de Europa, *Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social*.

Fajardo García, I. G., "Prólogo", en AA.VV. (Dicapua, M. A., Senent Vidal, M. J., y, Fajardo García, G., Dirs.), *Economía Social y solidaria y género. Aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020.

Farias Batlle, M., y Alfonso Sánchez, R., "Plataformas digitales para los cuidados y entidades de economía social", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 41, 2022.

Fundación Mujeres, *Recomendaciones para la construcción de un modelo de cuidados con corresponsabilidad social*, 2023.

García Mandaloniz, M., "De empleada del Hogar a emprendedora del Hogar: emprendimiento colectivo social para un autoempleo decente*", Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 9, núm. 2, 2019.

Gobierno de España, *Estrategia estatal "Hacia un nuevo modelo de cuidados en la comunidad: un proceso de desinstitucionalización",* (2024-2030).

Gobierno de España, *Adenda. Segunda fase del Plan de recuperación, transformación y resiliencia del Reino de España impulso a la industrialización estratégica*, septiembre de 2023.

Gobierno de España, *PERTE de economía social y de los cuidados*, Madrid, 2022.

Íscar de Rojas, P., "La Economía Social y la Igualdad de Género. Una lectura jurídica del ODS 5", en AA.VV. (Salinas Ramos, F., Vázquez, J. J., y, Muñoz del Nogal, N., Coords.), *La economía social ante los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030*, CIRIEC-España, 2023.

Naciones Unidas, *Promoción de la economía social y solidaria para el desarrollo sostenible*, Resolución aprobada por la Asamblea General el 18 de abril de 2023.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria*, 110.ª reunión, 2022.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, Ginebra, 2019.

REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria, *Las mujeres en la ESS. Perfil de competencias y necesidades de formación para incrementar y visibilizar su liderazgo*, 2021.

Rodríguez Escanciano, S., "Economía Social, eco-empleos y cuidados de larga duración: claves para una transición justa", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 42, 2023.

Social Economy Europe, *El futuro de las políticas europeas para la Economía Social: Hacia un Plan de Acción*, 2020.

Capítulo 8

La delimitación del empleo verde y sus derechos laborales específicos[1]

MACARENA ÁNGEL QUIROGA

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Complutense de Madrid

I. INTRODUCCIÓN

No resulta nuevo para nadie que el cambio climático, la escasez de recursos naturales, y los daños que la acción humana ha ido causando, de una manera cada vez más vertiginosa, en el planeta, son algunos de los más graves e ineludibles problemas a los que se enfrentan todas las regiones del mundo. Tampoco resulta novedoso el hecho de que la concienciación y la asunción responsabilidad sobre estas cuestiones sean más poderosas en unos países que en otros, sin que, en muchos casos, exista concordancia entre la magnitud de daños sufridos en su territorio y su nivel de compromiso. En cualquier caso, por mucho que se haya tratado y debatido ya la necesidad de atajar un problema que supone, a fin de cuentas, el fin del mundo y de la vida que hoy (o más bien hace unas cuantas décadas) conocemos, se trata de un asunto totalmente improrrogable que precisa del mayor de los esfuerzos conjuntos por atajar.

II. PLANTEAMIENTO INICIAL: CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN JUSTA

1. Situación actual

Sin ánimo de exhaustividad, conviene recordar lo que es por todos conocido, esto es, el concepto de cambio climático. Este término hace referencia a las alteraciones que se producen a largo plazo en las temperaturas y en los patrones climáticos. Estos cambios se han producido tradicionalmente de manera natural, no obstante, el problema principal radica en la aceleración que han experimentado estas modificaciones y la magnitud que han alcanzado las mismas como consecuencia de la actividad humana, desde la expansión masiva de la quema de combustibles fósiles tras la Revolución Industrial. El efecto invernadero producido como consecuencia de las emisiones de gases que provoca esta quema, retiene el calor del sol en la atmósfera y eleva de forma peligrosa las temperaturas.

---

[1] Este capítulo se enmarca en el Instituto Universitario de Investigación sobre "*Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica*" (JUVUMA).

Como es lógico, son numerosas las facetas de la vida que se ven condicionadas por el cambio climático. Por poner algún ejemplo, el cambio climático provoca el desplazamiento de millones de personas cada año, que se ven obligadas a abandonar sus hogares por los efectos del aumento de las temperaturas. Así, la elevación del nivel del mar, inundaciones en zonas que habitualmente no se producían, sequías cada vez extremas, problemas con las cosechas derivadas de esta situación, ha supuesto que las poblaciones de esos territorios abandonen sus lugares de origen con el fin de encontrar un futuro, quizás no ya mejor, pero sí un futuro posible, que en sus países ya no existe.

Asimismo, el aumento de las temperaturas obliga a ir adaptando viviendas e incluso ciudades enteras; la contaminación produce innumerables enfermedades y patologías respiratorias que terminan con resultado de un gran número de muertes cada año; la desaparición de ecosistemas conlleva asimismo la extinción de diferentes especies de animales e insectos, esenciales para la vida; los cambios climáticos producen problemas con las cosechas, o la escasez de alimentos.

Tanto la Organización de Naciones Unidas (ONU), como la Organización Internacional de Trabajadores (OIT) y la Unión Europea (UE), han mostrado una importante preocupación por el cambio climático y han elaborado diferentes instrumentos derivados de su estudio y análisis con la intención de encontrar las soluciones necesarias para ponerle fin o, al menos, paliar sus efectos de la manera más significativa posible. Así, destaca el Reglamento 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 y se modifican los Reglamentos 401/2009 y 2018/1999 y la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética y el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030.

En nuestro país, se ha promulgado la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, que trata, de un lado, de avanzar en la lucha contra la crisis climática y, de otro, de anticiparse y "*ofrecer respuestas solidarias e inclusivas a los colectivos más afectados por el cambio climático y la transformación de la economía*"[2].

---

[2] Álvarez Cuesta, H., "Transición ecológica y empleos verdes Una visión desde la negociación colectiva", *Revista Galega de Dereito Social - 2ª etapa: (RGDS),* núm. 18, 2023; Álvarez Cuesta, H., "La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género", *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 49, 2023.

2. Transición justa

La transición justa o transición ecológica se refiere al proceso de transformación hacia un modelo económico y social más sostenible, con el objetivo de reducir el impacto ambiental y enfrentar desafíos como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad y la contaminación. Para conseguir este objetivo, es necesario aplicar una serie de medidas en todos los ámbitos de la sociedad que pueden traducirse en cambios en nuestra vida cotidiana, muchas de las cuales se encuentran recogidas en los distintos Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

A gran escala, las principales medidas consisten en la conservación y restauración de ecosistemas, promoviendo una protección de la biodiversidad mediante la creación de áreas protegidas y la restauración de ecosistemas degradados, como bosques, humedales y océanos. Mantener la biodiversidad es un factor imprescindible para el equilibrio de los ecosistemas y la mitigación del cambio climático. Igualmente, es necesario impulsar la reforestación y la restauración de tierras afectadas por la deforestación, así como prácticas sostenibles en el uso del suelo que protejan los hábitats naturales.

Asimismo, el fomento de las energías renovables (solar, eólica, hidráulica) con el fin de reducir la gran dependencia de las tan contaminantes energías fósiles, con su consiguiente abandono paulatino; por otra parte, se prevé necesaria una mayor inversión para la mejora de la eficiencia energética en diferentes sectores, como la construcción, el transporte o la industria, así como en las nuevas tecnologías verdes. También, en el sector primario, el fomento de la agricultura ecológica.

Igualmente, es preciso contribuir a una mayor formación ambiental, incluyendo en los sistemas educativos y programas de formación profesional contenidos relacionados con el cambio climático, la sostenibilidad y la transición ecológica, así como el desarrollo de campañas públicas que informen y eduquen sobre la importancia de la transición ecológica, promoviendo hábitos de consumo y estilos de vida sostenibles.

Si descendemos a un escalón inferior, estas medidas pueden aplicarse a aspectos de nuestro día a día, como el obligatorio reciclaje de residuos en cada hogar, el fomento de la economía circular, o la promoción de la movilidad sostenible, con el uso del transporte público, coches eléctricos o bicicletas y, como resulta evidente, terminan influyendo en las relaciones de trabajo.

3. Destrucción creativa verde

A medida que se implementa la transición ecológica, algunos sectores tradicionales (como los combustibles fósiles) van a orientarse hacia su desaparición o reconversión lo que va a suponer numerosas pérdidas de empleos. Frente a esta situación, es esencial que se ofrezcan alternativas laborales y programas de formación a los trabajadores afectados, para que puedan integrarse en sectores verdes, ya sea un nuevo trabajo o una adaptación del anterior. No obstante, dicha transición ecológica también va a propiciar la aparición de muchos empleos nuevos. Sin ánimo de exhaustividad, ejemplos de nuevos sectores que pueden surgir como serían los relativos a energías renovables, gestión de residuos y reciclaje (tanto el tratamiento de residuos como la investigación y diseño de nuevos materiales biodegradables y reciclables), transporte sostenible, o construcción sostenible.

La mayor parte de las situaciones que se han comentado sobre estas líneas se encuentran relacionadas de uno u otro modo con el trabajo y el empleo y afectan a los mismos. Así, las migraciones masivas de personas a otros países suponen un aumento de la demanda de empleo y de la mano de obra. Igualmente, el surgimiento de nuevas afecciones respiratorias derivadas de la contaminación implica la necesidad de un mayor número de profesionales sanitarios y una mayor inversión para la investigación de estas enfermedades para la cualificación de estos profesionales.

De igual manera, el cambio drástico de las condiciones atmosféricas puede generar la necesidad de adaptación de viviendas e infraestructuras en las ciudades, lo requiere, de nuevo, de investigación e inversión, sobre nuevos materiales, posibles nuevos usos, etc.

La necesidad de crear empleos nuevos “verdes” derivados del cambio climático y de la protección del medio ambiente, nos ofrece la oportunidad de crear empleos dignos, decentes y con todas las garantías de seguridad y salud. A modo de ejemplo, son empleos que no deben surgir, como ha sucedido con muchos otros, asignados a un género, sino que permite partir de una base real de igualdad. En este sentido, a pesar de que actualmente todas las medidas de empleo tiendan a alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, es cierto que todavía algunos empleos o profesiones se encuentran fuertemente feminizados o masculinizados.

Por otra parte, es evidente que los empleos verdes que están surgiendo y van a continuar creándose con el paso del tiempo y en función de las diversas necesidades que se vayan manifestando, no precisarán del mismo nivel de cualificación. En este sentido, son imprescindibles las medidas de empleo destinadas a la formación continua de trabajadores y a su reciclaje profesional.

Como afirman algunos autores, esta nueva sociedad surgida de la aplicación de medidas de transición ecológica puede parecer una utopía[3]. Si bien alcanzar todos estos objetivos es muy difícil, no lo es tanto aproximarse a ellos, tomando en consideración siempre el resto de intereses que pueden entrar en conflicto y sin dejar de proteger otros derechos en juego.

III. EMPLEOS VERDES Y MEDIDAS VERDES

1. La difícil delimitación del concepto de empleo verde

Para poder abordar la materia, es imprescindible en primer término delimitar qué se entiende por Empleo Verde. No existe actualmente una definición uniforme, sino que con este término han proliferado numerosas descripciones en las que se hace referencia a diferentes conceptos, modalidades, características, fines u objetivos, que no se encuentran bien delimitados.

Si comenzamos por los organismos internacionales, en este sentido, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente ha definido los empleos verdes como "trabajos en actividades agrícolas, manufactureras, de investigación y desarrollo, administrativas y de servicios que contribuyen sustancialmente a preservar o restaurar la calidad del medio ambiente. En concreto, pero no exclusivamente, esta definición se refiere a trabajos que ayudan a proteger y restaurar los ecosistemas y la biodiversidad, reducir el consumo de energía, materiales y agua mediante estrategias de alta eficiencia, descarbonizar la economía y minimizar o evitar por completo la generación de todo tipo de residuos y contaminación"[4]. Además, remarca que estos empleos deben satisfacer los objetivos tradicionales del movimiento obrero (salarios adecuados, condiciones de trabajo seguras y derechos de los trabajadores, incluido el derecho a organizar sindicatos).

Por su parte, la OIT, diferencia dos tipos de empleos verdes: "*(i) empleos en sectores económicos verdes desde el punto de vista del producto final y (ii) funciones de trabajo en todos los sectores desde una perspectiva de proceso respetuoso con el medio ambiente*"[5].

---

[3] Ter Haar, B., Labour law in a changing world, (Inaugural lectures), *University of Groningen Press*, 2022.
[4] Worldwatch Institute. *Green Jobs. Towards decent work in a sustainable, low carbon world,* septiembre. Nairobi: Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA-UNEP)/Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Organización Internacional de Empleadores (OIE)/Confederación Sindical Internacional (CSI), 2008.
[5] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Los empleos verdes se vuelven realidad. Progreso y perspectivas*, OIT, Ginebra, 2013.

Partiendo de estos términos, para la OIT no puede hablarse de empleo verde si no se habla de empleo decente[6]. Asimismo, define los empleos verdes tomando como referencia las actividades implicadas. Por tanto, para la OIT, son empleos verdes aquellos empleos decentes[7] que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. A su vez, estos empleos permiten aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas; limitar las emisiones de gases de efecto invernadero; minimizar los residuos y la contaminación; proteger y restaurar los ecosistemas; y contribuir a la adaptación al cambio climático[8].

De una forma más específica, algunos estudios e informes privados han delimitado qué actividades concretas que constituyen "economía verde". A modo de ejemplo, el informe "After the Storm", de Burning Glass Technologies[9], considera que forman parte de esta economía los siguientes sectores: científicos, ingenieros y técnicos medioambientales (estudian la manera de alcanzar un futuro más sostenible); trabajos enfocados en las energías renovables; relacionados con celdas de combustible y energía nuclear (aunque su uso es limitado tienen potencial como fuente de energía limpia); los trabajos encaminados a la reducción de la contaminación, gestión de residuos y reciclaje; y los que se dedican a la conservación de los recursos naturales (naturaleza y hábitats).

La Comisión Europea, por su parte, ha recuperado una definición proporcionada por Eurostat, y entiende que el término de empleo verde comprende "*actividades que producen bienes y servicios para medir, prevenir, limitar, minimizar o corregir los daños medioambientales al agua, el aire y el suelo, así como los problemas relacionados con los*

---

[6] Esta idea ha sido recogida por numerosos autores, como: Canalda Criado, S., "Políticas activas de empleo, formación profesional y transición justa: ¿Hacia un pleno empleo verde?", en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch Valencia, 2021; Sierra Hernáiz, E., "El proceso de transición justa los empleos verdes como instrumentos para su implementación"*, FORO: Revista de Derecho,* núm. 40, 2023, entre otros.

[7] Según la OIT, "*el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres*".

[8] OIT, *Programa de Empleos Verdes*, OIT, Ginebra, 2015.

[9] Sigelman, M., Bittle, S., Hodge, N., O'Kane, L., Taska, B., Bodner, J., Nitschke, J., Vankudre, R., *After the Storm. The Jobs and Skills that will Drive the Post-Pandemic Recovery*, Burning Glass Technologies, Boston, 2021.

residuos, el ruido y los ecosistemas. Esto incluye tecnologías, productos y servicios que reducen el riesgo medioambiental y minimizan la contaminación y los recursos"[10].

Desde el punto de vista doctrinal, esta multitud de descripciones ha llevado a algunos autores a afirmar, con acierto, que ninguna de ellas es jurídica, por lo que resulta necesario la elaboración de una definición desde el punto de vista del Derecho del Trabajo de lo que debe ser considerado como empleo verde[11].

En un sentido parecido, otros expertos en esta rama del ordenamiento jurídico entienden necesario unificar "*el tratamiento normativo de la prevención de los riesgos que la actividad empresarial puede ocasionar al medio ambiente externo e interno*"[12], debido a que la normativa laboral tradicionalmente ha puesto el foco de actuación en la protección de la salud en el trabajo.

Ante esta situación de indefinición y de extensa producción literaria, algunos investigadores en la materia se han atrevido a ofrecer una definición, como "*aquellos empleos en los que las personas realizan actividades orientadas a alcanzar la sostenibilidad medioambiental (en un sentido amplio) en los distintos sectores de la economía*"[13].

Esta gran cantidad de definiciones y, a su vez, de indefinición, nos permite extraer una serie de conclusiones y, al mismo tiempo, plantearnos ciertos interrogantes. En primer lugar, parece que las definiciones enumeradas se orientan a definir el empleo verde como aquel cuyas tareas o funciones consisten en realizar actividades que tratan de corregir, medir, reducir los daños causados al medioambiente y alcanzar así un nivel óptimo de sostenibilidad. Algunas de dichas descripciones recogen listados de actividades; sin embargo, considero que una enumeración de actividades debe utilizarse tan sólo a efectos ejemplificativos, y no de una forma tasada que limita innecesariamente la cobertura de diferentes actividades, por lo que no tienen cabida como método de definición de un concepto.

Tal y como establece la OIT, el empleo verde debe ser, en primer término, un empleo decente, puesto que partir de lo contrario sería dar un paso atrás en la conquista de derechos de los trabajadores. De esta manera, para que un empleo sea verde es necesario partir de la

---

[10] Cox, A., Foley, B., *PES and Green Jobs,* Comisión Europea, Bruselas, 2013.

[11] Miñarro Yanini, M., "Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde", en AA.VV. (Miñarro Yanini, M.), *Cambio climático y Derecho Social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA, Jaén, 2021.

[12] Escribano Gutiérrez, J., "Trabajo y medio ambiente: perspectivas jurídico-laborales", en AA.VV. (Mora Cabello de Alba, L., Escribano Gutiérrez, J.) *La ecología del trabajo el trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo, Albacete, 2015.

[13] Larrea Basterra, M., y Fernández Gómez, J., "Empleo verde. Análisis del concepto y situación en la Comunidad Autónoma del País Vasco", *Oñati socio-legal series*, vol. 13, núm. 6, 2023.

base de que debe ser un trabajo cuya remuneración sea justa, que cuente con las garantías de seguridad y de protección social, y del resto de derechos, de libertad de expresión, así como la igualdad de oportunidades y trato para todos. Además, debe permitir una participación de los trabajadores en las decisiones que les afecten y que suponga una mejora en sus perspectivas de desarrollo personal e integración social.

Según, también, la OIT, son empleos verdes, por una parte, los que se integran en sectores económicos verdes desde la perspectiva del objetivo final. Por otro lado, también son empleos verdes los que se refieren o realizan tareas respetuosas con el medio ambiente, sea cual sea el sector. Esta delimitación es muy relevante por los interrogantes que plantea.

Sobre la primera categoría de empleo verde que recoge la OIT, ¿el hecho de que el producto final sea verde o ecológico supone que todos los puestos de trabajo implicados en el proceso productivo son verdes?

En este sentido, si consideramos que el calificativo de "verde" o "ecológico" se predica del objetivo final de una actividad llevada a cabo por una empresa y no de los concretos puestos de trabajo que intervienen en la misma, quizás debiera hablarse de empresas verdes y no de empleos verdes. En este sentido, muchos de los supuestos de destrucción de empleos o de su profunda reconversión conforme a términos ecológicos se debe a la inclusión de los mismos en determinados sectores o actividades y no a la actividad desempeñada en sí misma.

De esta manera, muchos trabajos que se ven abocados a desaparecer o a reciclarse se debe a su pertenencia a empresas altamente contaminantes, empresas que causan un fuerte impacto medioambiental y que, por tanto, son extremadamente peligrosas para el entorno y/o para la salud de las personas, aunque las funciones de dichos trabajos, en sí mismas, no sean contaminantes. Y sucede de igual manera en sentido contrario, es decir, una empresa puede tener un fin ecológico y un proceso no contaminante, y que existan puestos de trabajo cuyas tareas no tienden a ese fin. A modo de ejemplo, los puestos de trabajo relativos a la llevanza de la contabilidad de una empresa no son contaminantes, lo sea o no la actividad de la empresa.

Si, como hemos dicho, lo que permite a una empresa o a un empleo obtener el calificativo de "verde", es su objetivo final, el debate puede ampliarse a la cadena de producción. En ese sentido, si el objetivo final es obtener un producto o servicio que contribuya a mejorar el medio ambiente, parece que toda la cadena de producción debiera componerse de empresas y empleos verdes o, al menos, neutros y no contaminantes. No obstante, podemos encontrar supuestos en los que la obtención de un fin último ecológico muestra pasos contaminantes

en su cadena de producción. Puede tomarse como ejemplo la fabricación de coches eléctricos, que requieren el uso de baterías de litio cuya fabricación es altamente contaminante.

Por otra parte, el segundo tipo de empleo verde recogido en la definición de la OIT sería aquel cuyas tareas o funciones son respetuosas con el medio ambiente, cualquiera que sea el sector. Qué se entiende por respetuoso puede hacer referencia a dos posibles categorías: por una parte, aquellos que son ecológicamente viables, es decir, que no contaminan por ser neutros (véase el caso anterior relativo a la llevanza de la contabilidad) y, por otra parte, empleos cuyo objetivo y actividad específica consiste en luchar contra la contaminación, la destrucción de la biodiversidad o dedicarse a la mejora y al cuidado de medioambiente, como por ejemplo, un trabajo de limpieza de residuos en ríos contaminados, o la investigación sobre materiales biodegradables.

Esta perspectiva parece referirse al empleo verde de manera negativa, es decir, por contraposición a lo que se entendería como un empleo "no verde", esto es, lesivo del medio ambiente o contaminante. En este caso, ¿sería empleo verde todo aquel empleo que no daña de ninguna forma el medio ambiente o sólo aquellos trabajos destinados a colaborar en la mejora del mismo y a reparar los daños sufridos? Por tanto, ¿los empleos que tan sólo son respetuosos con el medio ambiente son empleos verdes? ¿O tan sólo son empleos neutros?

Si el argumento se centra en defender que sólo es empleo verde aquel que se orienta a la mejora de la sostenibilidad y la mejora del medio ambiente, un empleo cuyo objetivo no sea éste no se convierte inmediatamente en un empleo verde sólo porque se integre en una empresa cuya finalidad sí es esa. Esta afirmación nos conduce al debate planteado sobre la primera categoría de empleos verdes de la OIT.

Para la OIT ambas opciones, como bien recoge en su definición de empleo verde, son correctas; de hecho, si hablamos de la "destrucción creativa" derivada de la transición justa, y de las múltiples posibilidades de creación de nuevos empleos que suponen las economías verdes, todos los puestos de trabajo nuevos que se creasen gracias a la misma (24 millones hasta 2018, según la propia OIT[14]), son considerados empleos verdes. No obstante, esta afirmación conduce a afirmar, a su vez, que todo puesto de trabajo que se crea como consecuencia de un proceso transformador de un sector hacia un objetivo más ecológico es un empleo verde, por lo que empleos como la comentada extracción de litio para las baterías

[14] OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*, Ginebra, 2018.

de los coches eléctricos, que supone deforestación, erosión del suelo y contaminación del agua, serían empleos verdes.

Tras estos planteamientos, la balanza parece inclinarse a que no todo empleo surgido como consecuencia de la transición ecológica y justa puede ser considerado un empleo verde, sino que los empleos verdes deben definirse por sus tareas concretas orientadas a la mejora de la sostenibilidad y del medio ambiente, y no de su integración en un determinado sector.

Lo que sí parece evidente es que pueda haber empleos verdes integrados en empresas cuyas actividades sean contaminantes de cualquier sector. En este sentido, si el sector es contaminante y el empleo referido trata de reducir dicha contaminación dentro de la misma empresa, se trataría de un empleo verde, en una actividad no verde y, precisamente el objetivo del mismo consistiría en tratar de paliar los daños causados por la actividad empresarial.

Por último, una cuestión que considero es necesario destacar es que, si el empleo verde es precisamente aquel que debe ser respetuoso con el medio ambiente, debe ser también respetuoso con el bienestar animal, puesto que no tendría sentido un empleo que trata de mejorar el entorno y causar el menor daño posible al planeta, además de reparar los daños ya causados, que agrediera a una parte imprescindible de dicho medio ambiente como son los animales.

Empleo verde sería, por tanto, aquel empleo decente, respetuoso con el medio ambiente y con el bienestar animal, configurado por diferentes funciones cuyo objetivo es la mejora del medio ambiente o la reparación de los daños causados en el mismo, ya sea por medio del estudio, la investigación o la intervención directa en el medio.

El resto de los empleos surgidos como consecuencia de la creación de nuevas actividades o sectores derivados de la transición justa y que no cumplan con los requisitos mencionados deberán calificarse de otro modo, no como empleos verdes y, a su vez, deben calificarse como neutros, aquellos con una repercusión nula en el medio ambiente, o como lesivos o peligrosos para el mismo.

2. Medidas verdes

La transición ecológica implica no sólo la creación de empleos verdes y la reconversión de aquellas actividades que dañan el medio ambiente, sino también la implantación de medidas verdes en todos los sectores posibles. Todos los trabajos y sectores son susceptibles de mejorar su relación con el medio ambiente y contribuir a una mayor protección del mismo, así, aquellos empleos que no sean verdes, bien por ser neutros o bien por pertenecer a un

sector que contamina, pueden adoptar determinadas medidas ecológicas que contribuyan a la transición justa.

Estas medidas pueden ser de diversa índole, con el fin de propiciar un modo de trabajo más respetuoso con el medio ambiente, sin perder de vista los derechos de los trabajadores. Podemos destacar tres grupos de medidas principales: las relativas a la remuneración de los trabajadores, las referentes a la flexibilidad en el trabajo, y las que versan sobre movilidad y desplazamientos de los trabajadores.

Dentro del primer grupo, en relación con la remuneración, caben dos posturas: por una parte, la mejora de la remuneración mediante complementos salariales, bonus, premios, por una actividad respetuosa con el medio ambiente llevada a cabo por parte de los trabajadores; por otra parte, la protección de los ingresos de los trabajadores en caso de suspensión o finalización de su relación laboral debido al cambio climático. La primera de las posturas es una medida muy utilizada en diferentes países de nuestro entorno. A modo de ejemplo, Bélgica ha establecido un sistema de ecocheques, que los trabajadores pueden utilizar para comprar bienes y servicios ecológicos. Los empresarios que entregan estos ecocheques a sus trabajadores gozan de un trato fiscal y de seguridad social favorable, siempre que se cumplan una serie de condiciones.

Dentro del segundo grupo de medidas, relativos a la flexibilidad en el trabajo, el debate se centra actualmente en la mayoría de países en el establecimiento de una jornada laboral de 4 días a la semana, si bien, todavía no son patentes los beneficios a nivel medioambiental, parece que, al menos, reduciendo el transporte ya se reportaría algún tipo de mejora.

Por último, en materia de movilidad y desplazamientos, varios países europeos prevén complementos salariales relacionados con el uso de la bicicleta y el transporte público como medios para acudir al trabajo. A modo de ejemplo, en Francia, los empresarios pueden cubrir, gracias a un paquete de movilidad sostenible, la totalidad o parte de los costes en los que incurran sus empleados para desplazarse entre su residencia habitual y su lugar de trabajo con su bicicleta personal, compartiendo vehículo o en transporte público. Asimismo, los trabajadores en Bélgica o Países Bajos pueden solicitar una compensación por kilometraje si van en bicicleta al trabajo.

IV. INFLUENCIA DE LOS DERECHOS "VERDES" EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Como hemos visto, la transición ecológica y justa es necesaria para paliar y corregir los efectos que la actividad humana está produciendo en el planeta. Esta "conciencia verde" debe introducirse en las relaciones de trabajo, especialmente en aquellos sectores o actividades más contaminantes, lo que supone, sin duda, una influencia en diferentes derechos de los trabajadores.

1. Cláusula de conciencia ecológica

La libertad de conciencia es la "*facultad de tener y manifestar las convicciones interiores que fundamentan los actos personales —obrar o no obrar, hacer esto o aquello, ejecutar por sí mismo acciones deliberadas—, de acuerdo con el juicio de la propia razón por el que se reconoce la cualidad moral de tales acciones, sin ser inquietado por los demás o por la autoridad pública*"[15]. La libertad de conciencia se encuentra protegida en la Constitución Española, en su artículo 18, como un derecho fundamental. Se trata de una manifestación de la dignidad de la persona, que pertenece a la esfera íntima del individuo. Si bien, tradicionalmente ha sido referida esencialmente a las creencias religiosas, puede plantearse si la conciencia ecológica es invocable por parte del trabajador ante las actuaciones de su empresa.

La conciencia ecológica surge durante la década de los años sesenta del siglo pasado, y supuso el surgimiento de políticas ambientales y de la ética ambiental[16]. La conciencia de los efectos que los actos del ser humano tienen en su entorno que finalmente revierten en él mismo, así como la escasez de recursos se traduce en la necesidad de modificar hábitos de vida, de consumo y de trabajo.

Se plantea aquí si es posible que el trabajador invoque su derecho a la libertad de conciencia en el caso de que su empresa lleve a cabo actuaciones contaminantes, lesivas del medio ambiente, contrarias a las creencias del trabajador, teniendo en cuenta especialmente que la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró en el año 2022 que todas las personas tienen derecho a un medio ambiente saludable.

---

[15] RAE, *Diccionario panhispánico del español jurídico*, 2023.
[16] Vicente Giménez, T., "Las relaciones entre la naturaleza y el derecho: Justicia climática y derechos humanos. Justicia ecológica y derechos de la naturaleza", *Medio Ambiente & Derecho: Revista electrónica de derecho ambiental*, núm. 37, 2020.

Podemos destacar tres supuestos que pueden plantearse. El primero de dichos casos se produciría respecto de una empresa "verde", es decir, una empresa cuyo objetivo final es la mejora de la sostenibilidad o la reparación del medio ambiente. En este caso, si la empresa comienza a desarrollar determinadas actividades contrarias a su objetivo final, es posible que los trabajadores sean críticos con dicha actuación y deseen poner fin a su relación laboral con la empresa en caso de continuar esta con dicha formar de actuar.

Por otra parte, es posible que la empresa, aun no perteneciendo a un sector verde, ni teniendo su actividad un objetivo final ecológico, puede cambiar su forma de operar en el mercado y comenzar a dañar de manera significativa el medio ambiente. En este caso, parece que los trabajadores también podrían ejercitar su derecho a la libertad de conciencia.

¿Cabría entonces el establecimiento de una cláusula de conciencia ecológica en aquellos supuestos en los que la empresa tenga como objetivo la mejora del medio ambiente? ¿Y en aquellos casos en los que, aunque la empresa no tenga dicho objetivo, el empleo en cuestión sí lo tenga y, por tanto, sea un empleo verde? De la misma manera que los periodistas tienen derecho a una cláusula de conciencia recogida en el artículo 20.1.d) de la Constitución Española, que les permite negarse a participar en la elaboración de informes contrarios a los principios éticos de la comunicación y, por tanto, a solicitar la rescisión indemnizada del contrato conforme a lo previsto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, parece que si el puesto de trabajo encuentra una importante raíz ideológica, ya sea por su integración en una empresa verde o porque se trate de un empleo verde, resulte lógico que la libertad de conciencia pueda entrar en juego.

Así, pueden diferenciarse dos supuestos. El primero de ellos, es el caso de que la empresa sea verde y tenga por objetivo final la protección del medio ambiente. Si su forma de operar contradice dicho fin último, es posible que los trabajadores decidan no querer continuar prestando servicios para la misma, principalmente porque puede que dichos trabajadores decidieran integrarse en dicha empresa por su ideología.

Más problemático puede resultar el segundo supuesto, en el que la empresa no tenga este fin de mejora de la sostenibilidad y el medio ambiente, pero el trabajo desempeñado por el trabajador en cuestión sea un empleo verde, en el que, precisamente, el objetivo principal de su actividad es el fin mencionado. En este caso, hay que plantearse qué actuaciones debe llevar a cabo la empresa que justifiquen el ejercicio de una cláusula de conciencia por parte del trabajador, puesto que la ideología empresarial en este caso no entraría en juego, ni puede exigírsele una determinada conducta de acuerdo con fines sociales.

En este caso, lo relevante es la ideología que subyace al puesto de trabajo en concreto, por lo que las acciones de la empresa que justificarían que el trabajador invocase su libertad de conciencia serían aquellas que impidiesen o alterasen el normal desarrollo de su trabajo, vaciándolo de contenido, o aquellas en las que la empresa comience a llevar a cabo actuaciones cada vez más perjudiciales para el medio ambiente en comparación con su actividad en el momento de comenzar el trabajador en cuestión en su empleo.

En contraposición, se plantea el caso en el que las funciones realizadas por el trabajador no constituyan empleo verde, ni la empresa se integre en este sector, pero comience a contaminar o a dañar el medio ambiente. En estos casos, el trabajador tendrá derecho a poner fin a su relación laboral, si bien sin ser indemnizado, puesto que la conciencia o la ideología ecológica no tienen un peso decisivo en la actividad de la empresa ni en sus concretas funciones laborales.

2. Huelga

Una vez hemos planteado la existencia de empresas verdes, cabe plantearse la posibilidad de ejercer dos derechos de carácter exclusivamente laboral, en relación con la protección del medio ambiente. Por una parte, la posibilidad de los trabajadores de llevar a cabo una huelga por motivos relacionados con el ecologismo ya sea en términos generales como protesta contra la contaminación, el cambio climático, etc., o en términos específicos por la actividad contaminante desarrollada por la empresa en la que prestan servicio.

En primer lugar, cabe decir que la huelga es un derecho de los trabajadores de cesar legítimamente en su trabajo con el fin de reivindicar determinados derechos sociales o laborales, con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo.

La cuestión, entonces, supone delimitar si los motivos de carácter ecologista pueden ser considerados causas que justifiquen la realización de una huelga legítima. En este sentido, ¿son los motivos de defensa del medio ambiente motivos laborales o sociales? Al respecto pueden plantearse diferentes supuestos. El primero de ellos, la huelga de cualquier tipo de trabajadores, en cualquier tipo de empresa, que no sean empleos o empresas verdes. El segundo caso, trabajadores de una empresa verde que comienza a desviarse de su ideario y a contaminar o dañar el medio ambiente. En tercer lugar, trabajadores que cubren empleos verdes y cuyas empresas aumentan significativamente los daños al medio ambiente con su actividad.

Siguiendo la misma argumentación que en apartado desarrollado sobre la posibilidad de una cláusula de conciencia, parece que en el segundo y el tercer supuesto planteados, el

contenido “verde”, tanto de la empresa, como de los empleos, tiene un peso significativo en dicha relación laboral y en los intereses profesionales de los trabajadores, lo que podría justificar la adopción de una huelga por cambios en las políticas de la empresa que contradigan su ideario y afecten a la base del trabajo. De ser así, los trabajadores podrían reivindicar el cese de las actuaciones contaminantes y su reconversión hacia medios menos dañinos para el medio ambiente.

En el primer caso, el componente ecológico y de sostenibilidad no tienen ninguna repercusión en la relación laboral, por lo que sería más difícil encontrar un argumento válido para la misma (salvo, por supuesto, que dichos daños afectasen a la salud de los trabajadores, lo que, evidentemente justificaría una huelga, pero sobre la base de dicho bien jurídico y no de la protección del medio ambiente).

No obstante, no se debe olvidar que todas las personas tenemos derecho a un medio ambiente saludable. Igual que todos los trabajadores tienen derecho a la salud, a la igualdad, ¿cabría concretar un derecho tan genérico como es un medio ambiente saludable, sin contaminación ni carencia de recursos, a un nivel más específico como un derecho de los trabajadores?

Respecto de duda acerca de si dicha huelga podría llegar a considerarse ilegal, parece que las únicas causas en las que pudiera encontrar encaje recogidas en el artículo 11 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, serían las causas políticas. En este sentido, ¿puede considerarse una huelga contra el cambio climático, contra la contaminación o contra los daños causados al medio ambiente una huelga por motivos políticos? Con carácter general, la jurisprudencia ha admitido la huelga con fines político-laborales, por lo que, de considerar que las causas “verdes” tienen un componente social, las huelgas no serían ilegales.

3. Igualdad y no discriminación

Respecto de la repercusión que la transición justa y las medidas verdes antes comentadas tienen en el mundo del trabajo, no podemos perder de vista que el derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación son bienes jurídicos de los trabajadores que también pueden verse afectadas. En este sentido, son diferentes las situaciones que pueden producirse. Sin ánimo de exhaustividad, podemos destacar las siguientes.

En primer lugar, de la misma manera que comentábamos la necesaria protección de la libertad de conciencia por motivos ecologistas e, incluso, el establecimiento de una cláusula

de libertad de conciencia en determinados casos, es imprescindible que se proteja a los trabajadores respecto de posibles situaciones de discriminación, violencia o acoso derivados de la ideología en esta materia de los trabajadores.

En segundo lugar y, desde una perspectiva opuesta, las medidas ecológicas introducidas en la empresa pueden, en determinados casos, causar desigualdad entre los trabajadores. En este sentido, por ejemplo, si se produce un complemento salarial que beneficie a aquellos que acudan al trabajo en transporte público o en bicicleta, puede resultar discriminatorio para aquellos trabajadores que viven muy lejos del lugar de trabajo y pueden no tener buena conexión de transporte público, o tardar demasiado en llegar a su puesto. Asimismo, pueden verse perjudicados aquellos trabajadores que, por motivos de salud o de discapacidad, deban acudir en su propio vehículo a su lugar de trabajo.

De igual forma, si se premia el teletrabajo como forma menos contaminante de trabajo, aquellos trabajadores que no dispongan de una zona de trabajo óptima en su domicilio, o cuyas tareas no le permiten desarrollar su trabajo fuera de la empresa, se verían en una situación de agravio comparativo respecto de aquellos que sí dispongan de la misma y sean mejorados económicamente por teletrabajar.

V. REFLEXIÓN FINAL

El cambio climático y los daños causados por la acción humana al medio ambiente han propiciado la aparición de una conciencia ecológica y de la adopción a lo largo de los años de medidas, políticas y normas en favor de la sostenibilidad que han culminado con la necesidad de llevar a cabo una transición justa.

Esta transición va a generar lo que podemos calificar como una “destrucción creativa verde”, es decir, va a suponer la pérdida de un importante número de empleos y, a su vez, la creación de nuevos trabajos relacionados con la sostenibilidad y la mejora del entorno.

En este punto, resulta imprescindible la definición de lo que realmente es un empleo verde, si lo es todo empleo surgido como consecuencia de esta transición, o tan sólo aquellos orientados al fin último de la mejora del medio ambiente. Entiendo que la interconexión entre sectores en los procesos productivos, en los cuales pueden entrelazarse actividades contaminantes o lesivas del medio ambiente, impide que todo empleo derivado de la transición ecológica sea considerado verde, y tan sólo puedan ser así calificados los que tienen como fin último la mejora de la sostenibilidad del planeta, aunque, sin duda, se trata de un debate no concluido.

Debate que nos permite plantear serios interrogantes acerca de la influencia de dicho carácter "verde" en el trabajo, especialmente en relación con los derechos de los trabajadores. Así, el importante componente ideológico de la ecología y del fin de sostenibilidad puede condicionar la existencia de una cláusula de conciencia para los trabajadores verdes, la posibilidad de ejercitar su derecho de huelga por motivos ecológicos, o la necesidad de activar mecanismos de protección frente a posibles situaciones de discriminación o violencia.

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Álvarez Cuesta, H., "Transición ecológica y empleos verdes Una visión desde la negociación colectiva", *Revista Galega de Dereito Social - 2ª etapa: (RGDS),* núm. 18, 2023.

Álvarez Cuesta, H., "La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género", *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 49, 2023.

Cox, A., Foley, B., *PES and Green Jobs,* Comisión Europea, Bruselas, 2013.

Escribano Gutiérrez, J., "Trabajo y medio ambiente: perspectivas jurídico-laborales", en AA.VV. (Mora Cabello de Alba, L., y Escribano Gutiérrez, J.) *La ecología del trabajo el trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo, Albacete, 2015.

Canalda Criado, S., "Políticas activas de empleo, formación profesional y transición justa: ¿Hacia un pleno empleo verde?", en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch Valencia, 2021.

Larrea Basterra, M., y Fernández Gómez, J., "Empleo verde. Análisis del concepto y situación en la Comunidad Autónoma del País Vasco", Oñati socio-legal series, vol. 13, núm. 6, 2023.

Miñarro Yanini, M., "Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde", en AA.VV. (Miñarro Yanini, M.), *Cambio climático y Derecho Social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA, Jaén, 2021.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*, Ginebra, 2018.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Programa de Empleos Verdes*, Ginebra, OIT, 2015.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Los empleos verdes se vuelven realidad. Progreso y perspectivas*, OIT, Ginebra, 2013.

Real Academia Española (RAE), *Diccionario panhispánico del español jurídico*, 2023.

Sierra Hernaiz, E., "El proceso de transición justa los empleos verdes como instrumentos para su implementación"*, FORO: Revista de Derecho,* núm. 40, 2023.

Sigelman, M., Bittle, S., Hodge, N., O'Kane, L., Taska, B., Bodner, J., Nitschke, J., y Vankudre, R., *After the Storm. The Jobs and Skills that will Drive the Post-Pandemic Recovery*. Burning Glass Technologies, Boston, 2021.

Ter Haar, B., Labour law in a changing world, (Inaugural lectures), *University of Groningen Press*, 2022.

Vicente Giménez, T., "Las relaciones entre la naturaleza y el derecho: Justicia climática y derechos humanos. Justicia ecológica y derechos de la naturaleza", *Medio Ambiente & Derecho: Revista electrónica de derecho ambiental*, núm. 37, 2020.

Worldwatch Institute, *Green Jobs. Towards decent work in a sustainable, low carbon world*. Septiembre. Nairobi: Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA-UNEP)/Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Organización Internacional de Empleadores (OIE)/Confederación Sindical Internacional (CSI), 2008.

Capítulo 9

Reflexiones sobre la viabilidad de la propuesta de recurso propio de la Unión Europea para luchar contra el *dumping* social[1]

DAVID GARCÍA GUERRERO

Profesor Ayudante Doctor de Derecho Financiero y Tributario

Universidad Nacional de Educación a Distancia

I. INTRODUCCIÓN: EL SISTEMA DE RECURSOS PROPIOS DE LA UNIÓN EUROPEA

A través de este capítulo de libro se pretende afrontar una temática que se encuadra en el ámbito del sistema de recursos propios de la Unión Europea. Gracias al citado sistema, la Unión obtiene unos ingresos necesarios para poder afrontar el gasto público previsto en sus presupuestos.

Tradicionalmente, las organizaciones internacionales se han financiado, con carácter general, mediante contribuciones que efectúan los Estados miembros que las componen. Éste era el sistema de financiación principal hasta el año 1970 de las Comunidades Europeas, primero, y la Comunidad Europea, después[2]. Determinados autores señalan que al no existir la coercibilidad no puede afirmarse la naturaleza tributaria de las contribuciones financieras, si bien sí que tendrían naturaleza financiera[3].

Es precisamente en el año 1970 cuando entra en vigor un sistema de financiación[4] que rompe con el modelo que se acaba de describir introduciendo el sistema de recursos propios[5].

La actual Decisión que regula el sistema de recursos propios de la Unión es la Decisión (UE, Euratom) 2020/2053 del Consejo de 14 de diciembre de 2020 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea y por el que se deroga la Decisión 2014/335/UE, Euratom -en adelante, Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión

---

[1] Este capítulo se enmarca en el Instituto Universitario de Investigación sobre "*Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica*" (JUVUMA).

[2] Fabio, M., *Manuale di diritto e pratica doganale,* VI ed., Wolters Kluwer, Milán, 2017, pág. 36.

[3] López Espadafor, C. M., *Fiscalidad internacional y territorialidad del tributo*, McGraw-Hill, Madrid, 1995, págs. 28-30.

[4] Decisión de 21 de abril de 1970, relativa a la sustitución de las contribuciones financieras de los Estados miembros por los recursos propios de las Comunidades (70/243/CECA, CEE, EURATOM). La base jurídica en el Derecho originario comunitario es el artículo 201 del Tratado de la CEE y el artículo 173 del Tratado EURATOM.

[5] Vismara, F., *Corso di diritto doganale. Diritto dell'Unione europea e diritto interno*, G. Giappichelli Editore, Turín, 2018, pág. 44.

Europea-. Entender el contexto en que se concibe este acto de la Unión es crucial: por un lado, a comienzos de ese mismo año, los Estados miembros de la Unión comienzan a cerrar fronteras y a limitar tanto movimientos como las actividades económicas y profesionales, con consecuencias evidentes, como la caída del Producto Interior Bruto de los Estados miembros; y, por otro lado, la acentuación de la crisis climática.

Para paliar las consecuencias económicas y sociales catastróficas que habrían podido derivar del cierre de fronteras y de la paralización de las economías europeas, la Unión puso en marcha un plan de gasto público sin precedentes: el Instrumento de Recuperación de la Unión Europea NextGenerationEU. La cantidad global es superior a los 750 mil millones de euros, previéndose también la concesión de empréstitos, con unos costes de financiación para la citada organización internacional.

Téngase en cuenta que el Derecho originario comunitario exige equilibrio entre los ingresos y los gastos en la Unión Europea, por lo que los gastos totales han de quedar cubiertos por los ingresos, siendo particularmente relevantes los recursos propios comunitarios porque han de dedicarse los ingresos que generen a ese gasto público, si bien se puede complementar con otros ingresos[6].

Ante un aumento considerable del gasto público y partiendo de la premisa de que los ingresos han de cubrir los gastos en ámbito comunitario, la Unión Europea tenía tres escenarios posibles sobre los que actuar: la vertiente de los ingresos, la vertiente de los gastos o ambas vertientes. Mediante Acuerdo Interinstitucional entre el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión Europea se decidió que no se pretendía reducir el gasto derivado de programas o instrumentos de inversión del Marco Financiero Plurianual, lo que significa que se descarta cualquier intervención sobre la vertiente del gasto público comunitario. La única opción que tenía, pues, la Unión Europea era aumentar los ingresos que entran en su Hacienda Pública, aunque también dejaron constancia las citadas instituciones comunitarias que no pretendían que el peso del recurso propio basado en la Renta Nacional Bruta aumentase[7].

---

[6] Artículos 310.1 *in fine* y 311 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

[7] Acuerdo Interinstitucional entre el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión Europea sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, así como sobre nuevos recursos propios, en particular una hoja de ruta para la introducción de nuevos recursos propios, 2020.

II. NUEVOS RECURSOS PROPIOS DE LA UNIÓN EUROPEA

Atendiendo a la Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea, generan ingresos a las arcas públicas comunitarias los siguientes: los recursos propios tradicionales, el recurso basado en el Impuesto sobre el Valor Añadido, el recurso basado en la Renta Nacional Bruta y el recurso basado en la cantidad de residuos de plástico no reciclados[8].

En el término "recursos propios tradicionales" se han de entender englobados los tributos aduaneros de la Unión Europea, también conocidos como impuestos aduaneros o impuestos arancelarios. Son aquellos que gravan el comercio de mercancías en el plano internacional, sometiendo a imposición la entrada y la salida de toda mercancía del territorio aduanero de la Unión Europea. Aquí se incluyen los derechos de aduanas -que se subdividen, a su vez, en derechos de importación y derechos de exportación[9]-, junto con los derechos *antidumping* y los derechos compensatorios o antisubvención[10].

El recurso propio basado en el Impuesto sobre el Valor Añadido se calcula aplicando un tipo uniforme del 0,30 % a la base armonizada del Impuesto sobre el Valor Añadido de cada Estado miembro, si bien esta base imponible de referencia no puede exceder del 50% de la Renta Nacional Bruta[11].

Pasando al recurso propio basado en la Renta Nacional Bruta, consiste en aplicar un tipo uniforme a la Renta Nacional Bruta de cada Estado miembro, con una serie de reducciones para determinados países[12].

La principal novedad con respecto a la Decisión anterior sobre el sistema de recursos propios de la Unión del año 2014 es la introducción del recurso propio basado en la cantidad de residuos de plástico no reciclados. En particular, se basa en las contribuciones nacionales proporcionales a la cantidad de residuos de envases de plástico que no se reciclen en el Estado miembro que corresponda. El objetivo no es otro que la reducción del consumo de plásticos de un solo uso, el fomento del reciclaje y el impulso de la economía circular[13].

---

[8] Artículo 2.1 de la Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea.
[9] En la Unión Europea rige el principio de libertad de exportaciones, por lo que la regla es que las mercancías salen del territorio aduanero de la Unión sin derechos de exportación (Mangas Martín, A., y Liñán Nogueras, D. J., *Instituciones y Derecho de la Unión Europea*, 9.ª ed., Tecnos, Madrid, 2020, pág. 919).
[10] Artículo 2.1 a) de la Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea.
[11] Artículo 2.1 b) de la Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea.
[12] Artículo 2.1 d) de la Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea.
[13] Considerando 7 de la Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea.

Ahora bien, es menester recordar que no todos los recursos propios están incluidos en la Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea. Fuera de ella podemos encontrar el Impuesto sobre los sueldos, salarios y emolumentos de los funcionarios y otros agentes de la Unión Europea[14].

Tampoco se prevé en la Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea el mecanismo de ajusten en frontera por carbono, el cual ha entrado en vigor de forma muy reciente, el 1 de octubre de 2023, y su periodo transitorio será hasta el 31 de diciembre de 2025[15]. Mediante éste se pretende establecer un precio que sea justo al carbono emitido en la producción de mercancías intensivas en carbono que entren al territorio aduanero de la Unión, así como el fomento de una producción industrial que sea más limpia en terceros Estados extracomunitarios. Los sectores afectados inicialmente por este mecanismo son el cemento, el hierro, el acero, el aluminio, los fertilizantes, el hidrógeno y la electricidad -si bien se establecen de forma específica los productos afectados en el acto específico que regula el mecanismo de ajuste en frontera por carbono-.

Además, la Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea hace mención a otros instrumentos que generan ingresos a la Hacienda Pública comunitaria, como son los mecanismos de corrección y la contracción de empréstitos. Comenzando por los primeros, se ha previsto que Estados miembros como Dinamarca, Alemania, Países Bajos Austria, Suecia y Alemania vean reducida las contribuciones que hacen con carácter anual a su Renta Nacional Bruta con la finalidad de que se corrijan ciertos desequilibrios presupuestarios entre las contribuciones que efectúan los países; reducciones que han de ser financiadas por el resto de Estados miembros[16]. Por lo que respecta a la contracción de empréstitos, es, sin lugar a duda, el elemento novedoso más llamativo, puesto que conlleva que la Comisión tenga la facultad de pedir dinero prestado en los mercados de capitales para financiar subvenciones y préstamos del Instrumento de Recuperación de la Unión Europea NextGenerationEU[17]. Se ha remarcado que es una herramienta de carácter temporal y

[14] Artículo 13 del Protocolo (núm. 7) sobre los privilegios y las inmunidades de las Comunidades Europeas, que es un Protocolo anexo al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, gracias al cual se aprobó el Reglamento (CEE, Euratom, CECA) núm. 260/68 del Consejo de 29 de febrero de 1968 por el que se fijan las condiciones y el procedimiento de aplicación del impuesto establecido en beneficio de las Comunidades Europeas.
[15] Reglamento (UE) 2023/956 del Parlamento Europeo y del Consejo del de 10 de mayo de 2023 por el que se establece un Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono.
[16] Artículo 2.4 de la Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea.
[17] Artículo 5 de la Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea.

excepcional[18], constituyendo una excepción al principio que rige el presupuesto comunitario de que los gastos públicos han de estar financiados por los ingresos[19].

Existían críticas en el seno de la Unión Europea al sistema de recursos propios. Se le llegó a tachar de injusto, incomprensible y opaco para el ciudadano medio europeo[20]. En principio, la actual Decisión de 2020 trata de solventar estos defectos, si bien encontramos recursos propios que ya existían cuya configuración jurídica no parece que haya cambiado de forma sustancial, así como la introducción del mecanismo de ajuste en frontera por carbono, que prevé un Derecho transitorio.

Pues bien, desde hace décadas se lleva pensando en reducir el peso de las contribuciones de los Estados miembros basadas en su Renta Nacional Bruta[21]. Ahora bien, éstas tienen un peso considerable en el presupuesto de la Unión. La solución que se pensó fue la introducción de nuevos recursos propios[22]; en particular, hasta seis: a) un mecanismo de ajuste en frontera de las emisiones de carbono; b) un recurso propio digital; c) un recurso propio basado en el régimen de comercio de derechos de emisión de la Unión; d) un recurso propio sobre las transacciones financieras; e) una contribución financiera vinculada al sector empresarial; y f) un recurso propio sobre la base imponible común del impuesto sobre sociedades.

Efectivamente, el objetivo era la financiación tanto del principal como de los intereses de los empréstitos, si bien, en el supuesto de que hubiere excedente, sí que se podría financiar el presupuesto comunitario en aplicación del principio de universalidad[23].

De todos ellos, la atención recayó principalmente en tres: el mecanismo de ajuste en frontera por carbono, el recurso propio basado en el régimen de comercio de derechos de emisión y el recurso basado en una parte de los beneficios residuales de las sociedades multinacionales más grandes y más rentables que se asignan a los Estados miembros después del acuerdo del Marco Inclusivo de la OCDE y el G-20 en materia de erosión de la base

---

[18] Considerando 14 de la Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea.
[19] Artículos 310.1 y 311 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
[20] Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2018, sobre la reforma del sistema de recursos propios de la Unión, apartados 9, 19 y 22.; y Comunicación de la Comisión. Un presupuesto moderno para la Unión que proteja, empodere y vele por la seguridad. El marco plurianual para el periodo 2021-2027, pág. 4.
[21] Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2018, sobre la reforma del sistema de recursos propios de la Unión, apartados 21 a 22 y 26 y ss. Posteriormente, ha encontrado de nuevo reflejo en la Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de octubre de 2019, sobre el marco financiero plurianual 2021-2027 y los recursos propios: es hora de responder a las expectativas de los ciudadanos, apartado 5.
[22] Considerando 6 de la Decisión 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea.
[23] Acuerdo Interinstitucional de 16 de diciembre de 2020 entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, así como sobre nuevos recursos propios, en particular una hoja de ruta para la introducción de nuevos recursos propios, págs. 45 y 46.

imponible y el traslado de beneficios para hacer frente a los retos fiscales surgidos por la digitalización de la economía[24].

III. EL CONCEPTO DE *DUMPING* SOCIAL

Habida cuenta del aumento del gasto público que ha vivido la Unión Europea, el Parlamento Europeo ha mostrado su preocupación por el hecho de que el conjunto de recursos propios no genere ingresos suficientes. Es por ello por lo que insiste en diversificar las fuentes de financiación del presupuesto de la Unión Europea para así encontrar un nuevo equilibrio en la recaudación.

No obstante, no pretende que se creen nuevos recursos propios simplemente por aumentar los ingresos, sino que busca en éstos que consigan que la Unión Europea sea más competitiva y sostenible, fomentando la innovación y promoviendo la justicia social, tributaria y medioambiental:

"Subraya que los recursos propios ecológicos deben complementarse con recursos propios basados en los impuestos procedentes del ámbito empresarial por motivos de suficiencia, equivalencia fiscal (quienes se benefician de la Unión y de sus mercados abiertos también deben contribuir en su justa medida a financiarla) y equidad distributiva general entre los Estados miembros y los sectores;

Subraya que hacer frente a las crisis en materia de clima y de biodiversidad genera una nueva necesidad de movilizar más recursos y de reevaluar las actuales políticas de incentivos en la Unión; cree firmemente que el lado de los ingresos del presupuesto de la Unión puede utilizarse tanto para disuadir determinados comportamientos negativos como para posibilitar que las inversiones logren la transición ecológica a una economía neutra en carbono; recalca la importancia de estas políticas a la hora de alcanzar los objetivos para 2030 y para 2050, en especial para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y eliminar progresivamente los combustibles fósiles"[25].

Es más, con gran acierto señala que, si bien el artículo 201 del Tratado de Roma de 1957 preveía que las contribuciones financieras de los Estados miembros podrían ser sustituidas por recursos propios, especialmente cuando se instaurase de forma definitiva el arancel

---

[24] Propuesta de Decisión del Consejo por la que se modifica la Decisión (UE, Euratom) 2020/2053 sobre el sistema de recursos propios de la Unión Europea, 2021.

[25] Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de mayo de 2023, sobre recursos propios: un nuevo comienzo para las finanzas de la Unión; un nuevo comienzo para Europa (2022/2172(INI)); párrafos 11 a 14.

aduanero común -hecho que ocurrió en 1968-, en el Comunicado final de la Cumbre de La Haya de 2 de diciembre de 1969 los Jefes de Estado o de Gobierno "de los Seis" acordaron sustituir de forma progresiva las contribuciones financieras de los Estados miembros por recursos propios con el fin de que "a su debido tiempo" se financiase el presupuesto comunitario de forma integral con recursos propios. Si se analizan los ingresos anuales, se puede observar que ello no es así todavía, estando hoy en día en 2024 y siendo el Comunicado final antes citado de 1969. Por todo ello, considera el Parlamento Europeo que la *"financiación actual del presupuesto de la Unión vulnera la intención de los padres fundadores y el espíritu de los Tratados"*. No podemos sino suscribir cada una de estas palabras.

Así las cosas, esta institución de la Unión plantea los siguientes nuevos recursos propios: en primer lugar, la iniciativa "Empresas en Europa: Marco para el Impuesto sobre Sociedades" (BEFIT), que pretende introducir unas reglas comunes en la Unión Europea para el cálculo de la base imponible de las empresas de la Unión que garantice una distribución más eficaz de los beneficios entre los Estados miembros sobre la base de una fórmula, así como también se pretende reducir los costes de cumplimiento y crear un enfoque coherente de la fiscalidad de las empresas en la Unión Europea; la segunda propuesta sería un "mecanismo en frontera justo" para la lucha contra el *dumping* social -es el recurso que va a centrar nuestra atención después-; también un recurso sobre las transacciones financieras; además, se podría crear un recurso que gravara los criptoactivos en la Unión Europea, que puede luego adoptar distintas formas en función de la opción que escogiese el legislador comunitario -como un impuesto sobre ganancias de capital resultantes de actividades de criptoactivos con un tipo de gravamen uniforme para todos Estados miembros de la Unión, un impuesto sobre las transacciones de criptoactivos o un impuesto sobre la minería y negociación de criptoactivos determinados en función de su consumo eléctrico e impacto medioambiental-; otra propuesta es el establecimiento de un recurso digital con la finalidad de que los grandes operadores digitales contribuyan a los costes de red, debiendo también la Unión Europea determinar el impacto ambiental de este tipo de actividades dado el aumento significativo del tráfico de datos tras la pandemia causada por la COVID-19; por su parte, también se señala como posible que se establezca un recurso propio basado en la brecha salarial de género en virtud del cual una parte de las contribuciones basadas en la Renta Nacional Bruta (RNB) se sustituiría por un nuevo sistema de distribución que exigiría a los Estados miembros con una mayor brecha salarial de género a contribuir más que los Estados

miembros con menor brecha salarial de género de forma proporcionada[26]; incluso se solicita un recurso propio basado en biorresiduos en virtud del cual una parte de las contribuciones basadas en la Renta Nacional Bruta (RNB) sería reemplazada por un nuevo sistema de distribución en el que los Estados miembros que reciclen menos biorresiduos aportarán una mayor cantidad a las arcas comunitarias que los Estados miembros que reciclan más biorresiduos de forma proporcionada[27].

De todos ellos, merece nuestra atención el recurso propio para combatir el denominado *dumping* social. El Parlamento Europeo usa el término "mecanismo en frontera justo". Ello nos lleva, naturalmente, a relacionarlo con el recientemente incorporado mecanismo de ajuste en frontera por carbono. Por lo tanto, si se piensa en la introducción de un instrumento para combatir el *dumping* social, sería oportuno analizar ciertas cuestiones de forma y de fondo relacionadas con el mecanismo de ajuste en frontera por carbono con la finalidad de estudiar la posible viabilidad y configuración jurídica de un "mecanismo en frontera justo".

Su creación obedecería a la existencia de una competencia desleal que han venido a denominar *dumping* social, esto es, la entrada en el mercado interior de la Unión Europea de mercancías elaboradas en otros países extracomunitarios por trabajadores en peores, malas o pésimas condiciones y sometidos a situaciones de pobreza que compiten en el mismo territorio que los productos elaborados en el territorio aduanero de la Unión, con unos requisitos y reglas de calidad muy elevados. Esta situación, pues, se podría combatir con el "mecanismo en frontera justo", que habría de ser abonada por aquellos sujetos que pretenden importar al territorio aduanero de la Unión productos que concurran en circunstancias de *dumping* social[28].

Con respecto a este concepto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ya ha venido usando este término para hacer referencia a esta ventaja competitiva que es injusta[29].

Ciertamente, se abre, así, una situación de injusticia, de competencia desleal, entre los productos elaborados en el territorio aduanero de la Unión Europea, que han sido elaborados

---

[26] La brecha de género es una cuestión que ha preocupado a la doctrina laboralista; *vid.* González Cobaleda, E., "El nuevo marco sobre la Brecha de Género y la integración de las lagunas de cotización: un lento camino para las trabajadoras por cuenta propia", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 37, 2023, págs. 93 y ss.

[27] Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de mayo de 2023, sobre recursos propios: un nuevo comienzo para las finanzas de la Unión; un nuevo comienzo para Europa (2022/2172(INI)); párrafos 15 a 29.

[28] Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de mayo de 2023, sobre recursos propios: un nuevo comienzo para las finanzas de la Unión; un nuevo comienzo para Europa (2022/2172(INI)); párrafos 16 y 17.

[29] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE), de 27 de noviembre de 2019, Asunto C-402/18, párrafos 56 y 59.

por trabajadores que gozan de unas mínimas garantías laborales con mercancías producidas fuera de la Unión en territorios en los que los derechos de los trabajadores son prácticamente nulos o inexistentes; y, por otra parte, si se deja de producir en esos territorios por este motivo, al encarecerse la importación de estos productos, puede provocar un efecto de modificar su legislación laboral en pro de sus trabajadores.

IV. ¿HACIA UN MODELO DE RECURSO PROPIO PARA TRABAJAR EL *DUMPING* SOCIAL COMO EL MECANISMO DE AJUSTE EN FRONTERA POR CARBONO?

Se acaba de señalar *supra* que el hecho de que el Parlamento Europeo haya usado el término "mecanismo en frontera justo" es significativo porque guarda una similitud muy acentuada con el recién introducido mecanismo de ajuste en frontera por carbono.

Consideramos que una de las cuestiones fundamentales que se ha de analizar es el encaje de esta propuesta de "mecanismo en frontera justo" con las reglas que rigen el comercio internacional de mercancías, pudiendo suponer el principal escollo a su incorporación en el sistema de recursos propios de la Unión Europea, así como no habría que banalizar el debate sobre su naturaleza tributaria o solamente financiera.

Comenzando con la compatibilidad de un posible instrumento para combatir el *dumping* social, resultan de gran utilidad ciertos documentos de la Organización Mundial del Comercio -en adelante, OMC-, en los que se ha abordado la cuestión, si bien en relación con el mecanismo de ajuste en frontera por carbono de la Unión Europea.

Ya en el año 2020 la Unión señaló en Comité de Comercio y Medio Ambiente de la OMC que estaba trabajando en un mecanismo de ajuste en frontera por carbono para luchar contra la fuga de carbono a través de un proceso transparente con consultas públicas con los ciudadanos y los colectivos interesados a los niveles nacional e internacional y una evaluación del impacto que abarcaba, entre otros aspectos, los efectos ambientales, sociales y económicos, la eficiencia económica y la viabilidad jurídica en lo que respecta a las normas de la OMC y otros acuerdos comerciales de la Unión Europea, así como su complementariedad con el Régimen de Comercio de Derechos de Emisión comunitario[30].

[30] Para profundizar en el régimen de comercio de derechos de emisión, *vid.* González Jabara, M., *El mecanismo de ajuste en frontera por carbono de la Unión Europea*, Fundación aduanera, 2023, págs. 33 y ss.

Todo ello se encuadra con las políticas que nacen del marco del Pacto Verde Europeo. Ya empezaron a mostrar reticencias países como India, Rusia o Turquía[31].

En 2021, también en el seno del Comité de Comercio y de Medio Ambiente de la OMC, la Unión Europea volvió a actualizar al resto de miembros de la OMC sobre cómo se estaba desarrollando la elaboración de la propuesta legislativa del mecanismo de ajuste en frontera por carbono. Una cuestión fundamental que subrayó la Unión es que los importadores recibirían un trato imparcial y no estarían sujetos a un ajuste superior al aplicado internamente. También destacó su intención de colaborar con los socios para promover métodos eficaces de descarbonización, desde la innovación tecnológica hasta enfoques basados en el mercado, y de velar por que las medidas de ajuste se aplicasen de manera abierta y equitativa y estuviesen en plena conformidad con las normas de la OMC. Señaló, además, que un elemento clave del diseño del mecanismo era garantizar que el precio de las mercancías importadas en la Unión Europea reflejara con mayor precisión las emisiones de carbono generadas durante su producción. Con respecto a la reacción de los miembros de la OMC, es de interés el caso de China, ya que fue directa en su rechazo argumentando que el mecanismo podría violar varios artículos del GATT de 1994 (I, II y III)[32].

Más recientemente, en 2023, en el Examen a las políticas comerciales de la Unión Europea en la OMC, se señala que la Unión presenta un paquete de medidas con una serie de iniciativas centradas en reducir las emisiones a través de diversos canales de la oferta y la demanda, por ejemplo, complementando el Régimen de Comercio de Derechos de Emisión con el mecanismo de ajuste en frontera por carbono o reformando la fiscalidad de la energía[33]. Además, recientemente, el Plan REPowerEU aspira a diversificar los suministros de energía, ahorrar energía y contribuir a aumentar la generación de energía limpia[34]. Pues bien, el Representante de la Unión Europea, ante la gran cantidad de preguntas de parte de los miembros de la OMC, afirmó que el mecanismo de ajuste en frontera por carbono no es una medida comercial, sino un instrumento de política ambiental orientado al clima para garantizar que la Unión pueda alcanzar sus objetivos climáticos. Además, señaló que

---

[31] Informe de la reunión celebrada de los días 16 y 20 de noviembre de 2020, Nota de la Secretaría, Comité de Comercio y Medio Ambiente, OMC, 17 de marzo de 2021, párrafos 1.76, 1.86 y 1.90.
[32] Informe de la reunión celebrada el 30 de marzo de 2021, Nota de la Secretaría, Comité de Comercio y Medio Ambiente, OMC, 16 de junio de 2021, párrafos 1.92, 1.93, 1.94 y 1.106.
[33] Examen de las políticas comerciales, Informe de la Secretaría (Unión Europea, Revisión), Órgano de Examen de las Políticas Comerciales, OMC, 1 de septiembre de 2023, párrafos 1, 19, 2.10 y 4.114.
[34] Cruz Ángeles, J., "El impacto del Programa RePower (UE): energías renovables, transición energética y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero", en AA.VV. (García Guerrero, D., Coord.), *Desafíos del Derecho de la Unión Europea en materia financiera y tributaria*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2023.

resultará este mecanismo de aplicación a la importación de mercancías sobre la base de sus emisiones reales y siempre de manera imparcial y no discriminatoria, teniendo en cuenta todo precio del carbono efectivo que haya sido pagado fuera del territorio aduanero de la Unión[35].

Por su parte, el Comité Económico y Social Europeo recordó que el establecimiento de instrumentos para lucha contra las emisiones de carbono, como el mecanismo de ajuste en frontera por carbono, habría de cumplir con dos principios fundamentales de la OMC, como son la proporcionalidad y la no discriminación. Es por ello por lo que recomendó a la Comisión Europea efectuar un análisis más profundo de este tipo de medidas, especialmente a la luz del principio de seguridad jurídica en relación con su conformidad con las normas de la OMC. Mostró igualmente su preocupación ante una "*guerra comercial del carbono entre Estados y uniones aduaneras regionales*"[36].

Posteriormente, una vez que este Comité analizó la propuesta legislativa del mecanismo de ajuste en frontera por carbono, señaló que la Comisión había tenido en cuenta que los preceptos de esa propuesta cumplían con las normas de la OMC. Es más, las exportaciones no aparecen en ella.

Con buen criterio, para el Comité Económico y Social Europeo el amparo normativo de la introducción como recurso propio en la Unión del mecanismo de ajuste en frontera por carbono son las letras b) y g) del artículo XX del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio de la OMC -en adelante, GATT de 1994- como política de protección del medioambiente[37]. Téngase en cuenta que el artículo XI del GATT de 1994 prohíbe, como regla general, la imposición ni el mantenimiento -sin tener en cuenta los derechos de aduana y otros equivalentes- de prohibiciones ni restricciones a las importaciones de mercancías del territorio de otra parte contratante o a la exportación o a la venta para la exportación de una mercancía que esté destinada al territorio de otra parte contratante, ya sean aplicadas mediante contingentes, licencias de importación o de exportación o vía otras medidas.

---

[35] Acta de la reunión, Examen de las políticas comerciales, Unión Europea, Órgano de Examen de las políticas comerciales (5 y 7 de junio de 2023), OMC, 19 de julio de 2023, párrafos 5.37 y 5.38.

[36] Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre "Mercados del carbono: urgencia, estructuración y retos del sector industrial europeo" (Dictamen de iniciativa), (2020/C 429/17), apartados 4.2 y 4.8.

[37] "*Artículo XX. Excepciones generales. A reserva de que no se apliquen las medidas enumeradas a continuación en forma que constituya un medio de discriminación arbitrario o injustificable entre los países en que prevalezcan las mismas condiciones, o una restricción encubierta al comercio internacional, ninguna disposición del presente Acuerdo será interpretada en el sentido de impedir que toda parte contratante adopte o aplique las medidas:* […] *b) necesarias para proteger la salud y la vida de las personas y de los animales o para preservar los vegetales;* […] *g) relativas a la conservación de los recursos naturales agotables, a condición de que tales medidas se apliquen conjuntamente con restricciones a la producción o al consumo nacionales;* […]".

Asentado todo lo anterior, se deduce que es clave que el mecanismo de ajuste en frontera por carbono ha encontrado su encaje en el GATT de 1994 por tratarse de cuestiones climáticas. No obstante, el "mecanismo en frontera social" no tiene nada que ver con este ámbito, sino que trataría los derechos de los trabajadores; es más, se enmarca de lleno en la contratación laboral.

El segundo elemento que se planteaba en este apartado era la posible relevancia de la determinación de la naturaleza jurídica del mecanismo de ajuste en frontera por carbono en el hipotético "mecanismo en frontera social". Pues bien, puede traer consecuencias, por un lado, para el Derecho de la Unión Europea, dado que si se trata de un instrumento tributario o fiscal requiere de la regla de la unanimidad[38]; y, por otro lado, para el Derecho interno español y, más específicamente, el Derecho Penal Tributario, puesto que si se considera tributo su defraudación se subsumirá *ex* artículo 305.3 del Código Penal, mientras que si tiene naturaleza financiera -pero no tributaria- iría por la vía del artículo 306 del Código Penal[39].

V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La introducción de un "mecanismo en frontera justo" supondría, sin lugar a duda, un cambio en el paradigma mundial. La normativa de la Unión Europea tiene un impacto en el contexto internacional, siendo muestra de ello lo que se ha venido a denominar el "efecto Bruselas", como señala CRUZ ÁNGELES[40]. Introducir en la cesta de recursos propios este mecanismo que trata de luchar contra el *dumping* social traería consigo un cambio en la contratación laboral en países extracomunitarios en los que no existe una protección igual o similar de los derechos de los trabajadores como en la Unión.

Si, efectivamente, la base jurídica para establecer un mecanismo de ajuste en frontera por carbono ha sido el artículo XX del GATT de 1994, habría que encontrar en ese elenco, que constituye un *numerus clausus,* alguna cláusula que permita la imposición de la propuesta de "mecanismo en frontera social" para combatir el *dumping* social. De todas ellas, podría tener encaje en el apartado b): "*b) necesarias para proteger la salud y la vida de las personas y de los animales o para preservar los vegetales;*"

---

[38] López Espadafor, C. M., "La regla de la unanimidad en la producción normativa comunitaria de carácter tributario", *Nueva fiscalidad*, núm. 6, 2005, págs. 49 y ss.
[39] Martín Queralt, J., Lozano Serrano, C., Tejerizo López, J. M., y Casado Ollero, G., *Curso de Derecho Financiero y Tributario*, 28.ª ed., Tecnos, Madrid, 2017, págs. 691-695.
[40] Cruz Ángeles, J., *La Unión Europea y la regulación de los mundos virtuales,* Dykinson, Madrid, 2024, pág. 187.

Para que pueda aplicarse el apartado b), habría de tratarse de unas circunstancias laborales que pusiesen en peligro la salud y la vida de los trabajadores. Ello quiere decir que la idea inicialmente planteada de combatir unas condiciones de trabajo menos favorables en terceros países extracomunitarios a través de un "mecanismo en frontera social" se desvanece. Se podría aplicar únicamente en aquellos Estados y territorios que no perteneciesen a la Unión Europea, en los que los trabajadores tuviesen unas condiciones laborales tan deplorables que peligrase la salud y la vida de las personas (trabajadoras).

Ya se ha visto que ha habido una serie de Estados no comunitarios que se han mostrado preocupados y/o reticentes con la incorporación del mecanismo de ajuste en frontera por carbono de la Unión Europea; instrumento que, por su parte, sí que parece que tiene un encaje mucho más natural en el artículo XX del GATT de 1994 -letras b) y g)-.

Así, un "mecanismo en frontera social" se podría usar para encarecer mercancías importadas de territorios extracomunitarios en las que la vida y la salud de los trabajadores peligran. Ahora bien, no podrá ser usado porque en esos territorios de fuera de la Unión Europea tengan un marco de protección laboral inferior al de los Estados miembros de la Unión.

Para poder realizarlo, se habría de llevar a cabo una reforma del GATT del 1994 e incorporar en el mencionado elenco de excepciones del artículo XX un apartado que previese una disposición que pudiese dar amparo normativo a la propuesta inicial. Siendo realistas, por mucho rechazo que pueda causar las condiciones de trabajo de personas de determinados países extracomunitarios, sería verdaderamente complicado que esta reforma llegase a buen puerto, máxime cuando estos territorios son Estados parte de la OMC.

En ese sentido, se defiende la existencia de una Filosofía del Derecho Financiero y Tributario, puesto que la materia jurídico-financiera y tributaria supone el necesario sustento económico para que puedan ponerse en marcha en la práctica las previsiones del resto de ramas del Derecho. Y aquí se ha de traer a colación la redistribución de la riqueza[41]. Teniendo en cuenta las ideas de este Profesor y relacionándolo con el tema del presente capítulo de libro, el Derecho Financiero también ha de mostrar preocupación por los temas de índole social, no mirando únicamente la recaudación para la obtención de ingresos que posibiliten el gasto público.

---

[41] López Espadafor, C. M., *El Derecho Financiero y Tributario como articulación jurídica de la redistribución de la riqueza*, Dykinson, Madrid, 2024, págs. 19-21.

Ya se planteó hace décadas con el expediente de extrafiscalidad. Así, aunque se determinase que un hipotético "mecanismo en frontera social" no tiene naturaleza tributaria, sino financiera, y aunque atendiendo al tenor literal del apartado b) del artículo XX del GATT de 1994 de la OMC solamente pueda establecerse este mecanismo ante situaciones de peligro de la vida y seguridad de las personas -y, para el ámbito de nuestro estudio, de los trabajadores-, ya se estaría cumpliendo una importantísima labor social con un instrumento que atañe al Derecho Financiero.

Con ello no se está poniendo trabas al libre mercado, en general, ni a la libre circulación de mercancías, en particular, de los que somos unos firmes defensores, pues solamente a través de ellos los Estados han podido prosperar económica y socialmente. Al contrario. Lo que precisamente se pone de manifiesto es que, desde el punto de vista de las mercancías producidas en territorios en los que las personas arriesgan su vida y salud trabajando, su elaboración implica menores costes, por lo que el precio será inferior al de una mercancía producida en el territorio aduanero de la Unión en donde existen unos mínimos y unas garantías que son fundamentales. Ello produce una clara competencia desleal entre los productos de los primeros Estados con los productos elaborados en el territorio aduanero de la Unión Europea.

Si, además, se propicia, gracias al "efecto Bruselas", que otros territorios repliquen esta propuesta de "mecanismo en frontera social", se podría forzar a Estados en los que se pone en riesgo la vida y salud de los trabajadores que mejoren las condiciones laborales. De esta forma, un mecanismo que se aplica a la importación de mercancías tendría un efecto indirecto sobre la contratación laboral.

Téngase en cuenta que, además, el Parlamento Europeo puso de manifiesto que el actual sistema de financiación de la Unión Europea vulnera el espíritu de los padres fundadores y de los Tratados comunitarios. Se ha de avanzar, así, de forma decidida hacia un sistema de ingresos que se base, fundamentalmente, en recursos propios, con una reducción significativa de las aportaciones de los Estados miembros.

Por último, un aspecto que se quiere señalar es el de la plurimposición. En sede de imposición indirecta y, especialmente, cuando se importa una mercancía al territorio aduanero de la Unión, como regla general se habrá de abonar derechos de importación e Impuesto sobre el Valor Añadido a la importación, así como los Impuestos Especiales a la importación que se pudieran devengar. Todos ellos cabrían en el concepto de plurimposición, dado que son todos ellos impuestos. No obstante, a estas figuras tributarias se les ha de añadir ahora, como mínimo, el mecanismo de ajuste en frontera por carbono, o incluso un hipotético "mecanismo en frontera social" para combatir el *dumping* social. Es una cuestión que nos

preocupa desde la óptica de los contribuyentes, en tanto en cuanto el legislador europeo, lejos de buscar uniformidad en la aplicación de la normativa aduanera, continúa fragmentándola y, por ende, haciendo más difícil la aplicación del principio de seguridad jurídica. Es más, podría incluso pensarse en una posible confiscatoriedad de la propiedad de la mercancía que se importa por la acumulación de distintas figuras tanto tributarias como no tributarias[42].

En definitiva, entrarían en juego intereses muy dispares, como la lucha contra el *dumping* social, atacar la competencia desleal entre mercancías que se producen en el territorio aduanero de la Unión con un respeto de los derechos de los trabajadores y productos que se elaboran en terceros Estados con normativas laborales bastante laxas o *quasi* inexistentes e incluso principios materiales de justicia tributaria o el mismo respeto del derecho a la propiedad privada cuando se trata de una mercancía que se ha visto sometida a distintos impuestos y figuras no tributarias.

Hay una concienciación en la Unión Europea sobre la transición ecológica hacia la que deben ir los Estados miembros, siendo muestra de ello el Pacto Verde Europeo. No obstante, se debería hacer con cautela y teniendo en cuenta tanto los derechos de los contribuyentes como que se trata de un sistema de recursos propios que no es asilado, sino que ha de encajar también con los sistemas tributarios de los Estados miembros. Por otro lado, se afirmaba que un sistema tributario, para que fuese "sistema", había de contar no solamente con una racionalidad interna, sino también con una racionalidad externa, es decir, que el conjunto de figuras tributarias case entre sí. Ahora bien, tenemos la convicción que han de casar, además, de una forma no forzada, con el resto de las figuras no tributarias. Efectivamente, este referente del Derecho Financiero y Tributario afirmaba que la racionalidad externa "*Es la idoneidad para integrarse dentro del sistema, sin romper su racionalidad, lo que acontece si cualquiera de las figuras impositivas que lo componen, al asociarse con las restantes, destruye los objetivos básicos del sistema, conculca los principios generales de justicia tributaria o priva de efectividad [...] a derechos fundamentales de la persona, amparados por el ordenamiento* [...]"[43].

---

[42] Para un análisis de los principios materiales de justicia tributaria en la Unión Europea, ámbito que es de interés en nuestro estudio porque se trata del análisis de un posible "mecanismo en frontera social" que constituiría un recurso propio cuya titularidad correspondería a la Unión, *vid.* López Espadafor, C. M., "Tax justice issues in the European Union", *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 11, núm. 2, 2019, págs. 230 y ss.

[43] Sainz De Bujanda, F., *La contribución territorial urbana. Trayectoria histórica y problemas actuales*, Consejo General de Cámaras de la Propiedad Urbana, Valencia, 1987, págs. 9 y ss.

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Cruz Ángeles, J., *La Unión Europea y la regulación de los mundos virtuales,* Dykinson, Madrid, 2024.

Cruz Ángeles, J., "El impacto del Programa RePower (UE): energías renovables, transición energética y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero", en AA.VV. (García Guerrero, D., Coord.), *Desafíos del Derecho de la Unión Europea en materia financiera y tributaria*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2023.

Fabio, M., *Manuale di diritto e pratica doganale,* VI ed., Wolters Kluwer, Milán, 2017.

González Cobaleda, E., "El nuevo marco sobre la Brecha de Género y la integración de las lagunas de cotización: un lento camino para las trabajadoras por cuenta propia", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 37, 2023.

González Jaraba, M., *El mecanismo de ajuste en frontera por carbono de la Unión Europea*, Fundación aduanera, 2023.

López Espadafor, C. M., *El Derecho Financiero y Tributario como articulación jurídica de la redistribución de la riqueza*, Dykinson, Madrid, 2024.

López Espadafor, C. M., "Tax justice issues in the European Union", *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 11, núm. 2, 2019.

López Espadafor, C. M., "La regla de la unanimidad en la producción normativa comunitaria de carácter tributario", *Nueva fiscalidad*, núm. 6, 2005.

López Espadafor, C. M., *Fiscalidad internacional y territorialidad del tributo*, McGraw-Hill, Madrid, 1995.

Mangas Martín, A., y Liñán Nogueras, D. J.: *Instituciones y Derecho de la Unión Europea*, 9.ª ed., Tecnos, Madrid, 2020.

Martín Queralt, J., Lozano Serrano, C., Tejerizo López, J. M., y Casado Ollero, G., *Curso de Derecho Financiero y Tributario*, 28.ª ed., Tecnos, Madrid, 2017.

Sainz de Bujanda, F., *La contribución territorial urbana. Trayectoria histórica y problemas actuales*, Consejo General de Cámaras de la Propiedad Urbana, Valencia, 1987.

Vismara, F., *Corso di diritto doganale. Diritto dell'Unione europea e diritto interno*, G. Giappichelli Editore, Turín, 2018.

Capítulo 10

Sostenibilidad económica, social y ambiental-ecológica y contratación laboral en el sector privado: conceptualización, límites jurídicos, interacciones, confluencias y crítica al discurso del desarrollo sostenible[1]

ORIOL CREMADES CHUECA

Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universitat Autònoma de Barcelona

Time that heals and destroys (...)

Synchronize (...)

And the lights flash in time with the dream

And your heart beats in time with the drums

And it's only a matter of time

Discodeine, "Synchronize" (feat. Jarvis Cocker).

Discodeine, Pschent, 2011.

I. LA SOSTENIBILIDAD Y SUS DIMENSIONES COMO CUESTIÓN PREVIA

Desde el Informe "Nuestro futuro común» de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la ONU de 1987 (el "Informe Brundtland"[2]) -con su formalización conceptual de "desarrollo sostenible"[3]- hasta los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible con sus 179 metas como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU de 2015[4], se ha ido consolidando un paradigma internacional y conceptual vinculado

---

[1] Esta investigación se enmarca en el Instituto Universitario de Investigación sobre "*Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica*" (JUVUMA).

[2] "Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la Organización de la Organización de Naciones Unidas: Nuestro futuro Común", aprobado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 4 de agosto de 1987 ("Informe Brundtland" - A/42/427).

[3] "*Aquél que satisface las necesidades de la generación actual sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades*".

[4] *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* - Resolución aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015 (A/RES/70/1), párr. 59. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2020 (ODS): 1) Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo; 2) Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible; 3) Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades; 4) Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos; 5) Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas; 6) Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos; 7) Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos; 8) Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; 9) Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación; 10)

a la sostenibilidad y el desarrollo sostenible que incorpora 3 dimensiones: la dimensión económica, la dimensión social y la dimensión ambiental-ecológica[5]. Sin embargo, ¿qué es o qué debe entenderse como sostenibilidad?

A efectos de este estudio la sostenibilidad es entendida como la combinación e interacción de 3 elementos o conceptos de gran abstracción e indeterminación:

1. Recursos: materiales, inmateriales, personales y medioambientales.
2. Límites: materiales, económicos, temporales y sociopolíticos.
3. Valores: justicia, libertad, igualdad, responsabilidad, solidaridad, democracia y paz.

En definitiva, apelar a la "sostenibilidad" y a lo "sostenible" sería adoptar una visión y comportamiento acorde a que los recursos de todo tipo son limitados y su uso debe atender a los valores universales de justicia, libertad, igualdad, responsabilidad, solidaridad, democracia y paz.

Atendido a que este tipo de apelación resulta muy transversal, con contenido económico, filosófico y valorativo y que el trabajo ha venido siendo central en las (actuales) economías y sociedades capitalistas, no debe de resultar extraño que el paradigma de la sostenibilidad y del desarrollo sostenible haya entrado con fuerza en el mundo del trabajo y, especialmente, en el derecho del trabajo.

Partiendo de estas cuestiones previas, el presente estudio tiene como objeto el análisis panorámico conceptual, de los límites jurídicos e interacciones y confluencias de las mencionadas 3 dimensiones de la sostenibilidad no en todo el derecho del trabajo -una empresa del todo inabarcable, más teniendo en cuenta las limitaciones impuestas de espacio-, sino en la contratación laboral (trabajo subordinado/por cuenta ajena) y, en particular, en el sector privado -sin perjuicio de que algunos análisis o conclusiones puedan llegar a ser

---

Reducir la desigualdad en los países y entre ellos; 11) Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles; 12) Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles; 13) Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos; 14) Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible; 15) Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad; 16) Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas; y 17) Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

[5] *Vid.,* por todos y exhaustivamente: Purvis, B., Mao, Y., y Robinson, D., "Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins", *Sustainability Science,* núm. 14, 2019, *passim*.

análogamente trasladables al sector público y, en general, al conjunto de todo el derecho del trabajo-.

El objetivo último de todo ello es doble e interconectado:

i. Defender que, a pesar de que la sostenibilidad pudiera parecer algo novedoso en la contratación laboral en el sector privado, ésta puede ser mucho más consustancial al proceder histórico de los agentes jurídico-económicos e, incluso, al pensamiento y fines históricos del derecho del trabajo; y,

ii. Hasta qué punto el paradigma narrativo de la «sostenibilidad» y de lo «sostenible» puede ser paradójicamente un eufemismo y quizás (desafortunadamente) un escollo o, como mínimo, un ralentizador para enfocar, afrontar y materializar de forma más clara y directa valores con reformas y acciones (más) tangibles, prácticas y efectivas.

II. CONCEPTUALIZACIÓN Y LÍMITES JURÍDICOS DE LA SOSTENIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO

Abordar panorámicamente la sostenibilidad en la contratación laboral en el sector privado -en adelante, abreviadamente, contratación laboral privada- y, en concreto, su conceptualización y límites jurídicos requiere, a nuestro parecer, analizar cada una de las 3 dimensiones de sostenibilidad -sostenibilidad económica (subap. 1 de este apartado II); sostenibilidad social (subap. 2); y sostenibilidad ambiental-ecológica (subap. 3) en el marco de la contratación laboral privada- para posteriormente, y a modo de conclusión, entrever sus interacciones y confluencias en este contexto, así como poder llegar a realizar una crítica al discurso del desarrollo sostenible (ap. III).

1. Sostenibilidad económica y contratación laboral privada: sobre la libertad de empresa y la excesiva onerosidad en el contrato de trabajo

Desde nuestro punto de vista y acogiendo una visión jurídico-económica, pensar en sostenibilidad económica en el mundo del derecho es sinónimo de garantizar la viabilidad económica -no deficitario económicamente, como mínimo, a medio o largo plazo- del cumplimiento de un derecho, obligación o norma jurídica existente válida, so pena en caso contrario de caer en un eventual idealismo jurídico en el que los derechos, las obligaciones y

las normas jurídicas se pueden llegar a cumplir -o se cumplen siempre- por su mera existencia jurídica y todo es gratis[6].

En este sentido, la sostenibilidad económica no dejaría de ser un perfil, condición o reflejo de la eficiencia económica. Un concepto que puede ser comprendido desde, como mínimo, 4 criterios[7]: 1) criterio de eficiencia de Pareto -una situación es eficiente si se alcanza un objetivo o resultado sin que ello empeore el bienestar de otro sujeto-; 2) criterio de eficiencia productiva -un escenario resulta eficiente si se ha minimizado los costes económicos para producirlo-; 3) eficiencia de Kaldor-Hicks -se está en una situación eficiente cuando los costes o daños generados para alcanzar unos concretos objetivos y fines son teóricamente compensables-; y 4) eficiencia posneriana o de Posner -lo eficiente es cuando se genera una asignación de bienes, derechos y libertades de tal forma que se maximice la riqueza (entendida como la atribución de los bienes a aquellos agentes económicos que tienen la disposición o voluntad de pagar máxima respecto a cada uno de ellos)-.

En todo caso, es necesario remarcar que algo viable económicamente no significa que lo sea por él mismo -una viabilidad económica que podría calificarse como «autónoma», «autopoyética» o «propia»-, sino que lo puede ser gracias a ayudas e incentivos económicos externos -una viabilidad económica «condicionada», «extrínseca», «externa» o «impropia»-.

Trasladando esta concepción de sostenibilidad económica a la contratación laboral privada, la problemática se convierte en examinar la viabilidad estrictamente económica del contrato de trabajo y, en especial, cuándo es rentable y posible contratar desde una óptica liberal-económica y cuáles son sus límites. Estos aspectos nos evocan o conducen inevitablemente a entrever la relación de la sostenibilidad económica del contrato del trabajo con la libertad de empresa (art. 38 de la Constitución Española del 1978, en adelante CE) y la excesiva onerosidad en el contrato de trabajo.

Desde una visión liberal consideramos que es condición necesaria garantizar la libertad de empresa para que un contrato de trabajo en el sector privado sea sostenible

---

[6] *Vid.* Holmes, S., y Sunstein, C. R., *The cost of rights: why liberty depends on taxes*, W. W. Norton & Company, New York, 2000.

[7] Sobre los siguientes criterios de eficiencia, *vid*. respectivamente: Lockwood, B., "Pareto efficiency", in Durlauf, S. N., *et al*., *The new Palgrave: a Dictionary of economics*, 2nd ed., London, Palgrave Macmillan, 2008, *passim*; Koopmans, T. C., "An analysis of production as an efficient combination of activities", in Koopmans, T. C., et al., *Activity analysis of production and allocation*, [Cowles Commission for Research in Economics, Monograph núm. 13], New York, John Wiley & Sons, 1951, *passim*; Kaldor, N., "Welfare propositions in economics and interpersonal comparisons of utility", *The Economic Journal*, vol. 49, núm. 195, 1939, *passim*; Hicks, J. R., "The foundations of welfare economics", *The Economic Journal*, vol. 49, núm. 196, 1939, *passim*; y, Posner, R. A., "Utilitarianism, economics, and legal theory", *The Journal of Legal Studies*, vol. 8, núm. 1, 1979, *passim*.

económicamente. En particular, deviene imperativo garantizar su núcleo esencial conformado por 3 sublibertades: la libertad de acceso al ejercicio de la actividad económica organizada -no prohibición absoluta y no imposición forzosa; y, por tanto, *a fortiori*, a nuestro parecer, debiéndose extender a la posibilidad de la contratación laboral-; ii) la libertad del empresario de desarrollar autónomamente la dirección de la empresa -y, desde un punto de vista jurídico-laboral de contratación laboral, la posibilidad del empleador de ejercer facultades la autoorganización del trabajo subordinado-; y iii) la libertad de cesación o salida de la actividad económica organizada -y, en consecuencia, debiéndose incluir la posibilidad de extinguirse el contrato de trabajo-[8].

Centrándonos en primer lugar en la libertad de acceso y salida de la actividad económica y, en concreto, en cuanto al objeto del estudio, del "acceso y salida" de la contratación laboral privada, el aspecto central será definir qué genera jurídico-económicamente el inicio y extinción de un contrato de trabajo; o, dicho en otras palabras, qué permite y garantiza su pervivencia.

Como bien ha puesto de relieve tanto doctrina civilista y como laboralista, la causa del contrato -su función socioeconómica que implica un cierto equilibrio entre las prestaciones recíprocas entre las partes[9]- debe tenerse en cuenta tanto en su inicio (la perfección de contrato) como durante el desarrollo mismo (cumplimiento del contrato)[10]. Además, justamente el contrato de trabajo, por ser un contrato de trato sucesivo donde la dependencia entre las partes hacia el futuro es muy acentuada, deviene más fácil que sus prestaciones recíprocas se alteren -afectándose a la propia causa del contrato-[11] y, por derivada, afectando a su sostenibilidad económica.

---

[8] En esta línea, por todos, *vid.* Aragón Reyes, M., "El contenido esencial del derecho constitucional a la libertad de empresa", en AA.VV. (De los Cobos Orihuel, F. P., Dir.), *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, Instituto de Estudios Económicos (IEE), Getafe, 2005, pág. 55; Bassols Coma, M., *Constitución y sistema económico*, Editorial Tecnos, Madrid, 1985, págs. 137-138; Cidoncha Martín, A., *La libertad de empresa*, Civitas - Thomson Reuters - Instituto de Estudios Económicos, Cizur Menor, 2006, págs. 307-315; De Juan Asenjo, O., *La Constitución económica española: iniciativa privada pública "versus" iniciativa económica privada en la Constitución Española de 1978*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1984, pág. 154; y Rojo Fernández-Río, A. J., "Actividad económica pública y actividad económica privada en la Constitución Española", *Revista de Derecho Mercantil*, núms. 169-170, 1983, págs. 327-335.

[9] *Vid.* Pino, A., *La excesiva onerosidad de la prestación*, Bosch Casa Editorial, Barcelona, 1959, p. 172.

[10] Entre otros, *vid.* Pino, A. *La excesiva onerosidad…*, op. cit., pág. 175; Martorell, J., *Modificación y resolución de los contratos por excesiva onerosidad o imposibilidad en su ejecución: teoría de la cláusula rebus sic stantibus*, Bosch Casa Editorial, Barcelona, 1951, pág. 12; y Vida Soria, J., *La suspensión del contrato de trabajo: estudio de las causas que afectan a la prestación del trabajador*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, pág. 8.

[11] *Ibídem.* y Rivero Lamas, J., *La novación del contrato de trabajo*, Librería Bosch, Barcelona, 1963, pág. 36.

Y es que el contrato oneroso, incluido el de trabajo, es posible gracias a un cierto intercambio equivalente de «utilidades», interiorizándose dentro de la propia causa del contrato un equilibrio o proporcionalidad entre el valor que otorgan a las prestaciones (en el de trabajo, trabajo-retribución) las partes del contrato (equivalencia de las prestaciones en el contrato)[12]. Ahora bien, durante el desarrollo del contrato se materializan riesgos -previsibles o no, es decir, que pueden ser previstos o no- pero que acontecen imprevistamente -no se previeron, aunque sean previsibles- que generan un desequilibrio excesivo de las prestaciones en el contrato, dando lugar a una excesiva onerosidad en términos objetivos, esto es, entre el "valor de [de la contraprestación] y el de la prestación debida"[13].

Esta excesiva onerosidad debe ser analizada y conceptualizada objetivamente, so pena de caer en caso contrario en un marco de análisis extremadamente subjetivo: por un lado, la «onerosidad» debe acoger tanto el mayor sacrificio de una (o las dos) partes (del contrato) para dar cumplimiento al contrato como el recibir una menor utilidad por la recíproca contraprestación contractual[14]; y por otro, la "excesividad" debe configurarse en términos comparativos entre el equilibrio originario de prestaciones y el existente en el momento de su ejecución[15].

Adicionalmente, y en cuanto a la caracterización genérica de la «excesiva onerosidad» en el contrato de trabajo, ésta no solo «responde a situaciones de crisis», excepcionales o de funcionamiento empresarial patológico, sino que puede generarse en situaciones perfectamente previsibles pero que no se previeron en el momento de la perfección del contrato de trabajo para ambas partes del contrato -en el momento que se estableció la inicial y originaria equivalencia de las prestaciones recíprocas-[16].

Por consiguiente, a nuestro parecer y desde una óptica liberal, uno de los ejes clave para una comprensión de la sostenibilidad económica de la contratación laboral privada es el

---

[12] *Vid.* Pino, A. *La excesiva onerosidad…*, op. cit., págs. 56-57; Suárez González, F., "La resolución del contrato de trabajo por excesiva onerosidad sobrevenida del empresario", *Revista de Política Social,* núm. 56, 1962, págs. 61-85; y Terraza Martorell, J., *Modificación y resolución…*, op. cit., pág. 11.

[13] *Vid.* Beltrán de Heredia Ruiz, I., *La estabilidad del empleo: la prevención frente a la contingencia del paro. Un análisis desde las perspectivas de la dogmática jurídica y del análisis económico del derecho*, Barcelona, Universitat Ramon Llull - Esade, 2008, págs. 226-227 y 241-243 -entrecomillado, págs. 226-227-. Tesis doctoral dirigida por Gala Duran, C. Recuperado de Tesis Doctorals en Xarxa (TDX), disponible en: http://hdl.handle.net/10803/9207.

[14] *Vid.* Cruz Villalón, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1983, págs. 113-114; y Suárez González, F., "La resolución del…", op. cit., pág. 73.

[15] *Vid.* Pino, A. *La excesiva onerosidad…*, op. cit., págs. 47 y 94.

[16] *Vid.* Beltrán de Heredia Ruiz, I., *La estabilidad del empleo…,* op. cit., págs. 240-259.

equilibrio de las prestaciones y cuándo acontece una excesiva onerosidad en el contrato de trabajo. Y justamente saber determinar si se produce o no tal excesiva onerosidad en el contrato de trabajo deviene, seguramente, una de las cuestiones más complejas en el contrato de trabajo por la fuerte e inherente contraposición de intereses que acontecen (o pueden acontecer) durante su vigencia, como también por el ejercicio de las facultades empleadoras en el trabajo subordinado y las posibles novaciones modificativas de distinto origen que pueden precipitarse durante el mismo.

Si bien la sostenibilidad económica parecería imperativa en la contratación laboral privada desde una óptica liberal, no puede dejar de olvidarse que el trabajo subordinado contractualizado (contrato de trabajo) nace de una relación social de producción (y poder) -de una realidad previa-, que justamente se contractualiza (se juridifica) para conferirle contornos diferenciados a otro tipo de relaciones sociales de producción y, en particular, referentes a la prestación de trabajo humano[17]. Y ello se ha querido así no solo porque las partes (ocupadora y trabajadora) parten de posiciones no igualitarias en el contrato -la debilidad prototípica de la parte trabajadora en el trabajo subordinado-, sino porque ante todo y sobre todo es una opción filosófico-política que antepone la dignidad humana a otros valores y declara y persigue que el ser humano no es ni debe ser considerado una mercancía[18] -si bien cumple una función en el mercado[19]-, superándose así una concepción estrictamente mercantilista-civilista del trabajo humano y del contrato de trabajo[20].

De este modo, la imposición de límites tanto de legalidad ordinaria como constitucional, así como desde un plano de «derecho interno» y de «derecho internacional» están muy presentes en el contrato de trabajo y condicionan la posible sostenibilidad económica. En definitiva, estamos invocando la sostenibilidad social en la contratación laboral privada -cuestión que analizamos en el siguiente ap. II-.

---

[17] *Vid.* Montoya Melgar, A, *Sobre la esencia del derecho del Trabajo,* Escuela Social de Murcia, 1972, pág. 5.

[18] "El trabajo no es una mercancía" (ap. I.a) de la Declaración de Filadelfia de 1944.

[19] *Vid.* Hendrickx, F., "Foundations and functions of contemporary labour law", *European Labour Law Journal*, vol. 3, núm. 2, 2012, pág. 112.

[20] *Vid.*, por todos, Casas Baamonde, M.ª. E., "La igualdad en las transformaciones y en los orígenes del Derecho del Trabajo", en AA.VV., (Rojas Rivero, G., Coord.), *Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del Sistema de Protección Social*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2012, *passim*; y Rodríguez- Piñero y Bravo-Ferrer, M., "La emancipación del Derecho del Trabajo del Derecho Civil", *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica,* núm. 2, 1996, *passim*.

2. Sostenibilidad social y contratación laboral privada: sobre los fines últimos del derecho del trabajo y su inevitable proyección en el contrato de trabajo

Desde nuestra perspectiva, la sostenibilidad social es la necesidad de garantizar estándares de vida, trabajo, salud y bienestar físico y mental mínimos adecuados a lo largo del tiempo para el desarrollo integral de las personas mediante la creación, defensa y profundización de normas, valores e instituciones que promuevan los Derechos Humanos y Fundamentales y, especialmente la justicia, la libertad, la igualdad, la responsabilidad, la solidaridad, la democracia y la paz.

En consecuencia, no solo se acoge bajo la sostenibilidad social una dimensión objetiva de protección -unos estándares de protección- sino también tiene una dimensión aspiracional y dinámica en el tiempo que, a su vez, afecta a los estándares de protección que se van entendiendo y consolidando como sostenibles socialmente. De hecho, esta segunda dimensión aspiracional y dinámica de sostenibilidad social puede ser comprendida o tiene como fundamento la fuerte base humanista y antropocéntrica que existe actualmente en los Estados sociales, democráticos y de derecho -no en una óptica liberal pura de no intervención o, incluso, de intervención mínima estatal-.

Como derivada de esta conceptualización, la sostenibilidad social en la contratación laboral privada es tanto como asumir plenamente y profundizar dinámicamente en el significado de «laboral» en un contrato y, por ende, como mínimo, aceptar y ser consecuente con los fines últimos del derecho del trabajo.

Sin ánimo de exhaustividad, entendemos que los 2 fines últimos del Derecho del Trabajo deben de ser entendidos como esencialmente motivos filosófico-ideológicos, fruto de luchas, divisiones, imposiciones y acuerdos entre ideologías (al menos en sus orígenes)[21]. En concreto, su primer objetivo es la protección de intereses individuales ("protección individual"), sobre todo, del trabajador como ser humano, permitiendo asegurar y ahondar en los valores de la libertad, la seguridad, la estabilidad, la buena fe, la igualdad real (el equilibrio compensador y requilibrador) y no discriminación, el libre desarrollo, la propia identidad y la dignidad de la persona[22]. Su segundo objetivo, en cambio, es la protección de

---

[21] *Vid.*, por todos, De la Villa Gil, L. E., La formación histórica del Derecho Español del Trabajo, Editorial Comares, Albolote, 2003, passim; y Palomeque López, M. C., Derecho del trabajo e ideología*: medio siglo de formación ideológica* del derecho del trabajo *en España (1873-1923)*, 7.ª ed. rev, Editorial Tecnos, Madrid, 2011, *passim*.

[22] *Vid.*, entre muchos otros, Däubler, W., *Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1994, págs. 90-91; Davidov, G., "The three axes of employment relationships: a characterization of workers in need of protection", *The University of Toronto Law Journal*, vol. 52, núm. 4, 2002, págs. 387-389;

intereses colectivos ("protección colectiva"), pudiendo diferenciarse dentro de este objetivo la protección colectiva del trabajador ("protección colectiva del trabajador") -como ser social o intereses de clase y que se une, a la vez, casi inseparablemente, con la idea de contención, canalización y transacción colectiva de conflictos (mediante sus representantes), así como la de solidaridad y democratización de los procesos y decisiones en la empresa[23]- y la protección de colectividad-sociedad en sentido amplio ("protección colectiva social") -alcanzar un progresivo y creciente reformismo social institucionalizado que aspira a la igualdad real y la justicia social[24]-.

Teniendo en cuenta estos objetivos, no resulta extraño que éstos encuentren amparo legal o se asocien a normas jurídicas del más alto rango, generalmente a las Constituciones[25]: la constitucionalización del Derecho del Trabajo a partir del siglo XX como proceso y aceptación y necesidad de un Derecho protector desigual para hacer frente a la desigualdad (histórica y consustancial) entre empleadores y trabajadores que directamente apela a la idea de Estado social (art. 1.1 CE) frente al liberal[26].

Así, partiendo de que dignidad de la persona constituye el eje del sistema de Derechos Fundamentales[27], la Constitucionalización del Derecho del Trabajo no solo puede verse en

---

y Freedland, M. R., y Kountouris, N., *The legal construction of personal work relations*, Oxford University Press, Oxford, 2012, págs. 49 y 372.

[23] *Vid.* Davidov, G., "The three axes of…", op. cit., pág. 385; López López, J., "Inscribing solidarity in labor law: promise and limitations", en AA.VV. (López López, J., Ed.), *Inscribing solidarity: debates in labor law and beyond*, Cambridge University Press, Cambridge, 2022, *passim;* Martín Valverde, A., "Ideologías jurídicas y contrato de trabajo", en AA.VV., *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla, Sevilla, 1978, pág. 77; y O'Neil, M., y White, S., "Trade unions and political equality", in AA.VV. (Collins, H.; Lester, G., y Mantouvalou, V., Eds.), *Philosophical foundations of labour law*, Oxford University Press, Oxford, 2018, *passim.*

[24] *Vid.*, por todos, Deakin, S., y Wilkinson, F., *The law of the labour market: industrialization, employment and legal evolution*, Oxford University Press, Oxford, 2005, pág. 1; Hendrickx, F., "Foundations and functions…", op. cit., pág. 115-117; y Monereo Pérez, J. L., "Nuevas tendencias del Derecho del Trabajo postconstitucional: el modelo de Constitución flexible del Trabajo", en AA.VV. (Sempere Navarro, A. V., Dir.; y Martín Jiménez, R., Coord.), *El modelo social de la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pág. 1.528.

[25] *Vid.,* por todos, Rodríguez-Piñero, M., y Bravo-Ferrer, M., "Derechos fundamentales del trabajador, poderes empresariales y contrato del trabajo", en AA.VV. (Montoya Melgar, A., Coord.), *El trabajo y la Constitución: estudios en homenaje al profesor Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 533-535.

[26] Sobre la "constitucionalización contractual" del derecho del trabajo, *vid.*, por todos, Casas Baamonde, M.ª. E., "¿Una nueva constitucionalización del Derecho del Trabajo?", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica,* núm. 1, 2004, *passim*. Sobre la importancia e integración del trabajo en el constitucionalismo social (Estado social) y su evolución, *vid.* por todos, Lasa López, A., *Constitución económica y derecho al trabajo en la Unión Europea*, Editorial Comares, Albolote, 2011, págs. 193-229.

[27] *Vid*. Monereo Pérez, J.K., "La dignidad de la persona como eje del sistema de derechos fundamentales [art. 10 CE y Normas concordantes]", en AA.VV., (Monereo Pérez, J. L., Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J. C.,

Derechos Fundamentales específicamente laborales -siendo paradigmático el derecho de huelga (art. 28.2 CE)-, sino también aquellos derechos fundamentales que no son específicamente laborales pero que pueden ser ejercidos por los sujetos de las relaciones laborales y adquieren entonces un contenido o dimensión laboral: los derechos laborales fundamentales inespecíficos. Sin ánimo de exhaustividad, los derechos laborales fundamentales inespecíficos son el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE); el derecho a la vida e integridad física (art. 15 CE); la libertad ideológica y religiosa (arts. 16.1 y 16.2 CE); el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1 CE); el derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE); la protección de datos de carácter personal (art. 18.4 CE); la libertad de expresión (art. 20.1 a CE); el derecho de información (art. 20.1 d CE); el derecho de reunión (art. 21.c CE); el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE); y el derecho a la educación (art. 27.1 CE)-[28].

Además, no debe menospreciarse la propuesta de reconocer «neuroderechos» -derecho a la libertad cognitiva, el derecho a la privacidad mental, derecho a la integridad mental y el derecho a la continuidad psicológica- como derechos fundamentales para protegerse ante el impacto de los actuales y futuros avances de la neurociencia[29]. Si bien a nuestro parecer dicha propuesta resulta especialmente controvertida por ser, en muchos casos, poco concreta técnicamente y poder generar una inflación de derechos fundamentales, derivar fácilmente a un solapamiento con los derechos fundamentales ya existentes -redundancia y no necesidad de los neuroderechos como derechos fundamentales- e, incluso, pudiendo llegar a afectar negativamente al sistema global de protección de los derechos fundamental[30], de prosperar legislativamente los neuroderechos deberán ser considerados, indudablemente, como derechos laborales fundamentales inespecíficos[31].

Coords.; y López Insua, B. M.), *Derechos Fundamentales laborales inespecíficos*, Editorial Comares, Albolote, 2020, *passim*.

[28] Por todos, AA.VV. (Monereo Pérez, J. L., Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J. C., Coords.; y López Insua, B. M.), *Derechos Fundamentales laborales inespecíficos*, Editorial Comares, Albolote, 2020, *passim*; y, Palomeque López, M. C., "Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos", en AA.VV., (Sempere Navarro, A. V., Dir.; y, Martín Jiménez, R., Coord.), *El modelo social de la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, *passim*.

[29] *Vid.* Ienca, M., Andorno, R., "Towards new human rights in the age of neuroscience and neurotechnology", *Life Sciences, Society and Policy*, vol. 13, 2017, *passim*.

[30] Para una recopilación de las críticas a la idea de neuroderechos, *vid*. Asís, R., "Sobre la propuesta de los neuroderechos", *DERECHOS Y LIBERTADES: Revista de Filosofía del Derecho y Derechos Humanos,* núm. 47, 2022, págs. 60-67.

[31] Sobre los neuroderechos en el ámbito socio-laboral, *vid.,* por todos, Beltrán de Heredia Ruiz, I., "Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora", *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborale*s, núm. Extra 19, 2024, *passim*.

En todo caso, actualmente, muchos textos jurídicos de rango infraconstitucional han positivizado y concretado los valores y principios asociados al Derecho del Trabajo -que se encuentran en la CE (y textos internacionales)-, pudiendo parecer que paulatinamente la constitucionalización del Derecho del Trabajo ha perdido su incidencia práctica.

A estos efectos, en el ordenamiento español ha resultado clave el Estatuto de los Trabajadores -mandatada su existencia por el art. 35.2 CE- y su evolución con múltiples textos refundidos a lo largo del tiempo[32]: Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; 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.

Sin embargo, entendemos que no debería de ser menospreciada la constitucionalización del Derecho del Trabajo ya que continúa teniendo un papel clave como guía para la búsqueda de consensos políticos-jurídicos presentes y futuros como para todos los operadores jurídicos ante la creciente complejidad normativa y doctrinal[33] como también para analizar el grado de congruencia entre valores, principios y reglas jurídicas[34]. Un rol clave que, inevitablemente, se proyecta, directa e indirectamente y tanto en el presente como en el futuro, en el conjunto de toda la materia de la contratación laboral privada.

Ahora bien, y como ya señalábamos, la sostenibilidad social y el d no puede entenderse seguramente sin una visión humanista y antropocéntrica y que puede que haya ido olvidando o minimizando que: «el trabajo es, antes que nada, un proceso que tiene lugar entre el hombre y la naturaleza, un proceso por el que el hombre, por medio de sus propias acciones, media, regula y controla el metabolismo que se produce entre él y la naturaleza»[35].

Unas palabras de Marx que nos evocan hoy, y quizás más que nunca, la sostenibilidad ambiental-ecológica en el derecho del trabajo -e, incluyendo, lógicamente, la contratación laboral privada (cuestión que es tratada en el siguiente subap. III)-.

---

[32] Por todos, *vid.* Casas Baamonde, M.ª. E., "La significación principal del Estatuto de los Trabajadores en el ordenamiento laboral constitucional", *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laboral*es*,* núm. 63, 2020, *passim*.

[33] Extensamente, *vid.* Cruz Villalón, J., "Los principios informadores del ordenamiento laboral", en AA.VV. (Fargas Fernández, J., Coord.), *Los derechos laborales desde la perspectiva de la teoría general del contrato y de la normativa internacional*, Huygens Editorial, Barcelona, 2016, págs. 185-197.

[34] *Vid.* Álvarez de la Rosa, M., "El Derecho del Trabajo en el principio de libertad de empresa", *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laboral*es*,* núm. 57, 2019, págs. 16-17.

[35] Marx, C., *El Capital. Libro I*, Siglo XXI, Madrid, 2008, pág. 215.

3. Sostenibilidad ambiental-ecológica y contratación laboral privada: sobre la creación y destrucción de empleo y la novación modificativa ambiental-ecológica del contrato de trabajo

La «sostenibilidad ambiental-ecológica» constituye la necesidad de garantizar tasas de uso limitadas de recursos renovables, de creación de contaminación y de agotamiento de recursos no renovables que puedan continuar indefinidamente en el tiempo y que permitan garantizar la salud, supervivencia y regeneración de la biodiversidad y los ecosistemas[36]. Esta noción, directa o indirectamente, ha sido acogida tanto internacional como nacionalmente en la normativa con mayor intensidad y frecuencia desde hace décadas.

Así, desde un punto de vista de declaraciones internacionales, en 1972 se celebró en Estocolmo la primera Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, la cual situó las cuestiones medioambientales en el primer plano de las preocupaciones internacionales y adoptó principios para una buena gestión del medio ambiente, incluidos la Declaración de Estocolmo y el Plan de Acción para el Medio Humano. En 1992 se celebró la «Cumbre para la Tierra» en Río de Janeiro, la cual dio lugar a la adopción de numerosas declaraciones influyentes, entre ellas la Agenda 21, la Declaración de Río, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático y el Convenio sobre la Diversidad Biológica.

En cambio, desde una perspectiva de la Unión Europea (UE), en 1972, el Consejo Europeo celebrado en París declaró la necesidad de una política comunitaria de medio ambiente que acompañara las políticas económicas y pidió un programa de acción para conservar y mejorar el medio ambiente y luchar contra la contaminación y efectos nocivos. 15 años más tarde, el Acta Única Europea introdujo un nuevo título sobre medio ambiente (título VII), que constituía la primera base jurídica para una política común de medio ambiente. Sus objetivos son preservar la calidad del medio ambiente, proteger la salud humana y garantizar el uso racional de los recursos naturales. En posteriores revisiones de los Tratados se reforzó el compromiso de la Comunidad con la protección del medio ambiente y el papel del Parlamento Europeo en su desarrollo. Posteriormente, en 1993, el Tratado de Maastricht convirtió el medio ambiente (título XVI) en un ámbito político oficial de la UE e introdujo el procedimiento de codecisión e hizo que la votación por mayoría cualificada en el Consejo

---

[36] En esta línea conceptualizadora, Daly, H. E., "Toward some operational principles of sustainable development", *Ecological Economics*, vol. 2, núm. 1, 1990, *passim*; y Morelli, J., "Environmental sustainability: a definition for environmental professionals", *Journal of environmental sustainability*, vol. 1, núm. 2, 2011, *passim*.

fuera la norma general. Además, se instó a los Estados miembros a evaluar su impacto medioambiental y a respetar el principio de crecimiento sostenible. En 1999, el art. 3 quater del Tratado de Ámsterdam obligó a la integración de la protección del medio ambiente en todas las políticas sectoriales de la UE con el fin de promover el desarrollo sostenible. En 2007, el Tratado de Lisboa hizo del cambio climático y el desarrollo sostenible una prioridad y también se otorgó a la UE personalidad jurídica para celebrar acuerdos internacionales. Estos avances reforzaron el papel de la UE como actor clave en el frente medioambiental mundial, al liderar el camino con iniciativas clave como el Pacto Verde Europeo y la Legislación Europea sobre el Clima -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 y se modifican los Reglamentos (CE) núm. 401/2009 y (UE) 2018/1999-.

Finalmente, desde una perspectiva de derecho español interno, entre otra normativa, el art. 45 CE, la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental y la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética deben entenderse como núcleo básico fundamentador normativo español de la «sostenibilidad ambiental-ecológica».

Pero más allá de esta integración normativa de la «sostenibilidad ambiental-ecológica», resulta manifiesto que ésta condiciona e impacta en el derecho del trabajo y, por derivada, en la contratación laboral privada[37].

En este sentido, si bien históricamente la materia laboral y ambiental se han regulado de forma separada, (muy) paulatinamente está existiendo una mayor atención e integración de ambas, bien directa e indirectamente, bien genérica o sectorialmente, en convenios, iniciativas (programas) e informes, especialmente desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE)[38].

Claros ejemplos en el seno de la OIT son el Convenio núm. 148 (1977), sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones); el núm. 148 (1981), sobre seguridad y salud de los trabajadores; el núm. 167 (1988), sobre seguridad y salud en la construcción; el núm. 176 (1995), sobre seguridad y salud en las minas; el núm. 170 (1999), sobre los productos químicos; así como el Programa de Empleos Verdes y el Programa de Trabajo Decente. En cambio, por lo que respecta a la UE pueden destacarse la Directiva

---

[37] *Vid.* Gutiérrez Pérez, M., "La protección del medio ambiente como factor condicionante de las relaciones laborales", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 3, 2010 (Versión electrónica - BIB 2010\742).

[38] *Vid.,* para una visión de conjunto, Laabbas-El-Guennouni, M., "La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: especial referencia al sector químico", *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 169, 2023, págs. 131-137.

89/391 del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo; el Reglamento (CE) núm. 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de noviembre de 2009 relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS), y por el que se derogan el Reglamento (CE) núm. 761/2001 y las Decisiones 2001/681/CE y 2006/193/CE de la Comisión; Pacto Verde Europeo; y la legislación Europea sobre el Clima -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 y se modifican los Reglamentos (CE) núm. 401/2009 y (UE) 2018/1999-.

Y es que esta normativa pone de relieve tanto los efectos del cambio climático como los de potenciar una sostenibilidad ecológico-ambiental en el actual modelo socioeconómico -sin dejar de ser capitalista-, los cuales son catalizadores de una panoplia de consecuencias no menores: la creación y destrucción de empleo y la generación de novaciones modificativas en el contrato de trabajo.

De este modo, y en cuanto a la generación de empleo, un sinfín de actividades económicas se abren paso para "*aumentar la eficiencia del consumo energético y de materias primas, limitar las emisiones de gases invernadero, minimizar los residuos y la contaminación, proteger y restaurar los ecosistemas y contribuir a la adaptación del cambio climático*"[39], las cuales derivan en el llamado "empleo sostenible" o "empleo verde"[40].

En todo caso, dicho "empleo sostenible" o "empleo verde" no puede ni mucho menos asimilarse de directa e inequívocamente a trabajo de calidad o que cumple tan si quiera la más básica y mínima normativa laboral[41]. Es decir, una contratación laboral privada sostenible medioambientalmente no es sinónimo de contratación laboral privada sostenible socialmente -ni tampoco lo contrario-. Flaco favor, entendemos, se estaría haciendo tanto a

---

[39] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *El Programa de empleos verdes de la Organización Internacional del Trabajo*, OIT, Ginebra, 2015, pág. 3

[40] Sobre el complejo debate y juridificación de «empleo verde», por todos, *vid.* Miñarro Yanini, M., "Una nueva dimensión en las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el "empleo verde"", en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., Ed.), *Cambio climático y derecho social: claves para una transición justa e inclusiva*, Editorial Universidad de Jaén, Jaén, 2021, *passim*.

[41] En esta línea, Núñez González, C., "Derecho, trabajo y modelo productivo: el concepto de empleo sostenible en la transición ecológica", en AA.VV. (Marín Alonso, I., Igartua Miró, M.ª. T., y Solís Prieto, C., Dirs.), *Digitalización, desarrollo tecnológico y desarrollo del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pág. 297.

la protección medioambiental como también a la protección de los trabajadores si se realizase tal automática equivalencia.

Pero al margen de la creación de empleo, la sostenibilidad ambiental-ecológica también puede tanto destruir empleo como limitarlo -por ejemplo, altas temperaturas que restringen o hacen inviable una actividad y limitación y prohibición de actividades contaminantes, las cuales, incluso, generan eventuales migraciones (climáticas) a nivel internacional[42]-. Unas limitaciones que, en realidad, desde un punto de vista de la teoría del contracto, no dejan de ser las que podríamos denominar como «novaciones modificativas ambiental-ecológica» de origen legal, convencional o contractual y en las que no pueden dejar de destacarse aquellas que tienen una vinculación con la materia de riesgos profesionales propiciados por, justamente, los riesgos derivados del cambio climático[43].

Podemos concluir por todo ello que los límites jurídicos de la sostenibilidad ambiental-ecológica en la contratación laboral privada gravitarán inevitablemente entre los extralaborales -responden más bien a lógicas internas distintas a las del derecho del trabajo- y los propiamente laborales en la medida que se estará muchas veces ante una paralaboralidad ambiental-ecológica -análoga a la que se viene produciendo en otros campos como el derecho digital del trabajo-[44] y que podrá llegar a dificultar la actividad de los operadores jurídico-laborales, incluyendo la de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social[45].

---

[42] Por todos, *vid.* Felipe Pérez, B., *Las migraciones climáticas ante el ordenamiento jurídico internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2019.

[43] *Vid.*, por todos, González Cobaleda, E., "La conexión entre los riesgos profesionales y los riesgos derivados del cambio climático: una relación compleja obligada a entenderse en el ámbito de la empresa", en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., Ed.), *Cambio climático y…*, op. cit*., passim; y* Rodríguez Martín-Retortillo, R. M.ª., "Transición justa y salud laboral: retos y oportunidades", en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, *passim.*

[44] Sobre el fenómeno de la paralaboralidad ambiental-ecológica, extensamente *vid.* Laabbas-El-Guennouni, M., "La creciente normativa ambiental con implicación laboral en la UE: la necesidad de atender a la crisis climática desde una perspectiva paralaboral", en AA.VV. (Mella Méndez, L., Dir.), *La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales, la: perspectivas nacionales e internacionales*, Cizur Menor, Aranzadi, 2024, *passim*.

[45] Sobre el rol de la Inspección de Trabajo y la sostenibilidad ambiental-ecológica, *vid.* Vega Felgueroso, T. "El papel de la inspección de trabajo ante la estrategia española de transición justa", en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Coord.), *Condiciones de trabajo…,* op. cit., *passim*.

III. A MODO DE CONCLUSIÓN: INTERACCIONES Y CONFLUENCIAS DE LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA, SOCIAL Y AMBIENTAL-ECOLÓGICA Y CONTRATACIÓN LABORAL PRIVADA Y CRÍTICA AL DISCURSO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE

En los anteriores apartados han sido objeto de análisis separado las tres dimensiones de la sostenibilidad en la contratación laboral privada -la sostenibilidad económica (ap. 2.1); la sostenibilidad social (ap. 2.2); y la sostenibilidad ambiental-ecológica (ap. 2.3)-.

Sin embargo, dicho análisis tiene en parte algo de ficticio o funcional ya que las 3 sostenibilidades no pueden comprenderse como compartimentos estancos al existir no solo interacciones entre ellas sino también confluencias.

De este modo, en primer lugar y desde el plano de las interacciones, se puede entrever:

i. La sostenibilidad económica precipita la generación y destrucción del empleo y novaciones modificativas del contrato de trabajo, las cuales, todas ellas, se realizan en el marco de las sostenibilidades social y ambiental-ecológica.

ii. La sostenibilidad social impacta en qué contratación laboral privada es sostenible económicamente y qué «empleo verde-sostenible» (sostenibilidad ambiental-ecológica) se puede generar (legalmente).

iii. La sostenibilidad ambiental-ecológica afecta a qué contratación laboral privada es sostenible económicamente y puede afectar a los estándares de la sostenibilidad social en la contratación laboral privada (ej. vía salud de los trabajadores).

En cambio, desde una perspectiva de las confluencias, podemos argumentar:

i. Propiciar la sostenibilidad económica en la contratación laboral privada en el marco de una economía liberal y que propugna la (real) eficiencia económica como valor a tener en cuenta:

- Permite ahondar en el valor de la justicia y, en la medida que la justicia es un valor propio del derecho del trabajo, por ello es favorecer y profundizar en la sostenibilidad social.

Específicamente, tener en cuenta la viabilidad económica de un contrato laboral del sector privado (sostenibilidad económica) es tanto como tener en consideración y ponderar los

costes de la contratación laboral privada como una variable más para evitar la injusticia -o la falta de justicia-, la cual conlleva el despilfarro[46].

- Ayuda a minimizar e internalizar las externalidades negativas medioambientales de la actividad empresarial y, en consecuencia, favorecer la sostenibilidad ambiental-ecológica[47].

ii. Propiciar la sostenibilidad social en la contratación laboral privada:

- Fomenta la sostenibilidad económica en la medida que ayuda a una disminución de los fallos de mercado (aumentar la eficiencia) y aporta certeza respecto las decisiones vinculadas a la sostenibilidad económica[48].

A estos efectos, debe subrayarse que las normas laborales y la negociación colectiva aportan certeza en la determinación las condiciones de trabajo ("función de compraventa"); permiten canalizar y racionalizar los conflictos trabajador-empleador ("función pacificadora"); y pueden ayudar a una (mejor) adaptación a cambios jurídicos, económicos y sociales ("función adaptativa")[49].

---

[46] *Vid.* Calabresi, G., "Sobre los límites de los análisis no económicos del Derecho", *Anuario de Filosofía del Derecho,* núm. 2, 1985, pág. 227; y Calsamiglia Blancafort, A., "Eficiencia y derecho", *Doxa: cuadernos de filosofía del derecho,* núm. 4, 1987, pág. 271.

[47] *Vid* Bithas, K., "Sustainability and externalities: is the internalization of externalities a sufficient condition for sustainability?", *Ecological Economics*, vol. 70, núm. 10, 2011, *passim*; Coase, R. H. "The problem of social cost", *The Journal of Law & Economics,* vol. 3, núm. 1, 1960, *passim*; y Pigou, A. C., *La economía del bienestar*, Manuel Aguilar Editor, Madrid, 1946, págs. 146-142.

[48] Es ampliamente aceptado que la economía de mercado solo genera asignaciones eficientes de recursos si se cumplen ciertas condiciones (competencia perfecta, rivalidad, exclusión, información perfecta y mercados completos) y los fallos de mercado (competencia imperfecta, monopolio natural, bienes públicos, externalidades, recursos de propiedad común, información imperfecta, asimétrica y costosa y mercado incompletos) están ampliamente extendidos e implican que no se cumplan las anteriores condiciones. Sobre la economía de mercado, los mercados imperfectos, los fallos de mercado y las razones para la intervención pública desde una perspectiva económica, *vid.*, entre muchos otros, Albi Ibáñez, E.; González-Páramo, J. M. y Zubiri, I., *Economía pública I: fundamentos, presupuesto y gasto, aspecto macroeconómico*, 3.ª ed. act., Ariel, Barcelona, 2009, págs. 51-110; Bator, F. M., "The anatomy of market failure", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 72, núm. 3, 1958, *passim*; y Stiglitz, J., *Microeconomía*, 2.ª ed., 3.ª reimp., Ariel, Barcelona, 2006, págs. 295 y ss. Ello también, por supuesto, sucede en el mercado de trabajo. Por todos, *vid.* Kamiat, W., "Labor and lemons: efficient norms in the internal labor market and the possible failures of individual contracting", *University of Pennsylvania Law Review*, n. 144, 1996, *passim*; Kaufman, B. E., "The impossibility of a perfectly competitive labour market", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 31, núm. 5, 2007, *passim*; y Manning, A., *Monopsony in motion: imperfect competition in labor markets*, Princenton University Press, Princeton, 2003.

[49] Sobre estas funciones de la negociación colectiva, *vid*., extensamente, Moll Noguera, R., *Negociación colectiva y dimensión de la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, págs. 31-50.

- Sirve de acicate para la generación y reforma de normas -tanto de origen legal como convencional-, contratos y emprender acciones individuales y colectivas vinculadas a un reformismo social que fomente la sostenibilidad ambiental-ecológica[50].

iii. Propiciar la sostenibilidad ambiental-ecológica:

- Obliga o, como mínimo, incentiva la minimización e internalización de las externalidades negativas medioambientales de la actividad empresarial y, por ello, aumenta la eficiencia económica, fomentándose consecuentemente la determinación y profundización en la sostenibilidad económica[51].

- Ayuda a proteger la higiene, seguridad y salud en el trabajo y realización estrategias, prácticas y acciones -tanto a nivel individual como, sobre todo, a nivel colectivo- asociadas a valores propios del derecho del trabajo como la justicia, la igualdad y la democratización en el trabajo subordinado y en la empresa y, de este modo, potenciar la sostenibilidad social[52].

Llegados a este estadio del estudio, a luz del conjunto del análisis realizado consideramos que pueden proyectarse dos conclusiones críticas -siendo conscientes que quizás pueden eventualmente ser o considerarse perturbadoras, pesimistas y controvertidas-.

La primera de ellas es que a pesar de que la sostenibilidad pueda parecer algo novedoso a tener en cuenta en la contratación laboral privada, resulta más consustancial de lo que pudiera parecer en el proceder histórico de los agentes jurídico-económicos e, incluso, en el pensamiento y fines históricos del derecho del trabajo. ¿Por qué hablar de "sostenibilidad

---

[50] A modo de ejemplo, en el ámbito de derecho laboral colectivo puede ser el rol de la representación de los trabajadores, la negociación colectiva y la huelga. *Vid.*, entre otros, Álvarez Cuesta, H., "Climate change and workers' representation", en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Ed.), *Labour Law and ecology*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022, *passim*; Chacartegui Jávega, C., *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*, Bomarzo, Albacete, 2018; Escribano Gutiérrez, S., "The strike as an instrument for enviroment protection", en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Ed.), *Labour Law and ecology*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022, *passim*; y Martín-Pozuelo, A., "Las personas trabajadoras como actoras en la lucha contra el cambio climático: propuesta de impulso normativo con mirada comparada al derecho francés", *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 1, 2023, págs. 1-43.

[51] *Vid.* notas de pie núm. 513 y 514 de este estudio.

[52] Por todos, *vid.* Baylos Grau, A. P., "Trabajo y ambiente: la necesidad del límite", *Lavoro e diritto*, vol. 36, núm. 2, 2022, págs. 255, 263-264 y 267-268; Chacartegui Jávega, C., "Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva", en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Coord.), *Condiciones de trabajo*…, op. cit., *passim*; Escribano Gutiérrez, S., "Diálogo social y nuevo pacto verde: la Libertad de empresa como límite", *Revista de Derecho Social*, núm. 98, 2022, págs. 219-222; Monero Pérez, J. L. "Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental", *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2009, *passim*; Rodríguez-Piñero, M., y Bravo-Ferrer, M., "Medio ambiente y relaciones de trabajo", *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 50, 1999. págs. 12-17.

económica", "sostenibilidad social" y "sostenibilidad ambiental"?, ¿Acaso no pueden ser construcciones y conceptos eufemísticos?

En este sentido, por ejemplo, cuando se hace referencia a sostenibilidad social en la contratación laboral privada y, en general, debatir sobre sostenibilidad social en el derecho del trabajo devendría, en cierta medida, un esnobismo lingüístico o eslogan pues es materia ontológica, definitoria e histórica de la disciplina[53].

Además, por otro lado, tal como ha puesto de relieve cierta doctrina ambientalista e internacionalista, quizás las ideas de «desarrollo sostenible» y «sostenibilidad» han derivado a una deficiente efectividad de la protección del medio ambiente y no han permitido atajar estructuralmente tensiones económicas, sociales y políticas globales ni la fragmentación del ordenamiento jurídico internacional[54]; y añadimos nosotros ahora, quizás tampoco hayan potenciado severa y realmente en una profundización de los valores y la efectividad del derecho del trabajo, sino que puede que los haya «dulcificado» discursiva y materialmente.

Lo cierto desde nuestro punto de vista tal dulcificación no es anecdótica y no debería de ser vista como casual sino sintomática de una tendencia histórica del derecho del trabajo: esta área del derecho se ha encontrado siempre presionada o condicionada por una fuerza revolucionaria o, como mínimo, de cambio efectivo protector pensando en términos de colectividad -y quizás, a veces, acompañada de mucho idealismo- pero también por otra fuerza que persigue instrumentalizarlo y transformarlo para mantener estructuras de poder del sistema socioeconómico capitalista.

De este modo, esta posible «dulcificación» discursiva y materialmente del derecho del trabajo a partir de la idea de la sostenibilidad puede estar respondiendo a tales fuerzas contrapuestas que derivan en síntomas y actuaciones (severamente) ambivalente por parte del derecho del trabajo: un derecho que bascula entre lo protector y distribuidor desde una dimensión de garantías colectivas y lo meramente organizativo, productivo y legitimador de un sistema capitalista de corte radical individualista[55].

---

[53] En una línea levemente similar, *vid.* Barretto Ghione, H., "Usos de la palabra "sostenibilidad" en el derecho del trabajo: ¿renovación, circularidad o reiteración?", *Revista Acadêmica Da Faculdade de Direito do Recife (RAFDR)*, vol. 89, núm. 1*, passim.*

[54] *Vid*. Cardesa Salzmann, A., y Pigrau i Solé*,* A.*,* "La agenda 2030 y los objetivos para el desarrollo sostenible. Una mirada crítica sobre su aportación a la gobernanza global en términos de justicia distributiva y sostenibilidad ambiental", *Revista Española de Derecho Internacional,* vol. 69, núm. 1, 2017, págs. 282-285; y Viñuales, J. E., "The rise and fall of sustainable development", *Review of European, Comparative & International Environmental Law (RECIEL)*, vol. 22, núm. 1, 2013, *passim.*

[55] *Vid.*, en esta línea de pensamiento y por todos, Däubler, W., *Derecho del Trabajo*, *op. cit.* págs. 96-97; Jeammaud, A., "Le droit du travail dans le capitalisme, question de fonctions et de fonctionnement", *Centro*

Ahora bien, a pesar de tal crítica, es innegable que lo «sostenible» y «la sostenibilidad» han permitido una transversal popularización de múltiples y relevantes causas económicas, sociales y ambientales en gran parte de los Estados. Ello es constatable desde hace ya varios años en la medida que el «desarrollo sostenible», lo «sostenible» y la «sostenibilidad» son tendencia en los medios de comunicación, en el mundo económico, empresarial, jurídico, político y científico[56].

Es más, fácil y casi indudablemente se potencia y potenciará nuevamente el «paradigma discursivo del desarrollo sostenible» y la «sostenibilidad» puesto que el reciente «Pacto para el Futuro» fruto de la Cumbre del Futuro de septiembre de 2024 de la Asamblea General de la ONU tiene como uno de sus 5 ejes prioritarios el desarrollo sostenible y financiación del desarrollo[57].

En concreto, y sin ánimo de exhaustividad, el «Pacto para el Futuro», -que contiene 56 acciones y 2 anexos (el «Pacto Digital Global» y la «Declaración sobre las generaciones futuras») con compromisos y acciones- reconoce la lentitud y retrocesos en materia de desarrollo sostenible, pero ello no obsta para que se reitere y profundice en una narrativa muy conocida -y quizás grandilocuente- y declarar que se emprenderá acciones para intensificar los Objetivos de la Agenda 2030:

«*En la mayoría de los Objetivos [de la Agenda 2030] se avanza con demasiada lentitud o se ha retrocedido por debajo de la base de referencia de 2015. Se están esfumando avances en materia de desarrollo sostenible que costó años conseguir. (...) Reafirmamos que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es nuestra hoja de ruta general para lograr el desarrollo sostenible en sus tres dimensiones, superar las múltiples crisis interrelacionadas a las que nos enfrentamos y garantizar un futuro mejor para las generaciones presentes y futuras. Reconocemos que la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, incluida la pobreza extrema, es el mayor desafío al que se enfrenta el mundo y constituye un*

Studi di Dititto del Lavoro Europeo, Working Paper núm. INT. 41/2005, 2005, págs. 4-14; Lyon-Caen, G., "Les fondements historiques et rationnels du Droit du travail", *Droit Ouvrier*, núm. 15, 1951, *passim*. Recopilado en *annexe* à Lyon-Caen, G., "Permanence et renouvellement du Droit du travail dans une économie globalisée", *Droit Ouvrier,* núm. 667, 2004; y Molina Navarrete, C., *La regulación jurídico-laboral de los grupos de sociedades: problemas y soluciones*, Editorial Comares, Albolote, 2000, pág. 30.

[56] Reflejo claro de ello es que vía Google Trends se detecta a partir de alrededor del año 2018 que los términos "sostenible/*sustainable*" y "sostenibilidad/*sustainability*" son de imparable creciente interés de búsqueda en internet.

[57] «El Pacto para el Futuro», resolución aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 22 de septiembre de 2024 (A/RES/79/1). Los 5 ejes prioritarios: 1) desarrollo sostenible y financiación del desarrollo; 2) paz y seguridad internacional; 3) ciencia, tecnología, innovación y cooperación digital; 4) juventud y generaciones futuras; y 5) transformación de la gobernanza mundial.

requisito indispensable para el desarrollo sostenible (...) Acción 1. Emprenderemos acciones audaces, ambiciosas, aceleradas, justas y transformativas para implementar la Agenda 2030, alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y no dejar a nadie atrás . (...) Decidimos lo siguiente: a) Redoblar nuestros esfuerzos por lograr la plena implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la Agenda de Acción de Addis Abeba7 y el Acuerdo de París; b) Cumplir plenamente los compromisos de la declaración política acordada en la Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2023; c) Movilizar considerables y suficientes recursos e inversiones de todas las fuentes para el desarrollo sostenible; d) Eliminar todos los obstáculos que dificultan el desarrollo sostenible y abstenerse de ejercer presiones económicas (...)» (párr. 18-20).

Pero por más reiteración, profundización y popularización de un discurso-paradigma -en este caso el del «desarrollo sostenible» y el de la «sostenibilidad»- no tiene por qué derivarse y (plenamente) efectivas: ¿por qué deberíamos ahora creérnoslo y pensar que esta vez sí va realmente de verdad «el cambio»?

A estos efectos, la «sostenibilidad» seguramente es un «concepto mágico»: a pesar de que cuando uno intenta examinar qué es la «sostenibilidad» las preguntas, dilemas e incoherencias fácilmente pueden emerger e, incluso, devenir exponenciales, ello no ha sido obstáculo para que continue siendo asociada a connotaciones positivas, con consenso o, por lo menos, se vinculen a la posibilidad de superar conflictos actuales y tenga una gran comerciabilidad global[58].

Así, el paradigma narrativo del «desarrollo sostenible», la «sostenibilidad» y lo «sostenible» corre el riesgo de ser paradójicamente un eufemismo y (desafortunadamente) quizás un estorbo o, como mínimo, un potencial ralentizador para enfocar, afrontar y materializar de forma más clara y directa valores con reformas y acciones (más) tangibles, prácticas y efectivas en la contratación laboral privada y, en general, en el d y paradigmas discursivos aparentemente complejos y sofisticados pueden llegar a esconder realidades jurídica y socialmente quizás poco innovadoras, distraer de lo esencial -incluso llegar a poder esconder fracasos (individuales y) colectivos nacionales e internacionales alarmantes- y no a un reformismo social audaz y, sobre todo, con plenas y reales garantías y mecanismos de efectividad.

---

[58] Por todos, *vid.* Tøllefsen, T. O., "Sustainability as a "magic concept"", *Cuadernos Europeos de Deusto*, núm. 64, 2021, *passim*.

IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA

AA. VV. (Monereo Pérez, J. L., Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J. C., Coords.; y López Insua, B. del M.), *Derechos Fundamentales laborales inespecíficos*, Editorial Comares, Albolote, 2020.

Albi Ibáñez, E.; González-Páramo, J. M., y Zubiri, I., *Economía pública I: fundamentos, presupuesto y gasto, aspecto macroeconómico*, 3.ª ed. act., Ariel, Barcelona, 2009.

Álvarez Cuesta, H., "Climate change and workers' representation", en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Ed.), *Labour Law and ecology*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

Álvarez de la Rosa, M., "El Derecho del Trabajo en el principio de libertad de empresa", *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laboral*es*,* núm. 57, 2019.

Aragón Reyes, M. "El contenido esencial del derecho constitucional a la libertad de empresa", en AA.VV. (De los Cobos Orihuel, F. P., Dir.), *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, Instituto de Estudios Económicos (IEE), Getafe, 2005.

Asís, R. de, "Sobre la propuesta de los neuroderechos", *DERECHOS Y LIBERTADES: Revista de Filosofía del Derecho y Derechos Humanos,* núm. 47, 2022.

Barretto Ghione, H., "Usos de la palabra "sostenibilidad" en el derecho del trabajo: ¿renovación, circularidad o reiteración?", *Revista Acadêmica Da Faculdade de Direito do Recife (RAFDR)*, vol. 89, núm. 1.

Bassols Coma, M., *Constitución y sistema económico*, Editorial Tecnos, Madrid, 1985.

Bator, F. M., "The anatomy of market failure", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 72, núm. 3, 1958.

Baylos Grau, A. P., "Trabajo y ambiente: la necesidad del límite", *Lavoro e diritto*, vol. 36, núm. 2, 2022.

Beltrán de Heredia Ruiz, I., "Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora", *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laboral*es*,* núm. Extra. 19, 2024.

Beltrán de Heredia Ruiz, I., *La estabilidad del empleo: la prevención frente a la contingencia del paro. Un análisis desde las perspectivas de la dogmática jurídica y del análisis económico del derecho*, Universitat Ramon Llull - Esade, Barcelona, 2008, págs. 241-243. Tesis doctoral dirigida por C. Gala Duran. Recuperado de Tesis Doctorals en Xarxa (TDX), disponible en: http://hdl.handle.net/10803/9207.

Bithas, K., "Sustainability and externalities: is the internalization of externalities a sufficient condition for sustainability?", *Ecological Economics*, vol. 70, núm. 10, 2011.

Calabresi, G., "Sobre los límites de los análisis no económicos del Derecho", *Anuario de Filosofía del Derecho,* núm. 2, 1985.

Calsamiglia Blancafort, A., "Eficiencia y derecho", *Doxa: cuadernos de filosofía del derecho,* núm. 4, 1987.

Cardesa Salzmann, A., y Pigrau i Solé, A., "La agenda 2030 y los objetivos para el desarrollo sostenible. Una mirada crítica sobre su aportación a la gobernanza global en términos de justicia distributiva y sostenibilidad ambiental", *Revista Española de Derecho Internacional*, vol. 69, núm. 1, 2017.

Casas Baamonde, M.ª. E., "¿Una nueva constitucionalización del Derecho del Trabajo?", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica,* núm. 1, 2004.

Casas Baamonde, M.ª. E., "La igualdad en las transformaciones y en los orígenes del Derecho del Trabajo", en AA.VV. (Rojas Rivero. G., Coord.), *Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del Sistema de Protección Social*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2012.

Casas Baamonde, M.ª. E., "La significación principal del Estatuto de los Trabajadores en el ordenamiento laboral constitucional", *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 63, 2020.

Chacartegui Jávega, C., "Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva", en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

Chacartegui Jávega, C., *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*, Bomarzo, Albacete, 2018.

Cidoncha Martín, A., *La libertad de empresa*, Civitas - Thomson Reuters - Instituto de Estudios Económicos, Cizur Menor, 2006.

Coase, R. H., "The problem of social cost", *The Journal of Law & Economics,* vol. 3, núm. 1, 1960.

Cruz Villalón, J., "Los principios informadores del ordenamiento laboral", en AA.VV. (Fargas Fernández, J., Coord.), *Los derechos laborales desde la perspectiva de la teoría general del contrato y de la normativa internacional*, Huygens Editorial, Barcelona, 2016.

Cruz Villalón, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1983.

Daly, H. E., “Toward some operational principles of sustainable development”, *Ecological Economics*, vol. 2, núm. 1, 1990.

Däubler, W., *Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1994.

Davidov, G., “The three axes of employment relationships: a characterization of workers in need of protection”, *The University of Toronto Law Journal*, vol. 52, núm. 4, 2002.

De Juan Asenjo, O., *La Constitución económica española: iniciativa privada pública “versus” iniciativa económica privada en la Constitución Española de 1978*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1984.

De la Villa Gil, L. E., *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*, Editorial Comares, Albolote, 2003.

Deakin, S., y Wilkinson, F., *The law of the labour market: industrialization, employment and legal evolution*, Oxford University Press, Oxford, 2005.

Escribano Gutiérrez, S., “Diálogo social y nuevo pacto verde: la Libertad de empresa como límite”, *Revista de Derecho Social*, núm. 98, 2022.

Escribano Gutiérrez, S., “The strike as an instrument for enviroment protection”, en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Ed.), *Labour Law and ecology*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

Felipe Pérez, B., *Las migraciones climáticas ante el ordenamiento jurídico internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2019.

Freedland, M. R., y Kountouris, N., *The legal construction of personal work relations*, Oxford University Press, Oxford, 2012.

González Cobaleda, E., “La conexión entre los riesgos profesionales y los riesgos derivados del cambio climático: una relación compleja obligada a entenderse en el ámbito de la empresa”, en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., Ed.), *Cambio climático y derecho social: claves para una transición justa e inclusiva*, Editorial Universidad de Jaén, Jaén, 2021.

Gutiérrez Pérez, M., “La protección del medio ambiente como factor condicionante de las relaciones laborales”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 3, 2010 (versión electrónica - BIB 2010\742).

Hendrickx, F., “Foundations and functions of contemporary labour law”, *European Labour Law Journal*, vol. 3, núm. 2, 2012.

Hicks, J.R., “The foundations of welfare economics”, *The Economic Journal*, vol. 49, núm. 196, 1939.

Holmes, S., y Sunstein, C.R., *The cost of rights: why liberty depends on taxes*, W. W. Norton & Company, New York, 2000.

Ienca, M., Andorno, R., “Towards new human rights in the age of neuroscience and neurotechnology”, *Life Sciences, Society and Policy*, vol. 13, 2017.

Jeammaud, A., “Le droit du travail dans le capitalisme, question de fonctions et de fonctionnement”, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo, Working Paper núm. INT. 41/2005, 2005.

Kaldor, N., “Welfare propositions in economics and interpersonal comparisons of utility”, *The Economic Journal*, vol. 49, núm. 195, 1939.

Kamiat, W., “Labor and lemons: efficient norms in the internal labor market and the possible failures of individual contracting”, *University of Pennsylvania Law Review*, núm. 144, 1996.

Kaufman, B.E., “The impossibility of a perfectly competitive labour market”, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 31, núm. 5-1, 2007.

Koopmans, T. C., “An analysis of production as an efficient combination of activities”, in Koopmans, T. C. *et al.*, *Activity analysis of production and allocation*, [Cowles Commission for Research in Economics - monograph n. 13], New York, John Wiley & Sons, 1951.

Laabbas-El-Guennouni, M., “La creciente normativa ambiental con implicación laboral en la UE: la necesidad de atender a la crisis climática desde una perspectiva paralaboral”, en AA.VV. (Mella Méndez, L., Dir.), *La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales: perspectivas nacionales e internacionales*, Cizur Menor, Aranzadi, 2024.

Laabbas-El-Guennouni, M., “La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: especial referencia al sector químico”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 169, 2023.

Lasa López, A., *Constitución económica y derecho al trabajo en la Unión Europea*, Editorial Comares, Albolote, 2011.

Lockwood, B., “Pareto efficiency”, in Durlauf S.N. *et al.*, *The new Palgrave: a dictionary of economics*, 2nd ed., London, Palgrave Macmillan, 2008.

López López, J., “Inscribing solidarity in labor law: promise and limitations” en AA.VV. (López López, J., Ed.), *Inscribing solidarity: debates in labor law and beyond*, Cambridge University Press, Cambridge, 2022.

Lyon-Caen, G., “Les fondements historiques et rationnels du Droit du travail”, *Droit Ouvrier*, 15, 1951, *passim*. Recopilado en *annexe à* Lyon-Caen, G., “Permanence et renouvellement du Droit du travail dans une économie globalisée”, *Droit Ouvrier*, núm. 667, 2004.

Manning, A., *Monopsony in motion: imperfect competition in labor markets*, Princenton University Press, Princeton, 2003.

Martín Valverde, A., “Ideologías jurídicas y contrato de trabajo”, en AA.VV., *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla, Sevilla, 1978.

Martín-Pozuelo, A., “Las personas trabajadoras como actoras en la lucha contra el cambio climático: propuesta de impulso normativo con mirada comparada al derecho francés”, *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 1, 2023.

Marx, C., *El Capital. Libro I.* Siglo XXI, Madrid, 2008.

Miñarro Yanini, M., “Una nueva dimensión en las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el “empleo verde””, en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., Ed.), *Cambio climático y derecho social: claves para una transición justa e inclusiva*, Editorial Universidad de Jaén, Jaén, 2021.

Molina Navarrete, C., *La regulación jurídico-laboral de los grupos de sociedades: problemas y soluciones*, Editorial Comares, Albolote, 2000.

Moll Noguera, R., *Negociación colectiva y dimensión de la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

Monereo Pérez, J.L., “La dignidad de la persona como eje del sistema de derechos fundamentales [art. 10 CE y Normas concordantes]”, en AA.VV. (Monereo Pérez, J. L., Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J. C., Coords.; y López Insua, B. M.), *Derechos Fundamentales laborales inespecíficos*, Editorial Comares, Albolote, 2020.

Monereo Pérez, J. L., “Nuevas tendencias del Derecho del Trabajo postconstitucional: el modelo de Constitución flexible del Trabajo”, en AA.VV. (Sempere Navarro, A. V., Dir.; y Martín Jiménez, R., Coord.), *El modelo social de la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.

Monero Pérez, J. L. “Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2009.

Montoya Melgar, A, *Sobre la esencia del derecho del Trabajo*, Escuela Social de Murcia, 1972.

Morelli, J., “Environmental sustainability: a definition for environmental professionals”, *Journal of Environmental Sustainability*, vol. 1, núm. 2, 2011.

Núñez González, C., “Derecho, trabajo y modelo productivo: el concepto de empleo sostenible en la transición ecológica”, en AA.VV. (Marín Alonso, I., Igartua Miró, M.ª. T. y Solís Prieto, C., Dirs.), *Digitalización, desarrollo tecnológico y desarrollo del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

O’Neil, M. & White, S., “Trade unions and political equality”, en AA.VV. (Collins, H.; Lester, G. & Mantouvalou, V., Eds.), *Philosophical foundations of labour law*, Oxford University Press, Oxford, 2018.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *El programa de empleos verdes de la Organización Internacional del Trabajo*, OIT, Ginebra, 2015.

Palomeque López, M. C. “Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”, en AA.VV. (Sempere Navarro, A. V., Dir.; y Martín Jiménez, R., Coord.), *El modelo social de la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.

Palomeque López, M. C., Derecho del trabajo e ideología*: medio siglo de formación ideológica* del derecho del trabajo *en España (1873-1923)*, 7.ª ed. rev., Editorial Tecnos, Madrid, 2011.

Pigou, A. C., *La economía del bienestar*, Manuel Aguilar Editor, Madrid, 1946.

Pino, A., *La excesiva onerosidad de la prestación*, Barcelona, 1959, Bosch Casa Editorial, 1959.

Posner, R.A., “Utilitarianism, economics, and legal theory”, *The Journal of Legal Studies,* vol. 8, núm. 1, 1979.

Purvis, B., Mao, Y. & Robinson, D., “Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins”, *Sustainability Science*, núm. 14, 2019.

Rivero Lamas, J., *La novación del contrato de trabajo*, Barcelona, Librería Bosch, 1963.

Rodríguez Martín-Retortillo, R. M.ª., "Transición justa y salud laboral: retos y oportunidades", en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

Rodríguez-Piñero, M., y Bravo-Ferrer, M., "Derechos fundamentales del trabajador, poderes empresariales y contrato del trabajo", en AA.VV. (Montoya Melgar, A. Coord.), *El trabajo y la Constitución: estudios en homenaje al profesor Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.

Rodríguez-Piñero, M., y Bravo-Ferrer, M., "La emancipación del Derecho del Trabajo del Derecho Civil", *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica,* núm. 2, 1996.

Rodríguez-Piñero, M., y Bravo-Ferrer, M., "Medio ambiente y relaciones de trabajo", *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 50, 1999.

Rojo Fernández-Río, A. J., "Actividad económica pública y actividad económica privada en la Constitución Española", *Revista de Derecho Mercantil*, núms. 169-170, 1983.

Stiglitz, J., *Microeconomía*, 2.ª ed., 3.ª reimp., Ariel, Barcelona, 2006.

Suárez González, F., "La resolución del contrato de trabajo por excesiva onerosidad sobrevenida del empresario", *Revista de Política Social,* núm. 56, 1962.

Terraza Martorell, J., *Modificación y resolución de los contratos por excesiva onerosidad o imposibilidad en su ejecución: teoría de la cláusula rebus sic stantibus*, Bosch Casa Editorial, Barcelona, 1951.

Tøllefsen, T. O., "Sustainability as a "magic concept"", *Cuadernos Europeos de Deusto*, núm. 64, 2021.

Vega Felgueroso, T. "El papel de la inspección de trabajo ante la estrategia española de transición justa", en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

Vida Soria, J., *La suspensión del contrato de trabajo: estudio de las causas que afectan a la prestación del trabajador*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965.

Viñuales, J.E., "The rise and fall of sustainable development", *Review of European, Comparative & International Environmental Law (RECIEL)*, vol. 22, núm. 1, 2013.

Capítulo 11

Yacimientos de empleo en la transición ecológica. Una sinergia laboral y ambiental hacia el trabajo decente[1]

GLORIA MARÍA MONTES ADALID

Profesora Ayudante Doctora (acreditada a Profesora Permanente Laboral) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

I. UNA MIRADA A LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y SU INTERSECCIÓN CON EL MERCADO LABORAL: PERSPECTIVAS INTERNACIONALES

En los últimos tiempos, hemos sido testigos de una significativa pérdida de biodiversidad debido a la acción humana, como el uso excesivo de recursos naturales, la destrucción o alteración de hábitats y la contaminación ambiental, además de los efectos del cambio climático. Por dichos motivos, actualmente, enfrentamos una crisis climática que pone en peligro los ecosistemas globales, afectando no solo la conservación de la biodiversidad, sino también el bienestar y el futuro de la población humana[2], y nos coloca en la cuerda floja.

En esta línea, no podemos pasar por alto que el modelo actual de crecimiento, que depende de una demanda creciente de recursos naturales, el uso intensivo de combustibles fósiles y la degradación continua de suelos, bosques y acuíferos, no es sostenible. Este "modelo de desperdicio" eleva los precios de alimentos y energía, generando crecientes tensiones sociales y económicas[3].

La urgencia de superar este modelo ha llevado a un consenso sobre la necesidad de integrar la sostenibilidad ambiental como un nuevo motor de crecimiento, creación de empleo e inclusión social. Así, desde la década de 1990, los informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) han advertido sobre esta emergencia y sus

---

[1] Esta investigación se enmarca en el Instituto Universitario de Investigación sobre "*Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica*" (JUVUMA).

[2] IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo, Transformación Laboral y Retos Formativos en los Sectores Relacionados con el Cambio Climático y la Biodiversidad en España*, Fundación Biodiversidad y Oficina Española de Cambio Climático, Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, 2023, pág. 6.

[3] Ramos Díaz, J., "Economía Verde y Empleo: las potencialidades laborales de la "Transición Ecológica" en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 2, núm. 24, 2016, págs. 433-452.

consecuencias. Las mutaciones irreversibles provocadas por la acción humana ya están en marcha y sus efectos perdurarán durante milenios[4].

Bajo esta premisa, el sexto informe de evaluación del IPCC, publicado en 2023, afirma claramente que las actividades humanas, especialmente las emisiones de gases de efecto invernadero, han causado inequívocamente el calentamiento global, y han continuado aumentando debido al uso insostenible de la energía, la contaminación atmosférica, el uso de la tierra, los estilos de vida y los patrones de consumo y producción. El informe no es optimista y señala que, aunque se han tomado algunas medidas, estas no son suficientes. Dicho lo cual, insta a una mitigación profunda, rápida y sostenida, y a la implementación acelerada de medidas de adaptación en esta década, para reducir las pérdidas y daños previstos para las personas y los ecosistemas, y aportar beneficios colaterales, como la mejora de la calidad del aire y la salud[5]. Es decir, señala que es imperativo cambiar la situación, transitando a otro tipo de sistema. Es aquí donde surge el concepto de "Transición Ecológica", denominación reúne un abanico de propuestas que comparten la visión de abandonar el paradigma del "crecimiento por el crecimiento" para adoptar un modelo centrado en la sostenibilidad ambiental, la integración laboral y social, y nuevas formas de producción, distribución y consumo[6].

Esta transición, al ser transversal y afectar a todos los sectores, no puede llevarse a cabo de manera arbitraria; es indispensable evaluar cuidadosamente las amenazas y oportunidades para asegurar una implementación sostenible y efectiva. Por ello, en lo que a la perspectiva jurídico-laboral se refiere, debe ser justa, abarcando trabajo decente, inclusión social y erradicación de la pobreza[7]. Además, debe incluir el respeto y la protección del medio ambiente[8], logrando así un sistema productivo que combine ecología y empleo de manera armoniosa[9].

---

[4] Lara Ortiz, M.ª. L., "Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático", en AA.VV., *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusive*, Jaén: UJA editorial, 2021, pág. 16.
[5] IPCC, *Synthesis report of the IPCC sixth assessment report (AR6),* 2023.
[6] Ramos Díaz, J., "Economía Verde y Empleo: las potencialidades laborales de la "Transición Ecológica" en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 2, núm. 24, 2016, págs. 433-452.
[7] Organización Internacional del Trabajo, *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos*, OIT, Ginebra, 2016, pág. 6.
[8] Tham, J. C. y Countouris, N., "Introduction. The ecology of labour Law: from othering to embedding", *Labour Law and Ecology*, Cizur Menor, Thomson Reuters/Aranzadi, 2022, pág. 32.
[9] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change*, OIT, Ginebra, 2009, pág. 9.

En consonancia con estas premisas, se está tomando acción. Tanto el enfoque de la Organización de Naciones Unidas (ONU) como el de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) -la agencia especializada de Naciones Unidas en cuestiones laborales- convergen en la importancia de crear empleos dignos y sostenibles, asegurando condiciones laborales justas, protección social, igualdad y respeto a los derechos laborales, e intentan integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)[10] con el concepto de trabajo decente[11], promoviendo una agenda que aborda las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible[12]. Esta convergencia entre lo laboral y lo ambiental resalta la necesidad de una transición ecológica que sea justa y equitativa, reconociendo que la sostenibilidad ambiental y la justicia social son componentes inseparables, y que lejos de ser una dicotomía antagónica, deben abordarse simultáneamente.

Desde esta perspectiva, se busca que los cambios y avances tecnológicos y económicos fomenten un desarrollo sostenible, inclusivo y equitativo, donde todos tengan acceso a empleos de calidad y puedan beneficiarse de las ventajas de la sociedad digital. En este sentido, es de suma importancia resaltar que la OIT ha promovido el intercambio de ideas y conocimientos sobre la cuarta revolución industrial, la transición ecológica, sostenible y justa, y el futuro del empleo. Ha facilitado este intercambio a través de la publicación y difusión de un amplio espectro de estudios e informes, destacando recientemente "La ecologización de las empresas. Transformar los procesos y los lugares de trabajo[13]" (2023) o "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo Tendencias 2023[14]" (2023), entre otros.

Igualmente, Europa ha desplegado una serie de herramientas - políticas y normativas– que entran en juego en todo este entramado. Entre ellas, podemos destacar:

---

[10] Organización de las Naciones Unidas, *Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe,* CEPAL, 2016. Recuperado a partir de: https://repositorio.cepal.org/handle/11362/40155.

[11] El concepto de trabajo decente fue introducido en 1999 dentro de la OIT. En este sentido, como objetivo de desarrollo sostenible promovido por la OIT, cobra una importancia crucial en este contexto de la sociedad digital y transición ecológica, en cuanto modelo para garantizar condiciones laborales justas y dignas, abordando la protección de los derechos laborales, la seguridad social y la igualdad de oportunidades.

[12] Montes Adalid, G. M.ª., *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia): Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital,* Atelier, 2023, pág. 100.

[13] Organización Internacional del Trabajo, "La ecologización de las empresas Transformar los procesos y los lugares de trabajo", *Oficina Internacional del Trabajo*, 2023, disponible en el siguiente enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_883248.pdf.

[14] Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo Tendencias 2023", *Oficina Internacional del Trabajo*, 2023, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_881012.pdf.

- Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación[15], que prioriza un proceso de adaptación hacia una economía verde, buscando reducir el consumo de carbono y aumentar la eficiencia en el uso de recursos, para un crecimiento inclusivo y sostenible.

- El Pacto Verde Europeo, como antesala a la Ley Europea del Clima, presentado en diciembre de 2019, en la Comunicación para un Pacto Verde Europeo dirigido a la Unión Europea (UE) y sus ciudadanos[16]. Esta propuesta se planteó como una nueva estrategia de crecimiento para transformar a la UE en una sociedad justa y próspera, con una economía moderna, eficiente en el uso de recursos y competitiva, formando parte integral de la estrategia de la Comisión para implementar la Agenda 2030 y los ODS[17].

- Ley Europea del Clima[18], orientada a proporcionar respaldo legal a la estrategia europea que busca asegurar la neutralidad climática de la UE desde el presente hasta el año 2050.

- El Mecanismo para una Transición Justa (MTJ), componente esencial del Pacto Verde Europeo para asegurar que la transición hacia una economía climáticamente neutra sea equitativa y no excluya a nadie[19].

---

[15] Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente*, sostenible e integrador, Bruselas, 3.3.2010, COM(2010) 2020 final.

[16] Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones*, Bruselas, 11 de diciembre 2019.

[17] Rando Burgos, E., "El Pacto Verde Europeo como antesala de la Ley Europea del Clima", *Bioderecho.es, Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud (CEBES),* 2021. Disponible en: https://revistas.um.es/bioderecho/article/view/460611/303561.

[18]Diario Oficial de la Unión Europea, *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 y se modifican los Reglamentos (CE) núm. 401/2009 y (UE) 2018/1999 ("Legislación europea sobre el clima")*, L 243/1, 9/07/2021.

[19] Este mecanismo ofrece un apoyo específico destinado a movilizar alrededor de 55.000 millones de euros entre 2021 y 2027 en las regiones más afectadas, con el objetivo de mitigar el impacto socioeconómico de dicha transición.

- El Plan de Recuperación para Europa Next Generation EU[20], un conjunto de medidas extraordinarias de recuperación para Europa, siendo su componente central el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)[21].

De otro lado, el Gobierno de España ha implementado en los últimos años un conjunto significativo de planes, iniciativas y otros instrumentos normativos y estratégicos para impulsar la transición ecológica -medidas que veremos en el siguiente epígrafe-.

Siguiendo esta dirección, no hay que perder de vista que la necesidad de revertir la pérdida de biodiversidad en nuestro país constituye tanto una amenaza potencial como una oportunidad, y es esencial que lo abordemos desde esta perspectiva dual: como un momento propicio para promover sectores económicos competitivos basados en la conservación y gestión responsable de la biodiversidad, la infraestructura verde, la conectividad y la restauración ecológica[22], y como una circunstancia no exenta de dificultades.

En este sentido, la transición ecológica tendrá un mayor impacto en los sectores más vulnerables o aquellos que requieran una transformación más profunda de sus procesos productivos, generando destrucción de empleo, a pesar de que también conllevará la creación y expansión de nuevas actividades productivas. Ambos procesos tendrán un impacto significativo en el mercado laboral. Por tanto, el mercado laboral deberá navegar estas aguas turbulentas mediante la creación de nuevos empleos y la reorientación o transformación de los ya existentes, teniendo en cuenta la atención a colectivos especialmente desfavorecidos, y otorgando especial importancia a los procesos de capacitación profesional[23].

Aún con eso, son muchas las voces de diversas entidades y organizaciones que estiman que el impacto neto de la transición ecológica sobre el empleo será positivo. Aunque esta transformación inevitablemente resultará en la pérdida de trabajos en ciertos sectores, especialmente aquellos con altas emisiones de CO2 y uso intensivo de recursos, estas pérdidas serán superadas por la creación de nuevas oportunidades laborales[24]. En esta línea,

---

[20] Vid. Disponible en: https://www.consilium.europa.eu/es/policies/eu-recovery-plan/. El denominado "Next Generation EU", tiene el objetivo de impulsar la economía europea y respaldar las transiciones ecológica y digital, fortaleciendo la resiliencia de Europa y preparándola para los desafíos futuros. Es, en sí mismo, es un instrumento de recuperación temporal con un presupuesto de más de 800 000 millones de euros, diseñado para abordar los impactos económicos y sociales causados por la pandemia de COVID-19. Su objetivo es transformar Europa en una región más ecológica, digital, resiliente y preparada para dar solución a los desafíos actuales y futuros.

[21] Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021 por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. DOUE, núm. 57, 18/02/2021.

[22] IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica*, …, op. cit., pág. 6.

[23] *Ibídem*.

[24] IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica*, …, op. cit., pág. 21.

de acuerdo con el informe "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo" de la OIT, la adopción de prácticas sostenibles, como el cambio a fuentes de energía renovable, políticas agrarias sostenibles, el aumento en el uso de vehículos eléctricos, el avance hacia una economía circular y la mejora en la eficiencia energética de edificios actuales y futuros, resultará en un incremento neto de aproximadamente 18 millones de empleos a nivel mundial para 2030 (se crearán 24 millones de empleos y se perderán 6 millones)[25].

La forma en que gestionemos esta transformación moldeará tanto el mundo laboral como las sociedades hacia las cuales avanzamos. La contienda radica en acometer esta tarea desde una perspectiva de justicia social y convivencia.

II. INSTRUMENTOS TRANSVERSALES Y MARCO NORMATIVO EN ESPAÑA EN TÉRMINOS DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EMPLEO

1. Un primer recorrido por los principales instrumentos legislativos para el impulso de la transición ecológica

Tras las iniciativas internacionales puestas de relieve, como el MTJ o el Plan de Recuperación para Europa Next Generation EU, en los últimos años, hemos sido testigos de la promulgación de una serie de normativas, planes y estrategias que prometen tener un impacto profundo en el desarrollo económico, laboral y social de nuestro país, particularmente en el contexto de la transición ecológica.

El paquete de instrumentos normativos y estratégicos, desarrollado tanto por la Unión Europea (UE) como por el Gobierno de España, forma un marco estratégico diseñado para identificar los sectores clave en las áreas de Bioeconomía y Clima. Entre las iniciativas más destacadas se encuentran aquellas dirigidas a fomentar la innovación y la sostenibilidad en estos sectores críticos, existiendo una infinidad de medidas e instrumentos para guiar esta transición[26]. Sin embargo, para nuestro objeto de estudio, destacaremos los instrumentos transversales, que tienen una relación directa con nuestro análisis, y que se vinculan al

---

[25] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*, Oficina Internacional del Trabajo, 2018, pág. 39.

[26] Para mayor información, vid. IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica,…*, op. cit.,, pág. 18 y anexo 2. Entre los instrumentos, cabe destacar el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030, el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC) 2021-2030 y la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética.

empleo y a la transición ecológica: el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España (PRTR)[27] y la Estrategia de Transición Justa[28]. Vamos a verlo.

2. Una especial mención al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y a la Estrategia de Transición Justa

Aprobado en junio de 2021, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) de España se inscribe dentro de los planes nacionales elaborados por los 27 estados miembros de la Unión Europea[29] para acogerse al Plan de Recuperación para Europa Next Generation EU, ya mencionado. Es una estrategia elaborada para aprovechar los fondos proporcionados por Europa, que tiene como objetivo principal reparar los daños económicos y sociales provocados por la crisis del COVID-19 y, al mismo tiempo, fomentar reformas e inversiones que construyan un futuro más sostenible y resiliente para el país[30].

Este plan está diseñado para aumentar la productividad y el crecimiento potencial del país, así como para avanzar hacia una España más verde, digital, inclusiva y cohesionada, sin brechas, y se estructura en un conjunto coherente de inversiones, y en un ambicioso programa de reformas estructurales y legislativas orientadas a enfrentar los principales obstáculos de la nación.

Uno de los objetivos centrales del PRTR, alineado con las prioridades europeas recogidas en los seis pilares del MRR, es precisamente promover la transición ecológica. En este contexto, el PRTR busca una transición medioambiental justa, y sus inversiones y reformas -organizadas en diez políticas palanca, entre las que se encuentra la transición energética justa e inclusiva-, están diseñadas para acelerar este proceso. En este sentido, el PRTR se alza sobre cuatro pilares o ejes: el primer eje refuerza la inversión pública y privada para reorientar el modelo productivo, impulsando la transición verde; el segundo eje, en línea con la estrategia digital europea y la Agenda España Digital 2025, fija la hoja de ruta para acelerar una transición digital humanista en España; el tercer eje promociona la cohesión social y territorial de España; y el cuarto eje se centra en la igualdad de género[31]. Dentro de estos ejes

---

[27] Disponible en: https://planderecuperacion.gob.es/.
[28] Disponible en: https://www.transicionjusta.gob.es/Documents/el_instituto/Convenios_transicion_justa/common/Estatregia_Transicion_Justa_Def.PDF.
[29] IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica*, …, op. cit., pág. 327.
[30] Montes Adalid, G. M., *La respuesta del Derecho Social, …,* op. cit., pág. 113.
[31] Gobierno de España, *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, 2021, pág. 8 y 9.

existen puntos directamente vinculados con el empleo, como el impulso del empleo de calidad, o medidas transversales orientadas a elevar la tasa de empleo femenino.

De otro lado, publicada en noviembre de 2020, encontramos la Estrategia de Transición Justa, enmarcada en el MTJ europeo, en el Marco Estratégico de Energía y Clima[32], e incluida como componente 10 del PRTR[33] en la actualidad. Se impulsó con el objetivo asegurar que tanto las personas como los territorios puedan beneficiarse de las oportunidades que ofrece la transición ecológica, garantizando que nadie quede atrás, y realizando un enfoque integral que incluye los instrumentos necesarios para maximizar las oportunidades de empleo derivadas de la transición, a través de marcos de formación profesional, políticas activas de empleo y medidas de apoyo y acompañamiento, con especial atención a los sectores estratégicos[34].

Para el cumplimiento del aludido objetivo, y para la determinación de los instrumentos que se pueden emplear, el documento proporciona primeramente un diagnóstico detallado del impacto de la transición energética en la economía y el empleo en España, evaluando distintos sectores y sus necesidades de transformación (turismo, construcción, industria, transporte, gestión de residuos, agricultura, ganadería, pesca, sector forestal, gestión del agua, sector financiero, edificación, sector eléctrico e industria).

Tras esto, la estrategia estudia el impacto de la transición ecológica en el empleo y propone una serie de medidas para paliar los efectos adversos, destacando su eje E (sobre políticas activas de empleo verde y protección social), que incide en la importancia de mejorar la empleabilidad y facilitar la movilidad intersectorial de los trabajadores desde sectores en proceso de reconversión hacia sectores clave del cambio, incluyendo la formación y capacitación de trabajadores que necesitan actualizar sus habilidades, y proponiendo una serie de acciones -políticas activas de empleo- para tal fin, con apoyo en la protección social. Por tanto, la perspectiva sociolaboral y el análisis desde el prisma del empleo aparecen reflejados de manera clara en la Estrategia.

---

[32] El Gobierno de España aprobó, en febrero de 2019, el Marco Estratégico de Energía y Clima a través del cual se pondrían en marcha medidas que faciliten el cambio hacia un modelo económico sostenible y competitivo que contribuya a poner freno al cambio climático.

[33] Vid. Disponible en el siguiente enlace: https://planderecuperacion.gob.es/sites/default/files/2023-10/0310203_adenda_plan_de_recuperacion_componente10.pdf

[34] IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica*, …, op. cit., pág. 328.

III. LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN ESTE CONTEXTO

1. Yacimientos de empleo: significación y perspectivas

Como hemos apuntado, se están experimentando profundas transformaciones en las sociedades y en los sistemas productivos, que han requerido que la comunidad internacional y la comunidad nacional pongan el foco en las mismas y tomen acción -como hemos visto-, a través de la creación de una hoja de ruta, con informes de expertos y una gran cantidad de normativa.

En este sentido, estos cambios sociales presentan oportunidades de crecimiento y empleo que, aunque a veces no son inmediatamente visibles, deben ser exploradas para comprender su verdadero potencial[35]. En cualquier caso, estas oportunidades deben acompañarse de un cambio en el modelo de desarrollo, que permita "satisfacer las necesidades nacidas de las convulsiones de la vida social, de la vida familiar, de la civilización urbana y de los nuevos modos de consumo; preservar nuestros espacios rurales; mejorar el medio ambiente y la calidad de nuestro capital natural[36]".

De aquí surge el concepto de "nuevo yacimiento de empleo", que no es una novedad conceptual[37], puesto que el término apareció por primera vez en 1993 en el Libro Blanco "Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI". Desde entonces, ha sido incorporado en programas y políticas de empleo heterogéneas, tanto de la Unión Europea como de sus estados miembros[38].

En este contexto, la Unión Europea, además de realizar un análisis de la situación económica, propuso una serie de estrategias para abordar el problema del desempleo. La Comisión Europea identificó y analizó 17 ámbitos de nuevos yacimientos de empleo[39], destacando entre ellos los servicios de la vida diaria y de cuidado, los servicios culturales y de ocio (incluyendo turismo, sector audiovisual, valorización del patrimonio y desarrollo cultural), y los servicios medioambientales.

---

[35] Fernández-Costales Muñiz, J., "Los nuevos yacimientos de empleo. Surgimiento, actualidad y su inclusión en planes y políticas de empleo como sectores generadores de puestos de trabajo", *NREDT,* núm. 202, 2017, pág. 104.

[36] Comisión de las Comunidades Europeas, *Libro Blanco del Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Bruselas: Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, 1993.

[37] Álvarez Cuesta, H., "La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género", *Lan Harremanak*, núm. 49, 2023, pág. 2.

[38] Fernández-Costales Muñiz, J., "Los nuevos yacimientos de empleo…, op. cit., pág. 104.

[39] Comisión Europea, *Iniciativas locales de desarrollo y empleo. Encuesta en la Unión Europea*, Bruselas-Luxemburgo: Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, 1995.

Pero ¿a qué nos referimos exactamente con yacimiento de empleo? Un yacimiento de empleo es un área económica o un segmento de ésta en el que se anticipa una alta demanda de puestos de trabajo en el futuro cercano. Esta demanda surge debido a las transformaciones económicas, sociales o tecnológicas que crean nuevas necesidades en la sociedad[40]. En concreto, la digitalización y la transición ecológica están generando estos cambios estructurales significativos en ciertos sectores, fomentando así la creación de nuevas oportunidades laborales, o "yacimientos de empleo", para cubrir las demandas de la sociedad actual y futura.

En esta línea, los planes nacionales y estratégicos, junto con los fondos estructurales y de inversión en áreas como energía, clima, sostenibilidad y biodiversidad (PNIEC, PNACC, PRTR, entre otros), ya delinean una serie de prioridades que influirán en las empresas y el mercado laboral durante esta década. Estos planes destacan los sectores o subsectores donde se espera un aumento en la demanda de empleo o la necesidad de transformar ocupaciones existentes. Subrayan que nuevas o emergentes ocupaciones pueden surgir en cualquier sector económico y en cualquier tipo de empresa, lo que indica un elevado potencial para transformar el futuro del empleo. A este respecto, la reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo[41], incluye en su art. 4 el objetivo de promover "nuevos yacimientos de empleo", especialmente en sectores, áreas o empresas en proceso de reconversión.

La siguiente cuestión a abordar consiste en identificar los sectores en los cuales surgirán estas nuevas ocupaciones, así como sus características específicas vinculadas a la transición ecológica y a los denominados "empleos verdes".

2. Delimitación del concepto "empleo verde" (y decente)

En primer lugar, es importante definir el término "empleo verde", considerando su naturaleza evolutiva y dinámica. No existe una definición formal y unificada, lo que permite que cada persona formule su propia noción según sus perspectivas e intereses[42]. En otras palabras, existen diferentes interpretaciones del concepto de "verde[43]", abarcando un amplio espectro de significados, pero expondremos aquí la visión de la OIT -que no es la única-, que

---

[40] IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica*, …, op. cit., pág. 20.
[41] BOE, núm. 51, de 01/03/2023.
[42] Miñarro Yanini, M., "Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde", *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusive*, Jaén: UJA editorial, 2021, pág. 46.
[43] Organización Internacional del Trabajo, *Empleos verdes. Hechos y cifras*, OIT, Ginebra, 2008, pág. 2.

define como empleos verdes los "empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente, ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción, o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética[44]". Asimismo, podemos apuntar que los empleos verdes abarcan tanto la producción de bienes y servicios destinados a proteger el medio ambiente como roles en cualquier sector económico que emplee prácticas de producción respetuosas con el entorno[45].

En otro sentido, para que un empleo se considere "verde", además de requerir una coherencia interna entre la actividad realizada, su propósito y el proceso de producción[46], es indispensable que las condiciones laborales de los trabajadores en estos empleos sean dignas o decentes, según lo estipulado por la OIT y los ODS, para que puedan ser clasificados como empleos verdes. En la práctica, los trabajos pueden ser verdes y decentes; verdes, pero no decentes; decentes, pero no verdes; o ni verdes ni decentes[47]. En conclusión, para que los empleos verdes sean un verdadero puente hacia un futuro sostenible, deben integrar condiciones laborales decentes y ser una actividad económica respetuosa con el medio ambiente, o que ofrezcan productos o servicios "verdes"[48].

Dentro de este panorama, el hecho de migrar a otro sistema ecológico tiene el potencial de generar nuevas oportunidades laborales de alta calidad, de empleo verde y decente. Esto incluye la transformación de empleos existentes en empleos verdes en prácticamente todos los sectores y a lo largo de toda la cadena de valor. Esto se aplica tanto a sectores emergentes como las tecnologías verdes y las energías renovables, como a industrias tradicionales como la manufactura, construcción, agricultura y pesca, así como en servicios como turismo, restauración, transporte y educación[49] – sectores que vamos a analizar como ejes de la transición ecológica generadores de empleo-.

---

[44] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *¿Qué es un empleo verde?,* 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/es/resource/article/que-es-un-empleo-verde

[45] Papi Musatadi, A., "Transición digital y ecológica, nuevos nichos de empleo y nuevas habilidades requeridas", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 4, 2023, pág. 25.

[46] Miñarro Yanini, M., "Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde", *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusive*, Jaén: UJA editorial, 2021, pág. 56.

[47] Organización Internacional del Trabajo, *Estrategias territoriales innovadoras para empleos más verdes. Iniciativas latinoamericanas y europeas en busca de una mayor cohesión social*, ITC, Centro Internacional de Formación, Ginebra, 2010, pág. 6.

[48] Organización Internacional del Trabajo, *What is a Green job?*, OIT, Ginebra, 2013.

[49] Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de julio de 2015, sobre la Iniciativa de Empleo Verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde (2014/2238(INI)).

3. Ejes de la transición ecológica generadores de empleo

A tenor de lo anterior, es relevante identificar qué sectores y subsectores impulsarán la transición ecológica en los próximos años en España, es decir, cuáles van a ser estos yacimientos de empleo en los próximos años. A este respecto, el estudio "Empleo y transición ecológica. Yacimientos de empleo, transformación laboral y retos formativos en los sectores relacionados con el cambio climático y la biodiversidad en España[50]" se ha enfocado en identificar aquellos sectores clave, derivados de las políticas públicas, que serán motores de transformación y creación de empleo. Así, han analizado 14 ejes preeminentes, seleccionados por su capacidad para cumplir con normativas y estrategias vigentes, y por su potencial de generar empleo, incluyendo tanto trabajos nuevos como la adaptación de los existentes.

En este sentido, se han dividido las actividades y ocupaciones en el ámbito del clima y en el de la biodiversidad, existiendo una interconexión entre estos ejes, como la economía circular, que influye en ambos.

3.1. Ejes asociados al ámbito Clima

De un lado, en el ámbito del clima, se incluyen actividades destinadas a reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero y a prevenir y mitigar los impactos y riesgos asociados al cambio climático. Esto se logra al disminuir la vulnerabilidad y exposición al cambio climático y al aumentar la resiliencia de las sociedades y ecosistemas.

Los planes y normativas estratégicas en energía, clima y sostenibilidad aprobados en los últimos años han desempeñado una función estratégica para identificar los sectores y subsectores que serán claves, no solo para abordar los peligros climáticos inminentes, sino también para estimular la generación de empleo y el desarrollo de nuevas capacidades profesionales en el futuro cercano. Estos sectores clave son:

- Rehabilitación energética de edificios y eficiencia energética (CC1).
- Construcción de viviendas de bajo consumo (CC2).
- Urbanismo y movilidad sostenible (CC3).
- Producción de energía renovable (fotovoltaica y eólica) (CC4).
- Protección y respuesta frente a emergencias climáticas (CC5).

---

[50] IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica*, …, op. cit., págs. 30 y ss.

- Medios de transporte electrificados (vehículo eléctrico) (CC6).
- Economía circular (CC7).

3.2. Ejes asociados al ámbito Bio

De otro lado, la urgencia de revertir la pérdida de biodiversidad en nuestro país presenta una oportunidad para promover sectores económicos competitivos centrados en la conservación y gestión responsable de los recursos naturales. Este enfoque incluye el desarrollo de infraestructura verde, la mejora de la conectividad ecológica y la restauración de ecosistemas, basándose en los planes y marcos normativos y estratégicos de biodiversidad que España ha implementado en los últimos años. Aquí están los ejes prioritarios que fomentan la conservación y gestión responsable de nuestros recursos naturales:

- Renaturalización urbana (BIO1).
- Gestión del patrimonio natural y las áreas protegidas (BIO2).
- Restauración ecológica (BIO3).
- Turismo de naturaleza sostenible (BIO4).
- Explotaciones agropecuarias sostenibles (BIO5).
- Pesca y acuicultura sostenibles (BIO6).
- Gestión forestal sostenible (BIO7).

3.3. Ejes transversales

A mayor abundamiento, aparte de los ejes específicos seleccionados, se identifican varias actividades económicas adicionales y transversales que desempeñan un rol significativo en el paso hacia una economía verde, sostenible, digital e inclusiva, como:

- I+D+i sostenible o medioambiental, con el objetivo de fortalecer el conocimiento para enfrentar el cambio climático y desarrollar una economía verde y circular.
- TIC y servicios tecnológicos aplicados al medioambiente.
- La digitalización de la economía también puede generar nuevas oportunidades de empleo en zonas rurales y contribuir a detener o revertir la despoblación.
- Formación y capacitación profesional, que adapte la oferta formativa a las nuevas necesidades.

- Consultoría técnica especializa en sostenibilidad, para empresas y administraciones.
- Finanzas sostenibles y actividad aseguradora.
- Gestión y transformación de residuos o economía circular.

Estos ejes, junto con los ligados al ámbito del clima y al ámbito bio -y con gran influencia de la digitalización-, no solo abren la puerta a nuevas oportunidades laborales, sino que también implican la reconversión de ocupaciones existentes.

IV. EL CAMINO HACIA LA TRANSICIÓN JUSTA EN LA DIMENSIÓN SOCIOLABORAL

Hemos identificado numerosas oportunidades en los yacimientos de empleo durante la transición ecológica. Sin embargo, hay que reconocer que no todo es oro todo lo que reluce, ya que existen riesgos adversos para el empleo y la inclusión social de millones de personas. Y, aunque la creación de empleos verdes es un reto de máxima relevancia, porque el proceso requiere la reconversión o eliminación de puestos en sectores altamente contaminantes y el desarrollo de nuevos empleos verdes en sectores no contaminantes, estos empleos deben ser dignos, de calidad, estables y sostenibles para prevenir nuevas desigualdades y la pobreza, en consonancia con los ODS y los Principios del Trabajo Decente, que son la piedra angular del denominado Proceso de Transición Justa (PTJ)[51].

¿Cómo se puede asegurar que esta transición ecológica sea justa y equitativa para todos? Una transición justa implica hacer que la economía sea inclusiva para todos, creando oportunidades de trabajo decente y asegurando que nadie quede rezagado. También implica maximizar las oportunidades sociales y económicas derivadas de la acción climática, al mismo tiempo que se gestionan cuidadosamente sus puntos críticos[52]. En esta línea, esta transición justa requiere garantizar protección social, combatir la pobreza, crear empleos alternativos para aquellos cuyos puestos de trabajo puedan verse afectados, ofrecer formación continua y promover la eliminación de todas las formas de discriminación y desigualdad social[53]. Veámoslo.

---

[51] Sierra Hernaiz, E., "El proceso de transición justa: los empleos verdes como instrumentos para su implementación", *FORO Revista de Derecho*, núm. 40, 2023, pág. 71.
[52] Organización Internacional del Trabajo, *Preguntas frecuentes sobre transición justa*, 2022. Disponible en: www.ilo.org.
[53] J. Nieto Sáinz, A. B. Sánchez, J. Lobato, "Transición Justa: la dimensión sociolaboral del cambio climático, *Papeles de economía española, Transición hacia una economía baja en carbono en España*, núm. 163, 2020, pág. 124.

1. El largo camino hacia la inclusión de la transición justa en la agenda climática de la ONU: una mención destacada al papel crucial de la OIT en la convergencia de la agenda climática y laboral

Comenzando con un examen retrospectivo, a pesar del valor brindado actualmente a la transición justa, ha llevado mucho tiempo su conversión en prioridad en la agenda climática de las Naciones Unidas. Así, la adopción oficial del concepto de transición justa en la agenda climática de la ONU, específicamente en el marco del Convenio Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, no se materializó hasta la Conferencia de las Partes (COP21)[54]. En el preámbulo de este evento, se introdujo la noción de "just transition", definida como "la reconversión justa de la fuerza laboral y la creación de trabajo decente y empleos de calidad de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional[55]".

De esta forma, el camino para la incorporación de la transición justa en la agenda climática internacional fue largo, tomando veintitrés años desde la adopción del Convenio Marco sobre el Cambio Climático en 1992. Este proceso fue impulsado tanto por la evolución de la dimensión social del cambio climático en los organismos multilaterales como por la iniciativa sindical que, en varios momentos de conferencias y cumbres internacionales de la ONU, aportaron su granito de arena a la causa, incluyendo referencias a las dimensiones social y laboral en cuestiones ambientales[56]. Aunque, no fue hasta 2012 cuando la ONU adoptó oficialmente el concepto. Esto ocurrió en la conferencia Río+20, donde se aprobó la resolución "El futuro que queremos", y se refirieron a la recomendación núm. 202 de la OIT sobre los pisos de protección social[57].

De este modo, se puede afirmar con rotundidad que, en este proceso de maduración, ha sido significativamente notable la influencia de la OIT, que ha hecho una integración progresiva de nociones medioambientales en su agenda de justicia social y desarrollo, incluyendo referencias ambientales en numerosos convenios, recomendaciones e informes[58]. Como ejemplo de calado, podemos destacar que en 2008, la OIT, junto con el Programa de

---

[54] La Conferencia de las Partes (COP) de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático, *Acuerdo de París*, 2015.
[55] Preámbulo del Acuerdo de París.
[56] Vid. Nieto Sáinz, J., Sánchez, A. B., y Lobato, J., "Transición Justa: la dimensión sociolaboral del cambio climático, *Papeles de economía española, Transición hacia una economía baja en carbono en España,* núm. 163, 2020, pág. 118. Desde la Conferencia de Estocolmo sobre Desarrollo Humano en 1972 se mencionaban referencias a las dimensiones social y laboral en cuestiones medioambientales, y estas referencias reaparecieron en la Cumbre de Río en 1992 y en la Cumbre de Johannesburgo (Río+10) en 2002.
[57] R202 - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).
[58] El C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), es un ejemplo destacado.

Medio Ambiente de Naciones Unidas (PNUMA), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), publicó el informe "Empleos verdes: hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono[59]", el primer estudio global sobre los impactos de la economía verde en el mundo del trabajo, que logró unir a sectores tradicionalmente vistos como opuestos: el laboral y el ambiental. Tras esto, el Consejo de Administración de la OIT alertó sobre la necesidad de gestionar la transición energética para aprovechar las oportunidades que surgen de los cambios sin sucumbir ante los desafíos, y alertó sobre el hecho de que las implicaciones sociolaborales eran frecuentemente subestimadas en la agenda climática[60].

En términos análogos, podemos destacar que, en 2013, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes[61]; y, en 2015, la OIT, en un esfuerzo conjunto y tripartito con gobiernos, organizaciones sindicales y empresariales, elaboró las "Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos[62]", una hoja de ruta global para implementar la transición justa[63].

Posteriormente, la OIT ha seguido incidiendo en la transición energética y ambiental, siendo un tema nuclear en los debates promovidos por la OIT sobre el futuro del trabajo en

---

[59] Disponible en: http://istas.net/descargas/Empleos%20Verdes-PNUMA-OIT-CSI-OIE.pdf

[60] Nieto Sáinz, J., Sánchez, A. B., y Lobato, J., "Transición Justa…, op. cit., pág. 119.

[61] Conferencia Internacional del Trabajo (102.ª reunión), *Informe V: El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2013.

[62] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Oficina Internacional del Trabajo, 2015.

[63] Las directrices tienen como objetivo establecer una hoja de ruta para la formulación e implementación de políticas de transición justa en los procesos hacia economías ambientalmente sostenibles, respetando los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT: diálogo social, protección social, derechos laborales y empleo. Para lograrlo, las directrices abordan nueve áreas de políticas específicas:

- Políticas macroeconómicas y de crecimiento.
- Políticas industriales y sectoriales.
- Políticas relacionadas con las empresas.
- Desarrollo de habilidades y competencias.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Protección social.
- Políticas activas del mercado laboral.
- Derechos laborales.
- Diálogo social y tripartismo.

El mensaje central de las directrices es que el desarrollo sostenible requiere el compromiso activo del mundo del trabajo. Tanto los empleadores como los trabajadores no son meros espectadores de este proceso, sino que deben actuar como agentes de cambio que lideren nuevas iniciativas hacia la sostenibilidad.

su centenario[64]-y posteriormente[65]- y manifestando que, para una evolución efectiva, el centro de las políticas deben ser las personas, sus necesidades y derechos.

2. La importancia de la justicia en la transición ecológica: garantía de un empleo de calidad, verde y decente

Como se ha dicho hasta la saciedad, en el contexto de transición ecológica existen riesgos adversos para el empleo y la inclusión social de millones de personas que podrían verse afectadas si no se gestiona con criterios de justicia social. En primer lugar, los cambios en el modelo productivo implican una necesaria reubicación de la mano de obra, no solo dentro de los mismos sectores productivos, sino también entre diferentes sectores. Esto significa que, durante el PTJ, será imperativo recolocar a trabajadores, lo que podría provocar tensiones y la necesidad de nuevas estrategias de gestión laboral. En segundo lugar, la calidad del empleo también se verá afectada. Las condiciones de trabajo se modificarán, impactando aspectos vitales como la seguridad y salud en el trabajo, los derechos colectivos, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la jornada laboral[66]. Por tanto, el PTJ enfrenta dos desafíos principales[67]: la creación de empleos de calidad y evitar nuevas desigualdades.

Por dichos motivos, es primordial adoptar medidas correctoras para evitar la segregación laboral y asegurar que todos los grupos, incluidos los jóvenes, mayores de 45 años, personas de baja cualificación y residentes rurales, puedan beneficiarse de las nuevas oportunidades de empleo. Asimismo, se deben abordar las amenazas futuras a la calidad del empleo, como la temporalidad, la movilidad laboral y la brecha salarial generacional, mediante políticas que promuevan la formación continua y la inclusión digital, facilitando así la integración de grupos vulnerables en la economía verde y sostenible del mañana[68].

En virtud de lo descrito, para responder a estos desafíos, podemos tomar como guía la Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de julio de 2015, sobre la Iniciativa de Empleo Verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde

---

[64] La Declaración del centenario, adoptada de manera tripartita, comprometió a la OIT a asegurar "*una transición justa hacia un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y Ambiental*".
[65] El ejemplo más reciente de ello es: ILO, *Making the green transition inclusive for persons with disabilities*, Disability Hub Europe, 2023.
[66] Sierra Hernaiz, E., "El proceso de transición justa…, op. cit., pág. 74.
[67] Organización Internacional del Trabajo*, Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Oficina Internacional del Trabajo, 2015.
[68] IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica*, …, op. cit., pág. 27.

(2014/2238(INI))[69], que destaca, entre otros aspectos prioritarios: aprovechamiento de las oportunidades de empleo, inversión en formación profesional para que los trabajadores adquieran las competencias necesarias en la nueva economía verde, coherencia de las políticas e inversiones en la creación de empleo de calidad, sostenible y verde, transición justa, apoyo a pequeñas y medianas empresas (pymes), y diálogo social para garantizar la participación activa de los trabajadores en todo el proceso.

En este sentido, la justicia durante el cambio es clave, porque busca facilitar iniciativas de desarrollo y empleo, acompañando a las personas con protección social, formación y trabajos decentes para mitigar los posibles efectos negativos[70].

V. CONCLUSIONES

La transición ecológica es más que una necesidad; es una oportunidad dorada para construir un futuro más sostenible y equitativo. El impacto de la crisis climática y la pérdida de biodiversidad debido a la explotación insostenible de los recursos ya no puede ser ignorado. Nos enfrentamos a un momento crucial para redefinir los modelos económicos y sociales, pasando de una economía lineal basada en la extracción y el consumo a una economía circular y sostenible que priorice el bienestar de las personas y del planeta. Las advertencias de la comunidad científica sobre la crisis ecológica y sus efectos irreversibles han hecho evidente la urgencia de actuar, y en este contexto, la transición ecológica aparece como una de las herramientas clave para detener el deterioro ambiental y fomentar la justicia social y laboral.

El cambio de modelo, aunque desafiante, promete una explosión de nuevos empleos en sectores sostenibles, compensando la pérdida en otros. Iniciativas como el Pacto Verde Europeo y el Plan de Recuperación de España son faros que guían este cambio, promoviendo una economía más verde, inclusiva y resiliente. Estas políticas no solo buscan reducir la huella de carbono, sino también fomentar un crecimiento inclusivo que no deje a nadie atrás, especialmente en los sectores que históricamente han dependido de modelos productivos intensivos en recursos y contaminantes.

En medio de esta transformación, los nuevos yacimientos de empleo emergen como áreas de alta demanda futura debido a cambios sociales, económicos y tecnológicos. En este sentido, la digitalización y la sostenibilidad son motores decisivos de esta evolución,

---

[69] Diario Oficial de la Unión Europea, C 265/48, 11/8/2017.
[70] IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica*, …, op. cit., pág. 27.

abarcando sectores como los servicios de cuidado, culturales, de ocio y medioambientales. Además, la economía verde también incluye campos como la infraestructura verde, la restauración ecológica, la gestión de recursos naturales y la economía circular. Estos sectores no solo generan empleo en actividades directamente relacionadas con la protección del medio ambiente, sino que también fomentan el desarrollo de actividades económicas que son sostenibles y respetuosas con el entorno. Así, la transición hacia una economía ecológica y digital no solo aborda los desafíos climáticos, sino que impulsa un mercado laboral que prioriza la dignidad y la equidad en el trabajo.

Los empleos verdes, que incluyen trabajos decentes y sostenibles, son fundamentales, abarcando desde energías renovables hasta la eficiencia energética y la gestión sostenible de recursos naturales. Desde esta óptica, los planes nacionales y estratégicos delinean prioridades en áreas como energía, clima, sostenibilidad y biodiversidad, destacando sectores que impulsarán la transición ecológica y generarán empleo. En estos sectores se encuentran ocupaciones emergentes en áreas tan variadas como la rehabilitación energética de edificios, la movilidad sostenible, las energías renovables, la gestión de residuos y la digitalización de actividades en el medio rural, todas alineadas con las demandas de un mercado laboral en constante evolución.

Pero la realidad es más compleja. La transición ecológica también presenta riesgos significativos para el empleo y la inclusión social, siendo fundamental que la eliminación de puestos en sectores contaminantes y la creación de nuevos empleos verdes se gestione con criterios de justicia social para evitar nuevas desigualdades y la pobreza. Este proceso transformador debe considerar que no todas las regiones ni todos los sectores experimentarán el cambio de la misma forma. Los trabajadores de sectores tradicionales e intensivos en recursos se verán especialmente afectados, enfrentándose a la pérdida de empleos que han sostenido sus economías durante décadas. Por ello, los planes de transición justa, tanto a nivel europeo como nacional, buscan apoyar a estas comunidades, invirtiendo en formación, programas de reconversión laboral y protección social que garanticen un paso inclusivo y equitativo hacia una economía baja en carbono.

Ante esta disyuntiva, una transición justa requiere garantizar empleos dignos, estables y sostenibles, alineados con los ODS y los Principios del Trabajo Decente. Es decir, no basta con generar empleo, sino que este debe cumplir con estándares de calidad laboral que garanticen derechos, condiciones dignas y la posibilidad de desarrollo personal y profesional. Políticas como la protección social, la lucha contra la pobreza, la formación continua y la eliminación de la discriminación son esenciales para asegurar la inclusión y la justicia social en el desarrollo de estas transformaciones. El fortalecimiento de los derechos laborales y el

establecimiento de condiciones justas para los trabajadores en empleos verdes aseguran que la transición ecológica no contribuya a precarizar el empleo, sino que se convierta en un motor de bienestar y cohesión social.

Al respecto, la inclusión de la transición justa en la agenda climática de la ONU y la influencia de la OIT han sido determinantes en este proceso. Estas organizaciones han desempeñado un papel crucial al poner sobre la mesa la necesidad de una transición que no solo se enfoque en la reducción de emisiones, sino que también aborde los desafíos sociolaborales que acompañan a este cambio de modelo. La convergencia entre la agenda climática y la agenda de justicia social, impulsada por la OIT, ha facilitado un enfoque integral de la transición ecológica, promoviendo políticas que consideran tanto los derechos de los trabajadores como la sostenibilidad ambiental. Este enfoque ha permitido que la transición justa sea un elemento central en las negociaciones y acuerdos internacionales sobre cambio climático, abogando por una economía inclusiva, equitativa y sostenible.

En síntesis, es crucial encontrar un equilibrio entre los compromisos de mitigación del cambio climático y las necesidades sociolaborales. De lo contrario, los procesos de transición ecológica y energética podrían dejar a millones de personas excluidas y enfrentar barreras sociales insuperables. Las políticas, por tanto, deben centrarse en las personas, sus vidas y su economía, así como en la protección del planeta, y así serán una oportunidad para construir un futuro en el que este sincretismo entre desarrollo económico, justicia social, sostenibilidad ambiental y trabajo decente hará de la transición ecológica una verdadera oportunidad para construir un futuro inclusivo y equitativo. De esta forma, el cambio no solo será positivo para el medio ambiente, sino que también consolidará una sociedad más justa y solidaria, donde el progreso y la sostenibilidad vayan de la mano.

La transición ecológica, en definitiva, es un desafío monumental y un camino complejo, pero al mismo tiempo una oportunidad sin precedentes para redefinir las bases de nuestras economías y sociedades. El éxito de este proceso dependerá en gran medida de la capacidad de los gobiernos, las empresas y la sociedad civil para colaborar en la construcción de un modelo de desarrollo que priorice a las personas y el planeta. En este contexto, el desarrollo de nuevas competencias, la inclusión de las comunidades en el proceso de cambio y la garantía de condiciones laborales dignas y seguras se presentan como condiciones indispensables para alcanzar una transición ecológica justa y verdaderamente transformadora.

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Álvarez Cuesta, H., "La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género", *Lan Harremanak*, núm. 49, 2023.

Comisión de las Comunidades Europeas, *Libro Blanco del Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Bruselas: Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, 1993.

Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones*, Bruselas, 11 de diciembre 2019.

Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente*, sostenible e integrador, Bruselas, 3.3.2010, COM(2010) 2020 final.

Comisión Europea, *Iniciativas locales de desarrollo y empleo. Encuesta en la Unión Europea*, Bruselas-Luxemburgo: Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, 1995.

Conferencia Internacional del Trabajo (102.ª reunión), *Informe V: El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2013.

Fernández-Costales Muñiz, J., "Los nuevos yacimientos de empleo. Surgimiento, actualidad y su inclusión en planes y políticas de empleo como sectores generadores de puestos de trabajo", *NREDT,* núm. 202, 2017.

Gobierno de España, *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, 2021.

IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo, Transformación Laboral y Retos Formativos en los Sectores Relacionados con el Cambio Climático y la Biodiversidad en España*, Fundación Biodiversidad y Oficina Española de Cambio Climático, Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, 2023.

IPCC, *Synthesis report of the IPCC sixth assessment report (AR6),* 2023.

Nieto Sáinz, J., Sánchez, A. B., y Lobato, J., "Transición Justa: la dimensión sociolaboral del cambio climático, *Papeles de economía española, Transición hacia una economía baja en carbono en España,* núm. 163, 2020.

La Conferencia de las Partes (COP) de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático, *Acuerdo de París*, 2015.

Lara Ortiz, M.ª. L., "Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático", en AA.VV., *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusive*, Jaén: UJA editorial, 2021.

Miñarro Yanini, M., "Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde", *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusive*, Jaén: UJA editorial, 2021.

Montes Adalid, G. M.ª., *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia): Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital,* Atelier, 2023.

Organización de las Naciones Unidas, *Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe,* CEPAL, 2016. Recuperado a partir de: https://repositorio.cepal.org/handle/11362/40155.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *¿Qué es un empleo verde?,* 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/es/resource/article/que-es-un-empleo-verde

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Empleos verdes. Hechos y cifras*, OIT, Ginebra, 2008.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Estrategias territoriales innovadoras para empleos más verdes. Iniciativas latinoamericanas y europeas en busca de una mayor cohesión social*, ITC, Centro Internacional de Formación, Ginebra, 2010.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*, Oficina Internacional del Trabajo, 2018.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *What is a Green job?*, OIT, Ginebra, 2013.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), "La ecologización de las empresas Transformar los procesos y los lugares de trabajo", *Oficina Internacional del Trabajo*, 2023, disponible en el siguiente enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_883248.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo Tendencias 2023", *Oficina Internacional del Trabajo*, 2023, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_881012.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos*, OIT, Ginebra, 2016.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Preguntas frecuentes sobre transición justa*, 2022. Disponible en: www.ilo.org.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change*, OIT, Ginebra, 2009.

Papi Musatadi, A., "Transición digital y ecológica, nuevos nichos de empleo y nuevas habilidades requeridas", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 11, núm. 4, 2023.

Ramos Díaz, J., "Economía Verde y Empleo: las potencialidades laborales de la "Transición Ecológica" en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 2, núm. 24, 2016.

Rando Burgos, E., "El Pacto Verde Europeo como antesala de la Ley Europea del Clima", *Bioderecho.es, Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud (CEBES),* 2021. Disponible en: https://revistas.um.es/bioderecho/article/view/460611/303561.

Sierra Hernaiz, E., "El proceso de transición justa: los empleos verdes como instrumentos para su implementación", *FORO Revista de Derecho*, núm. 40, 2023.

Tham, J. C. y Countouris, N., "Introduction. The ecology of labour Law: from othering to embedding", *Labour Law and Ecology*, Cizur Menor, Thomson Reuters/Aranzadi, 2022.

Capítulo 12

Defensa de una transición verde justa como fórmula sostenible para asegurar empleos dignos a futuro

RAQUEL CASTRO MEDINA

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

I. A MODO DE REFLEXIÓN INICIAL: TRABAJO ASALARIADO, CAPITALISMO Y ECONOMÍA VERDE

En una sociedad saturada por un incesante flujo de información y estímulos, la imagen que obtenemos del mundo se presenta fragmentada y fugaz, marcada por la prisa constante y la perpetua creación de nuevas necesidades. Este exceso de información afecta considerablemente a nuestra capacidad para discernir, entorpecida por un ciclo acelerado de consumo que se alimenta de las mismas decisiones rápidas y superficiales. Bien es sabido que, con el auge de la Revolución Industrial en el siglo XIX, el trabajo asalariado se generalizó como el principal medio para asegurar la subsistencia, y a finales del siglo XX, este sistema ya dominaba la mayor parte de las economías del mundo. Pero es que, aun cuando algunas regiones todavía dependen de una estructura de subsistencia, el capital de la fuerza de trabajo sigue siendo el principal motor que impulsa la actividad económica global[1].

Por ende, atrapado en este frenesí, el individuo tiende a perder de vista las estructuras que perpetúan dicho modelo, mientras los mercados y las empresas se esfuerzan por satisfacer una demanda en constante crecimiento, generando nuevos requerimientos antes de que los anteriores hayan sido plenamente satisfechos. Así, lo inmediato se convierte en el eje de una maquinaria productiva que opera sin considerar los efectos a largo plazo sobre el bienestar colectivo ni el medio ambiente.

De cualquier forma, el capitalismo, que ha estructurado el sistema de producción actual, se fundamenta en un crecimiento económico continuo, imparable y en busca de un lucro cada vez mayor. Este modelo no solo trajo consigo conflictos sociales entre las clases trabajadoras y los propietarios de los medios de producción, sino que también provocó un problema de larga duración que perdura hasta nuestros días: la contaminación[2]. En este escenario, las

[1] Pries, L., "Teoría sociológica del mercado de trabajo", *Iztapalapa*, vol. 42, núm. 42, 1997, págs. 71-98.
[2] Díaz Rodríguez, J. M., "El empleo verde en un mundo económico insostenible*", Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 469, 2022, págs. 15-46.

empresas, actores centrales en esta dinámica, vienen desempeñado un papel dual. Por un lado, han sido – y vienen siendo – de gran parte del deterioro del entorno natural; por otro, poseen el poder de adoptar medidas correctivas que ayuden a mitigar los efectos adversos del cambio climático[3].

Llegados a este punto, conviene recordar que el crecimiento económico tiene límites claros: no puede expandirse indefinidamente en un sistema finito como es la biosfera[4]. Mas aún cuando el crecimiento depende de los recursos naturales y los servicios ambientales que sostienen la economía. Y, dado que estos recursos son limitados, la idea de un "crecimiento sostenido" en un entorno con restricciones es, en sí misma, contradictoria. La noción de "crecimiento sostenible" refuerza esta paradoja al intentar conciliar el crecimiento económico ilimitado con la preservación de recursos escasos[5]. A mayor abundamiento, desde un punto de vista estrictamente económico, la "sostenibilidad del capitalismo"[6] está vinculada a la expansión constante y la acumulación de ganancias, ya que una economía basada en la "reproducción simple" no es viable a largo plazo. Empero, las ganancias son, al mismo tiempo, el motor de nuevas inversiones y desarrollos tecnológicos e incentivo clave para el crecimiento pese a que esta dependencia de un crecimiento perpetuo genere tensiones estructurales que puedan desencadenar crisis económicas cuando la rentabilidad se ve amenazada.

Por otro parte, dentro de este dilema, el desarrollo sostenible emerge como una alternativa que, en lugar de apostar por un aumento continuo de la escala económica, se centra en gestionar los recursos de forma que puedan mantenerse en el tiempo. Para los recursos renovables, esto implica equilibrar las tasas de recolección con las de regeneración y asegurar que los desechos no superen la capacidad de absorción de los ecosistemas. Mientras que, para los recursos no renovables, la sostenibilidad implica que su explotación esté acompañada de inversiones en alternativas renovables, garantizando que estas puedan reemplazarlos en el futuro[7].

---

[3] Rivas Vallejo, M. P., "La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm 103, 1999, págs. 7-17.
[4] Solow, R. M. "A contribution to the theory of economic growth". *The Quarterly Journal of Economics,* vol. 1, núm. 70, 1956, págs. 65-94. https://doi.org/10.2307/1884513
[5] Jiménez Herrero, L. M., "La sostenibilidad como oportunidad ante la crisis: economía verde y empleo", *Ambienta*, núm. 43, 2012, págs. 42-52.
[6] O'Connor, J. ¿Es posible el capitalismo sostenible? *Papeles de población*, vol. 6, núm. 24, 2000, pág. 9-35.
[7] Daly, H., "Criterios operativos para el desarrollo sostenible". *Daly, H. y Schutze, C. Crisis ecológica y sociedad. Valencia: Ed. Germania*, 1997. Disponible en:: https://japt.es/desasost/daly1.pdf.

En pocas palabras, diferenciar entre "crecimiento" y "desarrollo" permite aceptar que, mientras el crecimiento aumenta la escala de la economía, el desarrollo persigue una mejora cualitativa, un despliegue de potencialidades que no pone en riesgo la estabilidad de los sistemas naturales. Así, el desarrollo sostenible no requiere de un incremento constante en la producción; en su lugar, se enfoca en el crecimiento cualitativo de las capacidades humanas y tecnológicas, así como en la resiliencia de los ecosistemas para regenerarse y adaptarse a las presiones humanas. Con suerte, reconocer los límites del crecimiento permitirá reorientar la economía hacia un modelo que valore la eficiencia y la calidad en el uso de los recursos, en lugar de priorizar únicamente la expansión cuantitativa. Lo cual supone aceptar que el PIB, aunque tradicionalmente considerado un indicador central de crecimiento, tiene limitaciones, como su falta de consideración del impacto ambiental y su omisión de actividades económicas no mercantiles[8]. Un desarrollo sostenible debe, por tanto, ver el capital natural como un pilar complementario e indispensable del capital humano y fomentar, al mismo tiempo, una economía que respete la interdependencia de ambos[9].

Desde esta perspectiva, la economía verde[10] ha impulsado la implementación de diversos mecanismos de mercado destinados a mitigar el impacto ambiental. Uno de los más destacados es el uso de permisos de emisión transferibles, que permiten que el derecho a emitir contaminantes o utilizar recursos naturales sea comprado y vendido como cualquier bien comercializable[11] Las empresas, para cumplir con estas regulaciones, deben adquirir los permisos necesarios, lo que las incentiva a invertir en tecnologías limpias y a reducir sus niveles de emisión[12]. Hoy por hoy, con la implementación de los permisos negociables, que ponen tanto un precio como un límite a la contaminación, las empresas se ven forzadas a gestionar el riesgo ambiental de forma más proactiva, integrando estas consideraciones en sus políticas financieras.

---

[8] Blanco-Varela, B., Amoedo, J. M. y Sánchez-Carreira, M. "El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8. La fetichización del empleo y el oxímoron del crecimiento sostenible e inclusivo". *Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo (RICD)*, vol. 13, núm. 3, 2021, p págs. 104-117.

[9] Vid. United Nations Environment Programme (UNEP). *Integrating the three dimensions of sustainable development* [Post-2015 Note #1]. UNEP, 2015. Enlace web: https://sustainabledevelopment.un.org y United Nations. (). *Natural capital accounting for sustainable macroeconomic strategies* [System of Environmental-Economic Accounting], 2021. Disponible en: https://seea.un.org.

[10] *Vid*. Naciones Unidas. *Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río+20)*, 2012. Enlace web: https://www.un.org. Y Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAES). (s.f.). *Economía verde*. Naciones Unidas. Disponible en: https://sdgs.un.org.

[11] Angulo Guerrero, A. J. "Los permisos de emisión negociables como instrumento de política ambiental y su aplicación en España*". DELOS: Desarrollo Local Sostenible,* vol. 3, núm. 7, 2010, p págs. 1-13.

[12] Butze, W., "Permisos de contaminación negociables: instrumento para la regulación ambiental", A*nálisis Económico*, vol. XXI, núm. 48, 2006, págs. 257-288.

Sin embargo, pese a sus bondades, estos mecanismos no han demostrado ser tan efectivos como se esperaba ya que, si bien garantizan oportunidades de inversión y promueven la competitividad, su objetivo final no es la reducción significativa del daño ambiental. Y, es que, los marcos regulatorios establecidos para la economía verde permiten a las empresas seguir operando bajo una lógica de maximización de beneficios, sin desafiar las causas estructurales de la crisis ecológica. De hecho, si bien es cierto que se intenta evitar el desperdicio de recursos, la esencia del modelo de crecimiento económico no cambia[13].

Desde otra perspectiva, la economía verde también ha surgido como una respuesta a la presión social, argumentando que las inversiones en tecnologías limpias y en la producción "verde" pueden generar empleo, reducir la pobreza y promover una mayor equidad[14]. Estas promesas de transformación social, sin embargo, suelen basarse en un marco idealista, en el que el capitalismo utópico parece eliminar los conflictos de clase y permite que los mercados alcancen un equilibrio perfecto. Con todo, de facto, estos objetivos no se alinean con las complejidades sociales y económicas del mundo contemporáneo, donde las desigualdades estructurales y la competencia por los recursos limitados persisten[15].

Asimismo, el mencionado ideal de la economía verde se enfrenta a un contexto de crecimiento económico imparable, que, lejos de resolver los problemas sociales y ambientales, los exacerba. El continuo aumento de la actividad económica, impulsado por la creación de nuevas necesidades y la presión para ofrecer productos más baratos, ha intensificado la competencia a nivel global. Esta situación ha dado lugar a modelos de producción acelerada, cuyo principal resultado es la degradación del medio ambiente y la explotación excesiva de recursos naturales. Los actuales patrones de consumo, marcados por la obsolescencia planificada y el consumo desmedido, alimentan un ciclo destructivo que amenaza la sostenibilidad a largo plazo[16].

---

[13] Vid. inextenso Lander, E., *La economía verde: el lobo se viste con piel de cordero*, Transnational Institute, Ámsterdam, 2011.

[14] Organización Internacional del Trabajo. *Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono*. OIT, 2008. Disponible en: https://www.ilo.org/es/publications/empleos-verdes-hacia-el-trabajo-decente-en-un-mundo-sostenible-y-con-bajas

[15] Díaz Rodríguez, J. M., "El empleo verde en un mundo económico insostenible*", Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 469, 2022, págs. 15-46.

[16] Marcal Pascuchi, "Los presupuestos sociales y económicos de la participación en los beneficios", *Revista de economía política*, núm. 47, 1967, págs. 209-216.

II. RELACIÓN ENTRE TRABAJO DECENTE Y TRANSICIÓN JUSTA

1. Una necesaria consolidación previa del empleo decente como punto de partida

Los artículos 35 y 45 de la Constitución española establecen el derecho al trabajo y el derecho a un medio ambiente adecuado, ambos consagrados como derechos y deberes fundamentales. Esta disposición resalta la conexión intrínseca entre la protección del entorno y la garantía de condiciones laborales dignas[17], de modo que ningún empleo debería ejercerse sin un entorno seguro y saludable. Nuestra Carta Magna reconoce la protección del medio ambiente ya no solo como un derecho, sino como una responsabilidad compartida entre los poderes públicos y la sociedad, de forma que nos compele a hacer un uso racional de los recursos naturales. A tal fin, permite al legislador imponer límites y restricciones a actividades económicas que puedan ser contaminantes, priorizando el bienestar general y la dignidad humana[18]. De esta forma, la protección ambiental y las condiciones laborales seguras se consolidan como elementos interdependientes para el desarrollo integral de las personas y el sostenimiento de una economía justa y sostenible.

A la luz de estos preceptos, la intervención de los poderes públicos se vuelve indispensable, tanto para implementar normas de protección que salvaguarden tales derechos interdependientes, como para dotar de recursos y mecanismos de inspección que garanticen su cumplimiento efectivo. Esto es; la responsabilidad estatal no debe agotarse ni escudares tras la formulación de normativa, sino que también debería establecer sistemas de supervisión efectivos que aseguren su aplicación de facto en tanto que los derechos sociales fundamentales requieren de un sistema de garantías jurídica robusto y adaptable, capaz de equilibrar las demandas del desarrollo económico con la imperativa protección ambiental. De ser así, la consolidación de dicha responsabilidad nos dejaría tras de sí la estela de una democracia sustantiva[19] en la que los intereses y necesidades de la ciudadanía se priorizarían sobre las fuerzas del mercado y en la que los trabajadores, sindicatos y empleadores estarían llamados a asumir un papel proactivo en la definición de políticas de sostenibilidad laboral que promuevan un crecimiento económico responsable y socialmente justo.

---

[17] Laabbas-El-Guennouni, M. "La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: Especial referencia al sector químico". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.169, 2023, págs. 129-160.

[18] Rodríguez Bravo, J.J. "La transición laboral justa en el contexto de la acción por el clima". *Revista de derecho social*, núm. 103, 2023, págs. 91-117.

[19] Vid. Monereo Pérez, J. L. "La refundación del derecho del trabajo para garantizar la plena efectividad de los derechos sociales fundamentales y el 'trabajo decente'". *Teoría jurídica contemporánea*, vol. 4, núm. 1, 2019, págs. 111-120.

Sobre este particular, conviene destacar la importante labor que puede llegar a desempeñar el Comité de Empresa dentro de los derechos y competencias que le otorga el Estatuto de los Trabajadores. Los cuales vienen determinados de la siguiente manera: según el artículo 64.2, el comité tiene derecho a recibir información trimestralmente sobre aspectos clave, como la situación económica de la empresa, la evolución y previsiones de sus actividades, incluidas las acciones medioambientales que impacten directamente en el empleo, así como datos sobre producción y ventas, incluyendo el programa de producción. Además, el artículo 64.7 le otorga competencias específicas, como la de colaborar con la dirección para implementar medidas que favorezcan tanto el mantenimiento y aumento de la productividad como la sostenibilidad ambiental de la empresa, siempre que estas acciones estén recogidas en los convenios colectivos.

Dos son las cuestiones más relevantes que, en nuestra opinión, se podrían extraer de la lectura pausada del mencionado artículo. Primero, se entiende sumamente necesario que el comité tenga un acceso constante y adecuado a información significativa de la empresa, incluyendo datos económico-contables y productivos, como las cuentas anuales, informes de gestión y auditorías[20]. Puesto que, este acceso permitirá al comité (entre otras cuestiones) evaluar el impacto ambiental de las actividades empresariales y proponer medidas que integren la sostenibilidad con la viabilidad económica, lo cual vendría a reforzar su capacidad de negociación y protección de los intereses de los trabajadores en un contexto que, a priori, se prioriza la sostenibilidad.

Segundo, la libertad de empresa, reconocida en el artículo 38 de nuestra Constitución y desarrollada en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, si bien constituye la base del poder de dirección y gestión en la empresa debe ejercitarse de manera que respete tanto los derechos laborales como las crecientes exigencias ambientales. Y, es que, la capacidad de organización empresarial abarca desde la definición de actividades productivas y tareas específicas hasta la configuración de la plantilla y los tipos de contratos[21], todo dentro de un marco que proteja la seguridad, la salud laboral y el medio ambiente. Siendo así, no sorprende el hecho de que la función del comité vaya más allá de la representación de los trabajadores ya que supervisa y controla el cumplimiento de la normativa medioambiental, fomenta la

---

[20] Diestro, H. M. "Los derechos de información de la representación de las personas trabajadoras: límites legales y mejora a través de la negociación colectiva." *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 35, 2017, págs. 211-231.

[21] Kahale Carrillo, D. T. "Congreso Internacional Retos interdisciplinares en el entorno de la industria 4.0", 2021.

cooperación y promueve la participación de los trabajadores en la gestión ambiental[22]. Tarea de gran envergadura en un entorno donde la sostenibilidad y la justicia social son prioridades en la búsqueda de un equilibrio entre los intereses empresariales, la protección del entorno y los derechos de los trabajadores.

A tal fin, la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales destacan la necesidad de mecanismos efectivos de información y consulta. Estos mecanismos fortalecen al comité de empresa, dándole herramientas para actuar de manera proactiva y fomentar prácticas sostenibles en la gestión. En tiempos de crisis, su participación se vuelve aún más relevante, asegurando que las decisiones estratégicas de la empresa estén alineadas con principios de sostenibilidad y protección del empleo, contribuyendo así a un entorno laboral seguro y respetuoso con el medio ambiente.

Además, el proceso acelerado hacia la implementación de la economía verde y la producción circular puede generar riesgos adicionales en términos de seguridad y salud laboral. Uno de los principales desafíos es la falta de estadísticas precisas y análisis de riesgos que dificultan la creación de normativas y guías adecuadas para prevenir accidentes laborales. La urgencia en la implementación de nuevos modelos productivos a menudo provoca la falta de capacitación adecuada, exponiendo a los trabajadores a condiciones laborales inseguras[23]. Téngase en cuenta que, como se ha reiterado, no hay un derecho más trascendental en el marco laboral que el relativo a la garantía de un trabajo decente, entendiendo por éste aquel que se realice con derechos[24]. Y, es que, quien trabaja no entrega un objeto patrimonial, sino que se da a sí mismo/a[25]. Sobraría, entonces, la necesidad de justificar la singular atención de la que se beneficia las normas que aseguran una protección técnica de los trabajadores. Así, por ejemplo, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se hace eco del mandato constitucional a los poderes públicos vía artículo 40.2 CE e impone al empresario la identificación y evaluación de riesgos y el deber de proteger eficazmente la

---

[22] UGT. (s. f.). *La participación de los trabajadores en la gestión ambiental de la empresa*. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/ficha_03.pdf

[23] Vid. González Cobaleda, E. "Evaluación de riesgos laborales, teletrabajo y desconexión digital: una lectura judicial garantista. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 4472022, de 22 de marzo", CEFGestión: Revista de actuación empresarial, núm. 287, 2022, págs. 73-82.

[24] Vid. Vila Tierno, F. *Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo*, en Monereo Pérez, J.L., Túlo Barroso, F., Las Heras, H. (dirs.), Congreso Internacional. El Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un Panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente, Laborum, 2018; Monereo Pérez, J., López Insúa, B.M., "La garantía internacional del derecho a un trabajo decente", en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 177, 2015, págs. 27-72; Gil y Gil, J.L. "Trabajo decente y reformas laborales", en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 7, 2017, págs. 21-78

[25] Ripert, G. *Les forces créatrices du droit*, LGDJ, 1995, págs. 275.

salud de los/las trabajadores. Más aún cuando el desarrollo de nuevas tecnologías, como la automatización, digitalización y robotización de sectores emergentes, también genera riesgos laborales no conocidos hasta ahora, incluyendo un aumento de los riesgos psicosociales.

En esta línea, y específicamente sobre el tema que nos concierne, la figura de los delegados de medio ambiente ha emergido como un actor relevante en el contexto de la transición justa. Entre sus competencias encontramos[26]:

- Supervisar y asegurar el cumplimiento de la normativa ambiental, así como de las políticas y objetivos medioambientales definidos por la empresa.
- Solicitar a la empresa una copia de la documentación que esta deba presentar a las autoridades en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, consumo de agua y energía, y medidas para la prevención de accidentes graves.
- Llevar a cabo un seguimiento de los consumos de materias primas, recursos naturales y energía, con el fin de reducirlos y minimizar los impactos ambientales asociados a los procesos. También se impulsará la recuperación y el reciclaje de materiales.
- Proponer mejoras ambientales, estableciendo canales de comunicación con la empresa que fomenten y refuercen la cooperación en estos temas.
- Informar a los trabajadores sobre temas medioambientales, promoviendo así su conocimiento y participación.
- Colaborar con la empresa en la toma de decisiones sobre aspectos medioambientales clave.
- Recibir información sobre la implementación de sistemas de gestión ambiental, participar activamente en la evaluación de impacto ambiental y en auditorías ambientales, así como estar presente en inspecciones ambientales.

Por otro lado, para situar el empleo decente en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)[27] de la Agenda 2030, es necesario analizar su planteamiento integral de reconfiguración del crecimiento económico, orientado a equilibrar sostenibilidad ambiental y social. Los ODS proponen directrices para fomentar un desarrollo que fortalezca la cohesión social, erradique la pobreza y salvaguarde el medio ambiente. Así pues, el Objetivo

---

[26] UGT. (s. f.). *La participación de los trabajadores en la gestión ambiental de la empresa*. Disponible en:. https://www.ugt.es/sites/default/files/ficha_03.pdf

[27] Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas. Disponible en: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/

13, enfocado en la acción climática, propone un cambio estructural que trasciende lo ambiental y abarca la interacción entre economía, sociedad y medio ambiente[28].

Somos conscientes que, para estabilizar el clima, es necesaria una transición rápida hacia una economía mundial con bajas emisiones de carbono, pero ello no debe invisibilizar un considerable desafío social: más del 40% de la fuerza laboral global, que incluye a 1.300 millones de personas y sus familias, vive en pobreza e inseguridad debido a ingresos insuficientes y la relegación a la economía informal. Además, 190 millones de personas están desempleadas, y muchos jóvenes no logran integrarse al mercado laboral[29].

En este sentido, el modelo de recuperación económica planteado por *NextGenerationEU*[30] emerge como una respuesta a la crisis derivada de la pandemia, orientando la economía hacia una transición verde y digital. Esta reorientación se traduce en cambios estructurales que impactan de manera directa en la creación de empleo digno, no solo mediante la generación de nuevos puestos de trabajo en sectores relacionados con la sostenibilidad y la tecnología, sino también a través de la mejora de las condiciones laborales en sectores tradicionales[31]. Tales iniciativa e inversiones abarcan la modernización de infraestructuras, la promoción de empleos verdes y digitales, y el fortalecimiento del tejido empresarial, todos ellos componentes que deberían perseguir, entre otras cuestiones, promover un empleo de calidad.

2. La transición ecológica y su impacto en los sectores más vulnerables

La Transición Justa[32] es un enfoque integral, multidimensional y colaborativo que busca maximizar los beneficios de la descarbonización mientras minimiza los posibles impactos negativos sobre la economía, los trabajadores, las comunidades y los territorios.

En la agenda global, se reconoce como un tercer pilar de la acción climática, complementando la mitigación de emisiones y la adaptación a los efectos del calentamiento

---

[28] Vid. D. Sachs, J. La era del desarrollo sostenible, Ed. Deusto, 2015.

[29] Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono. Mensajes normativos y principales conclusiones para los responsables de la toma de decisiones*.

[30] Disponible en: https://next-generation-eu.europa.eu/index_es.

[31] Comisión Europea. (2021, 10 de marzo). *NextGenerationEU: dinero europeo para combatir la crisis*. https://spain.representation.ec.europa.eu/noticias-eventos/noticias-0/nextgenerationeu-dinero-europeo-para-combatir-la-crisis-2021-03-10_es.

[32] El concepto de Transición Justa surge en 2015 durante la Conferencia de París, donde se introduce el principio de just transition. A su vez, tal principio se refiere a una "reconversión justa de la fuerza laboral y la creación de empleos decentes y de calidad, en línea con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional".

global[33]. Sin embargo, el concepto de "transición ecológica" suele resultar ambiguo y poco definido, como ocurre con frecuencia en términos político-sociológicos. Generalmente, abarca un conjunto de términos como economía verde, economía circular, transición energética y modernización ecológica, que, aunque tienen significados distintos, se utilizan de manera flexible e intercambiable en este contexto[34].

De cualquier forma, lo que sí es fácilmente predecibles es que la transición hacia una economía con menor emisión de carbono traerá consigo sendos desafíos para el empleo, en especial en especial para sectores industriales de alta producción de carbono, que enfrentarán presiones para adaptarse a nuevos modelos laborales y formativos. Como se puede observar de lo dicho hasta ahora, la estrecha relación que presenta las ramas del derecho y de la economía, hace que las tendencias manifestadas en una de ellas, marque inevitablemente la evolución de la otra[35]. Por tanto, el cambio climático no puede ser abordado desde una única perspectiva y sería imprudente dejar fuera un análisis iuslaboralista[36] ya que es necesario contemplar, como decimos, tanto el impacto que tendrá sobre el empleo en diversos sectores productivos como las consecuencias que las estrategias de mitigación y adaptación generarán para quienes trabajan en ellos. Es más, los empleos más damnificados por la transición serán, como suele ocurrir en contextos de crisis, aquellos con condiciones laborales más precarias y salarios bajos[37] ocupados por los estratos sociales más vulnerables.

La Estrategia de Transición Justa en España busca establecer un marco de acciones para enfrentar el cambio climático, considerando que el país es particularmente vulnerable a fenómenos como el aumento de las temperaturas, las precipitaciones extremas y las sequías, que impactan directamente en sectores claves como la agricultura, la ganadería, la silvicultura y el turismo. Igualmente, el cambio se plantea como una medida para proteger el entorno y también como una oportunidad para modernizar sistemas productivos, mejorar la red de

---

[33] Cavero, T. y Guereña, A. *Transición justa: Un enfoque para vincular las agendas climática, económica y social*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021. Disponible en: https://op.europa.eu/en/home.

[34] Martín Belloso, N. "La transición ecológica justa e inclusiva en el medio rural: dificultades y oportunidades para el empleo femenino". En *Transición ecológica y desarrollo rural: algunas propuestas integradoras en el camino hacia una sinergia necesaria y mutuamente beneficiosa de ambas políticas públicas*. Thomson Reuters Aranzadi, 2021, págs. 37-74.

[35] *Vid*. Monereo Pérez, J.L. *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada, Universidad de Granada, 1988, pág. 14.

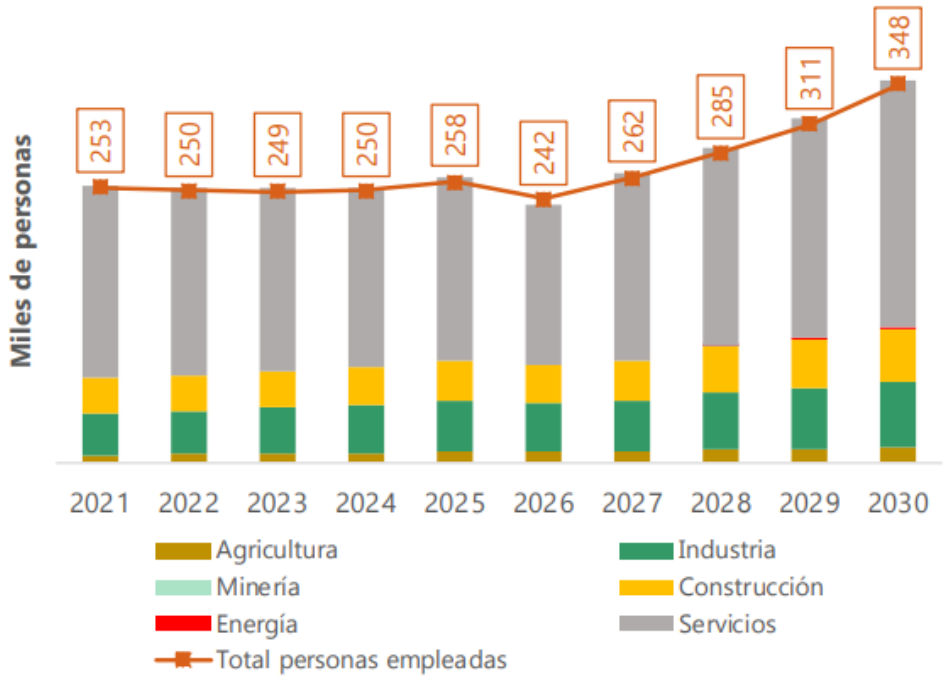
[36] Álvarez Cuesta, H., "Transición justa y lucha contra el cambio climático en el pacto verde europeo en el proyecto de ley de cambio climático en España", IUSLabor 2/2020, pág. 74

[37] Álvarez Cuesta, H., *La protección frente a la pobreza*, Bomarzo, Albacete, 2023, págs. 15 y ss.

transporte y fomentar una producción más eficiente y sostenible, adaptada a un contexto global de descarbonización[38].

La siguiente gráfica ilustra cómo esta transición podría traducirse en la creación de empleo, especialmente en sectores menos contaminantes, en un momento en el que España enfrenta altas tasas de desempleo, agravadas por la pandemia. Así, el crecimiento en el total de personas empleadas proyectado en la gráfica sugiere que, si se implementan adecuadamente las medidas de la Estrategia de Transición Justa, podrían generarse oportunidades laborales en sectores como los servicios y la industria, promoviendo un modelo económico y social más ecológico y resiliente frente a futuras crisis climáticas y económicas.

Gráfico 1 - Proyecciones de empleo por sectores (miles de personas/año). Período 2021-2030



***Fuente**: PNIEC, 2021-2030.*

Es por ello por lo que, indudablemente, el cambio en el modelo productivo, impulsado por la Unión Europea a través del Pacto Verde Europeo y recogido en la Ley 7/2021, de 20 de mayo de Cambio Climático y Transición Energética, debe llevarse a cabo respetando los

[38] Martín Belloso, N. "La transición ecológica justa e inclusiva en el medio rural: dificultades y oportunidades para el empleo femenino". En *Transición ecológica y desarrollo rural: algunas propuestas integradoras en el camino hacia una sinergia necesaria y mutuamente beneficiosa de ambas políticas públicas*. Thomson Reuters Aranzadi, 2021, págs. 37-74.

derechos sociales, con el propósito de alcanzar un desarrollo sostenible y un empleo decente y equitativo. Aquí es donde la economía social podría sobresalir como protagonista, ya que sus principios promueven la estabilidad en el empleo y una implicación directa con el territorio local, lo cual contrarresta las grandes deslocalizaciones internacionales que contribuyen a la degradación medioambiental y a las desigualdades macroeconómicas.

En la economía social[39], las cooperativas y otras entidades se rigen por principios que incluyen el reparto equitativo de beneficios y un modelo de toma de decisiones basado en la participación, elementos que fomentan una mayor inclusión y equidad laboral. Además, la economía social no solo resiste mejor las crisis económicas, sino que también opera bajo lógicas que permiten un enfoque más humano y sostenible, alejándose de la búsqueda de beneficios desmedidos. Esto no significa que estas entidades renuncien al lucro, sino que este se persigue dentro de un marco que prioriza la estabilidad del proyecto y el bienestar de sus miembros y la comunidad. Conviene no perder de vista que no se trata solo de una adaptación técnica o económica, sino de un cambio que impacta directamente en la vida de las personas, especialmente en aquellas cuya subsistencia depende de los sectores más afectados.

Además, terminológicamente, el concepto de "transición" implica un cambio de una situación a otra lo que viene a reflejar un proceso de evolución que ya conoce tanto la historia humana como la del sector energético[40]. No obstante, lo primordial en el contexto de la transición ecológica es que, este cambio, exige respetar el medio ambiente, preservarlo y restaurarlo para las generaciones presentes y futuras, pero además requiere que esta transición sea justa y equitativa, planificada en fases que permitan equilibrar valores ambientales y económicos. La descarbonización económica exige un nuevo modelo productivo bajo en carbono y sostenible, lo que conlleva ajustar políticas de inversión y prácticas productivas, afectando especialmente a los sectores y territorios más vulnerables, como el medio rural[41].

A medida que normativas como el Reglamento 2021/1119, que establece la neutralidad climática en la Unión Europea para 2050, y la Ley 7/2021, de 20 de mayo, que impulsa la transición energética en España, se pongan en marcha, los diferentes sectores productivos deberán ajustarse a las nuevas exigencias medioambientales y, al mismo tiempo, enfrentar

---

[39] Díaz Rodríguez, J. M. "El empleo verde en un mundo económico insostenible". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 469, 2022, págs. 15-46. Disponible en: https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/3537/5437.

[40] García, E. "La transición ecológica: definición y trayectorias complejas". *Ambienta: La revista del Ministerio de Medio Ambiente*, núm. 125, 2018, págs. 86-100.

[41] *Vid* sobre este particular: Montes Adalid, G. M. *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia): Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital*. Atelier, Barcelona, 2023.

profundas transformaciones en sus dinámicas laborales. En consecuencia, surge la necesidad de apostar por una transición equitativa y justa hacia economías verdes que integre los objetivos climáticos con políticas socioeconómicas conscientes de las características específicas de cada sector, grupo y territorio, así como anticiparse a las necesidades productivas de una economía menos dependiente de los combustibles fósiles.

Todo ello sin obviar que, en este este escenario, aunque se prevé la creación de nuevos empleos en áreas relacionadas con la energía limpia y la eficiencia energética, un número significativo de personas, especialmente aquellas con menor formación o pertenecientes a colectivos vulnerables, podría tener dificultades para adaptarse a esta nueva realidad[42]. Por tanto, es indispensable diseñar políticas que garanticen una transición justa y unos mecanismos adecuados de protección social, a través de los cuales la cohesión social y económica permita a la mayor parte de la población activa posible acceder a empleos decentes[43]. La transformación del tejido productivo y el fomento del empleo deben abordarse desde una doble perspectiva: cuantitativa, en términos de creación de nuevos puestos de trabajo, y cualitativa, considerando la calidad de estos empleos[44].

Los Convenios de Transición Justa, recogidos tanto en la Estrategia de Transición Justa como en la Ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición Energética, han resaltado la importancia de estos delegados para garantizar la participación de los trabajadores en el proceso de transición ecológica. Su pretensión no solo se limita a la protección ambiental, sino que va más allá puesto que abarca la supervisión de las condiciones laborales con el fin de cerciorarse que la creación de empleos verdes sea inclusiva y respete los derechos laborales.

El propósito central de los convenios es promover el empleo y la dinamización económica en sectores y territorios en situación de vulnerabilidad, con especial atención a las áreas rurales y aquellas impactadas por el cierre de instalaciones industriales. Estos convenios serán suscritos por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, en coordinación con otros ministerios y entidades locales, así como con la participación de empresas, sindicatos, universidades y organizaciones medioambientales. A través de proyectos de desarrollo territorial diseñados con rigor y un enfoque participativo, se pretende

---

[42] Álvarez Cuesta, H. "La protección social a través de la "reforma" de los subsidios de desempleo para una transición justa climática", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 8, 2024, págs. 43-72.

[43] Nieto Sáinz, J., Sánchez, A.B. y Lobato, J. "Transición justa: La dimensión sociolaboral del cambio climático". *Papeles de Economía española*, núm. 163, 2020, págs. 117-204.

[44] Merino Martos, A. "La incipiente transición energética justa en España". *CIELO Laboral*, 2023. Disponible en: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/02/merino_noticias_cielo_n2_2023.pdf.

garantizar empleos sostenibles a medio y largo plazo, poniendo especial énfasis en la mejora de la empleabilidad de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y otros colectivos en situación de vulnerabilidad.

Los convenios contemplarán[45]:

a) Un diagnóstico de la situación de vulnerabilidad de la zona o del colectivo en cuestión.

b) Los compromisos asumidos por las partes involucradas, que incluirán medidas de apoyo específicas para las empresas beneficiarias.

c) Disposiciones en materia fiscal, financiación, apoyo a la I+D+i, digitalización, fomento del emprendimiento y formación ocupacional, dirigidas a facilitar la adaptación de los trabajadores, sujetas al cumplimiento de los objetivos establecidos en el convenio.

d) Un cronograma de ejecución de las medidas, con objetivos claramente definidos y mecanismos de seguimiento y evaluación.

e) Cuando proceda, la asignación prioritaria de recursos, como capacidad eléctrica y acceso al uso de agua, en contextos de cierre de instalaciones de generación de energía.

La cohesión no debe limitarse a discursos; es fundamental que se traduzca en medidas concretas que protejan a aquellos que puedan quedar excluidos de los beneficios inmediatos de esta transformación. Como lo subraya el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030, estas políticas incluyen: protección social, apoyo industrial, políticas activas de empleo, desarrollo regional, programas de cualificación o recualificación, y medidas de apoyo a la inserción laboral[46].

3. Retos y oportunidades de la transformación digital para un mercado laboral sostenible e inclusivo

La trascendencia de la transformación digital de la economía y de las formas de trabajo es incuestionable[47]. Los impactos del cambio tecnológico se entrelazan con problemas como la crisis ambiental, la precarización del empleo, el aumento de la desigualdad, la

---

[45] Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (s.f.). *Convenios de Transición Justa*. Transición Justa. Disponible en: https://www.transicionjusta.gob.es/es-es/Paginas/Convenios_transicion_justa/Convenios.aspx

[46] Charcategui Jávega, C: "Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa" en *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*. Editorial Tirant lo Blanch, 2021, págs. 17-48.

[47] *Vid*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra: OIT, 2019. Disponible en: https://www.ilo.org.

sobrecualificación que no encuentra oportunidades y la falta de expectativas de futuro para gran parte de la población[48]. Todo lo cual requiere enfrentar tales desafíos de manera colaborativa y adaptativa. La clave está en transformar los mercados laborales, la educación y los sistemas de protección social para que acompañen el ritmo del cambio tecnológico y fomenten la resiliencia[49].

El Acuerdo Marco Europeo de los Interlocutores Sociales sobre Digitalización (AMED) es una herramienta de gobernanza colaborativa diseñada para abordar los efectos de la digitalización en el mercado laboral. Firmado en 2020, busca implicar a empleadores, trabajadores y sus representantes en la gestión de la transición digital mediante el diálogo social. Este acuerdo permite adaptar su implementación a las condiciones de cada Estado miembro, fomentando la participación y el trabajo conjunto en la planificación y ejecución de la digitalización para un proceso más inclusivo y equilibrado. Así pues, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones resulta primordial para asegurar una transición digital que contemple sus necesidades y fomente una integración tecnológica que respete los principios de equidad y sostenibilidad.

Además, con tal enfoque refuerza la idea de que la transición digital no debe ser solo un proceso dirigido por las empresas, sino un esfuerzo conjunto en el que se considere la voz de todos los actores implicados. Se busca que la digitalización incremente la productividad y al mismo tiempo mejore las condiciones laborales, reduzca desigualdades en un futuro más justo para la sociedad en su conjunto[50].

Desde 2010, la UE ha buscado que los Estados miembros adapten sus políticas de empleo a un entorno cada vez más digital. Inicialmente, las directrices apuntaban a fomentar competencias para responder a la rápida evolución de los mercados laborales[51]. En 2015, la digitalización y los avances tecnológicos comenzaron a tener mayor protagonismo en la agenda europea. Hacia 2017, se reforzó la idea de promover la productividad y la formación

---

[48] Muro Benayas, I. "Economía digital, una transición ¿hacia dónde?" *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 138, 2017, págs. 49-60.

[49] CEOE. Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitalización, 2020. Disponible en: https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2020/12/22/110/acuerdo_marco_interlocutores_sociales_europeos_digitalizacion_2020.pdf.

[50] Rodríguez Fernández, M. L. "La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España". *Revista de Derecho Social*, núm. 101, 2023, págs.107-114.

[51] De Fuentes García-Romero, C. "La transición digital en las actuaciones de la Unión Europea sobre empleo tras la pandemia COVID-19". *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 3, 2023, págs. 79-80. Disponible en: https://www.revistajusticiaytrabajo.es/.

continua, resaltando la necesidad de desarrollar competencias clave a lo largo de la vida laboral para enfrentar cambios tecnológicos constantes. En 2020, la noción de "transición digital justa" se incorporó, reconociendo la importancia de equilibrar las oportunidades de la digitalización con el respeto a los derechos laborales y la inclusión de todos los trabajadores. Esta perspectiva se amplió para abordar retos específicos como el teletrabajo, la gestión algorítmica y la economía de plataformas, subrayando la necesidad de proteger a los trabajadores con contratos atípicos y garantizar condiciones de trabajo dignas.

La distribución del empleo, como bien escaso, se basa en criterios de legitimidad social y cálculo económico, y las políticas de empleo son resultado de negociaciones entre distintos grupos sociales[52]. El acceso desigual al mercado laboral se construye a partir de jerarquías sociales de clase, edad, sexo y origen étnico, y refuerza las desigualdades existentes. Esta distribución desigual del empleo contribuye a la creación de jerarquías y mecanismos de exclusión social, ya que tener empleo implica no solo recibir un salario, sino también ocupar un lugar en la sociedad[53].

"El Futuro del Trabajo" anunciaba que la transición digital podría llegar a ocasionar dificultades de readaptación de la oferta laboral y un cierto desajuste con las nuevas demandas de empleo. El mismo informe recoge que para 2025, las entendidas como ocupaciones o funciones "tradicionales" de la mano de obra pasarán de un 15,4% en 2020 a un 9% para 2025, disminución que jugará en favor de las profesiones emergentes. Esto es quiere decir que 85 millones de puestos de trabajos se quedarán desplazados por otros tantos "adaptados" a la nueva era. Realmente, esa alteración en el empleo vendría a ser suplida, según los expertos, por la creación de nuevas ofertas laborales traducidas en 97 millones de puestos de trabajo en tendencia con las tecnologías emergentes. Además, la sinergia de transición ecológica, los cambios en la demografía y la reorganización en el tejido productivo si bien es cierto que repercutirán en la oferta y demanda del mercado de trabajo, también permitirán avanzar hacia una economía de bajas emisiones y empleos "verdes". La cuestión, entonces, será como emprender las acciones necesarias para diseñar un modelo productivo más ecológico en la génesis de una creciente digitalización de servicios y empresas que sea

[52] Maruani, M. "De la sociología del trabajo a la sociología del empleo". *Política y sociedad*, 2000, vol. 34, núm. 9, págs. 9-17.
[53] *Ibídem*, pág. 16.

igualmente beneficioso para lograr trabajo decente e inclusivo para los sectores más vulnerables[54].

Todos los esfuerzos políticos y legislativos deberían estar destinados a asegurar las garantías necesarias para brindar un empleo digno y decente, que esté a la altura de la dignidad de quienes lo desempeñan[55] . A tal fin, es determinante abrazar la evolución del mundo laboral y, al mismo tiempo, abordar taxativamente las desigualdades manifiestas para garantizar que todas las personas tengan un acceso equitativo a las oportunidades laborales y a la protección social[56]. Enmienda que, por otra parte, está estrechamente alineada con la visión transversal e integradora del concepto de empleabilidad que las diversas normativas complementarias a las políticas de empleo delinean.

El desarrollo tecnológico, en términos de potencial agravante de las desigualdades sociales, se traduce en dos realidades convergentes: por un lado, en el incremento de las diferencias preexistentes por cuanto añade nuevas formas de exclusión social que dista considerablemente de las tradicionales y, por otro lado, en el ámbito productivo, la robotización de los procesos, el desarrollo de la inteligencia artificial, la red 5G... producen un riesgo constatable de crecimiento de mercados excluyentes y exclusivos. Por todo, si bien el desarrollo tecnológico es una cuestión de vital importancia que debemos potenciar también debemos tener presente que ese mismo desarrollo puede favorecer a una pequeña minoría feudalizando la economía y la participación social. De este modo, las TIC adquieren tanto la consideración de remedio paliativo de las fracturas sociales como todo lo contrario. El reto, entonces, será crear un marco, un entorno jurídico e institucional garante de la seguridad, la fiabilidad y la no discriminación tecnológica.

Una manifestación inicial de esta interacción entre las políticas económicas y las de mercado laboral, orientadas en esa triple dirección, se ha materializado en la regulación del trabajo a distancia en general, y del teletrabajo en particular[57]. Recordemos que el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia en su exposición de motivos reconocía que: "*Con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda*

---

[54] Medina Valdés, Z., Díaz Roque, J. y Plaza Macías, N.M. "La Cuarta Revolución Industrial y el sistema de contradicciones del capitalismo", Economía y Desarrollo, vol. 166, núm. 1, 2022, págs. 1-19. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425577478002

[55] López Insúa, B.M y Monereo Pérez, J.L., "Una política europea de empleo para el trabajo en el siglo XXI", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 173, 2015, págs. 147-178.

[56] Vid. Gómez Salado, M.Á., "Brechas de género aún por corregir en el empleo tecnológico: hacia un futuro digital más justo, inclusivo e igualitario", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024, págs. 223-263.

[57] Margarita Miñarro, Y. Cambio climático y nuevas formas de empleo: el régimen del teletrabajo en clave de gestión ecológica. *Revista de derecho social*, núm. 93, 2021, págs. 57-80.

2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; y de 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 a la reducción del impacto ambiental negativo per cápita de ciudad".

El camino por recorrer a partir de entonces representó un esfuerzo por crear formas de empleo "alternativas" en una economía digital, inclusiva y verde, enfocada en la equidad de género, la integración laboral de sectores desfavorecidos, y la reducción de la huella ambiental. E, indudablemente, la pandemia también subrayó la relación entre teletrabajo y sostenibilidad[58], ya que el confinamiento redujo temporalmente la contaminación, mostrando una posible conexión entre la transición digital y la acción climática. La movilidad laboral en ciudades es mayoritariamente en coche, lo que provoca congestión, estrés, accidentes y altos niveles de contaminación. Estos desplazamientos representan casi un tercio de los trayectos diarios y generan impactos sociales, económicos y ambientales significativos, afectando la salud pública y aumentando las emisiones de gases contaminantes. Con lo cual, para mitigar estos efectos, es necesario fomentar el teletrabajo, el transporte público y modos de transporte más sostenibles[59].

En definitiva, la transformación digital ha redefinido las formas de producción y prestación de servicios, lo que exige que las relaciones laborales se adapten a estos nuevos escenarios en la normativa principal. Aspectos como el trabajo a distancia o los derechos de desconexión digital, que se han desarrollado al margen del Estatuto, están cobrando una relevancia creciente. El uso de dispositivos informáticos es ya una realidad dominante, pero el tratamiento en el Estatuto actual sigue siendo insuficiente. Dicho de otro modo, aunque avanzamos hacia un cuarto de siglo del siglo XXI, seguimos apoyándonos en un Estatuto

---

[58] Sobre el teletrabajo ver: López Vico, S., "Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 1, 2024, págs. 104-133. López Vico, S., "Teletrabajo y Discapacidad", Revista de derecho de la seguridad social, Laborum, núm. Extra-5, 2023, pp. 271-292. Montes Adalid, G.M., "Una breve aproximación al teletrabajo como opción para posponer la jubilación: especial referencia a la sostenibilidad del sistema de pensiones*", Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 5, 2022, págs. 304-318.

[59] España Pérez, J.A., "El nuevo enfoque jurídico del teletrabajo como medida para una movilidad sostenible", Revista Vasca de Administración Pública (RVAP), núm 122, 2022, págs. 231-270. Y sobre el factor de contaminación en los desplazamientos vid. Sánchez Bolívar, F.J. "El robustecimiento de la compra pública innovadora y la colaboración pública-privada en el ámbito de la inteligencia artificial aplicada a los desplazamientos" en Sánchez Bolívar, F.J y España Pérez, J.A. (coords.), *Retos jurídicos de la aplicación de la inteligencia artificial a los desplazamientos*, Aranzadi, Cizur Menor, 2024, págs. 189-208.

creado en 1980, bajo unas condiciones socioeconómicas muy distintas. Las reformas realizadas hasta ahora se perciben como remiendos que solo añaden complejidad al conjunto de normas[60].

III. EL VÍNCULO ENTRE IGUALDAD Y ACCIÓN CLIMÁTICA: ESTRATEGIAS DEL III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD 2022-2025

El III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025[61] – en lo sucesivo PEIEMH –, impulsado por el Instituto de las Mujeres, aborda la igualdad de género desde una perspectiva integral, incluyendo por primera vez el impacto de la crisis climática en las políticas de igualdad. Este enfoque responde a la necesidad de entender cómo los desafíos ambientales, como el cambio climático, afectan de manera desproporcionada a mujeres y niñas, especialmente a las que viven en contextos de vulnerabilidad. Además, bajo el marco de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, el plan introduce la transversalidad de género en sectores estratégicos relacionados con la sostenibilidad y la protección ambiental, destacando así la importancia de que las mujeres participen activamente en la toma de decisiones sobre el clima y los recursos naturales.

A tal efecto, el PEIEMH incorpora la perspectiva "ecofeminista", una visión que une la lucha por la igualdad de género con la defensa del medio ambiente. Este enfoque parte de una conexión esencialista entre las mujeres y la naturaleza y de la observación de que, históricamente, las mujeres han desempeñado roles de cuidado, lo que las predispone a una mayor preocupación por la sostenibilidad ambiental y la justicia social[62]. En este sentido, la ecofeminismo vincula la sostenibilidad de la vida con la transición ecológica, reconociendo la interrelación entre el ODS 5 (Igualdad de Género) y el ODS 13 (Acción por el Clima). En consecuencia, el plan establece políticas diseñadas para promover sinergias entre la igualdad de género y la lucha contra el cambio climático, traducidas en la creación de empleos verdes con equidad de género, la implementación de programas de capacitación técnica y el impulso a las pequeñas y medianas empresas para que adopten prácticas sostenibles. Siendo indispensable para ello el fomento del liderazgo femenino en el diseño de políticas

---

[60] Vila Tierno, F., "Tres ideas para un Estatuto de las personas trabajadoras del siglo XXI", *Briefs AEDTSS, XX, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024, págs. 1-4.

[61] Instituto de las Mujeres. "III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025". Ministerio de Igualdad, 2022. Disponible en el siguiente enlace web: https://www.inmujeres.gob.es/

[62] Helda Puelo, A. ¿Qué es la ecofeminismo? *Quaderns de la Mediterrània*, 2017, vol. 25, pp. 210-214.

ambientales, asegurando que las mujeres sean agentes de cambio en la transición hacia una economía baja en carbono.

Igualmente, el PEIEMH subraya la importancia de reducir las desigualdades derivadas de la crisis climática. Las políticas públicas que se adopten en el ámbito ambiental deben reconocer los diferentes impactos de los desastres naturales en función del género, así como su relación con otras dimensiones de desigualdad como la edad, la discapacidad o el contexto socioeconómico.

Por su parte, la Declaración Política acordada en el marco del 25º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, emitida por el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas el 2 de marzo de 2020, destaca expresamente la relevancia de integrar: "*una perspectiva de género en las políticas relativas al medio ambiente, el cambio climático y la reducción del riesgo de desastres, reconociendo el efecto desproporcionado del cambio climático y los desastres naturales en las mujeres y las niñas, en particular las que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, fortaleciendo la capacidad de resiliencia y adaptación de las mujeres y las niñas para responder a los efectos adversos del cambio climático y los desastres naturales, y promoviendo la participación y el liderazgo de las mujeres en la adopción de decisiones sobre cuestiones relativas al medio ambiente y el cambio climático*"[63].

Retomando el tema que nos ocupa, gobiernos, instituciones académicas, sindicatos, empresas y organizaciones sociales coinciden en señalar la importancia del empleo verde para enfrentar dos grandes desafíos del siglo XXI: la desigualdad social y la degradación ambiental[64]. Así pues, los empleos verdes representan una herramienta clave para alinear el desarrollo económico con la protección del entorno natural puesto que los empleos verdes son aquellos que, por definición, "contribuyen apreciablemente a mantener o recuperar la calidad medioambiental evitando el perjuicio futuro de los ecosistemas de la Tierra[65].

En términos generales, fomentar los empleos verdes es una estrategia eficaz para impulsar una economía sostenible; sin embargo, existen ciertas áreas que aún deben mejorarse[66]. Entre las recomendaciones políticas en este ámbito, es esencial enfocarse en promover la

---

[63] Naciones Unidas..."Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer", 1995. Disponible en el siguiente enlace web: https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995

[64] Colón Reyes, L. "La tarea inconclusa: Pobreza y desigualdad social en el siglo XXI". *Revista de Ciencias Sociales*, 2007, vol. 17, pp. 78-117.

[65] PNUMA, 2008. Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world. En: www.unep.org

[66] Llorente Heras, R., Moral Carcedo, J. y Cabezas Ares, A. "El empelo "verde en España" durante la crisis: estimación de su importancia". Encrucijadas: Revista Critica de Ciencias Sociales, núm. 11, 2016, pp. 1-22.

contratación de mujeres en los sectores primario, secundario y terciario, además de incrementar su participación y combatir la discriminación de género en el entorno laboral.

Una medida de gran impacto para fomentar la participación de mujeres en sectores clave sería la implementación de incentivos fiscales y financieros dirigidos a empresas que las contraten en áreas como energías renovables, agricultura sostenible y gestión de residuos. Recordemos que, según datos de la OIT, la transición a una economía verde podría generar hasta 24 millones de empleos a nivel mundial para 2030, y es fundamental garantizar el acceso equitativo de las mujeres a estas oportunidades[67]. En este sentido, la capacitación en competencias técnicas es otro pilar necesario para disminuir la brecha de género en empleos especializados. Ofrecer programas de formación en áreas como energías limpias, eficiencia energética y gestión sostenible de recursos permite a las mujeres adquirir habilidades valiosas para un mercado laboral en crecimiento. Las iniciativas en formación STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) adaptadas a la economía verde han demostrado su efectividad para diversificar la fuerza laboral. Estudios destacan que los programas de capacitación inclusiva suponen un distintivo eficaz para responder a las crecientes demandas de la economía sostenible y facilitar la participación femenina[68].

Por otro lado, es conocido que las pequeñas y medianas empresas, las PyMEs, representan un importante activo para la economía verde a tener en consideración, aunque suelen enfrentar barreras de financiamiento y dificultades para acceder a tecnologías sostenibles. Por ello, brindar apoyo específico a aquellas PyMEs que integren prácticas ambientales y promuevan la igualdad de género en su estructura contribuiría a mejorar la inclusión de las mujeres en el mercado laboral sostenible[69]. Es más, con el respaldo adecuado, las PyMEs pueden generar empleos locales, reducir emisiones y fomentar la equidad de género, potenciando así sus contribuciones a una economía verde inclusiva.

Finalmente, para asegurar que las mujeres puedan integrarse y permanecer en empleos verdes, no podemos pasar por alto la labor de las políticas de conciliación entre trabajo y vida

---

[67] Naciones Unidas. (s.f.). *Soluciones climáticas: Empleos verdes*. Naciones Unidas. Recuperado de https://www.un.org/es/climate-change/climate-solutions/green-jobs#:~=De%20acuerdo%20con%20un%20informe%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,siempre%20que%20se%20adopten%20e%20implementen%20pr%C3%A1cticas%20sostenibles

[68] Martinez-Fernandez, C., C. Hinojosa y G. Miranda, "Greening Jobs and Skills: Labour Market Implications of Addressing Climate Change", *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers*, núm.02, 2010, OECD Publishing, Paris, Disponible en el siguiente enlace web: https://doi.org/10.1787/5kmbjgl8sd0r-en

[69] OECD. *Green Growth Studies: Green Growth in Small and Medium-Sized Enterprises*, 2017. Disponible en la plataforma de la OECD: https://www.oecd.org/en/publications/green-growth-indicators-2017_9789264268586-en.html

personal. Horarios flexibles, acceso a servicios de cuidado y opciones de teletrabajo son medidas necesarias para promover la participación femenina en sectores con alta demanda de especialización. Los estudios sobre el contexto europeo demuestran que las políticas de conciliación laboral contribuyen significativamente a la equidad de género en mercados laborales de alta cualificación y sostenibles, mejorando las condiciones para una participación equitativa y efectiva en la economía verde. De igual forma, la creación de redes de apoyo para mujeres en la economía verde también resulta fundamental para fomentar la colaboración y el desarrollo profesional en estos sectores. Establecer plataformas para mentorías y asesoría contribuye a que las mujeres adquieran competencias de liderazgo en áreas de alta demanda, como el diseño de políticas ambientales.

IV. CONCLUSIONES

La transición hacia una economía verde y digital indudablemente se nos presenta tan necesaria como gravosa en la medida en la que lleva aparejada sendos retos y oportunidades para la sostenibilidad en términos medioambientales como del mercado laboral a futuro. Junto a ella, la transformación digital exponencialmente explotada por las necesidades sociosanitarias de la pandemia resuena nuevamente como piedra angular para la mejora de la productividad y la eficiencia. Sin embargo, como si de dos caras de una misma moneda se tratase, no podemos dejarnos eclipsar por sus numerosas bondades y pasar por alto el hecho de que también puede exacerbar las desigualdades si no se acompaña de políticas inclusivas. Del mismo modo, las medidas socio-laborales han de ser consideradas para adecuarse a estos nuevos escenarios, incorporando solida normativa que regule de forma garantista el trabajo a distancia y la desconexión digital. Asimismo, la creación de empleo verde está en la raíz de una transición justa, ya que, bien gestionado, podría asegura puestos de trabajo dignos y equitativos a los sectores más vulnerables que verán afectados su medio de subsistencia con las reestructuraciones.

En esta línea, el compromiso de las instituciones, las empresas y los trabajadores en la implementación de políticas que se enmarquen en la sostenibilidad laboral debe ser nuestra prioridad para maximizar los beneficios y minimizar los impactos de la transformación. Es más, la participación de los trabajadores a través de los comités de empresa y los delegados de medio ambiente debería suponer incremento en la protección de sus derechos. Todo lo cual sin obviar la necesidad de una acción política diligente y un legislador comprometido con la salvaguarda del de un crecimiento económico y ambiental sostenible pero también con la consecución de un empleo decente. Además, la transición requerirá de medidas que

consideren un Sistema Nacional de Protección y formación continua para afrontar tales cambios, así como medidas de incentivo al empleo de calidad en sectores "sostenibles". En suma, estas medidas, aunque anticipan la creación de empleo en sectores tecnológicos y sostenibles, necesitarán de un marco jurídico robusto. Por un lado, para asegurar una distribución de oportunidades equitativa, y por otro, para proteger a quienes queden excluidos de las oportunidades inminentes. Solo entonces, podremos construir un futuro laboral donde la equidad contribuya a la dignidad de las personas y al respeto de nuestro escenario futuro.

IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Álvarez Cuesta, H. "La protección social a través de la "reforma" de los subsidios de desempleo para una transición justa climática", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 8, 2024.

Álvarez Cuesta, H., "Transición justa y lucha contra el cambio climático en el pacto verde europeo en el proyecto de ley de cambio climático en España", IUSLabor 2/2020.

Álvarez Cuesta, H., *La protección frente a la pobreza*, Bomarzo, Albacete, 2023.

Angulo Guerrero, A. J. "Los permisos de emisión negociables como instrumento de política ambiental y su aplicación en España*". DELOS: Desarrollo Local Sostenible,* vol. 3, núm. 7, 2010.

Blanco-Varela, B., Amoedo, J. M. y Sánchez-Carreira, M. "El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8. La fetichización del empleo y el oxímoron del crecimiento sostenible e inclusivo". *Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo (RICD)*, vol. 14, núm. 3, 2021.

Butze, W., "Permisos de contaminación negociables: instrumento para la regulación ambiental", A*nálisis Económico*, vol. XXI, núm. 48, 2006.

Cavero, T. y Guereña, A. *Transición justa: Un enfoque para vincular las agendas climática, económica y social*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021.

CEOE. Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitalización, 2020.

Charcategui Jávega, C: "Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa" en *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*. Editorial Tirant lo Blanch, 2021.

Comisión Europea. (2021, 10 de marzo). *NextGenerationEU: dinero europeo para combatir la crisis*.

D. Sachs, J. La era del desarrollo sostenible, Ed. Deusto, 2015.

Daly, H., "Criterios operativos para el desarrollo sostenible". *Daly, H. y Schutze, C. Crisis ecológica y sociedad. Valencia: Ed. Germania*, 1997.

De Fuentes García-Romero, C. "La transición digital en las actuaciones de la Unión Europea sobre empleo tras la pandemia COVID-19". *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 3, 2023.

Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAES). (s.f.). *Economía verde*. Naciones Unidas.

Díaz Rodríguez, J. M. "El empleo verde en un mundo económico insostenible". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 469, 2022.

Diestro, H. M. "Los derechos de información de la representación de las personas trabajadoras: límites legales y mejora a través de la negociación colectiva." *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 35, 2017.

España Pérez, J.A., "El nuevo enfoque jurídico del teletrabajo como medida para una movilidad sostenible", Revista Vasca de Administración Pública (RVAP), núm. 122, 2022.

García, E. "La transición ecológica: definición y trayectorias complejas". *Ambienta: La revista del Ministerio de Medio Ambiente*, núm. 125, 2018.

Gómez Salado, M.Á., "Brechas de género aún por corregir en el empleo tecnológico: hacia un futuro digital más justo, inclusivo e igualitario", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 3, vol. 12, 2024.

González Cobaleda, E. "Evaluación de riesgos laborales, teletrabajo y desconexión digital: una lectura judicial garantista. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 4472022, de 22 de marzo", CEFGestión: Revista de actuación empresarial, núm. 287, 2022.

Jiménez Herrero, L. M., "La sostenibilidad como oportunidad ante la crisis: economía verde y empleo", *Ambienta*, núm. 43, 2012.

Kahale Carrillo, D. T. "Congreso Internacional Retos interdisciplinares en el entorno de la industria 4.0", 2021.

Laabbas-El-Guennouni, M. "La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: Especial referencia al sector químico". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.169, 2023.

Lander, E., *La economía verde: el lobo se viste con piel de cordero*, Transnational Institute, Ámsterdam, 2011.

López Insúa, B.M y Monereo Pérez, J.L., "Una política europea de empleo para el trabajo en el siglo XXI", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 173, 2015.

Marcal Pascuchi, "Los presupuestos sociales y económicos de la participación en los beneficios", *Revista de economía política*, núm. 47, 1967.

Margarita Miñarro, Y. Cambio climático y nuevas formas de empleo: el régimen del teletrabajo en clave de gestión ecológica. *Revista de derecho social*, núm. 93, 2021.

Martín Belloso, N. "La transición ecológica justa e inclusiva en el medio rural: dificultades y oportunidades para el empleo femenino". En *Transición ecológica y desarrollo rural: algunas propuestas integradoras en el camino hacia una sinergia necesaria y mutuamente beneficiosa de ambas políticas públicas*. Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

Maruani, M. "De la sociología del trabajo a la sociología del empleo". *Política y sociedad*, vol. 34, núm. 9, 2000.

Medina Valdés, Z., Díaz Roque, J. y Plaza Macías, N.M. "La Cuarta Revolución Industrial y el sistema de contradicciones del capitalismo", Economía y Desarrollo, vol. 166, núm. 1, 2022.

Merino Martos, A. "La incipiente transición energética justa en España". *CIELO Laboral*, 2023.

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (s.f.). *Convenios de Transición Justa*. Transición Justa.

Monereo Pérez, J. L. "La refundación del derecho del trabajo para garantizar la plena efectividad de los derechos sociales fundamentales y el 'trabajo decente'". *Teoría jurídica contemporánea*, vol. 4, núm.1, 2019.

Monereo Pérez, J., López Insúa, B.M., "La garantía internacional del derecho a un trabajo decente", en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 177, 2015, pp. 27-72; Gil y Gil, J.L. "Trabajo decente y reformas laborales", en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 7, 2017.

Monereo Pérez, J.L. *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada, Universidad de Granada, 1988.

Montes Adalid, G. M. *La respuesta del Derecho Social a los desafíos del siglo XXI desde una perspectiva comparada (España e Italia): Empleo, envejecimiento y despoblación en la era digital*. Atelier, Barcelona, 2023.

Montes Adalid, G.M., "Una breve aproximación al teletrabajo como opción para posponer la jubilación: especial referencia a la sostenibilidad del sistema de pensiones*", Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 5, 2022.

Muro Benayas, I. "Economía digital, una transición ¿hacia dónde?" *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 138, 2017.

Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas.

Naciones Unidas. *Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río+20)*, 2012.

Nieto Sáinz, J., Sánchez, A.B. y Lobato, J. "Transición justa: La dimensión sociolaboral del cambio climático". *Papeles de Economía española*, núm. 163, 2020.

O'Connor, J. ¿Es posible el capitalismo sostenible? *Papeles de población*, vol. 6, núm. 24, 2000.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra: OIT, 2019.

Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono. Mensajes normativos y principales conclusiones para los responsables de la toma de decisiones*.

Organización Internacional del Trabajo. *Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono*. OIT, 2008.

Pries, L., "Teoría sociológica del mercado de trabajo", *Iztapalapa*, vol. 42, núm. 42, 1997.

Ripert, G. *Les forces créatrices du droit*, LGDJ, 1995.

Rivas Vallejo, M. P., "La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm 103, 1999.

Rodríguez Bravo, J.J. "La transición laboral justa en el contexto de la acción por el clima". *Revista de derecho social*, núm. 103, 2023.

Rodríguez Fernández, M. L. "La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España*". Revista de Derecho Social*, núm.101, 2023.

Sánchez Bolívar, F.J. “El robustecimiento de la compra pública innovadora y la colaboración pública-privada en el ámbito de la inteligencia artificial aplicada a los desplazamientos” en Sánchez Bolívar, F.J y España Pérez, J.A. (coords.), *Retos jurídicos de la aplicación de la inteligencia artificial a los desplazamientos*, Aranzadi, Cizur Menor, 2024.

Sobre el teletrabajo ver: López Vico, S., “Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 1, 2024, pp. 104-133. López Vico, S., “Teletrabajo y Discapacidad”, *Revista de derecho de la seguridad social, Laborum*, núm. Extra-5, 2023.

Solow, R. M. “A contribution to the theory of economic growth”. *The Quarterly Journal of Economics,* núm.70, vol.1, 1956.

UGT. (s. f.). *La participación de los trabajadores en la gestión ambiental de la empresa*.

United Nations Environment Programme (UNEP). *Integrating the three dimensions of sustainable development* [Post-2015 Note #1]. UNEP, 2015.

United Nations. *Natural capital accounting for sustainable macroeconomic strategies* [System of Environmental-Economic Accounting], 2021.

Vila Tierno, F. *Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo*, en Monereo Pérez, J.L., Túlo Barroso, F., Las Heras, H. (dirs.), Congreso Internacional. “El Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un Panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente”, Laborum, 2018.

Vila Tierno, F., “Tres ideas para un Estatuto de las personas trabajadoras del siglo XXI”, *Briefs AEDTSS, XX, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024.

Capítulo 13

El colectivo LGTBIQ+ ante el mercado de trabajo: nuevas medidas legislativas para su inclusión socio-laboral en el marco de la transición hacia un modelo de crecimiento más sostenible[1]

CRISTINA RAMÍREZ BANDERA

Investigadora Predoctoral Contratada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

I. INTRODUCCIÓN

Puede afirmarse que los miembros de la especie humana -como ocurre en tantas otras especies animales- se dividen de forma genética en machos o hembras. Estas palabras nos resultan malsonantes para referirnos a nosotros mismos, pues parece desprenderse de ellas que somos animales -hecho que no es incierto-, motivo por el que hemos ideado dos nuevos vocablos para aludir a esta realidad genética: aquellos miembros de la especie humana con un cromosoma X y otro cromosoma Y son denominados "hombres", y aquellos con dos cromosomas X, son llamados "mujeres", englobándose esta categorización biológica bajo el término "sexo".

Podría decirse entonces que entre estos dos tipos de ser humano no existe más que un cromosoma de diferencia, lo que se traduce, en términos fenotípicos, fundamentalmente en dos rasgos diferenciales: el aparato reproductor y la fisonomía (*v.gr.* por regla general, el hombre cuenta con mayor vello corporal y ligeramente más fuerza que la mujer).

Analizada fríamente, la biología termina en esta realidad, si bien difícilmente el hecho de ser hombre o mujer puede abarcarse realizando tan solo estas afirmaciones. Lo cierto es que, a medida que el ser humano fue evolucionando como ser social, fue anudando una serie de consecuencias a esta diferencia cromosómica que trascienden con mucho los postulados de la biología: el hombre debe ser fuerte, inteligente, valiente y poderoso; mientras que la mujer debe ser sensible, cuidadora y atractiva. Este fue el origen del "género", el cual puede ser definido como aquello que la sociedad concibe como prototipo de hombre o mujer y que proyecta una serie de expectativas de comportamiento (roles de género) sobre los individuos según su configuración cromosómica XX o XY -es decir, según su sexo-. Puede que, definido

[1] El presente trabajo se enmarca en el Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-347) "Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social", siendo además fruto de las investigaciones realizadas en el seno del Instituto Universitario de Investigación sobre "*Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica*" de la Universidad de Málaga (JUVUMA).

de esta manera, el concepto de género resulte un tanto ridículo, pero lo cierto es que las imposiciones sociales o "roles de género" que se derivan de este ideal de hombre o mujer (que, además, no resulta estático o inmutable, sino que varía según la sociedad y el momento histórico en el que nos encontremos) han configurado a lo largo de la historia de la humanidad la vida de cada individuo (prueba de ello la encontramos en los casos de infanticidio que antaño se producían al comprobar el nacimiento de una hija, en lugar de un hijo, al ser los progenitores conocedores de que por ello quedaba sellado el destino del bebé). Estos roles de género construidos a partir del dimorfismo sexual se reflejaban -y se reflejan- en incontables dimensiones que pasaban a ser, entonces, controladas socialmente: la forma de vestir y de hablar, los gestos, las aficiones, la posibilidad de formarse y estudiar, o la persona con la que debe mantenerse una relación romántica.

Con el paso de los siglos, muchos de estos constructos sociales han sido cuestionados y derribados, aunque estos postulados han sido tan inherentes al desarrollo de la sociedad humana, que muchos de ellos perduran en nuestros días, ya sea de forma consciente o inconsciente. En la actualidad, resulta comúnmente aceptado que la mujer no es menos valiente que el hombre, o que el hombre puede reflejar sensibilidad emocional sin perder por ello su virilidad, pero cabría plantearse en cuántos de estos constructos sociales no reparamos y asumimos como verdades omnímodas. Por ejemplo, cabría plantearse si el hecho biológico de que una mujer y un hombre puedan procrear supone que necesariamente las relaciones romántico-sexuales deban ser conformadas por personas de distinto sexo, o si la realidad biológica de que existan personas con cromosomas XX y XY implica que una persona no pueda rechazar el conjunto de expectativas sociales que descansan sobre ella de forma involuntaria desde su nacimiento, deseando comportarse como socialmente se esperaría de una persona con cromosomas diferentes, o, por qué no, adquiriendo rasgos físicos característicos de éstas.

El problema de anudar una consecuencia social a un hecho biológico es que, entonces, se crean modelos sociales que no responden a la realidad, y, por tanto, están llamados a generar fricciones sociales. Resulta incuestionable que desde los albores de la historia han existido personas que han mantenido relaciones íntimas con otras del mismo sexo/género, o que han cuestionado los comportamientos que, en atención a su sexo, se esperaba de ellas, sin que la biología haya supuesto ningún obstáculo a ello, por lo que resultaría difícil afirmar que esta realidad observable no constituye, igualmente, un hecho biológico.

Así, el conjunto de personas que cuestionan estos constructos sociales configurados en torno a la orientación del deseo sexual y la identidad de género conforman lo que se conoce actualmente como colectivo LGBTIQ+. Sin embargo, combatir constructos sociales

comporta un riesgo social realmente elevado, motivo por el que el conjunto de personas pertenecientes al mismo ha sido históricamente reprimido y discriminado. Con todo, el movimiento LGBTIQ+ ha logrado importantes avances desde su surgimiento en la década de los años sesenta[2], siendo España uno de los países más aperturistas respecto a este colectivo social.

Pese a estos avances, la LGBTIQ+fobia sigue siendo una realidad en la sociedad española que plantea importantes repercusiones para la vida de miles de personas. Estas consecuencias resultan especialmente graves cuando se plasman en el ámbito laboral, pues inciden en el trabajo como medio de sustento económico principal de un individuo.

Es por ello por lo que en el presente capítulo se resaltará la importancia de aprovechar las actuales transformaciones experimentadas por nuestro tejido productivo en el marco de la transición energética y ecológica hacia un esquema de crecimiento más sostenible para conformar un modelo socio-laboral más inclusivo en el que puedan participar todas las personas trabajadoras, sin sufrir discriminación alguna por sus circunstancias socio-económicas o personales. Una vez sentado este objetivo, se centrará el estudio en el colectivo LGBTIQ+, analizándose las dificultades actuales experimentadas por las personas pertenecientes al mismo en el acceso y mantenimiento en el mercado laboral, y realizándose una reflexión crítica acerca de las recientes medidas incorporadas por el legislador español para favorecer la integración socio-laboral de las personas LGBTIQ+. No obstante, para poder abordar este propósito resulta necesario conocer primero el colectivo que se toma como objeto de estudio, motivo por el que se realizará de forma preliminar una conceptualización del fenómeno LGBTIQ+.

---

[2] Concretamente, el movimiento LGBTIQ+ surgió en Nueva York (Estados Unidos) el 28 de junio de 1969, a raíz de los disturbios que se produjeron en el bar *Stonewall Inn*. Este local era frecuentado por personas del colectivo LGBTIQ+, siendo habitual que la policía acudiese al mismo para hostigar a estas personas. Sin embargo, en la mencionada efeméride, los clientes del bar se rebelaron contra la actuación policial, negándose a que les tratasen como delincuentes. El incidente se saldó con 13 heridos y varias personas detenidas, y en los días siguientes se sucedieron diversas manifestaciones y protestas, surgiendo las primeras organizaciones de defensa de los derechos de este colectivo. Con motivo de las revueltas de Stonewall, el día del Orgullo LGBTIQ+ se celebra cada año el 28 de junio en las principales ciudades de los países desarrollados, con una marcha de las personas LGBTIQ+ por la reivindicación de sus derechos. Esta información puede consultarse en: Vives Barcelona, J., "Así nació el movimiento LGBTIQ+", *La Vanguardia,* 2021, disponible en: https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20190626/463020680357/stonewall-asi-nacio-movimiento-lgtbi.html (consultado el 14 de julio de 2024).

II. UNA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD LGTBIQ+: DEFINIENDO CONCEPTOS

Resulta frecuente escuchar mencionar las siglas LGBTIQ+, aunque no resulta tan habitual encontrar a una persona que sea capaz de conceptualizar de forma adecuada el significado de cada una de estas letras. Así, la "L" hace referencia al colectivo de lesbianas, la "G", al colectivo de gays, la "B", al colectivo de bisexuales, "T" al colectivo de personas trans y la "I" al colectivo de personas intersexuales. Sin embargo, la denominación "colectivo LGBTI" -tal y como antes era nombrado- no resultaba adecuada en atención a los principios y filosofía del mismo, pues el movimiento LGBTI precisamente tiene por objeto ser omnicomprensivo de todas aquellas personas que cuestionan la normatividad existente en torno a la identidad de género y la orientación del deseo sexual tradicionalmente asumida por la sociedad. Es por ello que a estas siglas se añadió una letra y un signo más -"Q+"-, a fin de hacer referencia al colectivo de personas *queer*, voz inglesa que puede traducirse como "raro o extraño" y que, aunque surgió como un insulto, ha sido objeto de una reapropiación política por parte de aquel conjunto de personas cuya experiencia sexual o de género no se adecua a los estándares sociales, a fin de aludir a una identidad que vivir con orgullo[3].

En este sentido, la grafía "Q+", al igual que la bandera arco iris que representa al colectivo LGBTIQ+, pretende reflejar la idea de que en él tiene cabida toda experiencia de sexualidad o género que no se ajuste a lo socialmente aceptado, sea cual sea, sin sufrir juicio alguno[4].

A continuación, se realizará una breve aproximación a cada uno de los términos mencionados, partiendo para ello de dos conceptos distintos y presentes en todo ser humano: la orientación del deseo sexual y la identidad de género.

1. El colectivo LGTBIQ+ y la orientación del deseo sexual

La orientación del deseo sexual (en adelante, orientación sexual) hace referencia a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, así como a la capacidad de

---

[3] Afirma la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que el término *queer* es utilizado como "término paraguas" para hacer referencia a la gama de orientaciones sexuales e identidades que van más allá de lo "LGBT". Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Violencia contra personas LGBTI*, 2015, pág. 33, disponible en: https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf.

[4] Para un análisis más completo de este término y de la teoría *queer*, *vid*. Barker, M.J. y Scheele, J., *Queer. Una historia gráfica*, Melusina, Santa Cruz de Tenerife, 2017.

mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas[5]. De forma breve, la orientación sexual podría identificarse con la preferencia de un individuo de mantener una relación afectivo-sexual con personas de su mismo o de distinto género.

Nótese que se ha empleado deliberadamente la palabra "género" en la definición anterior puesto que, aunque se hable de orientación "sexual" o de personas homo- o hetero-"sexuales", la atracción romántico-afectiva de un individuo no se construye a partir del sexo de la otra persona (es decir, sus caracteres biológicos, tales como sus genitales), sino a partir de su género (esto es, cómo se desenvuelve y conduce en la sociedad, ya sea como hombre, mujer, ambas categorías o ninguna).

Así, la sociedad actual se caracteriza por ser heteronormativa, es decir, la orientación sexual predominante -y que por tanto constituye la "norma"- es la heterosexual (del griego ἕτερος –"heteros"-, traducido como "otro"), de modo que lo habitual es que un individuo se sienta atraído romántica y sexualmente hacia personas del género contrario. Sin embargo, el cuestionamiento de esta regla social constituye la base de tres importantes colectivos de la comunidad LGBTIQ+:

- El colectivo gay, integrado por aquellos hombres que se sienten romántica y sexualmente atraídos por personas también del género masculino[6].
- El colectivo de lesbianas, integrado por aquellas mujeres que se sienten romántica y sexualmente atraídas por personas también del género femenino.
- El colectivo de personas bisexuales, integrado por aquellas personas que se sienten romántica y sexualmente atraídas tanto por personas de su mismo género, como por personas de distinto género.

Estos colectivos se caracterizan por su homosexualidad total o parcial, es decir, por experimentar una atracción afectivo-sexual hacia personas del mismo género. No obstante, debe destacarse que la sexualidad constituye un espectro[7], lo cual deriva en dos ideas esenciales.

---

[5] *Mutatis mutandis*, "Principios de Yogyarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género", 2007, disponible en: https://paraguay.un.org/sites/default/files/2023-05/Principios%20de%20Yogyakarta.pdf.

[6] No obstante, no resulta infrecuente que en los países de habla inglesa se aluda con el término gay también a las mujeres lesbianas.

[7] Morandini, J.S., Dacosta, L. y Dar-Nimrod, I., "Exposure to continuous or fluid theories of sexual orientation leads some heterosexuals to embrace less-exclusive heterosexual orientations", *Nature Portfolio. Scientific Reports.*, vol. 11, núm. 16546, 2021, disponible en: https://doi.org/10.1038/s41598-021-94479-9; así como: Epstein, R., McKinney, P., Fox, S. y García, C., "Support for a fluid-continuum model of sexual orientation: a

La primera es que la heterosexualidad y la homosexualidad no constituyen categorías absolutas y completamente polarizadas, sino que más bien forman parte de un continuo. Así, puede imaginarse una línea horizontal en la que en un extremo se ubique la categoría "heterosexual" y en el contrario, la categoría "homosexual", existiendo un infinito abanico de posibilidades intermedias. Por tanto, una persona que se ubique en el centro de esta línea posiblemente podría considerarse bisexual, mientras que una persona situada en una posición más cercana a la categoría "homosexual" probablemente pueda considerarse como gay o lesbiana, aunque ello puede constituir tan solo una preferencia relativa, y no absoluta (al igual que puede ocurrir para una persona heterosexual).

La segunda idea es que la orientación sexual puede variar con el tiempo, de modo que resulta posible que las preferencias de un individuo se desplacen por el espectro de la sexualidad -por la línea horizontal imaginaria antes descrita- a lo largo de su vida.

Ahora bien, las vivencias de la orientación sexual no se agotan en las siglas LGB, sino que, como se ha mencionado anteriormente, la filosofía del colectivo LGBTIQ+ toma como base la inclusión de todas aquellas experiencias vitales en torno a la sexualidad y el género que no se amolden a las expectativas sociales. Por tanto, desde la dimensión de la orientación sexual, también cabría hablar de otros colectivos, tales como el conjunto de personas asexuales, integrado por aquellas que experimentan una reducida o nula atracción o deseo sexual[8].

2. El colectivo LGBTIQ+ y la identidad de género

La identidad de género puede definirse como la autoclasificación que realiza un individuo de sí mismo como hombre, mujer, ambas categorías o ninguna de ellas sobre la base de lo que culturalmente se entiende por hombre o mujer[9]. Si esta identidad de género seleccionada corresponde con el género que nos fue asignado al nacer, seremos entonces personas cisgénero (del latín *cis*-, "de este lado de").

---

large-scale Internet study", *J Homosex,* vol. 59, núm. 10, 2012, disponible en: https://doi.org/10.1038/s41598-021-94479-9.

[8] Diversos investigadores consideran que la asexualidad debe ser considerada como una orientación sexual, siendo reconocida como una identidad válida y en ningún caso como una patología. Al respecto, *vid.* Yule, A., Brotto, L.A. y Gorzalka, B.B., "Human asexuality: what do we know about a lack of sexual attraction?", *Current Sexual Health* Reports, vol. 9, 2017, págs. 50-56, disponible en: https://med-fom-brotto.sites.olt.ubc.ca/files/2014/11/Yule-Brotto-Gorzalka-2017-Human-asexuality-What-do-we-know-about-the-lack-of-sexual-attraction-4734.pdf.

[9] García-Leiva, P., "Identidad de género: modelos explicativos", *Escritos de Psicología*, núm. 7, 2005, pág. 73.

Por supuesto, ya se ha indicado que el género constituye un constructo social, mientras que el sexo constituye un parámetro biológico, aunque ambos tienen en común su involuntaria atribución al individuo al nacer. Por tanto, resulta posible que una persona nazca con sexo femenino, asignándosele por ende el género femenino y todas las normas conductuales y expectativas socialmente asociadas al mismo, pero que no se sienta cómoda con esta identidad.

Así, el derecho de toda persona a decidir sobre su propia identidad de género, devolviendo al ámbito individual una decisión hasta ahora en manos de la sociedad, es lo que se conoce como derecho a la libre autodeterminación de género[10]. El concepto de identidad de género y el derecho a la libre autodeterminación de género se encuentran sobre la base del colectivo de personas trans (del latín *trans*-, "del otro lado de"), integrado por aquellas personas cuya identidad de género no coincide con el género que les fue asignado al nacer[11]. Resulta importante destacar que para ser una persona trans no resulta necesario someterse a un tratamiento hormonal o a una cirugía de reasignación (transición física) ni tampoco necesariamente presentarse socialmente o emplear pronombres conforme a la identidad de género seleccionada (transición social), sino que basta con que una persona no se sienta cómoda con el género que le fue asignado al nacer. El proceso de transición física o social constituye una vivencia personalísima y diferente para cada persona trans: pueden comenzarse ambos, solo uno de ellos, ninguno de ellos, o iniciar uno para después abandonarlo. De ahí que esta transición no determine a la persona trans en ningún caso, sino tan solo su propia vivencia interna de género.

También cabe matizar que no debe confundirse a las personas trans con las personas travestis, término que alude a aquellas personas que disfrutan vistiéndose como tradicionalmente lo haría una persona del género opuesto, pues esta práctica no implica necesariamente que la persona travesti no se sienta identificada con el género que le fue asignado al nacer[12].

---

[10] Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, *Estudio exploratorio…*, op. cit., pág. 21.
[11] *Ibid.*, pág. 20.
[12] El travestismo ha dado lugar al fenómeno social de las *drag queens* y los *drag kings*, personas que se visten conforme cabría esperar del sexo opuesto, de forma glamurosa y adoptando un movimiento corporal extravagante y ostentoso, actuando a fin de atraer la atención de un público. Durante la violencia al colectivo LGBTIQ+ en Estados Unidos en la segunda mitad del s. XX, numerosas personas LGBTIQ+ (especialmente de raza negra o latina) adoptaron la estrategia de viajar y convivir entre sí a fin de protegerse mutuamente. Así surgió la cultura *ballroom*, integrada por dos elementos esenciales: las "casas" -comunidades reducidas de personas del colectivo que conviven diariamente como si de una familia se tratase, apoyándose mutuamente y lideradas por una "madre" o un "padre" que cuida de la misma- y los "*balls"*, competiciones de travestismo en

Por otro lado, dentro del arco de la realidad trans, puede encontrarse al colectivo de personas no binarias, integrado por aquel conjunto de personas que fluyen en el espectro de género sin etiquetarse o que directamente rechazan el concepto de género[13]. Del mismo modo que se ha indicado que la sexualidad constituye un espectro, también puede entenderse que el género opera de forma similar, siendo posible desplazarse a lo largo de categorías intermedias en el mismo, por ejemplo, sintiéndose una persona más cómoda en un momento de su vida con la identidad de género femenina y, más tarde, con la identidad de género masculina.

Por tanto, las personas no binarias, tal y como indica su denominación, son aquellas que rechazan la tradicional dualidad de géneros hombre-mujer, al no corresponderse su experiencia de género con estas dos categorías estancas, ya sea por sentirse identificadas con ambas, con cada una de ellas en un momento dado o con ninguna de ellas. Este último caso es el de las personas de género neutro, es decir, aquellas que no se sienten identificadas ni con el género masculino ni con el género femenino. Por tanto, toda persona no binaria es una persona trans, pero no toda persona trans en una persona no binaria, puesto que, aunque su identidad de género no coincida con el género que le fue asignado al nacer, ello no quiere decir que cuestione la tradicional dualidad de géneros.

Finalmente, debe destacarse que la identidad de género y la orientación sexual son conceptos distintos, aunque acumulables, lo que da lugar a las más variadas combinaciones: es posible ser una mujer trans y heterosexual, una persona de género neutro bisexual o una persona cisgénero asexual; las posibilidades son infinitas.

3. Una breve referencia a la intersexualidad

Tal y como se ha mencionado, la letra "I" hace referencia al colectivo de personas intersexuales, cuya conceptualización no guarda relación alguna con la orientación sexual o la identidad de género, sino con un acontecimiento biológico ocurrido en el momento del nacimiento. Puede entenderse como persona intersexual aquella que nace con una

---

las que las casas pugnan, posando, bailando y haciendo *vogue* -estilo de baile-, por conseguir premios y trofeos, en una reivindicación de la libre expresión de género. Para más detalle, *vid*. Bailey, M.M, "Gender/Racial Realness: Theorizing the Gender System in Ballroom Culture, *Feminist Studies*, vol. 37, núm. 2, 2011, págs. 365-386.

[13] Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, *Estudio sobre las necesidades y demandas de las personas no binarias en España,* 2022, pág. 33, disponible en: https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Estudio_no_binarios_accesibilidad.pdf.

configuración anatómica (genital), hormonal y/o genética que no parece encajar en las definiciones típicas de masculino y femenino[14].

Por tanto, las personas intersexuales son aquellas que nacen con genitales o rasgos biológicos que no se corresponden con los propios de un hombre o una mujer, sino que muestran una apariencia distinta y no encuadrable en ninguna de estas categorías. Esta circunstancia plantea importantes problemas para los progenitores, pues desde los servicios médicos frecuentemente se les recomendaba que sometiesen al bebé a una operación de asignación de sexo para adaptar su fisonomía a la apariencia masculina o femenina (a fin de favorecer su integración social futura), es decir, los progenitores se encontraban ante la difícil decisión de seleccionar el sexo de su bebé, desconociendo si el elegido sería acorde a la identidad de género futura de la persona recién nacida[15].

Las personas intersexuales se enfrentan entonces al complejo reto de integrarse en una sociedad binaria en términos de género (hombre-mujer) cuando la medicina no es capaz de interpretar su cuerpo de manera normativa, habitando por ello una realidad aún más difícil.

III. LA NECESIDAD DE APROVECHAR LA TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA VERDE Y SOSTENIBLE PARA LOGRAR UN NUEVO MODELO SOCIO-LABORAL MÁS IGUALITARIO E INCLUSIVO

No hay duda de que la preocupación por lograr un desarrollo sostenible[16] se ha convertido en un motor de cambio en las sociedades actuales, especialmente en los países más desarrollados. Instrumentos internacionales tales como el Acuerdo de París[17], la Agenda

---

[14] *Cfr*. Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*, 2022, pág. 96, disponible en: https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Informe_trabajo_trans20accesible.pdf.

[15] Es por ello por lo que cada vez más activistas han abogado por que dejen de realizarse estas cirugías de asignación al bebé, sino que sea este el que decida, una vez crezca, someterse a las mismas o no en función de su identidad de género. Por este motivo, recientemente las intervenciones quirúrgicas de modificación genital han sido prohibidas en España hasta que el menor alcance los 12 años, salvo por motivos de salvaguardar la salud de la persona (art. 19.2 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero).

[16] El desarrollo sostenible es identificado por la Unión Europea como aquel crecimiento que fomenta una economía verde y competitiva capaz de utilizar más eficazmente los recursos de los que dispone. Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión. Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, 2010, pág. 13, disponible en el siguiente enlace: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF.

[17] Tratado internacional adoptado en el seno de la ONU el 12 de diciembre de 2015, en la ciudad de París, a fin de prevenir el cambio climático, limitando el calentamiento mundial preferiblemente a los 1,5 grados centígrados mediante la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. El Acuerdo de París ha sido

2030[18] o, en el ámbito de la Unión Europea, el Pacto Verde Europeo[19] dan buena muestra de ello.

Así, la creciente conciencia social y política por la preservación del medioambiente y la transición hacia una economía verde está constituyendo un revulsivo para una gran cantidad de sectores económicos, generando innovaciones en el tejido productivo que están teniendo un importante impacto en el mercado de trabajo. En consecuencia, son numerosos los yacimientos de empleo[20] que están surgiendo en el marco de esta transformación y que están esbozando una progresiva mayor preponderancia de los empleos verdes[21].

Concretando este fenómeno en el ámbito español, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR) ha supuesto el planteamiento de una importante agenda de inversiones y reformas estructurales que pretenden lograr avanzar hacia una España más verde, más digital, más cohesionada desde el punto de vista social y territorial, y más igualitaria. Es en el marco del PRTR en el que se ha producido el nacimiento de los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE, por sus siglas), a través de cuya aprobación se pretende canalizar financiación tanto pública como privada hacia sectores clave para el futuro de la economía, lo que redundará en la

---

ratificado actualmente por 195 Estados Parte de la ONU, encontrándose disponible en: https://unfccc.int/sites/default/files/spanish_paris_agreement.pdf.

[18] Resolución de la Asamblea General de la ONU de 25 de septiembre de 2015 (A/RES/70/1), disponible en: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf. La Agenda 2030 plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), concretados en 169 metas, a alcanzar para el año 2030, a fin de lograr un crecimiento más sostenible en las sociedades actuales.

[19] Consistente en una estrategia de crecimiento adoptada en 2019 y destinada a transformar la Unión Europea en una sociedad equitativa y próspera, con una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, en la que no habrá emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 y el crecimiento económico estará disociado del uso de los recursos. Al respecto *vid.* Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. El pacto Verde Europeo*, 2019, disponible en el enlace: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF.

[20] Se entiende por "yacimiento de empleo" un sector económico o parte de éste en el que se prevé que se va a demandar un número significativo de empleos en un futuro próximo, debido a las transformaciones económicas, sociales o tecnológicas que generan en la sociedad necesidades no cubiertas. Definición extraída de IDEARA Investigación, Empleo y Transición Ecológica, *Yacimientos de Empleo, Transformación Laboral y Retos Formativos en los Sectores Relacionados con el Cambio Climático y la Biodiversidad en España*, Fundación Biodiversidad y Oficina Española de Cambio Climático. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, Madrid, 2023, pág. 24, disponible en el enlace: https://fundacion-biodiversidad.es/wp-content/uploads/2023/05/Estudio-Empleo-y-Transicion-Ecologica_-def.pdf.

[21] Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los "empleos verdes" son empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medioambiente, ya sea en los sectores tradicionales, como la manufactura o la construcción, o en nuevos sectores emergentes, tales como las energías renovables o la eficiencia energética. Definición disponible en la web de la OIT y accesible desde: https://www.ilo.org/es/resource/article/que-es-un-empleo-verde [último acceso el 1 de septiembre de 2024].

generación de importantes yacimientos de empleo, como puede observarse en la siguiente tabla.

Tabla 1 - Potencial creación de empleo en España asociada a sectores estratégicos para el desarrollo sostenible

PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS DE INVERSIÓN CON CARGO AL PRTR 2021-2026	INVERSIONES PREVISTAS PERÍODO 2021-2023	EMPLEO ESTIMADO PARA 2023/2024
Programa de Rehabilitación de Vivienda y Regeneración Urbana	6.820 €	81.840
Plan de choque de movilidad sostenible, segura y conectada en entornos urbanos y metropolitanos	6.536 €	78.432
PERTE energías renovables (PERTE ERHA)	16.370 € (*)	280.000 (**)
PERTE para el desarrollo del vehículo eléctrico y conectado (PERTE VEC)	24.009 € (*)	142.000 (**)
PERTE Economía Circular	492 €	5.904
Conservación y restauración de ecosistemas y biodiversidad	1.642 €	19.704
Preservación del espacio litoral y los recursos hídricos	2.091 €	25.092
Modernización y competitividad del sector turístico	3.400 €	40.800
PERTE Agroalimentario	1.003 €	16.300 (**)
	Empleo potencial en los ejes analizados	**702.684**

(*) suma de inversión pública y privada.

(**) Empleo estimado por el PERTE a través de medidas transformadoras.

***Fuente**: IDEARA Investigación, Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo…, op. cit., pág. 24.*

A la mencionada transición hacia un modelo de crecimiento más sostenible debe sumarse un conjunto de transformaciones demográficas y tecnológicas que también están determinando importantes cambios económicos a nivel mundial, tales como la Revolución 4.0 y la digitalización como factor desencadenante del auge de sectores intensivos en empleos tecnológicos, o el incremento de la esperanza de vida y la inversión de la pirámide poblacional, con la consiguiente demanda de empleos dedicados al cuidado de las personas de la tercera edad.

Desde una perspectiva global, puede afirmarse entonces que nuestra sociedad actual está viviendo un conjunto de modificaciones estructurales orientadas a su adaptación a una nueva realidad poblacional, tecnológica y más sostenible, cuya incidencia en nuestro tejido productivo resulta innegable. En este contexto de cambio puede encontrarse entonces una oportunidad excelente para crear nuevos empleos, no solo más tecnológicos o sostenibles, sino también más inclusivos, dejando atrás los múltiples patrones discriminatorios que tradicionalmente han podido observarse en el mercado de trabajo. El cambio en el que nos encontramos inmersos habría de ser protagonizado, entonces, por unas relaciones laborales

más sanas e igualitarias, permitiendo a todas las personas trabajadoras tomar parte en el mismo, independientemente de sus características personales y socio-económicas (tales como la orientación sexual o la identidad de género).

La aspiración de lograr la implementación de un modelo socio-laboral más inclusivo que acompañe a las transformaciones socio-económicas que estamos experimentando hace aconsejable estudiar la situación de la que partimos, lo que se realizará en los próximos apartados tomando como referencia la integración socio-laboral del colectivo LGBTIQ+, por ser el objeto de estudio del presente capítulo.

IV. EL COLECTIVO LGTBIQ+ ANTE EL MERCADO DE TRABAJO: MARCO NORMATIVO Y DIFICULTADES EN SU INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL

1. Marco normativo

La protección del colectivo LGBTIQ+ encuentra su principal fundamento normativo en el derecho a la igualdad y a la no discriminación, reconocido como principio jurídico ineludible en los principales textos jurídicos tanto nacionales como internacionales. Sin embargo, el reconocimiento de la identidad de género y de la orientación sexual como vectores de discriminación, aunque debe entenderse incluido implícitamente en la prohibición general de discriminación, no suele encontrarse explicitado sino en los textos normativos más recientes.

Así, en el marco normativo internacional, ni el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (DUDH), ni el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 (PIDCP) ni tampoco el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también de 1966 (PIDESC) hacen referencia alguna a la identidad de género u orientación sexual en la enumeración declarativa de parámetros de discriminación incluida en estos preceptos. Idéntica situación se da en relación al Convenio núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación de 1958.

Por tanto, puede concluirse que la diversidad sexual y de género ha sido sistemáticamente olvidada en el seno de las principales organizaciones internacionales. No ha sido hasta los principios de Yogyarta de 2006 cuando se han incluido estas dos dimensiones en el marco del sistema de derechos humanos consagrado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como aspectos que no pueden dar lugar a abuso o discriminación, constituyendo actualmente la protección del colectivo LGBTIQ+ uno de los ámbitos sobre el que este

organismo realiza un detallado seguimiento[22]. No obstante, la homosexualidad sigue siendo objeto de persecución penal en 62 Estados miembro de la ONU[23].

También cabe destacar que, si bien la homosexualidad dejó de ser considerada como una enfermedad psiquiátrica por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1990, la transexualidad tan solo ha dejado de reconocida como un trastorno mental por este organismo en 2018, entrando la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) en la que deja de recogerse la misma en 2022.

En el ámbito europeo, el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), dado en el marco del Consejo de Europa en 1950, tampoco recoge mención alguna a la orientación sexual o a la identidad de género[24], como tampoco lo hace la Carta Social Europea revisada de 1996. Por el contrario, el artículo 21.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), proclamada en el año 2000, sí prohíbe explícitamente toda discriminación que se produzca con motivo de la "orientación sexual", aunque sin hacer referencia a la identidad de género. Del mismo modo, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación tan solo alude a la discriminación con motivo de la orientación sexual, pero no con motivo de la identidad de género.

En consecuencia, en el ámbito internacional puede constatarse que, si bien la prohibición de la discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género puede entenderse

---

[22] Al respecto, *vid.* Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género. Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos* (A/HRC/29/23), 2015, disponible en: https://documents.un.org/doc/gen/g15/088/45/pdf/g1508845.pdftoken=gPg2Hy93NWnqlAwmu4&fe. Este informe refleja datos realmente preocupantes, tales como la elevada violencia homicida existente en el mundo contra el colectivo LGBTIQ+. En concreto, se indica que, según el Observatorio de los Asesinatos de Personas Transgénero, que recopila informes de homicidios de personas trans en todas las regiones del mundo, entre 2008 y 2014 se produjeron 1.612 asesinatos en 62 países, lo que equivale a una muerte cada dos días (*ibid.,* pág. 10), muchos de los cuáles son calificados como "homicidios espeluznantes" por este organismo (*ibid.,* pág. 9). También se señala que, en algunos Estados, se sigue sometiendo a los hombres sospechosos de tener una conducta homosexual a exámenes anales con el fin de "demostrar" su homosexualidad, al igual que, en centros penitenciarios, las mujeres lesbianas son recluidas en celdas con hombres si rechazan las insinuaciones sexuales del personal penitenciario, siendo sometidas las reclusas con un aspecto que los guardias consideraban "masculino" a acoso, maltrato físico y "feminización forzada" (*ibid.* pág. 12). También se reportan terapias de "conversión", esterilizaciones, cambios de sexo e intervenciones médicas innecesarias que afectan a niños intersexuales (*ídem*).

[23] "¿En qué países está penalizada la homosexualidad? (y cuál es la situación en América Latina)", *BBC News Mundo*, 2023 (último acceso el 16 de julio de 2024).

[24] Aunque deben entenderse comprendidas en su ámbito de protección, conforme a las SSTEDH de 16 de julio de 2014 (asunto *Hämäläinen c. Finlandia*) y de 12 de mayo de 2015 (asunto *Identoba y otros c. Georgia*).

implícita en la proclamación del derecho a la igualdad consagrado en los textos antes comentados, tan solo se hace alusión explícita a la prohibición de la discriminación por razón de orientación sexual, de forma reciente, en el seno de la Unión Europea, sin que se ofrezca el mismo tratamiento a la identidad de género, sobre la que se guarda silencio. Ello refleja los importantes avances que todavía queda por realizar en el marco jurídico internacional en relación a la protección del colectivo LGBTIQ+.

Por su parte, la situación resulta bien distinta en el ámbito nacional, siendo España uno de los países más aperturistas en lo que a la salvaguarda de los derechos LGBTIQ+ se refiere, al menos en las últimas décadas[25]. A nivel constitucional, el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 consagra el principio de igualdad ante la ley y no discriminación sin hacer mención alguna a la orientación sexual o a la identidad de género[26], si bien, este precepto, así como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de la personalidad reconocidos en su artículo 10.1, ha sido objeto de un importante desarrollo legislativo en favor de la protección del colectivo LGBTIQ+.

Así, el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET)[27] reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas por razón de "orientación sexual, identidad sexual [sic], expresión de género o características sexuales", siendo nulos todos los preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que vulneren el mismo (art. 17.1 ET). Del mismo modo, el artículo 14 -apartados h) e i)- del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)[28] consagra el derecho de los empleados públicos al respeto de su "orientación e identidad sexual [sic],

---

[25] De hecho, España fue el cuarto país del mundo en reconocer, en el año 2005, el matrimonio igualitario entre personas del mismo sexo, tan solo detrás de Países Bajos (2000), Bélgica (2003) y Canadá (2005). Radio Televisión Española, *El matrimonio homosexual es ya legal en 30 países*, 2019, disponible en: https://www.rtve.es/noticias/20190617/solo-once-paises-del-mundo-esta-legalizado-matrimonio-homosexual/667560.shtml#:~:text=As%C3%AD%2C%20fue%20Holanda%2C%20el%20primer,1%20de%20abril%20de%202001 (último acceso el 16 de julio de 2024).

[26] No obstante, la discriminación con motivo de estos elementos debe entenderse bajo la protección del artículo 14 CE, en consonancia con la STC 67/2022, de 2 de junio, siendo este el primer pronunciamiento en el que nuestro Tribunal Constitucional se manifiesta sobre si la identidad de género integra o no una de las categorías sospechosas de ser discriminatorias conforme a este precepto constitucional. En esta sentencia el Tribunal realiza una importante labor de conceptualización jurídica acerca de los conceptos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género (la cual entiende protegida también bajo el derecho a la propia imagen del art. 18 CE) o el vocablo "trans".

[27] 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. En concreto, fue la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, por la que se reformó el artículo 2.c) del Estatuto de los Trabajadores de 1995, la que introdujo en este cuerpo normativo por primera vez el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas con motivo de su "orientación sexual", aunque sin aludir a la identidad de género.

[28] Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

expresión de género, características sexuales", especialmente frente al acoso por estos motivos (no pudiendo su conducta laboral entrañar tampoco una discriminación por estas circunstancias, conforme al art. 53.4 EBEP).

Igualmente, la recientemente promulgada Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, reconoce en su artículo 2 el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación "con independencia de su orientación o identidad sexual [sic]" o su "expresión de género", vedando sus artículos 9 a 11 cualquier tipo de limitación, segregación o exclusión que, con base en estos motivos, pueda establecerse (especialmente en el marco de la negociación colectiva) en el acceso al empleo por cuenta ajena -público o privado-, la regulación de las condiciones de trabajo, la extinción del contrato de trabajo o el acceso al ejercicio y desarrollo de una actividad por cuenta propia. Del mismo modo, el artículo 9.4 de la Ley 15/2022 otorga a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas del orden social, la función de garante de esta necesaria igualdad de trato, debiendo incorporar en su plan anual integrado de actuación el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo como objetivo de alcance general.

En cuanto al régimen sancionador, tanto la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) como el EBEP -así como el régimen sancionador propio de la Ley 15/2022 (arts. 46 a 52)- sancionan las conductas contrarias a esta obligación de igualdad de trato. En este sentido, la LISOS contempla como infracciones muy graves las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales (art. 8.12); el acoso por los mismos motivos (art. 8.13 bis); así como la solicitud de datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación laboral o el establecimiento de condiciones que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por estas circunstancias (art. 16.1.c)[29]). Igualmente, el artículo 95.2.b) EBEP contempla como falta disciplinaria muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales, al igual que el acoso por estos motivos.

[29] Este apartado de la LISOS cuenta con una doble redacción debido a un error del legislador por el que el mismo fue modificado por dos textos normativos diferentes con idéntica fecha de publicación y entrada en vigor, de modo que ambas redacciones contrapuestas se encuentran, en principio, vigentes.

Finalmente, cabe señalar que numerosas Comunidades Autónomas han promulgado normativa específica en materia de protección del colectivo LGBTIQ+, atendiendo incluso en ocasiones, de forma particular, al colectivo de personas trans[30].

2. Discriminación del colectivo LGBTIQ+ en el acceso al mercado de trabajo

Como ya se ha destacado, el marco normativo español prohíbe cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo con motivo de la orientación sexual o la identidad género. Pese a este reconocimiento formal, lo cierto es que la realidad laboral española sigue presentando tintes LGBTIQ+fóbicos.

De entrada, debe destacarse que la intensidad en la discriminación en el acceso al empleo resulta más intensa en ciertos colectivos LGBTIQ+, tales como las personas trans (en especial, las mujeres trans), posiblemente debido a su expresión de género, es decir, a la forma en la que se representa externamente el género a través de la apariencia, la forma de hablar o los gestos[31]. Estos elementos ocasionan que las personas trans sean mucho más sencillas de identificar, en ocasiones, que cualquier otro colectivo LGBTIQ+, resultando entonces más sencillo que sean objeto de discriminación. Así, según los datos del último Eurobarómetro de 2023 relativo a la discriminación en la Unión Europea, el 53% de las personas españolas encuestadas consideraron que la discriminación por razón de orientación sexual se encuentra extendida en España (dato que se ubica prácticamente en la media de la UE del 54%)[32]. Este dato se eleva a un 59% cuando se pregunta sobre la discriminación por ser trans (frente al 57% de la UE), habiendo aumentado en un punto porcentual frente a los resultados de 2019[33].

Sin embargo, las medias europeas se elevan cuando se pregunta a personas no heterosexuales si perciben la existencia de discriminación por razón de orientación sexual en la UE (73%), o cuando se interroga a personas no cisgénero sobre si consideran que la

---

[30] En concreto, 12 de las 17 Comunidades Autónomas de España han promulgado leyes de protección del colectivo LGBTIQ+ y 7 de ellas han aprobado leyes para específicas para el colectivo trans. Las únicas Comunidades Autónomas que carecen de cualquier tipo de texto legislativo en este sentido son Asturias y Castilla y León.

[31] Observatorio Andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia, *Expresión de género, ¿Qué es? ¿Cuántas existen?*, 2023, disponible en: https://observatorioandaluzlgbt.org/expresion-de-genero/ (último acceso el 16 de julio de 2024). Por tanto, más dificultades en el acceso al empleo encontrarán las personas LGBTIQ+ con "pluma", "butch" o con una expresión de género fácilmente reconocible como LGBTIQ+.

[32] Comisión Europea, *Discrimination in the European Union. Special Eurobarometer 535 April-May* 2023, 2023, pág. 63, disponible en https://europa.eu/eurobarometer/deliverable/download/file?deliverableId=88556.

[33] *Ibid.*, pág. 65.

discriminación por razón de identidad de género se encuentra extendida (72%)[34], probablemente porque las personas cisheteronormativas no perciben con la misma intensidad las situaciones de LGBTIQ+fobia que las personas de este colectivo, al resultar una realidad más alejada de las mismas.

Asimismo, aunque el 92% de las personas españolas interrogadas declaran sentirse completamente cómodas trabajando con una persona lesbiana, gay o bisexual (porcentaje que se reduce al 90% para las personas trans o intersexuales)[35], lo cierto es que la tasa de desempleo para las personas del colectivo LGTBIQ+ es superior a la media del resto de la población. En concreto, se estima una tasa de desempleo entre las personas trans del 46,5% en nuestro país (3,3 veces superior a la tasa de paro nacional), y ello pese a que muchas de ellas se encuentren altamente formadas y cualificadas[36]. Asimismo, en la UE, la tasa de desempleo de las personas trans y no binarias se estima un 3% superior a las de otros colectivos LGBTIQ+[37], habiendo sufrido el 14,93% de las personas trans rechazo directo en las entrevistas de trabajo, porcentaje que se eleva al 41,79% en relación al rechazo indirecto (*v.gr.* al mostrar documentación personal no modificada conforme a su identidad de género actual)[38].

Por supuesto, debe tenerse en cuenta además el fenómeno de la interseccionalidad, de modo que resulta posible que sufra una mayor discriminación aquella persona en la que confluyan múltiples vectores de discriminación (*v.gr.* en una mujer trans de avanzada edad, encontraríamos tres de estos vectores: ser mujer, la identidad de género y la edad[39]).

Estos datos han ocasionado que la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (LE) haya incorporado como colectivos de atención prioritaria a las personas LGBTIQ+ -en especial a las personas trans- (art. 50 LE). Sin embargo, estas políticas activas de empleo cuentan con dos principales obstáculos.

---

[34] *Ibid*. pág. 67.
[35] *Ibid*., pág. 71.
[36] Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, *Estudio exploratorio…*, op. cit., pág. 67.
[37] Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, *Estudio sobre las necesidades…,* op. cit., pág. 91.
[38] Abad, T. y Gutiérrez M.G., *Hacia centros de trabajo inclusivos. Discriminación de las personas trans y LGBTI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones (II edición)*, UGT. Área Confederal LGBTI, Madrid, 2023, disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/Resumen%202023%20ejecutivo%20estudio%20situaci%C3%B3n%20personas%20LGTBI%20en%20el%20empleo_compressed.pdf, pág. 34.
[39] Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, *Estudio exploratorio…*, op. cit., pág. 68.

El primero es la menor formación educativa que, en promedio, acreditan las personas trans, al contar con una elevada tasa de abandono escolar. En concreto, la misma se debe a tres importantes factores: la discriminación, transfobia y acoso sufrido en los centros educativos; la falta de apoyos familiares y afectivos (que repercuten emocionalmente en estas personas y en su motivación para estudiar) y la falta de medios económicos para formarse (frecuentemente motivada por la premura en la necesidad de independizarse y abandonar un núcleo familiar hostil hacia su identidad de género[40]).

El segundo viene dado por la dificultad de lograr la inserción socio-laboral de las personas LGBTIQ+ sin que estas tengan que recurrir de forma deliberada a estrategias de *passing*, es decir, a conductas o formas de actuar a través de la cual un individuo oculta ciertos rasgos o características propios que pueden hacerle objeto de discriminación, con el ánimo de evitar conflictos[41]. Cierto es que, si el factor LGBTIQ+ es el que dificulta el acceso al mercado de trabajo para las personas de este colectivo, resultaría mucho más sencillo para las mismas, sencillamente, utilizar estratégicamente el *passing* y ocultar su orientación sexual o identidad de género en una entrevista de trabajo, haciéndose pasar por una persona cisheterosexual, pero entonces no se estaría logrando el objetivo de eliminar o reducir la LGBTIQ+fobia de nuestro mercado de trabajo. Por tanto, resulta crucial que nuestra política de empleo no solo ayude a encontrar un puesto de trabajo para las personas desempleadas del colectivo LGBTIQ+, sino que, además, persiga este objetivo sin incentivar en modo alguno la realización de este tipo de estrategias de ocultación.

3. Discriminación del colectivo LGBTIQ+ en el entorno laboral

Debe destacarse que, aunque una persona LGBTIQ+ cuente con un puesto de trabajo, resulta altamente frecuente que su pertenencia a este colectivo ocasione que su ambiente laboral resulte realmente hostil, bien sea por la necesidad de ocultar esta característica, o por la discriminación o el acoso sufrido precisamente por no esconderla.

---

[40] En Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, *Estudio exploratorio…*, op. cit., pág. 60, se recogen elocuentes testimonios al respecto de personas trans: "*Desde muy pequeño soñaba con ir a la universidad de Bellas Artes y seguir estudiando, no obstante, por las prisas de irme de casa y por el ambiente de violencia doméstica y malos tratos tuve fracaso escolar, volviendo ahora a intentarlo" o "Debido a problemas de aceptación de la familia y mi transición, he tardado mucho en dedicarme a lo que quería. No poder ir a la universidad por estar en situación de abandono familiar; tenía que sobrevivir sola esperando la operación y trabajar; imposible estudiar...*".

[41] *Cfr.* Castillo Guzmán, F. y Platero Méndez, R. L., "Passing, enmascaramiento y estrategias identitarias: diversidades funcionales y sexualidades no-normativas", en *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*, Ediciones Bellaterra, Manresa, 2012, pág. 10.

En relación a esta primera idea, resulta preocupante señalar que un 41% de las personas LGBTIQ+ emplean estrategias de *passing* en sus entornos de trabajo[42], habitualmente por miedo a la discriminación, al acoso o a la pérdida de empleo[43]. Sin embargo, adoptar una estrategia de ocultación de forma prolongada en el tiempo conlleva riesgos psicosociales -tales como el estrés o la ansiedad[44]-, al no poder vivirse de forma libre la propia orientación sexual o identidad de género[45].

Por otro lado, aquellas personas LGBTIQ+ que deciden dar a conocer su orientación sexual o identidad de género en el trabajo a menudo resultan discriminadas o acosadas por ello[46]. Resulta importante señalar que estas conductas discriminatorias abarcan, no solo los comportamientos más graves, sino también el frecuente empleo de expresiones a menudo normalizadas en nuestro lenguaje cotidiano, pero que resultan igualmente ofensivas[47] -es lo que podríamos llamar "discriminación cotidianizada"[48]. De hecho, tres de cada diez personas trabajadoras LGBTIQ+ indican haber sufrido alguna agresión de tipo verbal por su orientación sexual, su identidad o su expresión de género (un 78% referidas a chistes[49] o rumores y un 52% relativas a insultos)[50], y el 20% de las personas trans manifiesta haber sufrido agresiones de carácter sexual -sobre todo insinuaciones y tocamientos[51]-.

En este sentido, la pertenencia al colectivo LGBTIQ+ puede ser jurídicamente considerada como un riesgo laboral conforme al artículo 4.2º de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), al generar la "posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en el trabajo", motivo por el que la protección contra todo tipo de hostigamiento, rechazo o presión social negativa sobre las personas trabajadoras LGBTIQ+

---

[42] Abad, T. y Gutiérrez M.G., *Hacia centros de trabajo inclusivos…,* op. cit., pág. 42.
[43] Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, *Estudio exploratorio…*, op. cit., pág. 63.
[44] Abad, T. y Gutiérrez M.G., *Hacia centros de trabajo inclusivos…,* op. cit., pág. 43.
[45] Incluso se han reportado casos de personas trans que esperan hasta alcanzar la jubilación para realizar el proceso de transición. Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, *Estudio sobre las necesidades…,* op. cit., pág. 63.
[46] En especial las personas trans, con mayor incidencia en las mujeres trans que en los hombres trans. Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, *Estudio exploratorio…*, op. cit., pág. 50.
[47] *V.gr.* el empleo de la palabra "maricón" o "bollera" o la realización de chistes estereotipados sobre la pertenencia a alguno de los colectivos LGBTIQ+.
[48] Adaptación al castellano de la expresión inglesa "casual discrimination".
[49] Un ejemplo de ello lo podemos en una reciente noticia del periódico SUR, en el que se narra cómo un empresario de una panadería malagueña entregó a un trabajador gay su nómina correspondiente al mes de abril bajo el identificativo "nómina abril maricón", encontrándose la misma disponible en el enlace: https://www.diariosur.es/six/nomina-abril-maricon-denuncian-panaderia-malaguena-homofobia-20240523110904-nt.html (último acceso el 17 de julio de 2024).
[50] Abad, T. y Gutiérrez M.G., *Hacia centros de trabajo inclusivos…,* op. cit., pág. 46.
[51] *Ibid*., pág. 47.

en el entorno laboral integra el deber de prevención del empresario (art. 14 LPRL). Por tanto, la LGBTIQ+fobia en los entornos laborales y los riesgos psicosociales que pueden derivarse de la misma para las personas pertenecientes a este colectivo impiden justificar la omisión como factores de riesgo de la orientación sexual y la identidad de género en las evaluaciones preventivas, pues de hacerlo así, ello supondría la negación de la hipótesis de existencia de un riesgo y, en consecuencia, su prevención[52].

Sin embargo, la protección frente a este factor de riesgo laboral, preferiblemente desde una política de tolerancia cero hacia la "discriminación cotidianizada", es con frecuencia desatendida, sin que existan mecanismos efectivos de protección y denuncia de estos comportamientos a disposición de las personas trabajadoras LGBTIQ+[53]. Del mismo modo, la prevención y sanción de la LGBTIQ+fobia ha sido escasamente abordada por los interlocutores sociales en el marco de la negociación colectiva, siendo muy pocos los convenios que aluden al acoso LGBTIQ+ o sancionan en su régimen disciplinario las ofensas y atentados a la libertad sexual, intimidad y/o dignidad de las personas de este colectivo[54].

V. LAS RECIENTES MEDIDAS LEGISLATIVAS IMPLEMENTADAS PARA LA PROTECCIÓN SOCIO-LABORAL DEL COLECTIVO LGTBIQ+ POR LA LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO

En el marco del mencionado contexto de desatención de la lucha contra la LGBTIQ+fobia en los entornos laborales ha sido promulgada la reciente Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (en adelante, Ley para la igualdad LG[55]), cuyos artículos 14 y 15 recogen diversas medidas de protección y apoyo a este colectivo relacionadas con el ámbito laboral

---

[52] Aguilar del Castillo, M. C., "La invisibilidad de la diversidad del colectivo LGBTI como factor de riesgo laboral", en AA.VV. (Morales Ortega, J. M., Coord.), *Realidad social y discriminación: Estudios sobre diversidad e inclusión laboral,* Laborum, Murcia, 2022, pág. 175.

[53] Se estima que tan solo se denuncian el 6,32% de las agresiones verbales con motivo de la orientación sexual, el 5% de las conductas violentas contra personas trans, y el 25% de las agresiones físicas. Abad, T. y Gutiérrez M.G., *Hacia centros de trabajo inclusivos…,* op. cit., págs. 29, 31 y 32.

[54] Tal y como afirma en un interesante estudio acerca de la permeabilidad a la realidad LGBTIQ+ de los convenios colectivos en nuestro país Morales Ortega, J.M., "La presencia del colectivo LGBTI+ en la negociación colectiva", en AA.VV. (Morales Ortega, J. M., Coord.), *Realidad social y discriminación: Estudios sobre diversidad e inclusión laboral,* Laborum, Murcia, 2022, págs. 91-130.

[55] Aunque ciertamente la protección de las personas trans constituye una de las piedras angulares de esta norma, reducir su denominación a "Ley trans" no parece adecuado, pues con ello se desconoce su esfuerzo de protección de la totalidad del colectivo LGBTIQ+.

(recogiendo sus artículos 54 y 55 también previsiones específicas para la integración socio-laboral del colectivo de personas trans).

En concreto, el artículo 14 de la Ley para la Igualdad LGBTIQ+ contiene un mandato dirigido a las Administraciones públicas y destinado a que esta tengan en consideración el derecho a la no discriminación de las personas LGBTIQ+ en sus políticas de empleo a través de medidas tales como la promoción de la igualdad efectiva de este colectivo en el acceso al empleo, la afiliación y organización en organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la formación profesional o el acceso a la actividad por cuenta propia; la integración del respeto al colectivo LGBTIQ+ en la formación profesional; la realización de campañas divulgativas sobre igualdad de trato; la implantación progresiva de indicadores de igualdad que analicen la realidad de estas personas y de distintivos para aquellas empresas que promuevan su protección; el impulso de la inclusión en la negociación colectiva de la realidad LGBTIQ+; la atribución a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social de la función de velar por la igualdad efectiva de este colectivo en el ámbito laboral, formándose para ello al personal de inspección; la incorporación de medidas para la igualdad de trato LGBTIQ+ en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo; o el impulso de la elaboración de códigos éticos y protocolos en la Administraciones públicas y empresas que contemplen medidas de protección frente a la discriminación LGBTIQ+.

Sin embargo, mucha mayor atención ha atraído la innovación legislativa introducida por el artículo 15 de la referida Ley -y complementada por su artículo 62.3-, consistente en la obligatoriedad para las empresas de 50 o más personas trabajadoras de elaborar, "*en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley,* […] *un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI*". Estas medidas deberán ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Este plan LGBTIQ+ ha debido ser, por tanto, implementado en todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras antes del día 2 de marzo de 2024, y aunque el mismo constituya sin duda un hito en lo referente a concienciación y protección de este colectivo en el ámbito laboral, lo cierto es que son al menos tres las críticas que pueden realizarse al mismo.

La primera guarda relación con la ausencia de su desarrollo reglamentario. Prevé el artículo 15 de la Ley para la igualdad LGBTIQ+ que "*el contenido y alcance*" de las medidas que deberán integrar este plan "*se desarrollarán reglamentariamente*", si bien, a fecha de redacción del presente capítulo (18 de julio de 2024), aún no se ha producido este desarrollo normativo. Exigir, por tanto, la implantación de un plan LGBTIQ+ a las empresas antes

mencionadas sin ni siquiera proporcionar unas pautas jurídicas orientadoras de su contenido y estructura resulta ciertamente un sinsentido que esperemos se remedie en breve con la promulgación de dicha concreción reglamentaria, aunque bien habría sido deseable que se hubiera extendido el plazo otorgado a las empresas para la elaboración de este plan ante la falta de cumplimiento por parte del poder ejecutivo. Con todo, esta crítica puede moderarse ante la ausencia de tipificación de una infracción administrativa específica por no contar con el citado plan LGBTIQ+, pues ni el artículo 79 de la Ley para la igualdad LGBTIQ+ contiene mención alguna a esta conducta ni la LISOS ha sido modificada en este sentido, por lo que parece que la ausencia de dicho plan -al menos todavía- no puede ser sancionada administrativamente[56].

La segunda crítica que cabría realizar es relativa a la articulación del contenido de estos planes. A falta del mencionado desarrollo reglamentario, desconocemos cuál deberá ser el mismo, pero si se toman como ejemplo comparativo los planes de igualdad, el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre[57], establece que los mismos deben contener necesariamente un diagnóstico de la igualdad de género existente en el seno de la empresa a través de indicadores cuantitativos y cualitativos. En caso de articularse una obligación parecida en relación a los planes LGBTIQ+ -pues recordemos que los mismos no solo deben contener un protocolo contra el acoso a este colectivo, sino también un "*conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI*", según el tenor de la Ley-, cabría preguntarse cómo podría la empresa recabar esta información estadística respetando el derecho a la intimidad de aquellas personas trabajadoras que no deseen dar a conocer su identidad de género u orientación sexual, aspecto que también debe tenerse en cuenta ante la nueva obligación de incluir a las personas trans, y en especial a las mujeres trans, en los planes de igualdad (art. 55.3 Ley para la igualdad LGBTIQ+) -quizás una opción válida para ello sería la realización de cuestionarios anónimos-.

---

[56] No obstante, parece que, conforme al tercer párrafo del artículo 17.1 ET, algún tipo de responsabilidad se puede derivar para el empresario por no adoptar "medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGBTIQ+", aunque la referencia al artículo 62.2 de la Ley para la igualdad LGBTIQ+ no parece aclarar a qué tipo de responsabilidad alude la norma, pues este precepto no hace referencia a potestad sancionadora alguna, sino tan solo a la articulación por parte de las Administraciones públicas de medidas adecuadas para la prevención, detección y cese inmediato de estos comportamientos. En cualquier caso, las infracciones administrativas que pudieran establecerse deberán cumplir con los principios de legalidad y tipicidad consagrados en los artículos 25 y 27 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

[57] Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Finalmente, la tercera crítica que podría articularse se encuentra relacionada con la posible estandarización de estos planes LGBTIQ+. En efecto, ante la creciente cantidad de obligaciones jurídico-laborales que son impuestas a las empresas de 50 o más personas trabajadoras (plan de igualdad, protocolo de acoso laboral, protocolo de desconexión digital, acuerdos de teletrabajo en caso de que este se implemente…), puede correrse el riesgo de que la elaboración de estos planes LGBTIQ+ sea contratada a empresas externas dedicadas a la elaboración de este tipo de documentos y pase a constituir un mero formalismo estandarizado y superfluo, con un contenido prácticamente idéntico al de cualquier otra empresa -especialmente si no se establece la obligación de realizar un diagnóstico de situación adaptado al caso concreto en dicho desarrollo reglamentario-.

Con todo, la obligatoriedad de elaborar un plan LGBTIQ+ para las empresas de 50 o más personas trabajadoras constituye una medida interesante y con gran potencial, cuya efectividad real dependerá del desarrollo reglamentario que se le otorgue -que, esperemos, exija un esfuerzo analítico y comprensivo por parte de las empresa de la realidad LGBTIQ+ de sus plantillas- y de la siempre crucial labor de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social de velar por que este documento se adecue a los estándares normativos que se fijen.

VI. A MODO DE CONCLUSIÓN

La lucha contra la LGBTIQ+fobia, como la referida a cualquier otro tipo de discriminación, exige de una esmerada atención por parte de los poderes públicos y la sociedad en su conjunto, constituyendo la actual transición hacia un esquema de crecimiento más sostenible una oportunidad inmejorable para fomentar un modelo socio-laboral más inclusivo que acompañe a dicha tendencia. Sin embargo, pese a los progresos realizados en la defensa de los derechos de este colectivo en el mundo en general y en España en particular, es mucho el trabajo que aún queda por hacer para lograr normalizar la libre vivencia de la orientación sexual y la identidad de género de cada individuo. Tristemente, los esfuerzos no solo deben centrarse en avanzar en este sentido, sino en mantener los derechos para las personas LGBTIQ+ conseguidos hasta ahora, ante el creciente aumento de la discriminación y el rechazo a este colectivo, especialmente en el marco de las generaciones más jóvenes[58].

---

[58] Se estima que el porcentaje de personas trans y no binarias que no han sufrido violencia verbal se ha reducido del 53,64% en 2020 al 32,09% en 2023, según Abad, T. y Gutiérrez M.G., *Hacia centros de trabajo inclusivos…,* op. cit., pág. 25. Del mismo modo, se calcula que el porcentaje de personas de la generación Z que se sienten muy o bastante incómodas al ver a una pareja homosexual es del 27% en hombres y del 9% para mujeres, siendo estas cifras superiores a las estimadas para la generación Y o millennial, la generación X o los

En este contexto, la Ley para la igualdad LGBTIQ+ y la obligatoriedad de elaborar planes LGBTIQ+ en las empresas de 50 o más personas trabajadoras constituye un importante esfuerzo por luchar contra la estigmatización y discriminación sufrida por este colectivo. Sin embargo, no debe olvidarse que el principal instrumento de transformación social y lucha contra estas manifestaciones de odio se encuentra en la formación. Así, la información y sensibilización acerca de la realidad LGBTIQ+ debiera estar presente en la totalidad de ámbitos a fin de lograr el objetivo de erradicar esta forma de discriminación: desde los centros escolares y los libros de texto, hasta la formación dispensada a representantes de las personas trabajadoras, a personas empleadas al servicio de las Administraciones públicas -en especial, en el ámbito laboral, a la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social- y a las personas trabajadoras de los servicios sanitarios, pasando también por la presencia en los medios de comunicación del hecho LGBTIQ+, a través de la visibilización y las campañas de divulgación.

En cualquier caso, debe tenerse presente que el objetivo de las medidas que se implementen no debe ser, necesariamente, favorecer a las personas LGBTIQ+, sino tan solo normalizar la pertenencia a este colectivo, es decir, lograr que la propia vivencia de género o la orientación sexual de una persona no constituya motivo de burla, cuchicheo o asombro, sino tan solo y sencillamente, que pase desapercibida como algo cotidiano.

VII. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Abad, T., y Gutiérrez M. G., *Hacia centros de trabajo inclusivos. Discriminación de las personas trans y LGBTI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones (II edición)*, UGT. Área Confederal LGBTI, Madrid, 2023, disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/Resumen%202023%20ejecutivo%20estudio%20situaci%C3%B3n%20personas%20LGTBI%20en%20el%20empleo_compressed.pdf.

Aguilar del Castillo, M. C., "La invisibilidad de la diversidad del colectivo LGBTI como factor de riesgo laboral", en AA.VV., (Morales Ortega, J. M., Coord.), *Realidad social y discriminación: Estudios sobre diversidad e inclusión laboral,* Laborum, Murcia, 2022.

---

baby boomers, según Lourido, M., "La mitad de las personas LGBTI ha sufrido agresiones, discriminación o violencia sexual, *Cadena Ser 100*, 2024, disponible en: https://cadenaser.com/nacional/2024/06/30/la-mitad-de-las-personas-lgtbi-ha-sufrido-agresiones-discriminacion-o-violencia-sexual-cadena-ser/ (último acceso el 18 de julio de 2024).

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos* (A/HRC/29/23), 2015, disponible en el siguiente enlace: https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g15/088/45/pdf/g1508845.pdf?token=gPg2Hy93NWnqlAwmu4&fe=true.

Bailey, M. M., "Gender/Racial Realness: Theorizing the Gender System in Ballroom Culture, *Feminist Studies*, vol. 37, núm. 2, 2011.

Barker, M. J., y Scheele, J., *Queer. Una historia gráfica*, Melusina, Santa Cruz de Tenerife, 2017.

Castillo Guzmán, F., y Platero Méndez, R. L., "Passing, enmascaramiento y estrategias identitarias: diversidades funcionales y sexualidades no-normativas", *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*, Ediciones Bellaterra, Manresa, 2012.

Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. El pacto Verde Europeo*, 2019, disponible en el enlace siguiente: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF.

Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión. Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, 2010, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF.

Comisión Europea, *Discrimination in the European Union. Special Eurobarometer 535 April-May* 2023, 2023, disponible en el siguiente enlace: https://europa.eu/eurobarometer/api/deliverable/download/file?deliverableId=88556.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Violencia contra personas LGBTI, 2015, disponible en el siguiente enlace: https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf.

Epstein, R., McKinney, P., Fox, S., y García, C., "Support for a fluid-continuum model of sexual orientation: a large-scale Internet study", *J Homosex,* vol. 59, núm. 10, 2012, disponible en: https://doi.org/10.1080/00918369.2012.724634.

García-Leiva, P., "Identidad de género: modelos explicativos", *Escritos de Psicología*, núm. 7, 2005.

IDEARA Investigación, Empleo y Transición Ecológica, *Yacimientos de Empleo, Transformación Laboral y Retos Formativos en los Sectores Relacionados con el Cambio Climático y la Biodiversidad en España*, Fundación Biodiversidad y Oficina Española de Cambio Climático. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, Madrid, 2023, disponible en el siguiente enlace: https://fundacion-biodiversidad.es/wp-content/uploads/2023/05/Estudio-Empleo-y-Transicion-Ecologica_-def.pdf.

Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*, 2022, disponible en: https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Informe_trabajo_trans20accesible.pdf.

Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, *Estudio sobre las necesidades y demandas de las personas no binarias en España,* 2022, disponible en el siguiente enlace: https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Estudio_no_binarios_accesibilidad.pdf.

Morales Ortega, J. M., "La presencia del colectivo LGBTI+ en la negociación colectiva", en AA.VV. (Morales Ortega, J. M., Coord.), *Realidad social y discriminación: Estudios sobre diversidad e inclusión laboral,* Laborum, Murcia, 2022.

Morandini, J. S., Dacosta, L., y Dar-Nimrod, I., "Exposure to continuous or fluid theories of sexual orientation leads some heterosexuals to embrace less-exclusive heterosexual orientations", *Nature Portfolio. Scientific Reports*, vol. 11, núm. 16.546, 2021, disponible en: https://doi.org/10.1038/s41598-021-94479-9.

Yule, A., Brotto, L. A. y Gorzalka, B. B., "Human asexuality: what do we know about a lack of sexual attraction?", *Current Sexual Health* Reports, vol. 9, 2017, disponible en: https://med-fom-brotto.sites.olt.ubc.ca/files/2014/11/Yule-Brotto-Gorzalka-2017-Human-asexuality-What-do-we-know-about-the-lack-of-sexual-attraction-4734.pdf.

Capítulo 14

Transformación sostenible y oportunidades laborales para la juventud: enfrentando la despoblación mediante un nuevo modelo económico y social[1]

AÍDA CABELLO ROLDÁN

Becaria de investigación de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social[2]

Universidad de Málaga

I. INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la despoblación en España, especialmente en las zonas rurales, ha sido un proceso lento pero implacable que está dejando unas profundas huellas en la estructura demográfica y socioeconómica del país. En concreto, desde mediados del siglo XX como consecuencia del auge de la industrialización y la creciente atracción de las ciudades, las áreas rurales han experimentado un éxodo constante de habitantes, en su mayoría jóvenes, hacia los centros urbanos, lo que refleja cambios profundos en la dinámica del país, donde las oportunidades educativas, laborales y de desarrollo personal se han concentrado cada vez más en las ciudades.

La despoblación no solo ha vaciado los pueblos y aldeas de sus habitantes, sino que ha debilitado el tejido social y económico de estos territorios, erosionando sus capacidades para sostenerse y prosperar a largo plazo. En cuanto a sus causas, estas son múltiples y complejas, pero se resaltan la falta de infraestructuras adecuadas, la escasez de servicios básicos como la educación y la sanidad, y la limitada oferta de empleo, lo que empuja a las personas más jóvenes a abandonar las zonas rurales. Ello se ha visto acelerado por la actual globalización y urbanización, al acentuar las diferencias en la calidad de vida entre las áreas urbanas y rurales. Las ciudades, con su vibrante vida cultural, su acceso a una amplia gama de servicios y su promesa de progreso y modernidad, se han convertido en polos de atracción irresistibles para las nuevas generaciones. Como resultado, las zonas rurales no solo pierden población,

---

[1] El presente trabajo se enmarca dentro del Proyecto de Investigación Nacional PID2022-140298NB-100 *La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica*, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; Proyecto de investigación perteneciente al II Plan Propio de Investigación de la Universidad de Málaga *Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales* (B1-2023_031). Asimismo, se enmarca en el Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-587) "Economía y fiscalidad al Envejecimiento Poblacional" y ha sido fruto de las investigaciones en el marco del Instituto de Investigación sobre "*Juventud, el mercado de trabajo inclusivo y la protección jurídico-social y económica*" de la Universidad de Málaga (JUVUMA).

[2] Esta investigación ha sido realizada en el marco de la Ayuda de Iniciación de Investigación del II Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga, en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

sino que también observan cómo se marchan aquellas personas más capacitadas y preparadas, que son precisamente las que podrían liderar la revitalización de sus comunidades.

En este contexto, la transformación sostenible del empleo se presenta como solución prometedora para revitalizar las zonas rurales y ofrecer nuevas oportunidades laborales a la juventud. La idea de los empleos verdes, aunque compleja de definir de manera precisa, buscan minimizar el impacto ambiental de las actividades económicas, promoviendo prácticas sostenibles en diversos sectores, muchos de ellos numerosos en estas zonas. A tal respecto, tienen el potencial de crear nuevas oportunidades en sectores emergentes que pueden revitalizar las economías locales y ofrecer alternativas atractivas para los jóvenes.

El "talento junior" se presenta como un colectivo especialmente relevante en estos sectores emergentes, puesto que suelen estar mejor preparados para adaptarse a nuevas tecnologías y prácticas sostenibles, además de que su tienen gran capacidad para innovar y disposición para aprender, lo que pueden ser cualidades esenciales en la transición hacia una economía verde. Por ello, integrar a la juventud en el desarrollo de estos sectores no solo facilita su retención en las zonas rurales, sino que también impulsa la modernización y la diversificación de las economías locales.

Sin embargo, para que este potencial se materialice, es necesario que las políticas y las estrategias de desarrollo rural se orienten hacia la mejora de las oportunidades educativas y laborales en estas áreas, lo que incluye la creación de programas tanto de formación como de capacitación en competencias relacionadas con la sostenibilidad, así como el apoyo a iniciativas empresariales que promuevan la economía verde en las zonas rurales. Para ello, los modelos de transformación sostenible deben ser inclusivos y adaptables, considerando las particularidades de cada región, y deben centrarse en la creación de un desarrollo económico que respete el medio ambiente y promueva la equidad social. La participación activa de la juventud en este proceso es fundamental, ya que son ellos quienes tendrán que lidiar con los desafíos del futuro y quienes pueden liderar el cambio hacia un modelo de desarrollo más sostenible y resiliente.

II. LA DESPOBLACIÓN RURAL: UN PROBLEMA GLOBAL

La urbanización en Europa se vio acelerada de manera drástica como consecuencia del proceso de industrialización de la segunda mitad del siglo XVIII, lo que provocó una gran sangría humana tanto en las zonas de interior como en las montañas peninsulares. Esto propició que en la década de los años cincuenta la población rural se viese representada por

el 39 por ciento de la población total, mientras que en la actualidad, se ha visto reducida a un 18 por ciento[3].

El éxodo rural ha sido uno de los principales condicionantes que ha contribuido a la despoblación en nuestro país, donde no se estaba perdiendo únicamente población, sino una generación debido a su selectividad, puesto que en aquellos momentos en los que se producía más intensamente, la población migrante era joven y activa[4], en concreto, la de las personas jóvenes nacidas entre 1935 y 1940. Una de las principales consecuencias de esta pérdida de población selectiva es precisamente el desequilibrio en la propia estructura de la población rural, debido al incremento del envejecimiento poblacional tanto por una tasa de natalidad cada vez inferior, como por una disminución de la capacidad general de reproducción generacional.

En ese sentido, lo que denominamos comúnmente como la *España vaciada*, no es un concepto uniforme, de igual forma que tampoco lo son los problemas a los que se enfrenta. El razonamiento se encuentra en que su incidencia varía esporádicamente, con especial énfasis en un grupo de provincias con un declive demográfico mayor[5], que produce una población envejecida y un ritmo de crecimiento muy por debajo de la media española. No obstante, es cierto que España cuenta con provincias que tienen un pero alto en el sector de la industria, con un buen crecimiento económico y tasas de desempleo relativamente bajas en comparación con las existentes en estas zonas, lo que ayuda a equilibrar los datos estadísticos del resto del territorio, pero siempre de manera desigualitaria.

Todo ello tiene repercusiones en el mercado de trabajo español, que se ve perjudicado por las migraciones de zonas rurales a urbanas en el sentido de que no se potencian unas zonas (las rurales), mientras que otras realizan una exhaustiva selección de las personas a las que quiere incorporar en el mundo del trabajo (las urbanas). Para ello, es crucial examinar la evolución demográfica de la población española en dichas zonas para realizar un diagnóstico de la problemática existente y proceder al diseño de propuestas efectivas para mejorar la empleabilidad y la contratación laboral de los grupos poblacionales que más perjudicados se ven como consecuencia de este fenómeno.

---

[3] Pinilla Navarro, V., y Sáez Pérez, L. A., "La despoblación rural en España: génesis de un problema y políticas innovadoras", *Centro de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo de Áreas Rurales (CEDDAR)*, Zaragoza, vol. 2, 2017, págs. 2-3.
[4] Camarero Rioja, L. A., "Tendencias recientes y evolución de la población rural en España", *Política y sociedad*, núm. 8, 1991, págs. 16-18.
[5] González Leonardo, M., "Declive demográfico y envejecimiento en las capitales de provincia", *Cuadernos Geográficos*, vol. 60, núm. 3, 2021, pág. 172.

A tal respecto, el papel de la juventud es fundamental para revitalizar las áreas más desprotegidas y, aparentemente, con menos atractivo para todos los colectivos, existiendo modelos económicos y sociales novedosos que pueden ser capaces de llevar a cabo una transformación sostenible a la vez que enfrentan el problema global de la despoblación, por lo que es importante contrastar las oportunidades laborales de este colectivo en áreas rurales y urbanas para potenciar su asentamiento en zonas vaciadas.

1. Definición, causas y tendencias demográficas de la despoblación

La despoblación puede definirse como el fenómeno de carácter tanto territorial como demográfico que consiste en una disminución (sin importar si es considerable o no) del número de habitantes de un territorio determinado, que suele ser un área rural, respecto de un periodo de tiempo previo, normalmente, considerado en años. En concreto, han sido numerosos los estudios realizados sobre este asunto y, la mayoría de ellos, coinciden en reducir su definición a *estado de disminución de la población*[6], con independencia de la casuística por la que se produzca (tecnológica, territorial, empresarial o social[7]).

Esta disminución se produce, por ejemplo, por un crecimiento vegetativo negativo (en cómputo total, las defunciones son mayores que los nacimientos), por un saldo migratorio negativo (la emigración es mayor que la inmigración), o por ambas de forma simultánea. Por ello, son muy variadas y complejas las razones que justifican este fenómeno, entre las que podemos encontrar el desplazamiento de las personas de municipios rurales a las ciudades por la escasez de recursos, tanto económicos como laborales[8], los cuales suelen tener una vocación, en la mayoría de los casos, meramente agraria[9]; añadido al hecho de que desde la década de los setenta se ha producido un descenso de la tasa de natalidad y fecundidad,

---

[6] Jan Slomp, H., "La despoblación del medio rural español. Un estudio sobre las causas, consecuencias y política con respecto a un proceso de éxodo. Diversificación rural en Matarraña, Teruel" (Tesis doctoral), Universidad de Groninga, Países Bajos, 2004, pág. 25, quien cita a González Quiñones, F., "Análisis demográfico: Conceptos, métodos y técnicas", *Postgrado on-line en Políticas Demográficas y Económicas frente a la Despoblación,* Zaragoza, 2004.

[7] Collantes, F. y Pinilla, V., "La verdadera historia de la despoblación de la España rural y cómo puede ayudarnos a mejorar nuestras políticas", en AA.VV., (García-Moreno Rodríguez, F., Dir.), *La despoblación del mundo rural. Algunas propuestas (Prácticas y realistas) desde los ámbitos jurídico, económico y social para tratar de paliar o revertir tan demostrado fenómeno,* Thomson Reuters Aranzadi, 2019, pág. 56.

[8] De Dios, L. M., "El mundo vacío. La imagen social del medio rural", *Documentación Social*, núm. 185, 2017, pág. 142.

[9] Domínguez Álvarez, J. L., *Comunidades discriminadas y territorios rurales abandonados: políticas públicas y derecho administrativo frente a la despoblación,* Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2021, págs. 56-57.

produciendo un envejecimiento de la población que cada vez es mayor debido al progresivo aumento de la esperanza de vida.

No obstante, es cierto que en los últimos años existe cierta tendencia de ralentización de este proceso por ser las áreas urbanas cada vez más atractivas, ya que cada vez tienen una tasa de desempleo más elevada por su gran cantidad de población, siendo esta mayor al número de puestos de trabajo ofertados en el mercado laboral. Además, también se ha producido una mejora de las condiciones en las áreas rurales, gracias a un mayor número de servicios básicos e infraestructuras y un aumento del trabajo a distancia y flexibilidad laboral, lo que ha provocado mayores oportunidades para las personas residentes en estas zonas[10] o actuando como incentivos para que exista una migración opuesta a la tradicional.

Como bien hemos expuesto con anterioridad, uno de los principales factores que ha impulsado la despoblación no solo en España, sino en todo el continente europeo, es la baja tasa de natalidad, que es bastante inferior al nivel de reemplazo, lo que implica que no se está reproduciendo la población para que sea capaz de mantener el tamaño actual. Esto se ha producido por factores como los nuevos modelos de familia y los cambios en los roles de género, la postergación del matrimonio y de la maternidad, el mayor acceso a la educación y la masiva incorporación de la mujer en el mercado de trabajo por tener mayores oportunidades laborales, etc.

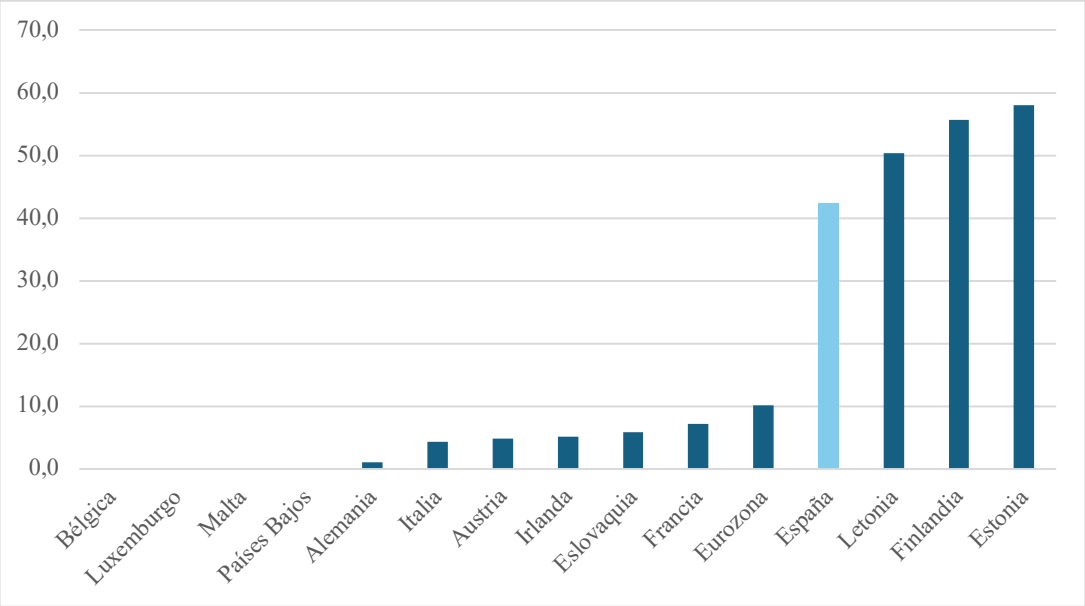
Por otro lado, la migración de la juventud y personal profesional altamente cualificado en busca de una mayor calidad de vida en otras zonas, ha contribuido exponencialmente a la disminución de la población en sus lugares de origen, sobre todo en aquellas zonas donde la densidad de población es menor, a pesar de que tengan apego emocional hacia ellos, por lo que ponderan sus preferencias y la mayoría decide emigrar.

Concretamente, si analizamos los municipios en riesgo de exclusión (los que tienen un crecimiento de población y saldo vegetativo negativos, con una densidad inferior a 12,5 habitantes por kilómetro cuadrado) en el contexto europeo, los municipios españoles se encuentran muy por encima de la media y de la mayoría de los países que la componen, sobre todo de los más cercanos geográficamente (Gráfico 1).

---

[10] Pérez Castaños, S., "Despoblación rural: causantes y consecuencias desde una perspectiva politológica", en AA.VV., (García-Moreno Rodríguez, F., Dir.), *La despoblación del mundo rural. Algunas propuestas (Prácticas y realistas) desde los ámbitos jurídico, económico y social para tratar de paliar o revertir tan demostrado fenómeno,* Thomson Reuters Aranzadi, 2019, pág. 197.

Gráfico 1 - Zonas en riesgo de despoblación en países de Europa (2021)



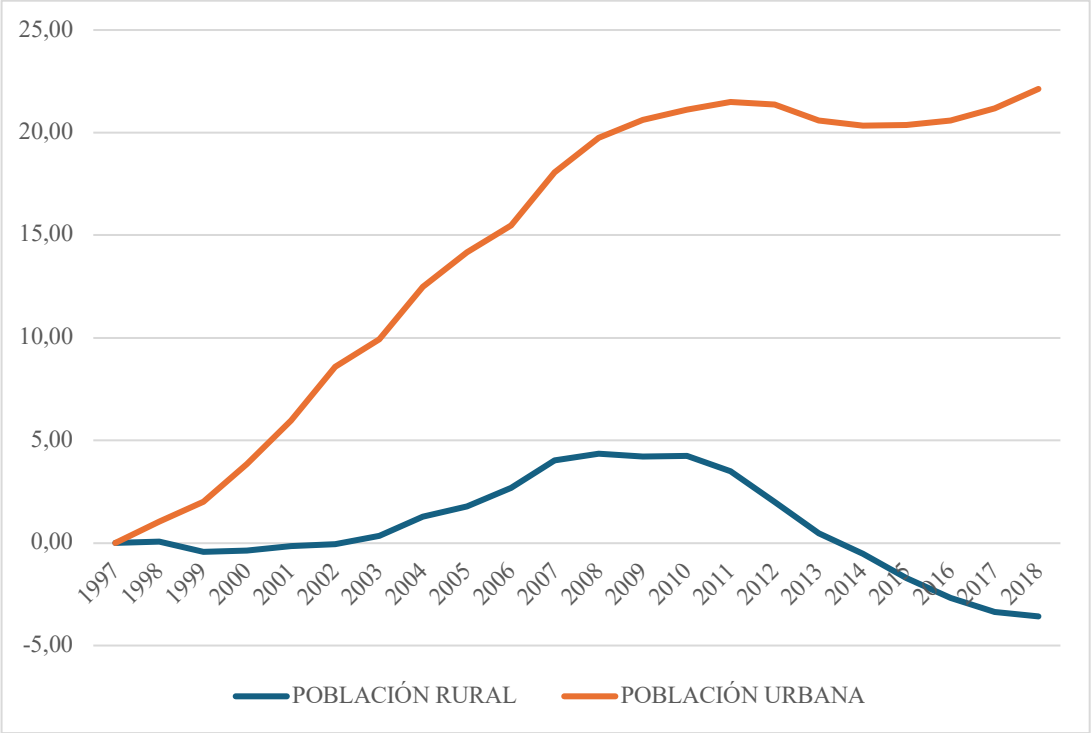
***Fuente**: elaboración propia a través de datos de Eurostat y del Banco de España*[11].

Una de las principales características de los municipios de los países que se encuentran en riesgo de despoblación (entre los que se encuentran los españoles), es que el porcentaje de territorio deshabitado es ya muy elevado, por lo que las posibilidades de atracción y retención poblacional se ven reducidas, por lo que el aislamiento es aún mayor[12].

Por otra parte, si procedemos a analizar específicamente el proceso de urbanización en España desde los años noventa (Gráfico 2), momento en el cual la economía sufrió un fuerte crecimiento y se produjo una transformación social importante, podemos observar que el distanciamiento entre las líneas que representan la población rural y urbana es cada vez mayor, como consecuencia también del desarrollo del estado de bienestar. De hecho, se puede observar cómo el crecimiento es negativo a partir del año 2014.

[11] Banco de España, "La distribución espacial de la población en España y sus implicaciones económicas" *Informe Anual 2020*, 2020, pág. 283.
[12] Alloza, M., Moral-Benito, E., y González-Díez, V., "El acceso a servicios en la España rural", *Documento Ocasional*, núm. 2122, Banco de España, 2021, págs. 16-17.

Gráfico 2 - Proceso de urbanización (población rural y urbana) en España (1997-2018)



***Fuente**: elaboración propia a través de datos del Instituto Nacional de Estadística y del Banco de España.*

Siendo el envejecimiento poblacional uno de los principales factores que producen la despoblación (por la baja tasa de natalidad y la alta esperanza de vida), presenta España un desequilibrio demográfico que afecta al mercado de trabajo; esto es, al haber menos personas en edad laboral, lo que puede ocasionar una reducción de actividad económica y, consecuentemente, de la capacidad de producción. Asimismo, la sostenibilidad de los servicios públicos[13] se verá afectada por la presión adicional que producen más personas de edad avanzada (atención médica, pensiones, etc.).

El desequilibrio puede ser tal, que incluso puede verse afectada la estructura social, lo que generará una menor vitalidad por parte de la juventud, influyendo negativamente en su participación cívica, con menores oportunidades laborales y servicios locales, lo que puede suponer un incentivo para este grupo poblacional para trasladarse a zonas urbanas con mayores posibilidades, lo que agrava aún más el estado de la despoblación existente.

[13] Leco Berrocal, F., Pérez Días, A., y Mateos Rodríguez, A. B., "Crisis demográfica en la Extremadura rural: valoración a través de los Grupos de Acción Local (2007-2014)", *Cuadernos Geográficos de la Universidad de Granada*, vol. 56, núm. 1, 2016, pág. 78.

Por tanto, es importante incidir en el papel de la población más joven en el fenómeno de la despoblación y en la revitalización de las zonas rurales, ya que existen numerosas posibilidades laborales en estas áreas que se pueden potenciar y ayudar a que se produzca una transformación sostenible a través de modelos económicos y sociales nuevos.

2. Migración juvenil de zonas rurales a urbanas: oportunidades laborales limitadas

Algunas de las realidades a las que se enfrentan las zonas rurales en España se refieren a la elevada tasa de desempleo y de abandono escolar, tendencia que se extiende a su vez por gran parte de la Unión Europea (en lo sucesivo, UE). Ello genera serias dificultades con respecto a las oportunidades de trabajo y la educación profesional, lo que afecta, en especial, a la juventud rural, situándose en una situación de especial vulnerabilidad[14].

Asimismo, la escasez generalizada de diversidad económica en las zonas rurales se traduce en una falta de oferta de empleo, por lo que las oportunidades son muy limitadas, situación que se agrava aún más por el escaso acceso a la educación y, consecuentemente, a la capacitación profesional. En ese sentido, inevitablemente, se está produciendo una apertura de la brecha entre lo rural y lo urbano, agravándose durante períodos de crisis de tipo económico.

Como consecuencia de ello, gran parte de la juventud rural se ve obligada a abandonar su población de origen tanto por la escasez educativa como de empleo (que, en ocasiones, ocurre de manera indeseable, lo que debe tratar de evitarse para frenar el fenómeno de la despoblación), con el fin de buscar un futuro más prometedor, lo que no resulta ni mucho menos un proceso sencillo, ya que en numerosas ocasiones estas personas tienen que enfrentarse a estas limitaciones en solitario.

Uno de los organismos que genera más ayudas y apoyo a la juventud en este proceso son los Servicios Públicos de Empleo (en adelante, SPE), aunque si bien es cierto que la confianza de las personas más jóvenes para encontrar un empleo gracias a esta vía es relativamente baja, lo que se refleja en una encuesta realizada a 2.000 jóvenes de entre 25 y 29 años, en la que solo un 20 por ciento manifiesta confianza en ellos y en su labor[15].

Sin embargo, a pesar de que los datos sean verdaderamente preocupantes, este medio rural ofrece oportunidades en sectores muy diversos como la agricultura, la producción de

---

[14] Soler-Porta, M., "Jóvenes y oportunidades de empleo en las zonas rurales", *Fundación de Estudios Rurales. Anuario 2024*, 2024, pág. 134.
[15] Soler-Porta, M., "Jóvenes y oportunidades de empleo en las zonas rurales",... op. cit., pág. 139.

alimentos locales, la artesanía, el turismo local, entre otros. No obstante, se presentan varios problemas para la juventud, en el sentido de que quizás no sean sectores atractivos para ella, ya que se asocian a personas de edad más adulta y, normalmente, se transmiten de generación en generación (lo que puede actuar como imposición), pueden considerar que no son sectores económicos que generen trabajos decentes debido a la precariedad tradicional que supone el trabajo en el campo, etc.

Además, si bien podrían aprovechar dichas oportunidades para el emprendimiento de sus propios negocios o proyectos, contribuyendo así al desarrollo económico local, en la mayoría de los casos, se observa una escasez de incentivos y de ayudas económicas para soportar sus elevados costes, a pesar de tratarse de una de las estrategias por las que la juventud podría mejorar sus condiciones de vida[16].

No obstante, estas situaciones se encuentran relativamente lejos de la realidad, siendo lo más común que la juventud de las zonas rurales se encuentre trabajando en formas no sostenibles de empleo y, en muchos casos, prevaleciendo la economía informal[17], de tal forma que trabajan por cuenta propia y como trabajadores/as asalariados/as ocasionales, sobre todo en el ámbito agrícola. Además, el riesgo es aún mayor en el caso de la mujer, quien se encuentra en una situación más desventajosa respecto de su homólogo masculino, a menudo obstaculizada por barreras de tipo social, estructural, cultural y económico[18].

De hecho, los datos más recientes sobre la tasa de empleabilidad sigue reflejando una serie de dificultades laborales de la población rural en general, que se sitúa en un 56,8 por ciento; y, en especial, de la mujer rural, siendo la tasa femenina del 51,6 por ciento y la masculina del 60,6 por ciento[19] (lo que implica una brecha de género en el empleo de 9 puntos porcentuales en el medio rural).

Por tanto, al promover políticas activas de empleo para evitar el fenómeno relativo a la despoblación de las zonas rurales a urbanas, es importante incidir en la falta de empleo y

---

[16] Cuarán Guerrero, M. S., Torres Merlo, O., y Pacífico Fichamba, L., "El emprendimiento joven: un desafío para el desarrollo local", *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, vol. 1, núm. 47, 2021, pág. 2.

[17] Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Trabajo decente para los jóvenes de las zonas rurales", *Trabajo decente en la economía rural: Notas de orientación de políticas*, 2019, pág. 3, disponible en: https://www.ilo.org/es/media/405161/download.

[18] Sierra Hernáiz, E., "La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva", *Foro*, núm. 29, 2018, pág. 51.

[19] Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Gobierno de España, "Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural", *Centro de Publicaciones de la Administración General del Estado*, 2021, pág. 67, disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/diagnostico_igualdad_mediorural_2021_tcm30-615197.pdf.

oportunidades educativas de la juventud en general, con especial atención a colectivos que pudieran sufrir discriminaciones múltiples[20], como es el caso de las mujeres.

Lo más importante es tener en cuenta y examinar el razonamiento por el que dichas personas proceden al abandono de sus territorios, que parece que al llegar a una cierta edad se produce de manera automática. Es típica la situación de una persona joven que desea continuar con sus estudios primarios y debe trasladarse a una zona urbana para su estudio en la Universidad. Con posterioridad, aunque la inserción en el mercado laboral suele ser una cuestión compleja, más lo es al contemplar la imposibilidad de ejercer las profesiones para las que se han preparado durante años en su territorio natal.

En ese sentido, a pesar de que, en un principio, el desplazamiento suele realizarse de manera temporal, sin embargo, lo más común y probable es que dichas personas se asienten en las regiones a las que se han desplazado, de tal manera que se acomodan a la gran oferta de servicios públicos existentes, acceden y se mantienen en el mercado de trabajo típico de este tipo de zonas, comienzan a crear relaciones interpersonales, entre diversos otros aspectos, todo ello como consecuencia de los procesos de globalización y urbanización tan acelerados y constantes en la actualidad.

2.1. Influencia de la globalización y urbanización: calidad de vida y acceso a servicios

Las causas que justifican la continuidad del fenómeno de la despoblación en España son estructurales y se asocian a las dinámicas de la globalización y las economías de la aglomeración, lo que está provocando una de las tendencias más marcadas de este siglo XXI, relativa a la polarización territorial[21].

Es por este motivo por el que las zonas rurales están sufriendo una desestructuración[22] por la subordinación tradicional que tienen con respecto a los medios urbanos, que se ha visto agravada por las transformaciones inevitables que traen consigo las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (en adelante, TIC). Este hecho, unido a la inmensa

---

[20] Cuya definición se contempla en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

[21] Díaz-Lanchas, J., Loras, D., Martínez, Á., y Roldán, T., "Despoblación y políticas de lugar: Un análisis con datos de la brecha demográfica, económica, y de actitudes en los últimos 25 años en España", *Center for Economic Policy. EsadeEcPol*, núm. 23, 2022, pág. 6, disponible en: https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/77263/AAFF_ESP_EsadeEcPol_Brief23_FinalDespoblacion_DEF4.pdf?sequence=-1&isAllowed=y.

[22] Jiménez Abad, R. M.ª., "Globarruralización: cómo el medio rural se ve afectado por la globalización y las TIC", *Revista Digital para Estudiantes de Geografía y Ciencias Sociales (GeoGraphos),* vol. 5, núm. 67, 2014, pág. 283.

competitividad a la que nos enfrentamos, provoca que uno de los objetivos principales de las empresas sea la búsqueda de la reducción de costes y el aumento de la productividad, lo que en muchas ocasiones se traduce en la decisión de importar determinados bienes y servicios de otros países en lugar de optar por el producto local, normalmente gestado en las zonas rurales de menor tamaño.

Tanto la globalización como la urbanización son procesos que generan unos cambios significativos en los ámbitos socioeconómico y cultural, lo que provoca que las ciudades se vuelvan más atractivas. En específico, la globalización facilita el acceso a información, productos y estilos de vida urbanos a través de medios digitales, creando aspiraciones entre los jóvenes rurales de buscar mejores oportunidades en las ciudades; y, al mismo tiempo, la urbanización concentra el desarrollo económico, la educación y el empleo en estas áreas, dejando a las zonas rurales con menos recursos y perspectivas limitadas.

Ello provoca serias dificultades en cuanto a la supervivencia de numerosas personas trabajadoras y empleadoras que habitan los municipios rurales, por lo que la emigración a otras zonas con mayores oportunidades educativas y de empleo se ha convertido en una realidad a la que la gran mayoría se tiene que enfrentar. De hecho, la pérdida de población de estas zonas no solo las perjudica a ellas mismas, sino también al crecimiento negativo de los municipios medianos o las capitales de comarca que se sitúan cerca de esta, puesto que suelen actuar como proveedores de servicios tanto públicos como privados de las zonas donde estos escasean.

Además, no es común que la persona que decide trasladarse a otra zona en busca de empleo decida mudarse a un municipio poco mayor que en el que habitaba, sino que son las zonas urbanas las mayores receptoras de este tipo de personas. A tal respecto, no es importante solamente incidir en la despoblación de los territorios rurales más pequeños (aunque suelen ser los mayormente afectados), sino que es necesario un gran entramado de políticas públicas que incentive el empleo en zonas no urbanas, independientemente de su tamaño o incluso de su ubicación geográfica.

En ese sentido, es lógico que un colectivo de las zonas rurales como el de la juventud, con una larga vida por delante, emigre a zonas urbanas, ello justificado por el hecho de que las ciudades suelen ofrecer mejores oportunidades no solo en términos de empleo y educación, a los que ya nos hemos referido, sino también de salud y de acceso a servicios básicos, como mejor infraestructura como transporte público, comunicaciones y servicios de asesoramiento, lo que resulta atractivo para la juventud que busca mejorar su calidad de vida y alcanzar sus metas.

Concretamente, al ser las zonas urbanas centros económicos y culturales, proporcionan un entorno más dinámico y con mayores posibilidades de desarrollo tanto personal y profesional (que, en numerosas ocasiones han visto escasear o inexistir en sus propios familiares). Ello puede actuar como incentivo directo para su traslado, que se justifica por los sentimientos de frustración e impotencia por no haber alcanzado los objetivos o metas que se propusieron alcanzar, por lo que las personas más jóvenes suelen tener la valentía para enfrentarse a esas barreras limitantes.

Precisamente estos procesos pueden vincularse con la transformación sostenible y los empleos verdes al considerar cómo ofrecen nuevas oportunidades. En ese sentido, el gran y reciente crecimiento de los sectores sostenibles, como la energía renovable, agricultura urbana y economía circular, crea empleos verdes que no solo buscan reducir el impacto ambiental, sino también ofrecer alternativas laborales para estos colectivos. Al integrar a la juventud en la economía verde, se promueve un desarrollo más equitativo y sostenible, que puede contribuir a mitigar los efectos negativos de la migración (o incluso reducirla), de tal forma que ayude a potenciar el desarrollo tanto en las zonas rurales de pequeño y mediano tamaño, como en las urbanas.

III. LA TRANSFORMACIÓN SOSTENIBLE EN EL EMPLEO Y MODELOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) lleva advirtiendo desde hace varias décadas en sus informes (por lo menos, desde los años noventa del siglo pasado) de la urgente necesidad de atender el ámbito climático y sus efectos a nivel mundial, lo que inevitablemente ha conllevado que nos encontremos en una situación de emergencia que incluso ha llegado a producir mutaciones irreversibles en la especie humana que se prolongarán durante miles de años[23].

En ese sentido, se propone la búsqueda de medidas que reduzcan o frenen el continuo empeoramiento de las condiciones climáticas en relación con la reducción de gases de efecto invernadero altamente contaminantes. Para ello, *desde la perspectiva jurídico-laboral, la transición ecológica ha de ser justa, "que no deje a nadie atrás" y que asuma y defienda en su desarrollo el trabajo decente, la inclusión social, la erradicación de la pobreza y el*

[23] Lara Ortiz, M. L., "Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático", en AA.VV., (Miñarro Yanini, M., Ed.), *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Editorial Universidad de Jaén, 2021, pág. 16.

respeto y defensa del medioambiente, es decir, un sistema productivo capaz de aunar ecología y empleo[24].

Para ello, se ha establecido un objetivo a nivel comunitario que busca la reducción de las emisiones netas de aquí a 2030 en, al menos, un 55 por ciento con respecto a 1990, para así pasar a convertirse de aquí a 2050 en el primer continente climáticamente neutro[25]. Para lograrlo, se han establecido una serie de propuestas que están interconectadas entre sí que afectan a una gran cantidad de ámbitos (social, económico y político, entre otros), como son el clima, la energía y los combustibles, el transporte, los edificios, el uso de la tierra y la silvicultura[26]. No obstante, consideramos que esta enumeración de propuestas no es ni mucho menos exhaustiva y que aún están por examinar todos los ámbitos posibles que pueden verse afectados por esta materia y, consecuentemente, sobre los que se puede actuar.

La consecuente necesidad de cambios sociales de concienciación con la importancia de la sostenibilidad y el cambio climático produce numerosas oportunidades de empleo y crecimiento que es necesario explorar para así conocer el potencial real[27] que tienen y que no se está utilizando. Ello puede ser especialmente beneficioso para el colectivo de los más jóvenes debido a su capacidad innata para adaptarse a nuevas tecnologías y entornos cambiantes. Al estar más familiarizados con las innovaciones digitales y tienen una mayor predisposición para aprender y adoptar prácticas sostenibles, los convierte en candidatos ideales para los empleos verdes.

Además, su mentalidad flexible y orientada al futuro les puede permitir liderar la transición hacia una economía más sostenible en las zonas rurales, que suelen ser aquellas zonas en las que existe un mayor potencial con respecto a este asunto, aprovechando sus habilidades para impulsar soluciones innovadoras en sectores emergentes como la energía renovable, la tecnología limpia y la economía circular, por lo que pueden beneficiarse de oportunidades laborales relevantes a la vez que contribuyen activamente a la creación de un futuro más sostenible.

---

[24] Álvarez Cuesta, H., "Transición ecológica y empleos verdes: una visión desde la negociación colectiva", *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 18, 2023, pág. 11.
[25] Álvarez Cuesta, H., "Las empresas de inserción como aliadas para llevar a cabo una transición ecológica, en particular en la economía circular y en los empleos verdes", *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 42, 2023, pág. 174.
[26] Guillén Navarro, N. A., "Claves básicas para entender el presente y futuro de la economía circular en la Unión Europea, *Revista Aragonesa de Administración Pública*, núm. Extraordinario 23, 2022, pág. 281.
[27] Fernández-Costales Muñiz, J., "Los nuevos yacimientos de empleo. Surgimiento, actualidad y su inclusión en planes y políticas de empleo como sectores generadores de puestos de trabajo", *Revista española de derecho del* trabajo, núm. 202, 2017, pág. 104.

En este sentido, abordaremos la definición actual y las características esenciales del empleo sostenible y los empleos verdes, de tal forma que podamos identificar cuáles son los sectores emergentes que tienen un mayor potencial de empleo sostenible en las zonas rurales con un enfoque particular en los colectivos que mayores dificultades tienen en la incorporación en el mercado de trabajo, como es la juventud. De esta forma, estos ámbitos pueden actuar como un incentivo para la promoción del empleo sostenible, que tendrán unos patrones similares y actuarán como modelos con estrategias a seguir en el ámbito de la sostenibilidad.

1. Definición y características del empleo sostenible

El establecimiento de una definición precisa para el concepto "empleos verdes" es un asunto complejo debido a la como consecuencia de la amplia variedad de sectores y de actividades que pueden considerarse sostenibles, así como a la evolución constante de las tecnologías y prácticas ecológicas. En ese sentido, existe una falta de consenso tanto en relación con su definición como con su medición estándar, además de una carencia de los criterios de clasificación de este tipo de ocupaciones lo que, en ocasiones, genera serias dificultades en la comparación de los estudios existentes y en el avance armonizado de las investigaciones[28].

No obstante, a continuación procederemos a examinar las definiciones más reiteradas en los estudios que versan sobre esta materia, así como los criterios o características más fundamentales en el marco de la transición ecológica.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los empleos verdes como aquellos *empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética*[29]. Asimismo, detalla los beneficios que puede implicar el aumento de estos empleos en el mercado de trabajo actual, como son el aumento de la eficiencia del consumo energético y las materias

[28] IDEARA Investigación, "Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo, Transformación Laboral y Retos Formativos en los Sectores Relacionados con el Cambio Climático y la Biodiversidad en España", *Fundación Biodiversidad y Oficina Española de Cambio Climático. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico*, 2023, pág. 10, disponible en: https://fundacion-biodiversidad.es/wp-content/uploads/2023/05/Estudio-Empleo-y-Transicion-Ecologica_-def.pdf.

[29] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *¿Qué es un empleo verde?,* 2016, recuperado en fecha 13 de agosto de 2024, disponible en el enlace: https://www.ilo.org/es/resource/article/que-es-un-empleo-verde#:~:text=Los%20empleos%20verdes%20son%20empleos,renovables%20y%20la%20eficiencia%20energética.

primas, la limitación de las emisiones de gases de efecto invernadero, la minimización de los residuos y la contaminación, la protección y restauración de los ecosistemas, así como la contribución a la adaptación al cambio climático.

Por otro lado, ciertos estudios sostienen la idea de que *más que de empleo verde en el sentido de que abarque la totalidad de la actividad empresarial debería construirse el discurso del empleo verde por sectores de producción, incluyendo naturalmente solo aquellos que sean respetuosos con el medio ambiente como los comentados, pero sin excluir otras actividades tradicionalmente alejadas de este concepto que pueden asumir con cierta facilidad algunos postulados, prácticas y métodos de producción verdes*[30].

En ese sentido, puede interpretarse que cualquier organización con cualquier tipo de actividad principal con independencia de que su objeto social sea o no lo verde, sino que será considerada como tal siempre que asuma algún componente de la definición; y, por otro lado, también será considerada la empresa que produzca de forma contaminante pero que, al menos, pone los medios para la reducción del uso del carbono[31].

Ello produce que, en ocasiones, haya trabajos verdes que, en la práctica no lo son, por causar daños ambientales por adoptar prácticas inadecuadas, por lo que no se trata de un término absoluto, sino que es un concepto variable y que va a evolucionar con el paso del tiempo[32]. Por ello precisamente, es difícil establecer unas características de este tipo de empleos, aunque por ejemplo, podemos exponer las siguientes: a) la producción de bienes y servicios verdes; b) la adopción de procesos de producción más ecológicos; c) la gestión de los desechos de forma más eficiente; y, d) tener un enfoque en la sostenibilidad del medio ambiente, implicando a personas trabajadoras y empresarias; esto es, a la empresa en todo su conjunto[33].

Con respecto a los perfiles más comunes, existe una amplia variedad y debate de si algunos de ellos son o no son empleos verdes. Parece ser que el consenso generalizado sugiere una interpretación amplia de las dimensiones que engloba la sostenibilidad, de tal forma que no

---

[30] Arias Domínguez, Á., "¿A qué queremos referirnos cuando hablamos de empleos verdes?", en AA.VV. (Arias Domínguez, Á., Coord.), *Cuestiones laborales de actualidad. Estudios Jurídicos en homenaje al Profesor Dr. Feliciano González Pérez*, Dykinson, Madrid, 2013.
[31] Kahale Carrillo, D. T., "Las medidas para implementar los empleos verdes en España", Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 5, núm. 1, 2017, pág. 137.
[32] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Empleos verdes. Hechos y Cifras*, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2008.
[33] Catherine Saget, T., Karimova Trang Luu, N., Anain, M., y Anain, S., *Greening Enterprises Transforming processes and workplaces*. *Informe de 14 de noviembre de 2022*, Ginebra: OIT, 2022, disponible en el enlace: https://www.ilo.org/media/367151/download.

solo son importantes las actividades relacionadas exclusivamente con las energías renovables, la economía circular o el análisis de datos medioambientales[34], sino que son relevantes asimismo los sectores relacionados con la industria, la movilidad o el sector primario.

En ese sentido, los perfiles son también muy variados pero la mayoría requiere de una formación y experiencia relativamente elevados, sobre todo en relación con los ámbitos STEM (acrónimo en inglés de "Science, Technology, Engineering and Mathematics") y los que requieran conocimientos digitales. Estos, unidos a otros perfiles dedicados a la dirección y planificación estratégica, probablemente aumenten su demanda durante los próximos años. Por ello, examinaremos a continuación los sectores verdes emergentes y los principales perfiles demandados que pueden tener un alto potencial de empleo en las zonas rurales donde la migración de personas jóvenes es prácticamente automática.

2. Sectores emergentes con potencial de empleo rural para la juventud

Los empleos verdes pueden actuar como un nicho de profesionales en las áreas rurales por el mero hecho de que, numerosas actividades que se desarrollan en estas zonas, tienen un gran potencial para ser sostenibles medioambientalmente. De hecho, se espera que en España haya un aumento de empleo en este sector al ser el noveno país del mundo que demanda más habilidades en este tipo de puestos de trabajo[35].

A pesar de que no se observa directamente que la variable "edad" tenga un papel fundamental y determinante en el incremento de la concienciación y la preocupación por el cambio climático, sí que se pueden observar ligeros niveles superiores. Además, que este colectivo haya vivido ya transformaciones con respecto a este asunto, puede incidir en que tengan una relación con la sostenibilidad diferente a la de generaciones mayores[36].

A tal respecto, el "talento verde" que pueden empezar a desarrollar las generaciones más jóvenes por sus habilidades intrínsecas generales (mayor adaptabilidad, innovación, conocimientos digitales, etc.) y, concretamente, de aquellos que habitan en zonas rurales, donde suele primar el producto local, la naturaleza y el sector primario, puede ser una buena

---

[34] Larrea Basterra, M., y Fernández Gómez, J., "Empleo verde. Análisis del concepto y situación en la Comunidad Autónoma del País Vasco", *Oñati Socio-Legal Series*, vol. 13, núm. 6, 2023, pág. 1.948.
[35] Forética, *Jobs 2030. Futuro del trabajo: Empleo verde y transición justa en el futuro del trabajo*, 2023.
[36] Andrés Cabello, S., y Giró Miranda, J., "La juventud rural ante el cambio climático. Actitudes y experiencias en el territorio de la DOCa Rioja para su adaptación", en AA.VV., (Carrasco Ruiz, R., Dir.), *Juventud rural y desarrollo*, Observatorio de la Juventud en España, núm. 122, 2018, págs. 131-132.

oportunidad para frenar el proceso de despoblación que ha sido incesante durante las últimas décadas, de tal forma que no solo se pretenda atraer a población a estas áreas, sino que prime el mantenimiento y asentamiento permanente de las personas locales que habitan en las mismas.

No obstante, si bien es cierto que, para lograrlo, será necesario hacer llegar a estas personas la formación suficiente para que no se produzca esa migración que se pretende evitar. Las estrategias pueden ser muy diversas y controvertidas, ya que es evidente que no todos los territorios rurales pueden tener acceso a universidades o escuelas de estudios superiores, pero quizás pueda aprovecharse el potencial de las nuevas tecnologías y la digitalización para la formación a través de programas *online* (quizás incluso con cierta presencialidad en las administraciones públicas que se habiliten al efecto, por ejemplo).

Por otro lado, el Gobierno de España, así como otros Estados miembros de la UE, ha elaborado un Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que contempla una extensa agenda de inversiones, reformas, objetivos e indicadores para el seguimiento y el control de cuatro ejes transversales principales, que son: la transición ecológica, la transformación digital, la cohesión territorial y social, y la igualdad de género[37].

En el ámbito de dicho Plan, ocupa precisamente un lugar primordial la formación en competencias digitales con el fin de *garantizar una transición digital y verde que sea justa e inclusiva*[38]. Como consecuencia, encuadrado en el Componente 23 sobre "Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo", el actual Servicio Público de Empleo Estatal (en lo sucesivo, SEPE), ha establecido una serie de políticas que se relacionan con la formación en este ámbito y en el de la sostenibilidad[39]. Así como se contemplan programas para colectivos específicos como "Empleo Joven" o "Empleo Mujer", se ha incluido un apartado concreto para la "Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva", lo que puede ayudar a fortalecer las habilidades de la fuerza laboral que pretenda incorporarse a estos empleos verdes.

Asimismo, a través de la estrategia "Empleo Decente para los Jóvenes", la OIT busca la intensificación y el impacto en materia de empleo juvenil en el marco de la Agenda 2030

---

[37] Dirección General del Plan y del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, Gobierno de España, "Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia", 2024, recuperado en fecha 15 de agosto de 2024, disponible en: https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgpmrr/es-es/paginas/plan.aspx.

[38] Muros Polo, A., "Políticas de activación en la protección por desempleo ante el reto de la transformación digital, verde e inclusiva", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. Extraordinario 6, 2024, pág. 154.

[39] Lo que puede ser consultado en el enlace: https://sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-recuperacion-transformacion-resiliencia.html.

para el Desarrollo Sostenible[40]. En él, se incluye un apartado específico dedicado a "Empleos verdes para los Jóvenes: impulsar el trabajo decente para los jóvenes haciendo la economía más ecológica", que justifica precisamente la idea de que la juventud puede ser un actor decisivo en la transición a una economía verde. No obstante, se hace hincapié en la necesidad de *dárseles una voz más fuerte en las discusiones mundiales*[41], a través de consejos consultivos juveniles, portales de jóvenes para la dotarles de información y recursos clave sobre la educación en este ámbito, entre otras medidas.

En ese sentido, el talento junior es crucial en los trabajos verdes ya que aporta nuevas ideas, adaptabilidad y una mentalidad fresca que son esenciales para la innovación en sectores emergentes y sostenibles. Las personas jóvenes profesionales, con su formación reciente y su familiaridad con tecnologías digitales, pueden estar mejor preparados para la adopción y desarrollo de prácticas sostenibles, contribuyendo así a la transición hacia una economía verde. Además, su compromiso con el cambio climático y la justicia social impulsa una mayor conciencia y responsabilidad social en las empresas, acelerando la implementación de soluciones que beneficien tanto al medio ambiente como a la sociedad.

3. Modelos de transformación sostenible: estrategias para la revitalización rural

En el contexto actual de crecientes desafíos medioambientales y sociales, los modelos de transformación sostenible se han convertido en herramientas esenciales para garantizar la revitalización rural. Este apartado explora diversas estrategias que promueven el desarrollo económico, social y ecológico de las zonas rurales, integrando prácticas innovadoras que buscan no solo preservar los recursos naturales, sino también mejorar la calidad de vida de las comunidades. A través del análisis de casos exitosos y propuestas vanguardistas, se destacan las vías por las cuales es posible impulsar una regeneración rural sostenible, equilibrando el progreso con la conservación del entorno.

En tal sentido, son numerosos los pequeños pueblos españoles los que están adoptando prácticas ecológicas con el objetivo de proteger sus entornos rurales y para preservar su

---

[40] Informe de la Organización Internacional del Trabajo que puede visualizarse en el siguiente enlace: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/es/media/420841/download&ved=2ahUKEwj2lv3xxZyIAxXqhv0HHQYmIPkQFnoECBAQAQ&usg=AOvVaw3d1Fi0jqynsB5n9gETADwi.

[41] Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Empleos verdes para los jóvenes: impulsar el trabajo decente para los jóvenes haciendo la economía más ecológica", *OIT Publicaciones*, 2018, pág. 8, disponible en: https://www.decentjobsforyouth.org/wordpress/wp-content/uploads/2017/11/4.-Empleos-verdes-para-los-jovenes-Plan-Tematico.pdf.

calidad de vida. Algunos de ellos pueden ser: Sallent de Gállego (aprovechamiento de los residuos forestales), Guadalest (agricultura ecológica), Torrelodones (gestión eficiente de recursos y promoción de la movilidad sostenible), Navalafuente (eficiencia energética y construcción sostenible), entre otros.

Por otro lado, son ya diversas los programas que enmarcan ayudas para aquellos entes locales que presenten estrategias de sostenibilidad, como son los "Proyectos Singulares Economía Baja en Carbono"[42] del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de Crecimiento Sostenible. Concretamente, entre sus objetivos se encuentra la mejora de la eficiencia energética, el uso de energías renovables y la movilidad urbana sostenible, de tal forma que todos aquellos municipios o Ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes, que son los que sufren una mayor despoblación, puedan presentar sus estrategias para lograrlo y, en el caso de que se considere que pudieran ser eficaces, se destinarán unas ayudas para ponerlas en práctica.

Además de estas, es fundamental el desarrollo de un entramado de políticas públicas que promuevan el desarrollo rural sostenible, con la consecuente creación de puestos de trabajo verdes. Entre ellas, se pueden incluir, como se ha especificado anteriormente, la formación y la educación en este ámbito, mejora de infraestructuras y servicios básicos (mejorando, por ejemplo, la conectividad entre las zonas urbanas y rurales), la promoción y el marketing mediante campañas que atraiga a las organizaciones a tomar este tipo de iniciativas, así como subvenciones y financiamiento para los proyectos que se propongan para el desarrollo de estas prácticas.

Asimismo, para la juventud en concreto, será imprescindible la aplicación de una serie de incentivos para su dedicación y cobertura de empleos verdes, así como la innovación para la creación de nuevas estrategias sostenibles. De hecho, además de las razones que ya se han expuesto para la migración de jóvenes de las zonas rurales a las ciudades, uno de los incentivos más potentes para la atracción de talento joven suele ser la brecha de ingresos existente entre dichos territorios. Concretamente, *para los que se encuentran en el percentil 20 de la distribución, la brecha es de 862 euros. Entre los que más renta ingresan, los del percentil 80 de la distribución, la brecha crece: los que están en las ciudades grandes ingresan casi 5.000 euros más al año que sus equivalentes en municipios pequeños*[43].

---

[42] Para más información sobre este Asunto, véase: https://www.berger-levrault.com/es/noticias/programa-operativo-feder-de-crecimiento-sostenible/; https://www.greenglobe.es/economia-baja-carbono/.

[43] Díaz-Lanchas, J., Loras, D., Martínez, Á., y Roldán, T., "Despoblación y políticas de lugar...", op. cit., pág. 2.

Este es un hecho verdaderamente preocupante y difícil de solventar, puesto que esta diferencia no solo refleja una desventaja económica, sino que también perpetúa la percepción de que el éxito y las oportunidades están concentrados en áreas urbanas. Para paliar esta situación, una propuesta podría ser la implementación de incentivos fiscales y programas de subvenciones para personas emprendedoras en zonas rurales, así como el fomento de sectores emergentes como el turismo sostenible, la agricultura ecológica y la tecnología digital, que puedan ofrecer empleos bien remunerados y atraer y/o retener a personas jóvenes talentosas en estas regiones.

IV. CONCLUSIONES

La despoblación rural en España es un fenómeno persistente y complejo que ha dejado una profunda huella en la estructura demográfica y socioeconómica del país, de tal forma que ha ido erosionando la vitalidad económica y social de vastas áreas del país. Ello como consecuencia de que, a lo largo de las décadas, la industrialización y la creciente atracción de las ciudades han provocado un éxodo masivo, sobre todo, de las personas más jóvenes desde las zonas rurales hacia los centros urbanos, dejando tras de sí comunidades bastante envejecidas y en declive. Este proceso no solo ha afectado a la estructura demográfica, sino que ha debilitado significativamente las economías locales y ha ido reduciendo las oportunidades de desarrollo en los territorios rurales, especialmente, de los más pequeños.

La despoblación rural, sin embargo, no es un fenómeno exclusivo de España, sino que se enmarca dentro de una tendencia global impulsada por tanto por la globalización como por la urbanización, que se produce mayoritariamente en las ciudades. Estas dinámicas han exacerbado las disparidades entre estas dos áreas, consolidando a las ciudades como polos de atracción debido a su mayor oferta de empleo, educación y servicios básicos. Como consecuencia, las zonas rurales han quedado relegadas, viendo cómo sus jóvenes con mayor potencial se marchan en busca de mejores oportunidades, lo que agrava aún más el envejecimiento y la reducción poblacional.

Ante este panorama, la promoción de los empleos verdes emerge como una solución viable para revitalizar las zonas rurales, puesto que están orientados a reducir el impacto ambiental y fomentar prácticas sostenibles, por lo que pueden convertirse en un motor de desarrollo para las economías locales. La juventud, con su capacidad para adaptarse a las nuevas tecnologías y su inclinación hacia la innovación y la creatividad, tiene un papel crucial en la transición hacia una economía más sostenible, especialmente en áreas rurales donde la transformación ecológica puede ofrecer nuevas oportunidades laborales.

No obstante, para que los empleos verdes realmente contribuyan a revertir el fenómeno de la despoblación rural, es esencial que se implementen políticas públicas que fomenten el desarrollo de estas oportunidades en las áreas rurales y para aquellos colectivos que tienen más dificultades de prosperidad en las mismas. Esto incluye no solo creación de empleo, sino también la mejora de las infraestructuras, la educación y la formación en competencias verdes, así como el apoyo al emprendimiento local a través de ayudas e incentivos. Además, es fundamental cerrar la brecha económica y de servicios entre las zonas urbanas y rurales para hacer de estas últimas un lugar atractivo y viable tanto para vivir como para trabajar y formar una familia.

En ese sentido, se hace crucial el fortalecimiento de la formación en competencias verdes y sostenibles, incluyendo programas de formación técnica y profesional, así como potencias la enseñanza a distancia, que puede ser una herramienta clave para llevar esta formación a las áreas rurales más desplazadas. Además, podría ser beneficioso desarrollar programas experimentales de empleo u observatorios ocupacionales que estén adaptados a la transición ecológica, para el establecimiento de procesos de cooperación para analizar perfiles ofertados y demandados, detectando las necesidades formativas para cada uno de ellos.

Por otro lado, para la atracción y retención del talento joven en las zonas rurales, se deben implementar incentivos fiscales y programas de subvenciones que apoyen tanto el trabajo por cuenta ajena como el emprendimiento en sectores verdes. Esto podría incluir la reducción de impuestos para las empresas que inviertan en prácticas sostenibles y la creación de fondos específicos para financiar proyectos innovadores en áreas rurales. De la mano de esta medida, sería necesario diseñar políticas que atraigan inversiones a las zonas rurales, lo que podría incluir el apoyo a cooperativas locales, la promoción del turismo rural sostenible y el desarrollo de mercados de productos ecológicos.

No obstante, todo ello resulta prácticamente inviable si no se invierte en la mejora de la conectividad y los servicios básicos en las zonas rurales para hacerlas más atractivas para los jóvenes, ya que el público al que suelen estar enfocadas sus actividades es de una edad avanzada. Esto incluye inversiones en transporte público, telecomunicaciones, así como servicios de salud y de educación para que no tengan que desplazarse a otras zonas. En ese sentido, la mejora generalizada de la infraestructura no solo facilitará el acceso a las oportunidades laborales, sino que también mejorará la calidad de vida en estas áreas.

Asimismo, es crucial desarrollar programas específicos para colectivos que enfrentan mayores dificultades, como las mujeres y las personas jóvenes desempleadas, asegurando que las oportunidades laborales en sectores verdes sean inclusivas y equitativas. Por ello, la juventud debe tener un papel activo en el diseño e implementación de políticas de desarrollo

rural, ya que será ella misma la que sepa detectar las debilidades de estas zonas, lo que puede lograrse a través de la creación de consejos juveniles y la participación en foros de discusión sobre sostenibilidad y empleo verde.

En resumen, la revitalización de las zonas rurales y la mitigación de la despoblación en España requiere un enfoque integral que combine la transformación sostenible del empleo con políticas públicas inclusivas y un fuerte apoyo a la educación y el emprendimiento en sectores verdes. Para ello, la participación activa de la juventud es un aspecto clave para lograr una economía más sostenible y resiliente, que no solo frene la despoblación, sino que también promueva un desarrollo equitativo y duradero en todo el territorio.

V. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Alloza, M., Moral-Benito, E., y González-Díez, V., "El acceso a servicios en la España rural", *Documento Ocasional*, núm. 2122, Banco de España, 2021.

Álvarez Cuesta, H., "Las empresas de inserción como aliadas para llevar a cabo una transición ecológica, en particular en la economía circular y en los empleos verdes", *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 42, 2023.

Álvarez Cuesta, H., "Transición ecológica y empleos verdes: una visión desde la negociación colectiva", *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 18, 2023.

Andrés Cabello, S., y Giró Miranda, J., "La juventud rural ante el cambio climático. Actitudes y experiencias en el territorio de la DOCa Rioja para su adaptación", en AA.VV., (Carrasco Ruiz, R., Dir.), *Juventud rural y desarrollo*, Observatorio de la Juventud en España, núm. 122, 2018.

Arias Domínguez, Á., "¿A qué queremos referirnos cuando hablamos de empleos verdes?", en AA.VV. (Arias Domínguez, Á., Coord.), *Cuestiones laborales de actualidad. Estudios Jurídicos en homenaje al Profesor Dr. Feliciano González Pérez*, Dykinson, Madrid, 2013.

Banco de España, "La distribución espacial de la población en España y sus implicaciones económicas" *Informe Anual 2020*, 2020.

Camarero Rioja, L. A., "Tendencias recientes y evolución de la población rural en España", *Política y sociedad*, núm. 8, 1991.

Catherine Saget, T., Karimova Trang Luu, N., Anain, M., y Anain, S., *Greening Enterprises Transforming processes and workplaces*. *Informe de 14 de noviembre de 2022*, Ginebra: OIT, 2022, disponible en: https://www.ilo.org/media/367151/download.

Collantes, F. y Pinilla, V., "La verdadera historia de la despoblación de la España rural y cómo puede ayudarnos a mejorar nuestras políticas", en AA.VV., (García-Moreno Rodríguez, F., Dir.), *La despoblación del mundo rural. Algunas propuestas (Prácticas y realistas) desde los ámbitos jurídico, económico y social para tratar de paliar o revertir tan demostrado fenómeno,* Thomson Reuters Aranzadi, 2019.

Cuarán Guerrero, M. S., Torres Merlo, O., y Pacífico Fichamba, L., "El emprendimiento joven: un desafío para el desarrollo local", *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, vol. 1, núm. 47, 2021.

De Dios, L. M., "El mundo vacío. La imagen social del medio rural", *Documentación Social*, núm. 185, 2017.

Díaz-Lanchas, J., Loras, D., Martínez, Á., y Roldán, T., "Despoblación y políticas de lugar: Un análisis con datos de la brecha demográfica, económica, y de actitudes en los últimos 25 años en España", *Center for Economic Policy. EsadeEcPol*, núm. 23, 2022, disponible en: https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/77263/AAFF_ESP_EsadeEcPol_Brief23_FinalDespoblacion_DEF4.pdf?sequence=-1&isAllowed=y.

Dirección General del Plan y del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, Gobierno de España, "Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia", 2024, recuperado en fecha 15 de agosto de 2024, disponible en el enlace que a continuación se muestra: https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgpmrr/es-es/paginas/plan.aspx.

Domínguez Álvarez, J. L., *Comunidades discriminadas y territorios rurales abandonados: políticas públicas y derecho administrativo frente a la despoblación,* Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2021.

Fernández-Costales Muñiz, J., "Los nuevos yacimientos de empleo. Surgimiento, actualidad y su inclusión en planes y políticas de empleo como sectores generadores de puestos de trabajo", *Revista española de derecho del* trabajo, núm. 202, 2017.

Forética, *Jobs 2030. Futuro del trabajo: Empleo verde y transición justa en el futuro del trabajo*, 2023.

González Leonardo, M., "Declive demográfico y envejecimiento en las capitales de provincia", *Cuadernos Geográficos*, vol. 60, núm. 3, 2021.

Guillén Navarro, N. A., "Claves básicas para entender el presente y futuro de la economía circular en la Unión Europea, *Revista Aragonesa de Administración Pública*, núm. Extraordinario 23, 2022.

IDEARA Investigación, "Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo, Transformación Laboral y Retos Formativos en los Sectores Relacionados con el Cambio Climático y la Biodiversidad en España", *Fundación Biodiversidad y Oficina Española de Cambio Climático. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico*, 2023, disponible en: https://fundacion-biodiversidad.es/wp-content/uploads/2023/05/Estudio-Empleo-y-Transicion-Ecologica_-def.pdf.

Jan Slomp, H., "La despoblación del medio rural español. Un estudio sobre las causas, consecuencias y política con respecto a un proceso de éxodo. Diversificación rural en Matarraña, Teruel" (Tesis doctoral), Universidad de Groninga, Países Bajos, 2004, quien cita a González Quiñones, F., "Análisis demográfico: Conceptos, métodos y técnicas", *Postgrado on-line en Políticas Demográficas y Económicas frente a la Despoblación,* Zaragoza, 2004.

Jiménez Abad, R. M.ª., "Globarruralización: cómo el medio rural se ve afectado por la globalización y las TIC", *Revista Digital para Estudiantes de Geografía y Ciencias Sociales (GeoGraphos),* vol. 5, núm. 67, 2014.

Kahale Carrillo, D. T., "Las medidas para implementar los empleos verdes en España", Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 5, núm. 1, 2017.

Lara Ortiz, M. L., "Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático", en AA.VV., (Miñarro Yanini, M., Ed.), *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Editorial Universidad de Jaén, 2021.

Larrea Basterra, M., y Fernández Gómez, J., "Empleo verde. Análisis del concepto y situación en la Comunidad Autónoma del País Vasco", *Oñati Socio-Legal Series*, vol. 13, núm. 6, 2023.

Leco Berrocal, F., Pérez Días, A., y Mateos Rodríguez, A. B., "Crisis demográfica en la Extremadura rural: valoración a través de los Grupos de Acción Local (2007-2014)", *Cuadernos Geográficos de la Universidad de Granada*, vol. 56, núm. 1, 2016.

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Gobierno de España, "Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural", *Centro de Publicaciones de la Administración General del Estado*, 2021, disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-

rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/diagnostico_igualdad_mediorural_2021_tcm30-615197.pdf.

Muros Polo, A., "Políticas de activación en la protección por desempleo ante el reto de la transformación digital, verde e inclusiva", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. Extraordinario 6, 2024.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Empleos verdes. Hechos y Cifras*, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2008.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Empleos verdes para los jóvenes: impulsar el trabajo decente para los jóvenes haciendo la economía más ecológica", *OIT Publicaciones*, 2018, disponible en: https://www.decentjobsforyouth.org/wordpress/wp-content/uploads/2017/11/4.-Empleos-verdes-para-los-jovenes-Plan-Tematico.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *¿Qué es un empleo verde?,* 2016, recuperado en fecha 13 de agosto de 2024, disponible en el siguiente enlace: https://www.ilo.org/es/resource/article/que-es-un-empleo-verde#:~:text=Los%20empleos%20verdes%20son%20empleos,renovables%20y%20la%20eficiencia%20energética..

Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Trabajo decente para los jóvenes de las zonas rurales", *Trabajo decente en la economía rural: Notas de orientación de políticas*, 2019, disponible en: https://www.ilo.org/es/media/405161/download.

Pérez Castaños, S., "Despoblación rural: causantes y consecuencias desde una perspectiva politológica", en AA.VV., (García-Moreno Rodríguez, F., Dir.), *La despoblación del mundo rural. Algunas propuestas (Prácticas y realistas) desde los ámbitos jurídico, económico y social para tratar de paliar o revertir tan demostrado fenómeno,* Thomson Reuters Aranzadi, 2019.

Pinilla Navarro, V., y Sáez Pérez, L. A., "La despoblación rural en España: génesis de un problema y políticas innovadoras", *Centro de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo de Áreas Rurales (CEDDAR)*, Zaragoza, vol. 2, 2017.

Sierra Hernáiz, E., "La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva", *Foro*, núm. 29, 2018.

Soler-Porta, M., "Jóvenes y oportunidades de empleo en las zonas rurales", *Fundación de Estudios Rurales. Anuario 2024*, 2024.

Capítulo 15

Empleos verdes y Derecho Laboral: la regulación de la transición ecológica en la Unión Europea[1]

JOSÉ IVÁN PÉREZ LÓPEZ

Becario de investigación de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social[2]

Universidad de Málaga

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace algunos años, la Unión Europea venía advirtiendo la necesidad de un plan específico contra el cambio climático[3]. Dicha necesidad ha generado una fuerte contestación desde las instancias supranacionales en la actualidad, mediante la creación de un paquete de propuestas, iniciativas y medidas a fin de adaptar la legislación europea a los objetivos climáticos establecidos.

Una de estas medidas es el famoso Pacto Verde, cuyo propósito es servir de instrumento eficaz para la transición ecológica y lograr el ambicioso objetivo de alcanzar la neutralidad ecológica en 2050. Dicha transición ecológica va a cambiar el modelo de producción predominante en el mercado por otro más acorde con las exigencias dimanantes de los Principios de Desarrollo Sostenible, el Plan de Acción para la Economía Circular y el Proceso para una Transición Justa. Este último, engloba el denominado Fondo de transición Justa, el cual pretende servir de ayuda para aliviar los costes sociales y económicos que acareará el cambio empresarial e industrial para conseguir la pretendida neutralidad ecológica.

El Pacto Verde Europeo combina un complejo conjunto de medidas e iniciativas que se refuerzan entre ellas, para el citado propósito de lograr la neutralidad climática, y establece una nueva estrategia de crecimiento destinada a transformar la Unión en una sociedad justa y próspera, con una economía moderna, que use eficientemente los recursos y que sea competitiva, en la que el crecimiento económico esté disociado del uso de los recursos. También aspira a proteger, mantener y mejorar el capital natural de la Unión, así como a proteger la salud y el bienestar de los ciudadanos frente a los riesgos y efectos relacionados

---

[1] Este trabajo de investigación se enmarca en el Instituto de Investigación sobre "*Juventud, el mercado de trabajo inclusivo y la protección jurídico-social y económica*" de la Universidad de Málaga (JUVUMA).

[2] Beneficiario de la Ayuda de Iniciación de Investigación del II Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga, en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

[3] *Vid*. Comunicación de la Comisión, Europa 2020, "Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador". Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF.

con el medio ambiente. Al mismo tiempo, dicha transición tiene aspectos de igualdad de género, así como un efecto concreto sobre algunos colectivos desfavorecidos y vulnerables, como las personas mayores, las personas con discapacidad, las personas pertenecientes a minorías raciales o étnicas y las personas y los hogares con ingresos bajos o medios. Asimismo, impone mayores desafíos a determinadas regiones, en particular, a las estructuralmente desfavorecidas y a las periféricas, así como a las islas. Por lo tanto, debe garantizarse que la transición sea justa e inclusiva, sin dejar a nadie atrás[4].

En lo que respecta al Derecho del Trabajo, la implementación de este plan de acción política va a conllevar la aparición de los llamados empleos verdes, con la onerosa tarea de reemplazar empleos contaminantes, dañinos o irrespetuosos con el medio ambiente. Dicha tarea es delicada si queremos compensar unos con otros sin ocasionar una pérdida o erosión de derechos. Por ello, este artículo analizará, desde una perspectiva jurídica, la regulación de esta nueva forma de trabajo bajo el prisma del Derecho Laboral, su implicación con otras instituciones, los efectos previsibles a largo plazo de su implementación así como una evaluación de los riegos y eventualidades posibles de su incorporación en el mercado y economía estatal.

II. TRABAJO VERDE. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS

Según la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), los empleos verdes son empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética[5]. Su particularidad radica en la conjunción entre el trabajo decente con una actividad económica respetuosa con el medioambiente o aquellos que produzcan bienes o servicios sostenibles y armonizables con él[6]. Su inclusión lo convertirá en un nuevo modelo dentro de las relaciones laborales existentes[7]. La alusión del término decencia obedece a la exigencia de no limitarse a la creación de otro empleo sostenible equivalente, sino que el mismo contenga condiciones

---

[4] Considerando cuarto de la Decisión (UE) 2023/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de abril de 2023 por la que se modifica la Decisión (UE) 2015/1814. DOUE núm. 110, de 25 de abril de 2023

[5] OIT, ¿Qué es un empleo verde?, disponible en: https://www.ilo.org/es/resource/article/que-es-un-empleo-verde.

[6] Álvarez Cuesta, H., "La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género", *Revista de relaciones laborales Lan Harremanak*, núm. 49, 2023, págs. 7-8.

[7] Sierra Hernaiz, E., "El proceso de transición justa: los empleos verdes como instrumentos para su implementación", *Foro: Revista de Derecho*, núm. 40, 2023, pág. 1.

laborales igualmente justas y dignas[8]. Este concepto se encuentra además incardinado bajo los términos de sostenibilidad y heterogeneidad, pues presenta dificultades para ser identificado dentro de las numerosas ramas de actividad del mercado que inciden en el medio ambiente, pero con el factor común de ser sostenibles, es decir, neutros a nivel medioambiental. Sus principales características engloba la sostenibilidad medioambiental; la economía circular y las energías renovables. El término adolece de precisión, pues posee un fuerte carácter polisémico, lo que dificultará la obtención rigurosa de conclusiones, inferencias y consecuencias derivadas de estadísticas, estudios, análisis etc., ya que a nivel europeo carece de una definición consensuada[9].

1. Marco jurídico internacional y nacional del empleo verde

El origen de todo este proceso de transición hacia un modelo económico sostenible comienza, el líneas generales, con una comunicación de la Comisión Europea[10]. Más adelante, la Agenda 2030 suscrita por 193 países, materializó los llamados objetivos de desarrollo sostenible[11] (ODS) en 2015. En la actualidad, los principales protagonistas normativos son: la Comunicación de 11 de diciembre de 2019 titulada «El Pacto Verde Europeo», la Estrategia UE 2020 y la Decisión por la que se establece el programa estratégico de la Década Digital para 2030[12]. Básicamente redundan en la constatada certeza de la existencia en los mercados mundiales de un considerable potencial de desarrollo de tecnologías de bajas emisiones y de productos y servicios sostenibles.

No obstante, toda esta normativa carece de vinculación jurídica a los estados miembros, pero se espera que para 2050 se promulgue la Ley del Clima de la UE, que convertirá en una obligación jurídica el compromiso político de la UE de ser climáticamente neutra para 2050.

---

[8] Arrieta Idiakez, F. J., y López Rodríguez, J., "Empleos verdes y cooperativas", *Noticias Cielo*, núm. 9, 2021, págs. 1-2.

[9] Sofroniou, N., y Pauline A., "El factor ecológico: desglosando el crecimiento del empleo verde.", *Revista Internacional del Trabajo*, volumen 140, núm. 1, 2021, pp. 26-27.

[10] Resolución sobre la comunicación de la Comisión sobre el medio ambiente y el empleo (Hacia una Europa sostenible) (COM (97)0592 C4-0655/97), disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:51998IP0233.

[11] La ODS se define como el conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años. Disponible en: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/.

[12] Decisión (UE) 2022/2481 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022, DOUE núm. 323, de 19 de diciembre de 2022.

Las primeros planes de acción clave en España provienen del Marco Estratégico de Energía y Clima[13], donde ya se especifican las estrategias específicas y piezas clave a las que tienen que ir orientadas las políticas públicas, en el marco de la Ley 7/2021, de 20 de mayo[14], de cambio climático y transición energética, la cual pretende implantar un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente y contribuya a la reducción de las desigualdades; El Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030 incluye políticas de empleo verde, políticas de formación profesional, propuestas para un mejor acompañamiento a las empresas y el impulso de planes de acompañamiento en la transición para la Industria y otros sectores.

Este Marco plantea la neutralidad ambiental como una oportunidad para la transformación de la sociedad y la economía española con la que ganar en prosperidad, seguridad energética, generación de empleo industrial, innovación, salud, desarrollo tecnológico y justicia social, acompañando junto a él los colectivos más vulnerables.

A mayor abundamiento, la normativa interna estatal también nos ofrece la Ley 3/2023 de Empleo, donde ya se empiezan a promover los procesos de transformación digital y ecológica como fines de la formación del trabajo. También el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, pretende poner en marcha nuevas políticas y nuevos instrumentos que permitan afrontar los principales retos de nuestra sociedad: el impulso de la actividad económica; la reconstrucción social y el cambio de modelo productivo tras la pandemia; la digitalización y la transición hacia la economía verde; luchar contra el paro y garantizar el aumento de empleo y las condiciones de trabajo de calidad. La Estrategia 2021-2024 establece el marco conceptual y organizativo para todas las acciones del Sistema Nacional de Empleo en políticas activas y formación profesional para el empleo. Define los principios, objetivos comunes, instrumentos, planificación estratégica y recursos financieros necesarios para alcanzar dichos objetivos.

2. Ventajas e inconvenientes de la inclusión del empleo verde en el mercado laboral

Este ambicioso proyecto de transición hacia una neutralidad ecológica caracterizada por la emisión cero, va a impactar de manera muy variada en el sector económico mundial. Por

[13] Marco Estratégico de Energía y Clima. Disponible en: https://www.miteco.gob.es/va/ministerio/marco-estrategico-energia-clima.html.
[14] BOE núm. 121, de 21 de mayo de 2021.

ello, adquiere una relevancia crucial las implicaciones sociales que rodean dicha transición. Existen dos dimensiones claramente marcadas por este nuevo modelo de producción de bienes y servicios: la dimensión ecológica y la dimensión social, ya que la implementación de las transiciones social y ecológica provoca la pérdida de puestos de trabajo a causa de medidas ambientales y climáticas pero también implican la generación de un número significativo de nuevos empleos[15]. El choque de las mencionadas dimensiones puede dar lugar a un conflicto social ya que la reorientación económica de las empresas supone una costosa inversión que no todas asumirán voluntariamente por su escepticismo ante esta transformación o la ausencia de credibilidad de la importancia de un mercado sostenible[16].

No obstante, si dejamos hablar a los datos, un informe de la OIT sobre la sostenibilidad medioambiental y el empleo, afirma que en 2030 se crearán 24 millones de trabajos nuevos a nivel global, siempre que se adopten e implementen prácticas sostenibles[17]. En España, las ofertas de empleo relacionadas con la sostenibilidad y el medio ambiente ascienden a un 55% en 2023, destacando los sectores relacionados con el reciclaje, la gestión residual, la economía circular y las energías renovables[18]. De hecho, los perfiles más demandados en el sector del medio ambiente son: Instalador fotovoltaico; Asesor comercial de energía renovable; Técnico de mantenimiento eólico; Operario de gestión de residuos, operario de reciclaje; Educador medioambiental; Asesor comercial de energía renovable entre otros. Además, según datos del Instituto Nacional de Estadística, El Valor Añadido Bruto de la economía ambiental aumentó un 15,0% en 2022 y representó el 3,06% del PIB. La economía ambiental generó 531,01 miles de empleos, el 2,76% del total de la economía. La economía ambiental aumentó un 15,0% en 2022 respecto al año anterior, representó un 3% del Producto Interior Bruto (PIB), frente al 2,93% de 2021. En definitiva, el empleo generado por las actividades ambientales supuso el 2,76% del total, 0,03 puntos más que en el año anterior[19]. Desde 2020, casi el 26% de la economía española estaba directamente vinculada a los

---

[15] Ministerio de Trabajo y Economía Social. Desafíos para el empleo en el contexto de las Transiciones Socio-Ecológicas y Digitales en la Unión Europea y en América Latina y el Caribe. Disponible en: https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Ajustes-y-desajustes-de-la-oferta-y-demanda-de-empleo/desafiosparaelempleoenelcontextodelastransicionessocioecologicasydigitalesenlaunioneuropeayenamericalatinayelcaribe

[16] Cencillo, F. R., "Empleo, medio ambiente y relaciones laborales", *Comité económico Social Generalitat Valenciana*, 2023, pág. 4.

[17] Disponible en: https://www.un.org/es/climate-change/climate-solutions/green-jobs.

[18] InfoJobs, análisis de ofertas de empleo en el ámbito de la sostenibilidad, datos disponibles en: https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/las-ofertas-de-empleo-vinculadas-a-la-sostenibilidad-crecen-un-55-en-el-ultimo-ano.

[19] Instituto Nacional de Estadística. Notas de Prensa de 21 de diciembre de 2023. Datos disponibles en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ine.es/prensa/cma_2022_bys.pdf.

principales sectores que impulsan la economía verde[20]. Actualmente, según un informe del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2,7 millones de personas en España, equivalentes al 14% del total del empleo, trabajan en sectores verdes o estratégicos para la transición ecológica[21]. Por otro lado, frente al aumento constante del desempleo juvenil, y cuestiones relativas a la brecha digital y la discapacidad, se están aunando esfuerzos en promover una transición justa que priorice a las personas, exigiendo mayor compromiso y acción por parte de empresas y administraciones públicas. Se prevé que el empleo verde en España crezca a un ritmo superior al 1% anual hasta 2030, mientras que en la media de la Unión Europea se estima un crecimiento del 0,6% anual en estos sectores.

la Comisión Europea ha reconocido que España ostenta el liderazgo en la promoción en energía eólica y solar, lo que se traduce en el único país de la Unión europea con un sector de energías renovables tan desarrollado[22]. Sin embargo, la promoción de dichos sectores requiere un esfuerzo considerable de inversión, planificación y anticipación ya que:

- La implementación de tales políticas requieren una mano de obra adicional. El tránsito de la economía contaminante a la circular requiere la creación de puestos de trabajo con ingente cantidad de mano de obra[23].

- La deslocalización de las empresas neutras requiere un desplazamiento considerable, desde que se fabrica la unidad hasta que llega al consumidor final.

- La heterogeneidad de la oferta de empleo demandada, no abarca todos los ámbitos y niveles de capacitación profesional.

Respecto a los inconvenientes que pueden presentar la aplicación de políticas verdes y tecnologías sostenibles en la empleabilidad de las personas trabajadoras, podrían enumerarse los siguientes:

- Inversión inicial considerable: La transformación hacia un modelo de producción ambiental pueden suponer para las PYMES un gasto oneroso.

---

[20] Jobs 2030 Futuro del Trabajo, Observatorio Español de Empleo Verde y Transición Justa. Documento disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://foretica.org/wp-content/uploads/2022/11/Jobs-2030-Futuro-del-Trabajo_ObservatorioEspanolEmpleoVerdeyTransicionJusta.pdf.

[21] Luces y Sombras del Empleo Verde en España, disponible en: https://sirse.info/luces-y-sombras-del-empleo-verde-en-espana/.

[22] Disponible en: https://spain.representation.ec.europa.eu/estrategias-y-prioridades/politicas-clave-de-la-ue-en-espana/espana-y-el-pacto-verde-europeo_es.

[23] Márquez Uriarte, T., "El impacto del medio ambiente en el empleo. Una perspectiva europea", *Ambienta: La revista del Ministerio de Medio Ambiente*, 2009, pág. 18.

- Discriminación regional: Existe una dificultad añadida de distribuir de manera equitativa y paritaria todo el empleo verde en determinadas regiones y sectores, como el ámbito rural, por ejemplo.

- Desaparición de empleos que no podrán convivir dentro de este nuevo modelo sostenible[24].

- La falta de políticas concisas y consistentes puede dificultar la implementación efectiva de empleos verdes. El encaje jurídico de estas nuevas regulaciones con el sistema de libre mercado puede confrontarse con otros principios de la Unión europea, haciéndolas inconciliables.

- El diseño precario o regulación defectuosa puede crear o incrementar barreras adicionales en lugar de facilitar la transición, dificultando la consecución de los objetivos.

III. LA ESTRATEGIA DE TRANSICIÓN JUSTA

El futuro protagonista del tránsito desde el modelo económico actual hacia otro sostenible será la Estrategia de Transición Justa. Se trata de un instrumento garantista en favor de los trabajadores a fin de promover el aseguramiento de una transición segura y sin riesgos. El concreto plan de acción supondrá la creación de los denominados Convenios de Transición Justa, cuyo objetivo será el mantenimiento del empleo y la creación de actividad en diversos sectores, promoviendo la minimización que el tránsito de la transformación del mercado conlleva.

La mencionada Estrategia incorpora un Plan de Acción Urgente 2019-2021 con los siguientes objetivos generales[25]:

- Garantizar a los trabajadores que pierdan su empleo en empresas mineras que cierren, compensaciones adecuadas como una prejubilación o baja indemnizada.

---

[24] Determinadas industrias textiles, Minería de carbón, industria de petróleo y gas, plantas de energía de combustibles fósiles, agricultura intensiva, industria del cemento etc.

[25] Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, Marco estratégico de energía y Clima. Disponible en el enlace que a continuación se expone: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.transicionjusta.gob.es/Documents/el_instituto/Convenios_transicion_justa/common/Estatregia_Transicion_Justa_Def.PDF.

- Mantener a corto plazo el empleo para las comarcas mineras a través del Plan de Restauración de Minas y del Plan de Energías Renovables y Eficiencia Energética y otros planes a desarrollar con los municipios mineros.

- Ofrecer a las comarcas sujetas al cierre de minas, centrales térmicas de carbón o centrales nucleares, la implementación de convenios de transición con el objetivo de que los cierres no afecten al empleo y a la población al final del proceso.

Con estos objetivos, los Acuerdos de Transición Justa incluirán herramientas como:

- Garantizar a los territorios afectados el acceso prioritario a una parte o a la totalidad de la capacidad de evacuación eléctrica, así como el acceso prioritario al uso del agua objeto de concesiones.

- Promover herramientas de política energética como la posibilidad de realizar subastas específicas renovables para estos territorios.

- Impulsar el acceso prioritario a la ayuda y los fondos, como el Programa de apoyo a la inversión industrial productiva, o a las inversiones estatales para la conservación y enriquecimiento del patrimonio histórico y arquitectónico.

1. El Instituto para la Transición Justa

La disposición final segunda del Real Decreto 500/2020, de 28 de abril[26], dio cobertura para la redacción de un estatuto regulador del Instituto para la Transición Justa, a fin de dotarlo con un marco jurídico adecuado para el cumplimiento de sus fines. Dicha iniciativa se ha materializado en el Real Decreto 179/2021, de 23 de marzo[27], por el que se aprueba el Estatuto del Instituto para la Transición Justa O.A. Dicho estatuto, define sus objetivos específicos principales:

- Identificación y adopción de medidas que garanticen a trabajadores y territorios afectados por la transición hacia una economía más ecológica, baja en carbono, un tratamiento equitativo y solidario, minimizando los impactos negativos sobre el empleo y la despoblación de estos territorios.

---

[26] BOE núm. 125, de 05/05/2020.
[27] BOE núm. 72, de 25 de marzo de 2021.

- Asegurar que el tránsito hacia un nuevo escenario productivo sea justo y socialmente beneficioso para todos.

Cabe añadir que, habida cuenta del notable esfuerzo de los Poderes Públicos en mover toda la maquinaria del sector público para la consecución de los objetivos fijados, resulta esencial el compromiso y concienciación de la sociedad en todas sus clases, ámbitos y sectores[28], ya que de lo contrario podría arrastrar a ciertos sectores de la población (trabajadores del ámbito rural, por ejemplo), defenestrándolos a la exclusión social por no apoyarlas en dicha transición[29]. Para evitar dicha situación, los mencionados Convenios de Transición Justa deberán ser especialmente escrupulosos en su contenido respecto a lo dispuesto en el artículo 27.2 a) de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, ya que se prevé la protección de aquellos colectivos, empresas, y sectores potencialmente vulnerables al proceso de transición a una economía baja en emisiones de carbono, lo que afecta de lleno al sector de la agricultura[30]. Los datos provisionales son positivos pero todavía queda mucho por hacer ya que, de según el Instituto Nacional de estadística[31], la superficie destinada a la producción ecológica en España ha aumentado sólo un 8 % en 2021 frente al año anterior, alcanzando las 2.635.442 hectáreas, situando la superficie agraria útil (SAU) dedicada a la producción ecológica en el 10,79 %. Así las cosas, los datos confirman un lento pero efectivo crecimiento, liderando España el ranking de productores ecológicos por superficie de la Unión Europea. Pese al pronóstico favorable, todavía queda mucha transición por delante, pues uno de los objetivos consagrados en el Pacto Verde Europeo es aumentar dicho porcentaje al 17%, para cumplir así con el propósito de destinar el 25% de las tierras agrícolas a la agricultura ecológica[32].

---

[28] Páez Gil, J. E., *Reforma del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para zonas no Interconectadas (IPSE) al Instituto para la Transición Energética Justa (ITEJ),* Bogotá, 2023, pág. 28.

[29] Murillo, L. M., "Transición justa: la dificultad y el deber de no dejar a nadie atrás", *Ambienta: La revista del Ministerio de Medio Ambiente*, núm, 131, 2021, págs. 45-46.

[30] Según datos provenientes de la Unión Europea, España empleó a 741.000 trabajadores en el sector de la agricultura en 2019 y a 623.000 en el de la producción alimentaria el año anterior. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20211118STO17609/estadisticas-sobre-la-agricultura-de-la-ue-ayudas-empleo-produccion#:~:text=Espa%C3%B1a%20emple%C3%B3%20a%20741.000%20trabajadores,producci%C3%B3n%20alimentaria%20el%20a%C3%B1o%20anterior.

[31] Datos disponibles en el enlace: https://www.mapa.gob.es/es/prensa/ultimas-noticias/la-superficie-agraria-ecol%C3%B3gica-se-increment%C3%B3-un-8--y-super%C3%B3-los-26-millones-de-hect%C3%A1reas-en-2021-/tcm:30-628477.

[32] Plan de Acción para la Agricultura Ecológica de la Unión Europea. Disponible en el enlace siguiente: https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming/future-organics_es.

IV. LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE LIBRE MERCADO HACIA EL MODELO SOSTENIBLE

1. Encaje constitucional de la economía verde y social en el modelo económico reconocido en la Constitución Española

Debemos partir de lo dispuesto en los art. 38 CE, el cual reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. También ordena a los poderes públicos garantizar y proteger su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación. El Tribunal Constitucional ha ido perfilando y delimitando su alcance a fin de armonizarlo con el resto del ordenamiento jurídico constitucional[33]:

Respecto a la libertad de empresa, el Tribunal Constitucional ha señalado que posee dos dimensiones, una objetiva y otra subjetiva. La primera queda definida en tanto en cuanto elemento de un determinado sistema económico, que se ejerce dentro de un marco general configurado por las reglas, tanto estatales como autonómicas, que ordenan la economía de mercado STC 135/2012, de 19 de junio y 227/1993, de 9 de julio. Por tanto, en virtud de las autonomías autonómicas, y con la limitación reconocida en el artículo 194.1. 1º CE, las concretas condiciones de ejercicio de la actividad económica no tienen por qué ser las mismas en todo el territorio nacional, STC 89/2017 de 4 de julio.

En cuanto a su dimensión subjetiva, implica el derecho a iniciar y sostener una actividad empresarial, STC 83/1984, de 24 de junio. Se garantiza el inicio y mantenimiento de la actividad empresarial "en libertad" y en consecuencia el reconocimiento a los particulares de una libertad de decisión no sólo para crear empresas y, por tanto, para actuar en el mercado, sino también para establecer los propios objetivos de la empresa y dirigir y planificar su actividad en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado. Ha de ser entendida, por tanto, como libertad de actuación, de elección por la empresa de su propio mercado, SSTC 96/2013, de 23 de abril, 225/1993, de 8 de julio y 96/2002, de 25 de abril.

Ahora bien, definidas las dimensiones objetiva y subjetiva, cabría añadir el blindaje constitucional proclamado en el artículo 38.2 CE cuando se supedita la libertad de empresa de acuerdo con las exigencias de la economía general y en su caso de la planificación. Por ello, el Tribunal Constitucional, en STC 18/2011, de 3 de marzo, ha sostenido que el derecho a la libertad de empresa no es absoluto e incondicionado. El artículo 38 CE viene a establecer

---

[33] Disponible en: https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=38&tipo=2.

los límites dentro de los que necesariamente han de moverse los poderes constituidos al adoptar medidas que incidan sobre el sistema económico de nuestra sociedad. El mantenimiento de estos límites está asegurado por una doble garantía: por un lado, la reserva de ley y por otro, la que resulta de la atribución a cada derecho o libertad de un núcleo del que ni siquiera el legislador puede disponer de un contenido esencial.

Dicho lo anterior, la implantación por ministerio de la ley de un novedoso modelo de mercado basado en una nueva forma de producción de bienes y servicios no vulnera el artículo 38 CE, pues se sigue reconociendo a las empresas la libertad para decidir su actividad en orden a los recursos existentes bajo las condiciones del propio mercado. Tras la transición hacia este modelo sostenible las empresas seguirán teniendo esa libertad de actuación, acotada lógicamente por las reglas de este nuevo mercado, Se respeta su contenido esencial pues la libertad empresarial se sigue reconociendo y respetando, sin afectar al contenido esencial el cambio de las reglas del mercado sostenible, pues las mismas estaban previstas y contempladas en la constitución bajo un modelo económico no netamente liberal, siendo la actividad empresarial consciente de la posibilidad de intervención estatal así como de la subordinación de sus ingresos a los intereses generales ex artículo 128.1 y 2 CE.

2. La inclusión del empleo verde en el Derecho de la Unión Europea

El artículo 26 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea[34] define las políticas del mercado interior de la Unión, consagrándolo como un espacio sin fronteras interiores en el que la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales estará garantizada de acuerdo con las disposiciones de los Tratados. El Tratado por el que se establece una Constitución para Europa[35] redistribuye de manera más clara las competencias si bien existen zonas grises respecto de las competencias de coordinación siendo algunas de ellas difusas y de difícil clasificación[36]. Esta zona, en relación con las competencias verdes, puede significar una confusión de competencias entre la UE y los Estados miembros, pues su difícil distinción entre coordinación/cooperación/complementación puede desarmonizarse su lo confrontamos con el Principio de Primacía de la EU[37]. Esta emergente política de empleo verde tiene un impacto significativo en el principio de libre circulación de bienes, mercancías y personas,

[34] Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
[35] DOUE núm. 310, de 16 de diciembre de 2004.
[36] Fernández Navarrete, D., “Modelo económico de la Unión Europea: fundamentos y limitaciones”, *ICE*, núm. 820, 2005, pág. 31.
[37] Dalmau, Martínez, R., "El giro ecocéntrico en Naciones Unidas y en la Unión Europea: la Agenda 2030 y el Pacto Verde Europeo", *PIREO EDITORIAL,* núm. 133, 2022, pág. 140.

pilar fundamental de la UE. En primer lugar, porque la promoción de empleos verdes puede forzar la movilidad laboral dentro de la Unión Europea. El oportunismo empresarial también podría afectar de forma significativa respecto al resto de empresas incapaces de afrontar los gastos de desplazamiento, generando desigualdad.

La migración de los trabajadores es otro factor que incide en dicho principio, ya que muchos de ellos pueden verse obligados a desplazarse a regiones donde se están desarrollando proyectos de energía renovable o iniciativas de sostenibilidad simplemente por razones de empleabilidad, afectando negativamente a la distribución equitativa del trabajo propiciando zonas con alto índice de desempleo. Todo esto impacta la libertad real de los ciudadanos y de las PYMES. Mientras algunos podrán trasladarse libremente en busca de mejores oportunidades laborales, otros no tendrán esa posibilidad. Se constata, por tanto, la necesidad de armonizar las normativas ambientales entre los Estados miembros para evitar barreras comerciales, favorecimiento de la competencia desleal y discriminación laboral. Además, la implementación de políticas de empleo verde puede requerir ajustes en las infraestructuras y en la formación de los trabajadores, lo que podría generar temporalmente ciertas fricciones en el mercado laboral y en la circulación de bienes[38].

Otro factor negativo es que no todos los países de la Unión Europea están igualmente preparados para afrontar la transición verde y no todos tienen las mismas facilidades. No todos los países están concienciados al mismo nivel los unos con los otros, y dicha diferencia empieza incluso a sancionarse[39]. Además aquellos países con menos recursos para transformar su tejido empresarial hacia un modelo sostenible estarán más expuestos a ser sancionados por razones ilegitimas en términos de culpabilidad.

La velocidad de transición no puede ser homogénea para todos los países miembros, y no todas las facilidades que se otorguen deben ser las mismas para todos. Se requiere una transición que abogue por el diálogo entre todos los países, implementación de medidas y seguimiento personalizado en cada estado miembro. La Estrategia de Transición Justa debe ser especialmente delicada en todos estos aspectos, y no reducir la protección frente a empresas, sectores y territorios en un formalismo. Las oportunidades emergentes de creación

[38] Decisión (UE) 2022/2296 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. Documento disponible en: Orientaciones de 2022 relativas a las políticas de empleo | EUR-Lex (europa.eu)

[39] El TJUE en el asunto C-444/21, pone de manifiesto dicha controversia entre las políticas de la UE y la convicción sobre la efectividad de las medidas sostenibles de algunos estados miembros.

de actividad económica sostenible deben ser objeto de auténtica protección por parte de la Institución para la Transición Justa[40].

La transición necesita un modelo de económico con innovadoras habilidades, aptitudes y roles laborales y, en este sentido, habida cuenta de la deficiencia y escasez de trabajadores cualificados en estos sectores, la falta de competencias verdes se está convirtiendo en un factor discriminatorio[41]. Esta imposición sobre qué competencias deben predeterminarse para poder concurrir en el mercado incide en el principio recogido en el artículo 46. b), c) y d) TFUE, pues aquellas competencias contrarias a dichas políticas sostenibles no tendrán cabida en él, defenestrándolos al desempleo.

El Reglamento (UE) nº 492/2011[42] garantiza el derecho de cualquier ciudadano de un Estado miembro a acceder a una actividad por cuenta ajena y a ejercerla en el territorio de otro Estado miembro; el intercambio de demandas y ofertas de empleo, y la formalización de contratos de trabajo entre Estados miembros; la eliminación de condiciones en el acceso al empleo, que limiten o subordinen la oferta y demanda de trabajo respecto a los ciudadanos extranjeros; la eliminación de tasas de empleo por razón de nacionalidad; el derecho al disfrute en igualdad de condiciones de asistencia por parte de los servicios de empleo o la eliminación de criterios médicos, profesionales u otros discriminatorios por razón de la nacionalidad con respecto de los aplicados a los nacionales. Este Reglamento choca también con las políticas de empleo verde, al limitarse los derechos de los desempleados como consecuencia de su falta de competencias en empleos verdes. La abrupta transformación del mercado de trabajo europeo no concede un plazo razonable a los demandantes de empleo para conocer de forma efectiva las ofertas de empleo que correspondan a sus calificaciones profesionales[43].

---

[40] Álvarez Cuesta, H., "Transición ecológica y empleos verdes: una visión desde la negociación colectiva", *Revista Galega de Dereito Social*, 2ª edición, 2023, págs. 14-15.
[41] Viviana Díaz, L., "Programa de empleo verde", *Cielo*, núm. 11, 2023, págs. 2-3.
[42] Reglamento (UE) núm. 492/2011 Del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de abril de 2011 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión. Disponible en el enlace: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.boe.es/doue/2011/141/L00001-00012.pdf.
[43] Pazó Argibay, J. M., "La "libre" circulación de los ciudadanos económicamente inactivos en la Unión Europea. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de diciembre de 2020, G.M.A, asunto C-710/19", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 6, núm. 1, 2022, pág. 448.

V. LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE Y SU INCIDENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La ingente cantidad de normativa enumerada anteriormente choca de lleno con el vacío en lo que respecta a la negociación colectiva. El Instituto para la Transición Justa no ha reparado sobre esta cuestión de importante calado en nuestro país, máxime cuando los sectores más destacables de España como la ganadería, la construcción, el transporte la agricultura serán los sectores más afectados por la transición ecológica[44]. No obstante, ello no erosiona la posibilidad de iniciar negociaciones colectivas ya que la amplitud del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores permite regular materias como el medio ambiente. Existen convenios colectivos en España[45] que incluyen las denominadas cláusulas "Green friendly"[46], aunque no es una tendencia en aumento habida cuenta de la falta de concienciación del medio ambiente tanto en empresarios como trabajadores[47]. La forma en la que se apela a la participación de los representantes de los trabajadores no es el cauce normativo convencional aplicable ya que se limita al diálogo social sin más, figura carente de eficacia vinculante y de operabilidad jurídica[48]. Incluir cláusulas ambientales en los convenios colectivos es crucial para fomentar la sostenibilidad y responsabilidad ecológica en las empresas.

1. El Anteproyecto de Ley de movilidad sostenible

Las instancias supranacionales debatieron el pasado semestre sobre la negociación colectiva verde. Se puso sobre la mesa la necesidad de que los actores intervinientes en la negociación colectiva se involucren a la transición justa y fijen objetivos. La tensión entre la

---

[44] Álvarez Cuesta, H., "Transición ecológica y empleos verdes: una visión desde la negociación colectiva…", op. cit., pág. 17.

[45] Por ejemplo: Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción. BOE núm. 228, de 23 de septiembre de 2023; Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química. BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021; Resolución de 29 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hertz de España, SL., BOE núm. 65, de 14 de marzo de 2024.

[46] Servicio de Estudios UGT: Análisis de las cláusulas medioambientales de los Convenios Colectivos. Disponible en el enlace: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://jmcasero.com/wp-content/uploads/2022/02/negociacion-colectiva-y-medioambiente.pdf.

[47] Muñoz Ruiz, A. B., "La negociación colectiva como mecanismo de impulso de la competitividad empresarial: II acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español", *Información Laboral*, núm. 2, 2014, pág. 8.

[48] Escribano Gutiérrez, J., "Nuevo modelo digital energético y derecho del trabajo en España", *Teoría jurídica contemporánea*, núm. 6, 2021, págs. 8-9.

autonomía de los interlocutores sociales y la legislación verde debe resolverse con un diálogo social real y efectivo, no reduciéndolo a un formalismo simbólico estéril. En España, el Ministerio de Trabajo y Economía social, según una nota de prensa de febrero de 2024, pretende incorporar la negociación colectiva verde en el Estatuto de los Trabajadores[49]. El paquete de medidas pretende incluir:

Respecto a la movilidad sostenible en el trabajo: un plazo a las empresas de 24 meses desde la entrada en vigor de la ley, para la creación de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 500 personas trabajadoras o 250 por turno. Estos planes de movilidad sostenible deben ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, con una comisión integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector. Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán medidas concretas de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de cero emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa o el teletrabajo en los casos en los que sea posible. También se incluirán medidas relativas a la seguridad y la prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo. Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán ser objeto de evaluación, de un seguimiento que permita seguir la implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan.

Respecto a la obligatoriedad en la negociación colectiva: para asegurar la negociación de los planes se modificará el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, para incorporar dentro del contenido obligatorio de los convenios colectivos el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo.

Respecto a los grandes centro de actividad: se creará esta nueva figura, la cual deberán disponer de planes de movilidad sostenible. Los Ministerios de Trabajo y Economía Social, y Transportes y Movilidad Sostenible, previo informe del Foro Administrativo de Movilidad Sostenible, establecerán conjuntamente los criterios para identificar los grandes centros de actividad que deban disponer de estos planes de movilidad sostenible, Para la fijación de esos criterios se tendrán en cuenta la superficie del centro de actividad, el número de empresas y personas trabajadoras afectadas por turno de trabajo o afluencia de visitantes y la movilidad en días y horas punta y fechas determinadas, entre otros factores[50].

---

[49] Anteproyecto de Ley de Movilidad Sostenible. Nota de prensa. Disponible en el siguiente enlace: file:///C:/Users/Patvan/Downloads/NOTA%20DE%20PRENSA%20.pdf.pdf.

[50] Anteproyecto de Ley de Movilidad Sostenible. La disposición final tercera recoge la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para incluir en la negociación de los convenios colectivos las medidas para promover la

Respecto a la legalidad sobre la imposición de este tipo de medidas, la interpretación del artículo 37 CE reconoce la autonomía colectiva pero siempre dentro de los límites legales que se establezcan, competencia estatal en virtud del 149.1 7º CE. Las SSTC 208/1993 de 28 de junio y 88/2014 de 7 de julio lo define como un derecho esencial en el funcionamiento democrático del mercado laboral, en la medida en que no sólo contribuye a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, sino que se erige en instrumento fundamental para la ordenación de las relaciones de trabajo. Este último inciso y subsumiéndolo bajo la STC 112/2014, de 7 de junio, permite al legislador limitar el alcance de la intervención de la negociación colectiva sobre determinados aspectos o materias. Si materias como el medio ambiente, empleo verde y sostenibilidad se introduce normativamente mediante norma con rango de ley, ésta queda por encima, ya que, según las SSTC 58/1985; 177/1988 y 171/1999, la ley ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del convenio colectivo, razón por la cual éste debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter necesario a aquella, así como, más genéricamente a lo establecido en las normas de mayor rango jerárquico. Eso sí, estas cláusulas verdes no podrán ser promovidas por entes privados, ya que carecen de legitimación negocial. Se demanda por tanto una urgente modificación del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, iniciativa que se plasma en el anteproyecto antes citado.

VI. LA REPERCUSIÓN DEL EMPLEO VERDE EN EL AUGE DE LA DISRUPCIÓN DIGITAL

1. La transición verde en el modelo tecnológico del siglo XXI

El transcurso hacia una economía neutral y sostenible está convergiendo con otro contexto igual de crucial y relevante: la cuarta revolución industrial[51]. Concurren dos fenómenos no necesariamente antagónicos pero que pueden afectarse mutuamente si las medidas específicas que se adopten no engloban un criterio que contemple ambos fenómenos. Los empleos que contribuyen a la sostenibilidad también están relacionados con la modernización pues éstos responden a una sofisticada e innovadora forma de producir los mismos bienes y

---

implantación de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la presente ley (lo cual será de aplicación según se recoge en la disposición transitoria primera). Boletín Oficial de las Cortes Generales: Disponible en el siguiente enlace: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-9-1.PDF.

[51] *Vid.* Gómez Salado, M. A, *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Aranzadi, 2021.

servicios siendo respetuosos con el medio ambiente. Ejemplo de ello lo constituye el 22% de nuevos empleos creados entre finales de 2019 y 2023 relacionados con la transición energética y la transformación digital[52]. Está claro que el puente por el que están transitando todas las iniciativas sostenibles es la tecnología, la disrupción digital y la inteligencia artificial. Sin políticas relacionadas con las nuevas tecnologías resultaría más costoso la implementación de tan ambiciosas iniciativas, por lo que el desarrollo de las tecnologías avanzadas deben ir de la mano con la sostenibilidad medioambiental. La mejora en eficiencia y productividad permiten redefinir e innovar sobre determinadas soluciones, convirtiéndolas en innovadoras frente a la cuestión medio ambiental. La optimización del uso del agua mediante sensores inteligentes, la expansión de la economía circular, y la existencia de plataformas digitales para la gestión, almacenamiento y destrucción de residuos será una tendencia al alza ejemplificadora para otros países.

Dicho lo anterior, huelga decir que este escenario híbrido no está exento de críticas menos optimistas. Según datos provenientes del Foro Económico Mundial[53], la disrupción digital y el empleo verde afectará en el empleo español un 17% en los próximos años en España, sin poder precisar si dicha afectación será positiva o negativa, dejando un panorama de incertidumbre en este sentido.

2. Competencias verdes en la formación profesional estatal

Según otro informe de la OIT sobre sostenibilidad medioambiental, se generarán 2,5 millones de empleos en la UE y hasta 24 millones de trabajos nuevos, a nivel global[54]. En dicho estudio se espera además que los roles de especialistas en sostenibilidad medioambiental y los profesionales de protección ambiental crezcan un 33% y 34 % respectivamente. Esta esperada especialización requerirá por parte de las personas trabajadoras cierta adaptación o reciclaje profesional a fin de adquirir las competencias digitales requeridas para su desempeño[55]. España, de conformidad con la recomendación del

---

[52] Datos disponibles en los enlaces: https://www.businessinsider.es/grafico-muestra-espana-creando-empleo-verde-digital-1367304 y https://www.businessinsider.es/brecha-genero-no-hay-sitio-mujeres-empleos-futuro-1370025.

[53] No obstante, y según dicho estudio, podemos acoger dicho dato con cierto optimismo ya que los sectores de manufactura y petróleo y gas tienen los niveles más altos de intensidad de habilidades verdes. Esta es una señal alentadora para España, ya que podría permitir un enfoque basado en habilidades verdes para descarbonizar estas industrias intensivas en emisiones. Future of Jobs Report 2023.

[54] Datos disponibles en: https://blog.fundae.es/aprendizaje-permanente/2023/09/27/competencias-verdes-empleos-futuro/

[55] Cabello Roldán, A., "El mantenimiento del empleo a través de la formación en la empresa: una respuesta al cambio tecnológico", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, nº 9, 2023, p. 130.

Consejo[56], promulgó el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional[57], que en aplicación del artículo 33.2 c) de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, se reconocen como aptitudes especiales las competencias digitales y de sostenibilidad.

En dicho reglamento, se incluyen actualizaciones en la formación profesional muy relevantes: Un módulo de sostenibilidad aplicado al sector productivo y otro de digitalización también aplicado al sistema productivo, ambas asignaturas troncales. Las finalidades del primero son: el desarrollo de conocimiento y competencias básicas en economía verde, sostenibilidad e impacto ambiental de la actividad, así como las condiciones en que las exigencias de la transición ecológica modifican los procesos productivos del sector correspondiente. Las del segundo pretende el desarrollo de conocimiento y competencias básicas en digitalización y las condiciones en que esta induce modificaciones en los procesos productivos del sector correspondiente. En el ámbito de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, cabe destacar la Orden TES/1077/2023, de 28 de septiembre[58], para la concesión de subvenciones destinadas a financiar las actuaciones de políticas activas de empleo tanto para empresas públicas como privadas, entes locales, administración pública etc. El artículo 9. d), fija como criterio evaluable adicional la mejora de la empleabilidad en competencias y empleos verdes y/o digitales.

3. Las competencias verdes desde una perspectiva de género

El citado reglamento ha incluido la perspectiva de género en el diagnóstico, diseño y evaluación del proyecto o actuación subvencionable. Esto es de vital importancia ya que la mayoría de las profesiones sostenibles son en su mayoría profesiones relacionadas con áreas STEM. No obstante la implementación de estos criterios, enfoques y perspectivas pueden

[56] Recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia 2020/C 417/01. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29.

[57] El presente reglamento deriva de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional. Su objetivo es convertir al Sistema de Formación Profesional en un aliado prioritario tanto en la transformación hacia una economía digital como en la transición ecológica y la lucha contra el cambio climático en el ámbito laboral. Además, busca aprovechar las oportunidades emergentes en diversos campos profesionales relacionados con la mitigación de emisiones, la adaptación a los impactos climáticos, y la promoción de una cultura de sostenibilidad.

[58] Orden TES/1077/2023, de 28 de septiembre, por la que se establecen, en el ámbito competencial del Servicio Público de Empleo Estatal, las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de programas de políticas activas de empleo previstos en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo. BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2023.

devenir insuficientes para la transición sostenible. La transformación hacia este nuevo modelo de producción de bienes y servicios demandará medidas innovadoras a la par que eficaces.

La digitalización y los empleos verdes requieren puestos de trabajo relacionados con competencias TIC, formación en información y comunicaciones y actividades profesionales, científicas y técnicas pero las mujeres que trabajan en profesiones STEM apenas suponen el 5,5% del total de empleadas en España[59]. El III Plan estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incorpora, respecto al tema que nos ocupa, un itinerario personal e integrado de acciones de orientación, asesoramiento y formación ajustado al perfil de empleabilidad de las mujeres, de forma que el 35% de los itinerarios indicados se orienten a competencias y empleos verdes y otro 35% de los itinerarios se orienten a competencias y empleos digitales para lograr la inserción profesional de, al menos, el 20% de las mujeres que los finalicen[60]. La necesaria concienciación de género para la transición energética debe ser enérgica, ya que la progresiva inserción laboral de los hombres en este nuevo modelo de mercado se está distribuyendo de forma tradicional, contribuyendo al aumento de lo que podría denominarse la brecha de género verde, fácilmente visible habida cuenta del bajo porcentaje de mujeres que integran el sector energético[61].

VII. CONCLUSIONES

El pretendido modelo de naturaleza sostenible se asienta sobre principios y objetivos ambiciosos. La normativa supranacional y nacional de los distintos Estados de la Unión representan una de las estrategias más prometedoras con la materialización del Pacto Verde Europeo y de la aparición de las distintas disposiciones normativas nacionales. Tanto las Instituciones de la Unión Europea como las Organizaciones Internacionales han creado un marco teórico que pretende simultanear dos dimensiones casi antagónicas: la dimensión económica y la dimensión medioambiental. La unión de ambas dimensiones comporta una

---

[59] Mujeres en STEM desde la educación básica hasta la carrera laboral. Documento disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2024/03/Mujeres-en-STEM-2024-1.pdf.

[60] III Plan estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 2022-2025 Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf

[61] El empleo de las mujeres en la transición energética justa en España. Disponible en el enlace: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.transicionjusta.gob.es/Documents/Publicaciones%20ES%20y%20EN/Empleo%20mujeres%20TJ%20Espana_VOL2.pdf.

serie de inconvenientes de carácter dinámico y heterogéneo en función del país donde se apliquen, lo que dota a dichas políticas de cierta impredecibilidad e incertidumbre.

Una aplicación uniforme de la regulación sostenible a cada Estado miembro puede afectarle negativamente, habida cuenta de las particularidades, singularidades y especialidades de cada uno de sus sistemas económicos. La transformación del modelo de producción de bienes y servicios viene a incidir en la forma en que esos bienes y servicios se producen, invadiendo la esfera de los principios económicos básicos reconocidos en el modelo económico liberal y capitalista, bajo la piedra angular de la no intromisión del Estado en el mercado. El intervencionismo medioambiental supranacional puede producir un escenario incierto lleno de incertidumbre económica en Europa, lo que afectaría en la capacidad de respuesta de los Estados miembros al desconocer cómo reequilibrar y reparar el mercado para evitar su desplome y provocar una crisis.

Estos trabajos, centrados en la sostenibilidad y la reducción del impacto ambiental, abarcan una amplia gama de sectores, incluyendo energías renovables, eficiencia energética, gestión de residuos y agricultura sostenible. Dichos trabajos, aunque sean susceptibles de calificarse necesarios para combatir el cambio climático y promover la sostenibilidad, presentan obstáculos significativos que pueden afectar tanto a los trabajadores como a las industrias. la transición hacia una economía sostenible está ligada a la cuarta revolución industrial, lo que exige un enfoque que combine ambos aspectos. Los empleos sostenibles están relacionados con la modernización y la tecnología avanzada. La tecnología y la inteligencia artificial son esenciales para las iniciativas sostenibles, y su desarrollo debe ir de la mano con el Instituto para la Transición Justa.

Por otra parte, resulta crucial incluir la perspectiva de género en proyectos sostenibles, especialmente en áreas STEM, donde la participación femenina es baja. A pesar de los avances, se necesitan medidas más innovadoras y efectivas. La digitalización y los empleos verdes requieren competencias TIC, áreas donde las mujeres representan solo el 5,5% en España. El III Plan Estratégico para la Igualdad debe incorporar un robusto y contundente enfoque de género en la transición energética para evitar una mayor brecha de género durante este tránsito.

Pese al notable y diverso contenido normativo sobre la transición ecológica, falta atención en la negociación colectiva, sobre todo en los citados sectores clave en España como ganadería, construcción, transporte y agricultura. El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores permite incluir temas ambientales en convenios colectivos, pero esto aún no es común por la falta de concienciación por lo que se requiere la inclusión de cláusulas ambientales en convenios jurídicamente vinculantes.

En conclusión, para fomentar los empleos verdes, es fundamental integrar la perspectiva ambiental en la negociación colectiva y en los convenios laborales, promover la formación y competencias en áreas relacionadas con la sostenibilidad, y asegurar que tanto empresarios como trabajadores estén concienciados sobre la importancia del medio ambiente. Además, es necesario que las políticas laborales y las normativas incluyan medidas específicas que impulsen la creación y el desarrollo de empleos verdes, asegurando una transición justa y equitativa hacia una economía sostenible. La colaboración efectiva entre todos los actores sociales y la incorporación de objetivos claros en la legislación laboral son esenciales para alcanzar dichos fines.

VIII. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Álvarez Cuesta, H., "Transición ecológica y empleos verdes: una visión desde la negociación colectiva", *Revista Galega de Dereito Social*, 2ª edición, 2023.

Álvarez Cuesta H., "La protección social a través de la "reforma" de los subsidios de desempleo para una transición justa climática", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm 8, 2024.

Álvarez Cuesta, H., "La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género", *Revista de relaciones laborales Lan Harremanak*, núm. 49, 2023.

Arrieta Idiakez, F. J., y López Rodríguez, J., "Empleos verdes y cooperativas", *Noticias Cielo*, núm. 9, 2021.

Cabello Roldán, A., "El mantenimiento del empleo a través de la formación en la empresa: una respuesta al cambio tecnológico", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 9, 2023.

Cencillo, F. R., "Empleo, medio ambiente y relaciones laborales", *Comité económico Social Generalitat Valenciana*, 2023.

Dalmau, Martínez, R., "El giro ecocéntrico en Naciones Unidas y en la Unión Europea: la Agenda 2030 y el Pacto Verde Europeo", *PIREO EDITORIAL*, núm. 133, 2022.

Escribano Gutiérrez, J., "Nuevo modelo digital energético y derecho del trabajo en España", *Teoría jurídica contemporánea*, vol. 6, 2021.

Fernández Navarrete, D., "Modelo económico de la Unión Europea: fundamentos y limitaciones", *ICE*, núm. 820, 2005.

Gómez Salado, M. Á., *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI,* Aranzadi, 2021.

Márquez Uriarte, T., "El impacto del medio ambiente en el empleo. Una perspectiva europea", *Ambienta: La revista del Ministerio de Medio Ambiente*, 2009.

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

Murillo, L. M., "Transición justa: la dificultad y el deber de no dejar a nadie atrás", *Ambienta: La revista del Ministerio de Medio Ambiente*, núm. 131, 2021.

Páez Gil, J. E., *Reforma del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para zonas no Interconectadas (IPSE) al Instituto para la Transición Energética Justa (ITEJ)*, Bogotá, 2023.

Pazó Argibay, J. M., "La "libre" circulación de los ciudadanos económicamente inactivos en la Unión Europea. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de diciembre de 2020, G.M.A, asunto C-710/19", e-Revista Internacional de la Protección Social, vol. 6, núm. 1, 2022.

Sierra Hernaiz, E., "El proceso de transición justa: los empleos verdes como instrumentos para su implementación", *Foro: Revista de Derecho*, núm. 40, 2024.

Sofroniou, N., y Pauline A., "El factor ecológico: desglosando el crecimiento del empleo verde.", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 140, núm. 1, 2021.

Viviana Díaz, L., "Programa de empleo verde", *Cielo*, núm. 11, 2023.

Capítulo 16

La precariedad laboral y sus efectos sobre la salud mental: el empleo verde y decente como alternativa en la actualidad[1]

CLARA MARÍA ARRONDO ASENSIO

Becaria de Colaboración del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

I. INTRODUCCIÓN

La relación entre la salud mental y el empleo es un tópico de creciente preocupación a nivel mundial, más incluso a raíz del contexto COVID-19 dónde la situación empeoró de forma considerable[2]. Si se comprueban los datos que relacionan la salud mental con el empleo, las impresiones pueden ser alarmantes y es que, según la Organización Mundial de la Salud, en 2019, de los mil millones de personas que vivían con un trastorno mental el 15% eran adultos en edad laboral[3]. El contexto post-pandémico, sin embargo, no es mucho mejor y es que se calcula que aproximadamente el 60,6% de los empleados en España podría sufrir problemas de salud mental[4]. A lo largo de los años, la evidencia científica ha venido arrojando datos que demuestran como la situación se agrava en contextos de inestabilidad laboral, dónde la precariedad laboral puede tener efectos devastadores en la salud mental de los trabajadores.

Este hecho preocupa de forma significativa ya que la realidad sociolaboral contemporánea se caracteriza por una creciente inestabilidad que afecta a diversos sectores productivos y tipos de empleo. Ello supone que la salud mental de los trabajadores esté en entredicho. Por ello, en el siguiente texto se pretende analizar la influencia de la precariedad laboral en la salud mental de los trabajadores a través del Informe PRESME elaborado por el Gobierno de

---

[1] El presente trabajo de investigación se enmarca en el Instituto de Investigación sobre "*Juventud, el mercado de trabajo inclusivo y la protección jurídico-social y económica*" de la Universidad de Málaga (JUVUMA).

[2] Gallegos, Miguel et al. "Trabajo, teletrabajo y salud mental en el contexto COVID-19" *Ciência & Saúde Coletiva*, 2023, vol. 28, núm. 10 págs. 3015-3022, disponible en: https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.11752023.

[3] Organización de las Naciones Unidas (ONU), "La depresión y la ansiedad provocan la pérdida anual de 12.000 millones de días de trabajo y un billón de dólares", *Noticias ONU*, 2022, disponible en: https://news.un.org/es/story/2022/09/1515371#:~:text=La%20depresi%C3%B3n%20y%20la%20ansiedad%20causan%20una%20p%C3%A9rdida%20de%2012.000,la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo.

[4] Colegio Oficial de Psicología de Navarra, "Más del 60% de empleados, en riesgo de sufrir problemas de salud mental", *Noticias*, 2023, disponible en: https://www.colpsinavarra.org/es/noticias/mas-del-60-de-empleados-en-riesgo-de-sufrir-problemas-de-salud-mental.

España en 2023, que proporcionaba una visión detallada de la situación nacional actual, ofreciendo datos, conclusiones y propuestas de mejora que subrayan la gravedad de la emergencia de salud mental vinculada a la precariedad laboral.

Finalmente, no hay que olvidar que la realidad actual también está marcada por un segundo escenario que se experimentará en los próximos años: la necesaria transición hacia una economía verde. Esta transición presentará nuevos riesgos emergentes en la seguridad y salud de los trabajadores, pero también puede mejorar significativamente estas condiciones si se prioriza el bienestar del trabajador en la creación de estos nuevos empleos.

A lo largo del texto se argumentará que la transición hacia una economía ecológica no solo es crucial para la sostenibilidad ambiental futura, sino también para mejorar las condiciones laborales y la salud mental de los trabajadores. Se explorará cómo los empleos verdes, que promueven prácticas sostenibles y responsables, pueden ofrecer una solución viable para combatir la precariedad laboral y sus efectos adversos en la salud mental, siempre y cuando se enmarquen en el concepto de trabajo decente.

Este artículo pretende ofrecer una visión comprensiva y crítica de la realidad sociolaboral actual, subrayando la urgencia de adoptar medidas efectivas y sostenibles para proteger tanto el bienestar de los trabajadores como el medio ambiente.

II. LA SALUD MENTAL EN PERSPECTIVA: UNA EPIDEMIA A NIVEL MUNDIAL

1. Definiciones importantes: salud y trastorno mental

A la hora de brindar una definición acertada del concepto de salud mental y de realizar un primer acercamiento sobre esta compleja temática, la Organización Mundial de la Salud[5] (en adelante, OMS) se vuelve una fuente fiable al ser una entidad que hizo historia con el "*Informe sobre salud en el mundo 2001: Salud mental: nuevas esperanzas"* cuyas recomendaciones siguen siendo validas y vigentes en nuestra actualidad.

La definición acunada por el organismo ha sido utilizada en un extenso abanico de investigaciones médicas y sociales, así la OMS delimita el concepto de salud mental de la siguiente forma: *"estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los*

[5] La Organización Mundial es el organismo de Naciones Unidas, que, en un esfuerzo coordinado entre las naciones, los asociados y las personas, tiene como objetivo promover la salud, preservar la seguridad mundial y servir a las poblaciones vulnerables.

momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad"[6]. Para la entidad, la salud mental supone un derecho fundamental que se circunscribe como imprescindible para el desarrollo, no sólo de la persona, si no de la comunidad, de la sociedad y de la economía.

Más allá de la ausencia de un trastorno mental, la salud mental es comprendida en un proceso complejo, pues cada persona experimenta una salud mental diferente[7]. En la pérdida del bienestar mental son muchos los desencadenantes que pueden influir, así se incluyen características y habilidades personales como la gestión emocional (ser capaz de lidiar como pensamientos, emociones y comportamientos con las personas que nos rodean) así como la cultura del país, la sociedad, la economía, la política y el ambiente en el que se inserta el individuo: protección social, nivel de vida, condiciones laborales, si cuenta o no con el apoyo de alguna comunidad o si por el contrario se encuentra aislado. Por ello, hay grupos más vulnerables que otros que afrontan un riesgo mayor de sufrir una pérdida o alteración en su salud mental[8].

Si buscamos la antítesis a un completo estado de salud mental habría que acudir a la definición de trastorno mental, por su parte la OMS lo define como "*la alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo*"[9]. Aclara, además, que dicha alteración va asociada a una sensación de angustia o a una discapacidad funcional en otras áreas importantes. Hay muchos tipos diferentes de trastornos mentales: ansiedad, depresión, trastorno bipolar, trastorno de estrés postraumático, esquizofrenia, trastornos del comportamiento alimentario, trastornos de comportamiento disruptivo y disocial, y trastornos del neurodesarrollo[10].

La creciente preocupación sobre la salud mental y la gran afluencia de políticas y propuestas orientadas a velar por el cuidado de esta, vienen siendo más que justificadas y, sin embargo, siguen demostrándose insuficientes. La organización estima que aproximadamente una de cada ocho personas en el mundo sufre algún trastorno mental[11], y no son pocas las personas que como consecuencia de estos se ven avocadas a un triste final:

---

[6] Organización Mundial de la Salud (OMS), "Salud mental: fortalecer nuestra respuesta", 2022, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response.

[7] *Ibídem*.

[8] Organización Mundial de la Salud, *Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030,* Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 2022, pág. 2.

[9] Organización Mundial de la Salud (OMS), "Trastornos mentales", 2022, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders.

[10] *Ibídem*.

[11] *Ibídem*.

el suicido se mantiene como una de las principales causas de muerte entre los más jóvenes[12] (en España se mantuvo durante años como la primera causa de muerte no natural[13]). A nivel mundial, hay 20 intentos de autolisis por cada fallecimiento, no obstante, el suicidio representa una de cada 100 muertes[14]. Cuando la pandemia del COVID-19 estalló en 2019, el número de personas afectadas por depresión y ansiedad ascendió en un 25% a nivel mundial, dejando en evidencia la incapacidad de respuesta de los Gobiernos ante el impacto de la enfermedad en la salud mental, desvelando que los recursos para combatir estos trastornos eran totalmente deficientes. A pesar de lo ocurrido, durante el año siguiente la media del presupuesto sanitario invertido en salud mental de todos los gobiernos era de un 2%, bajando a 1% en los países de rentas menores[15].

Es por ello por lo que la importancia de seguir abarcando la salud mental no es baladí, menos teniendo en cuenta la relación que guarda aquella con el mundo laboral, que veremos a continuación. En la materia que hoy nos compete, pese a que la redacción haga referencia en general a los trastornos mentales, hablaremos específicamente de los dos primeros: la ansiedad y la depresión, por ser los dos trastornos mentales más comunes hoy día[16] y del estrés laboral, ya que guardan una estrecha relación con el mundo laboral.

2. Estrés laboral, ansiedad y depresión

Al hablar de trastornos mentales que repercuten de forma negativa en la vida de las personas e incluso en la economía, tenemos que hablar de forma diferenciada de la ansiedad, la depresión y del estrés laboral, porque, aunque al lector le resulte evidente el hecho de que los términos guarden una estrecha relación, cada uno repercute de forma diferente y son términos distintos.

El estrés laboral es una consecuencia directa ante la exposición a riesgos psicosociales cuando hay condiciones adversas o desfavorables en el trabajo. Es una respuesta del individuo a nivel físico y emocional ante un desequilibrio entre los requerimientos del trabajo

---

[12] *Ibídem*.
[13] Linde, P., "Los suicidios bajan por primera vez en cinco años y las caídas son ya la primera causa de muerte no natural en España", *El país,* 2024, disponible en: https://elpais.com/sociedad/2024-06-26/las-caidas-accidentales-desplazan-a-los-suicidios-como-primera-causa-de-muerte-no-natural.html#.
[14] Organización Mundial de la Salud (OMS), *Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama General.* Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 2022, pág. 3.
[15] *Ibídem*.
[16] Organización Mundial de la Salud (OMS), *Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama General.* Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 2022, pág. 3.

exigidos y las capacidades de la persona de hacer frente a los mismos[17]. La realidad es que la situación laboral tiene especial relevancia en nuestras vidas, el estrés laboral siempre ha estado presente en el trabajo[18], no obstante, las nuevas corrientes de organización del trabajo y de establecer las relaciones sociolaborales han incrementado la intensidad y la incidencia del estrés laboral. Se ha convertido en el segundo problema de salud más frecuente entre la fuerza de trabajo, tan sólo por detrás de los trastornos musculoesqueléticos[19]. La evidencia científica nos ha demostrado cómo el estrés laboral repercute en la salud y bienestar de las personas, afectando tanto a nivel emocional, cognitivo, conductual como fisiológico.

En concreto, de entre los síntomas individuales que se han observado y que guardan en relación con los trastornos mentales, son las manifestaciones emocionales que puede llegar a experimentar la persona al estar sometido al estrés laboral. Entre ellas, destacan la sensación de irritabilidad, los problemas de conciliación del sueño, la hipocondría, el desgaste del individuo, los problemas familiares, hasta el padecimiento de ansiedad y depresión. Es más, conviene destacar que cuando la exposición a los estresores laborales se mantiene de forma sostenida en el tiempo, nuestro cuerpo responde con unas reacciones fisiológicas que activan el sistema nervioso: si el estrés ya no se encuentra en una fase inicial y se ha cronificado, los síntomas que sufre la persona se vuelven permanentes desencadenando enfermedades autoinmunes, inmunes, digestivas, cardiovasculares, cutáneas, musculoesqueléticas, neurológicas, ginecológicas e incluso trastornos psiquiátricos como lo son la ansiedad y la depresión[20], los dos trastornos psiquiátricos más comunes.

Actualmente se estima que el 4% de las personas en todo el mundo padece un trastorno de ansiedad. En 2019, los trastornos de ansiedad afectaron a 301 millones de personas, siendo los trastornos más comunes en el mundo.

La Sociedad Española de Medicina Interna aclara que la ansiedad conforma un mecanismo adaptativo que permite alertarnos ante sucesos comprometidos y que, en realidad, sentir una ansiedad moderada puede ayudarnos a ser precavidos en situaciones peligrosas ya que mejora la concentración. No obstante, sucede en ocasiones que el sistema de respuesta se ve sobrepasado y no funciona correctamente: la ansiedad es desproporcionada y no atiende al grado de la situación o aparece sin motivo alguno. La persona se paraliza y se siente

---

[17] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Portal del INSS: ¿Qué es el estrés laboral?, disponible en: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#informacionbasica.
[18] *Ibídem*.
[19] *Ibídem*.
[20] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Portal del INSS: ¿Cómo se manifiestan los efectos o respuesta estrés en los trabajadores?, disponible en: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#informacionbasica.

indefensa, produciendo un deterioro en el funcionamiento psicosocial y fisiológico de la misma. Cuando la ansiedad se presenta de esta manera, llegando a interferir con la vida normal de un individuo, es cuando empieza a hablarse de un trastorno de la ansiedad, existiendo varios tipos de trastornos[21] de la ansiedad que afectan de forma diferente[22] y que, suele afectar en mayor medida a las mujeres en sus diferentes categorías. Así se calcula que, si bien la ansiedad generalizada se da en un 3 al 5% aproximado de los adultos, las mujeres tienen el doble de posibilidades de presentarlas. Entre las diferentes causalidades que llevan a la persona a sufrir un estado de ansiedad (casusas genéticas, circunstanciales, consumo de drogas…), las experiencias vitales significativas como podrían serlo las alteraciones vividas en el ámbito laboral, un despido o un ascenso, pese a no constituir eventos traumáticos, pueden producir ansiedad[23].

Por otro lado, la depresión es un trastorno cuya afectación en todo el mundo asciende al 5%[24] en adultos, se calcula que aproximadamente 280 millones de personas sufren depresión. Un 17% de la población llega a vivir un episodio de depresión clínica a lo largo de la vida[25]. La Sociedad Española de Medicina Interna la define como una condición que va más allá de la tristeza cotidiana, causando síntomas profundos que se prolongan en el tiempo interrumpiendo la capacidad de realizar las tareas rutinarias del individuo[26]. La OMS advierte que el 3,8% de la población ha experimentado este trastorno psiquiátrico y que de nuevo afecta más a las mujeres (el porcentaje es de un 4% en los hombres y de un 6% en las mujeres) siendo hasta un 50% más frecuente. Vivir el trastorno, en el peor de los escenarios, lleva al suicido de la persona[27]. De nuevo, puede afectar a todos las esferas de la cotidianidad y pueden deberse a problemas laborales o incluso que el estado depresivo conlleve a ser un problema en sí a la hora de realizar la actividad laboral. Aquellas personas que han pasado situaciones especialmente adversas, como un proceso de luto o encontrarse en desempleo, tienen más posibilidades de sufrir depresión y que a su vez, la depresión agrave la situación vital del individuo, generando más estrés y, en consecuencia, empeore la propia depresión.

---

[21] Organización Mundial de la salud OMS), "Trastornos de ansiedad", *Centro de Prensa de la OMS*, 2023, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders.
[22] Grupo de Educación para la Salud de la Sociedad Española de Medicina Interna, Ansiedad, 2024, disponible en: https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/ansiedad.
[23] *Ibídem*.
[24] Organización Mundial de la Salud (OMS), "Depresión", *Centro de Prensa de la OMS*, 2023, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression.
[25] Grupo de Educación para la Salud de la Sociedad Española de Medicina Interna, "Depresión", 2024, disponible en: https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/depresion.
[26] *Ibídem*.
[27] Organización Mundial de la Salud (OMS), "Depresión", *Centro de Prensa de la OMS*, 2023, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression.

Las repercusiones económicas de las enfermedades mentales a nivel general son de suma envergadura. La entidad advierte que las pérdidas de productividad y ostros costes que le son asociados de forma indirecta superan de forma notable lo invertido en la atención de la salud. Si bien la ansiedad y la depresión son los que menos coste suponen por persona de entre todos los tipos de trastornos mentales, la gran frecuencia de estos contribuye a elevar los gastos totales[28]. Estos dos trastornos acusan una pérdida de 12.000 millones de días de trabajo cada año, provocando una pérdida de casi mil millones de dólares a la economía mundial[29].

La forma en la que se relacionan trabajo y salud mental y dado que las personas pasan gran parte de la vida en el centro de trabajo, hace que sea especialmente necesario velar por la construcción de entornos laborales que sean seguros y saludables. Pese a que la situación actual haya llevado a la creación de un marco legal internacional que proteja la salud y la seguridad de las personas trabajadoras (recordemos el Convenio de la OIT sobre Seguridad y Saludo en el Trabajo nº155 y la Recomendación nº164 de la Unión Europea), el Altas de Salud Mental de la OMS desvela que tan sólo el 35% de los países aseguran contar con programas nacionales de promoción y prevención de la salud mental en relación con el trabajo[30], remarcando la todavía urgente necesidad de que se rompa el estigma sobre la pérdida de salud mental y se empiecen a tomar medidas efectivas para velar por la protección de la misma.

III. LA RELACIÓN ENTRE LA PRECARIEDAD LABORAL Y LA SALUD MENTAL

A lo largo de los años se ha ido escribiendo una cantidad sinuosa de literatura científica que relaciona la precariedad laboral con un deterioro de la salud en general, tanto física como psicológica y del bienestar, así como de la influencia que tiene la situación laboral de las personas a la hora de suscitar desigualdades en la salud[31]. La evolución política y

---

[28] Grupo de Educación para la Salud de la Sociedad Española de Medicina Interna, "Depresión", 2024, disponible en: https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/depresion.

[29] Organización de las Naciones Unidas (ONU), "La depresión y la ansiedad provocan la pérdida anual de 12.000 millones de días de trabajo y un billón de dólares", *Noticias ONU*, 2022, disponible en: https://news.un.org/es/story/2022/09/1515371#:~:text=La%20depresi%C3%B3n%20y%20la%20ansiedad%20causan%20una%20p%C3%A9rdida%20de%2012.000,la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo.

[30] *Ibídem*.

[31] Para más información hay muchos artículos que el lector puede consultar, por ejemplo: Benach, J., Vives, A., Amable, M., en AA. VV, "Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health",

socioeconómica que había sido experimentada en las últimas décadas hasta la actual ruptura de la norma social del empleo, que hasta entonces se había mantenido estable, protegido y bien pagado, ha provocado una serie de cambios dentro de los mercados del trabajo siendo especialmente acusados en las economías menos fructíferas de la Unión Europea[32]. Entre otras, las crisis económicas llevaron a plantear la flexibilidad laboral como salida de la situación que nos envolvía. No obstante, si bien es cierto que plantear la plasticidad del empleo ha favorecido las tasas de actividad subieran y que descendieran las tasas de desempleo, ha forzado a la sociedad a aceptar trabajos flexibles, cuando quizás se buscaba un trabajo a tiempo completo[33].

Así, se viene hablando del *trabajo contingente* para referirse a las diferentes formas de empleo que son condicionales y transitorias, ante la necesidad de la fuerza de trabajo ocasionada por un aumento de la demanda del servicio, producto o tecnología en un momento y lugar concretos. Los expertos en la materia, cuando hablan de la transformación del trabajo tal y como se conocía, hacen referencia a la creciente proliferación del trabajo a tiempo parcial no voluntario, al aumento del trabajo eventual y a los recortes laborales. Cuando se realiza la sumatoria de los hechos, la oferta de trabajo resultante se presenta con una acusada pérdida de calidad pues es una forma de empleo insegura, condicional, transitoria y, en definitiva, más precaria[34]. Es por ello por lo que la precariedad laboral se presenta como la otra cara de la flexibilidad laboral de la que veníamos hablando, ya que si es cierto que la última se erige como una estrategia que pretende garantizar la eficiencia empresarial y la capacidad de adaptación a los cambios de la economía, la precariedad laboral es el resultado de los costes sociales generados por las políticas flexibilizadoras sobre una parte de las clases trabajadoras[35].

A pesar de lo relatado con anterioridad, es de suma importancia recalcar que no toda la flexibilidad laboral es negativa. Por esta razón, definíamos el trabajo contingente y la situación en la que los trabajadores se ven obligados a aceparlo, esta obligatoriedad es la que

---

Annu Rev Public Health, vol. 35, 2014, págs. 229-253, disponible en: https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500, y, Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., en AA.VV, "Precarious employment experiences and their health consequences: towards a theoretical framework", *Work*, vol. 28, núm. 3, 2007, pág. 209-24, disponible en: https://content.iospress.com/articles/work/wor00611.

[32] Gutiérrez Barbarrusa, T., "El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicaciones y efectos de la crisis económica mundial", Revista Internacional del Trabajo, vol. 135, núm.4, 2016, pág. 515-49.

[33] *Ibídem*.

[34] Gutiérrez Barbarrusa, T., "El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicaciones y efectos de la crisis económica mundial", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 135, núm.4, 2016, pág. 517.

[35] *Ibídem*.

marca la nota de tener un trabajo precario o de estar en una situación de precariedad laboral. Con este matiz aclarado, podemos realizar la siguiente pregunta: ¿Cuál es el precio de abusar de las políticas flexibilizadoras y aceptar un trabajo contingente?

1. La precariedad laboral como concepto multidimensional

La precariedad laboral es un concepto que se viene definiendo con frecuencia, la Organización Internacional del Trabajo advierte que, a pesar de que el término "trabajo precario" se emplee de forma común y a nivel internacional, su definición sigue siendo ambigua y multifacética. Esta ambigüedad y dificultad a la hora de brindar una correcta acepción deviene de que la precariedad laboral encuentre formas distintas de presentarse según *"el país, la región, la estructura económica y social del encuadre político y los mercados laborales"*[36], debido a estas cuestiones podemos encontrar diferentes acepciones a la hora de definir el concepto de precariedad laboral. El diccionario panhispánico de español jurídico define la precariedad laboral como la "*situación que viven los trabajadores sujetos a unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal, especialmente cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de una persona*"[37]. Por otro lado, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud señala que el concepto atiende a cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad laboral, la vulnerabilidad, la menor percepción de ingresos y la dificultad de la población a acceder a prestaciones y beneficios sociales[38]. Cuando hablamos de diferentes dimensiones de la precariedad laboral, nos acercamos al concepto que abarcaremos en el siguiente texto y es que para saber la influencia de la precariedad laboral en la salud mental resulta necesario un instrumento que nos ayude a "medir" la precariedad laboral.

Es entonces cuando herramientas como el cuestionario EPRES (Employment Precariousness Scale) resultan del todo esenciales, pues este cuestionario conforma el instrumento más aceptado por la comunidad científica internacional para medir la

---

[36] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Del trabajo precario al trabajo decente*, OIT, Ginebra, 2012, pág. 32.

[37] Diccionario panhispánico del español jurídico, Precariedad Laboral, disponible en: https://dpej.rae.es/lema/precariedad.

[38] Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) "Formas de la precariedad laboral", 2024, disponible en: https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariedad-laboral.

precariedad laboral, y atendiendo a su propia definición de precariedad laboral, el cuestionario la divide en las siguientes seis dimensiones[39]:

- La inestabilidad del empleo, entendiendo este concepto como el tipo de contrato de trabajo que tiene la persona y la duración de este[40].

- Los bajos salarios, que actúan como el reflejo del grado de dependencia económica del trabajador.[41]

- El menor nivel de poder, entendiéndolo como la capacidad de negociación de las condiciones laborales de la que dispone la persona de forma individual o a través de la negociación colectiva[42].

- La mayor vulnerabilidad, entendida las relaciones sociales de poder implícitas y explícitas en el centro de trabajo, donde el individuo puede llegar a vivir situaciones de intimidación, amenazas de despido o sufrir discriminación[43].

- Los derechos de los/as trabajadores/as, que en este caso serán menores, así entenderíamos si son indemnizados por el despido, si se puede optar al desempleo y si cuenta con las vacaciones pagadas, etc.[44]

- Y, por último, la falta de poder para ejercer los derechos legales de las personas trabajadoras[45].

En base a este instrumento desarrollado por el personal investigador de la Universitat Pompeu Fabra, utilizado a nivel nacional e internacional, desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno Español se estableció en 2023 un Comité de expertos/as que impulsaría un Informe diagnóstico de la situación en España de la precariedad laboral y de sus efectos sobre la salud mental, el Informe PRESME, cuyos resultados desgranaremos a continuación[46].

---

[39] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precariedad Laboral y Salud Mental*, 2023, pág. 24, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf.
[40] *Ibídem*.
[41] *Ibídem*.
[42] *Ibídem*.
[43] *Ibídem*.
[44] *Ibídem*.
[45] *Ibídem*.
[46] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 1.

2. Los efectos de la precariedad laboral sobre la salud mental: los resultados del Informe PRESME

La precariedad laboral se ha convertido hoy día en un *"fenómeno endémico y estructural"* que abarca una amplia gama de empleos, cuyos efectos se han extendido a una cantidad alarmante de sectores productivos. Tanto en la esfera privada como en la pública, bajo diversas modalidades contractuales y tanto en sectores como la industria, la agricultura y el gran sector servicios, la precariedad laboral se ha transformado en lo que los expertos del Informe PRESME llaman una "*patología normalizada*"[47]. Ya sea por las propias condiciones del empleo o por las distintas formas de contratación, hay determinadas situaciones que pueden ser consideradas como especialmente expuestas a la precariedad laboral como ciertas modalidades de trabajo no estándar o atípico como podrían ser el trabajo irregular o no declarado, el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, becarios, o el trabajo en determinados sectores y ocupaciones especialmente vulnerables[48].

Comentar los hallazgos del Informe PRESME puede acercarnos a entender con mayor profundidad la relación que vincula la precariedad laboral con el empeoramiento de la salud mental. El Informe es pionero no solo en España, si no a nivel mundial. Si bien se habían realizado otros estudios en España que relacionaban la precariedad laboral y su repercusión en el trabajo en diversas comunidades autónomas como Cataluña o País Vasco[49], el informe PRESME destaca por ser el primer estudio global que ha impulsado el Gobierno de un país en un intento de conocer el impacto de la precariedad laboral sobre el bienestar mental del individuo[50].

Sin lugar a duda, podríamos comentar los anteriores estudios mencionados, no obstante, debido a la actualidad del Informe PRESME y su amplia cobertura y a que, en esencia todos vienen a demostrar lo mismo (la hipótesis de que la precariedad laboral se asocia con una mala salud mental y que, en esencia, su impacto afecta en mayor medida a las

---

[47] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 9.
[48] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 38.
[49] Para más información hay muchos artículos que el lector puede consultar, por ejemplo: Amable, M., Benach, J. y González, S., "La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos", *Archivos de prevención de riesgos laborales*, Vol.4. núm. 4, 2001, págs. 169-184, disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7445241&orden=0&info=link; Benach, J., Julià, M, et al. "La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña", Gaceta Sanitaria, vol. 29, núm. 5, 2015, págs. 375-378, disponible en: https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.04.002; Valero, E., Utzet, M., & Martín, U., "¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental?". *Gaceta Sanitaria*, vol. 36, núm. 5, 2022, págs. 477-483 disponible en: https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.006.
[50] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 10.

mujeres debido a la desigualdad de género), vemos mucho más útil remitirnos en rasgos generales a este último. El estudio en cuestión pretendía conocer la situación, evolución y las causas de la precariedad laboral a nivel nacional, conocer el impacto de esta sobre la salud mental y realizar propuestas para eliminar o reducir la precariedad laboral y sus efectos negativos en la salud[51]. Así, se conoce que la precariedad laboral es un escenario mucho más común entre las mujeres, la población juvenil, la inmigrante y los trabajadores que llevan a cabo trabajos manuales y que tienen un menor nivel educativo[52].

Como resultado, la investigación científica se muestra de acuerdo en que la precariedad laboral conforma un determinante social perjudicial para la salud, que aumenta el riesgo de enfermar y de morir prematuramente para aquellos trabajadores que se encuentran sometidos a estas condiciones, así como para sus familias[53].

Los estudios que han analizado anteriormente la precariedad laboral analizaban un instante temporal determinado donde los sujetos que la sufrían tenían mayor prevalencia de mala salud mental (ya fuera porque sufrieran depresión, ansiedad, estrés…) que aquellos que no se encontraban en esta situación. El Informe remite a un análisis del año 2005 realizado en un momento de expansión económica que mostró que los trabajadores que vivían un nivel más elevado de precariedad laboral se encontraban 2,5 veces con más riesgo de tener mala salud que aquellos que no sufrían precariedad laboral. Esta precariedad afectaba al 47,9% de trabajadores asalariados, es decir, a casi 6,5 millones de trabajadores. Es más, de no haber existido esta situación, se podrían haber esquivado aproximadamente el 17% de casos de mala salud mental en la población asalariada.

Como bien señalábamos con anterioridad, la ansiedad y la depresión son los cuadros clínicos más frecuentes, los datos que se ciernen sobre el encuadre nacional también son alarmantes: "*El 5,8% de la población de 15 años o más tiene ansiedad crónica (1 de cada 12 mujeres, 1 de cada 28 hombres, 1 de cada 12 personas desempleadas, 1 de cada 23 personas que trabajan y 1 de cada 4 personas incapacitadas para trabajar) y el 5,3% depresión (1 de cada 14 mujeres, 1 de cada 31 hombres, 1 de cada 13 personas desempleadas, 1 de cada 40 personas que trabajan y 1 de cada 4 personas incapacitadas para trabajar)"*[54].

---

[51] *Ibídem*.
[52] *Ibídem*.
[53] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 9.
[54] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 26.

Se sabe gracias a los últimos datos de la Encuesta Europea de Salud en España, que se encuentran a disposición del público, el riesgo de padecer depresión según el nivel de estabilidad laboral; apreciándose que las mujeres son más proclives a sufrirla si tienen una situación más precaria o si están desempleadas. De los 511.000 casos de depresión entre la población activa, se atribuía un riesgo del 33,2% de forma que si la población precarizada (incluyendo a las personas desempleadas) hubiera tenido un trabajo estable, se hubieran evitado casi 170.00 casos de depresión[55].

Ante este paradigma, no sorprende que España encabece la lista de los países en los que más ansiolíticos e hipotónicos se consume por habitante: se calcula que un 11% de los adultos ha declarado haber consumido relajantes o pastillas para poder conciliar el sueño en las últimas dos semanas[56]. Cuando el daño en la salud mental de los trabajadores ya está hecho, la mayor parte de la atención sanitaria que reciben los mismos subyace en la conocida como atención primaria, por lo que no se proporciona un servicio especializado en salud mental, sólo en aquellos casos donde la persona presenta una sintomatología muy grave, se deriva a la persona a los servicios de salud mental[57].

El Informe señala que la realidad de que el tratamiento se enfoque de forma exclusiva sobre el individuo y no sobre el mismo y su entorno social, envía el mensaje equivocado de que la persona es responsable sobre su situación. Así el paciente no será capaz de entender que mientras no cambien, en este caso, las condiciones laborales, tampoco cambiará su estado de salud[58]. La comisión de expertos a cargo de la investigación señalaba que entre las causas de la deficiencia de nuestro actual sistema actual de salud se encuentran: la escasez de medios y recursos, la falta de visibilidad y de reconocimiento del profesional y social del personal sanitario[59]. Lo cierto es que, si tenemos en cuenta los recursos humanos para hacer frente a esta crisis de salud mental, España destaca por presentar ratios muy inferiores a las recomendaciones de la OCDE para países con un nivel económico parecido: en 2021 contaba con 9,6 psiquiatras por cada 100.000 habitantes, siendo una cifra claramente inferior que la media europea, y en 2018 contaba con 6 psicólogos por cada 100.000 habitantes, una cifra tres veces por debajo de la media europea[60].

---

[55] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 28.
[56] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 26.
[57] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 32.
[58] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 33.
[59] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 34.
[60] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 33.

Nos encontramos en una situación parecida al depositar toda la confianza para salir de esta situación en la actual legislación sociolaboral. Si bien la misma se encarga de proteger, asegurar y de prevenir de los riesgos laborales a los trabajadores, su configuración actual no permite afrontar todas las formas de trabajo a las que veníamos haciendo alusión, pudiendo agravar la situación. El informe advierte por ejemplo la existencia de retos específicos para formas de trabajo concretas, como el trabajo nómada cuya protección es menor[61].

Por otro lado, hay ciertas deficiencias a observar en la calificación de las contingencias relacionadas con la salud mental. En la esfera laboral, los trastornos de salud mental han venido calificado como enfermedades comunes, debido a las dificultades jurídicas encontradas en el ordenamiento español, que utiliza el sistema de lista tasada para la identificación de las enfermedades profesionales. Es complicado considerar un trastorno mental como un accidente de trabajo, ya que es difícil probar una relación causal exclusivamente laboral. La realidad es que los problemas de salud mental tienen una gestación causal compleja, en la que pueden intervenir diversas fuentes. Todo ello conduce a una protección menos intensa, al no flexibilizarse ciertos requisitos de acceso a las prestaciones, o, por ejemplo, por incumplimiento de la normativa de prevención. Esta imposibilidad de considerar los trastornos mentales como enfermedades profesionales dificulta el establecimiento de planes de prevención y protección a nivel institucional[62].

Así, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) no analiza como posibles factores de riesgo psicosocial las dimensiones de la precariedad laboral anteriormente mencionadas, sino que las contempla como estrictos incumplimientos de la normativa laboral y/o de Seguridad Social sin establecer un vínculo entre estas dimensiones y los riesgos o las dolencias psicosociales a las que pueden conducir. El Informe destaca que la institución de la ITSS viene cargando con una intensa "*falta de efectivos y medios*" a la que se le viene intentado poner remedio desde hace años si bien la situación ha mejorado, todavía queda mucho que hacer: en 2019 sólo el 38,1% de las empresas habían recibido una visita de la ITSS, frente al 43,2% de las empresas de la Unión Europea[63].

España destaca por la incapacidad de responder ante este escenario donde la salud mental reclama una respuesta eficaz y eficiente y además en lo que respecta a las acciones de prevención de trastornos mentales y promoción del bienestar mental, también se muestra hasta ahora claramente insuficiente. El estudio invita a reflexionar sobre qué podemos hacer

---

[61] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 43.
[62] *Ibídem.*
[63] *Ibídem.*

para revertir este escenario donde la precariedad laboral en realidad afecta a todas las esferas de la vida y más si cabe, si se tiene presente el hecho inequívoco de que varios estudios demuestren que la precariedad laboral pueda generar efectos a largo plazo sobre la salud de los individuos[64].

IV. HACIA UN ESCENARIO MEJOR: TRANSITAR A LOS EMPLEOS VERDES Y DECENTES

Quizás el lector se sorprenda por hallar en estas páginas una alusión y un llamamiento a la transición ecológica ya que a simple vista el tema que se ha ido abarcando en el capítulo parece no tener conexión con los empleos verdes. Bien, intentaremos defender por qué esta transición puede beneficiar la salud mental de la clase trabajadora. Comenzar aclarando que, pese a lo relatado con anterioridad, el trabajo decente al contrario que el trabajo precario beneficia la salud mental[65]. Vamos a ver cómo se relaciona el trabajo decente, el empleo verde y los beneficios que pueden tener en los trabajadores.

1. El empleo verde y decente como posible escenario futuro

El concepto de trabajo decente tiene como fin expresar en el mundo globalizado lo que debería de ser un empleo digno. Para Virgilio Levaggi, antiguo director regional adjunto de la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe "*el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo*". Como vemos, en esta definición que empieza por definir que no es el trabajo decente, vemos las notas que caracterizaban la precariedad laboral, entendiéndose evidentemente que el trabajo decente constituye su antítesis[66].

---

[64] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral... *op. cit.* pág. 28.
[65] Organización Mundial de la Salud, "La salud mental en el trabajo", *Centro de Prensa de la OMS*, 2024, disponible en: La salud mental en el trabajo (who.int).
[66] Levaggi, V, "OIT: ¿Qué es el trabajo decente?", 2004, disponible en: https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente.

Resulta lógico afirmar que si se aúnan esfuerzos para erradicar la precariedad laboral, se reduciría en gran medida todos los trastornos mentales que se desgravan de la misma. Para el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, la base del desarrollo sostenible pasa por crear un entorno a escala nacional e internacional que alcance el logro del empleo pleno, productivo y el trabajo decente[67]. El desarrollo sostenible es un objetivo a largo plazo y mencionando esta palabra es fácil que el lector recuerde los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)[68] adoptados por las Naciones Unidas en el año 2015. Dichos objetivos tienen como fin último erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la paz y prosperidad para el año 2030[69]. Si bien todos los ODS guardan relación entre ellos, hay varios que convergen de forma especial en el tema que nos compete y son los objetivos de: salud y bienestar, trabajo decente y crecimiento económico[70]. Si hablamos de crear trabajos decentes, de crecimiento económico y de salud y bienestar, hay que hacer alusión obligatoria a los "*empleos verdes*".

El empleo verde ha sido definido por diversas entidades, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo indica que el empleo verde hace alusión a una amplia gama de trabajos, y son los que contribuyen de alguna forma a la conservación y a la recuperación del medio ambiente: aquellos que protejan a los ecosistemas y a la biodiversidad, a reducir el consumo de energía y materias primas, o bien a reducir los residuos y la contaminación[71]. El empleo verde se enmarca en sí en la propia Economía verde, que viene siendo impulsada por la Estrategia 2020 de la Comisión Europea para que el crecimiento sea sostenible y se vele por el consumo eficiente de recursos y las bajas emisiones de carbono. El impulso que ha recibido dicha economía parece que no va a detenerse, confiando en que sea el motor del futuro: si se incrementa el porcentaje de energías renovables y la eficiencia energética en un 20 % con respecto al año 1990, se prevé la creación de un millón de nuevos puestos de trabajo en la UE[72]. La OIT baraja cálculos más generosos todavía: la estimación de la organización

---

[67] *Ibídem*.
[68] Hay 17 ODS y son objetivos interrelacionados véanse: 1. Fin de pobreza. 2. Hambre cero. 3. Salud y bienestar.4. Educación de Calidad. 5. Igualdad de género. 6. Agua limpia y saneamiento. 7. Energía asequible y no contaminante. 8. Trabajo decente y crecimiento económico. 9.Industria, innovación e infraestructura. 10. Reducción de las desigualdades. 11. Ciudades y Comunidades sostenibles. 12. Producción y Consumo responsables. 13.Acción por el clima. 14. Vida submarina. 15. Vida de ecosistemas terrestres. 16. Paz, justicia e instituciones sólidas. 17. Alianza para lograr los objetivos.
[69] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, "Los ODS en acción: ¿Qué son los objetivos de desarrollo sostenible?", 2024, disponible en: https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals.
[70] *Ibídem*.
[71] Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, "Seguridad y Salud de los trabajadores en los empleos verdes", 2024, disponible en: https://osha.europa.eu/es/emerging-risks/green-jobs.
[72] *Ibídem*.

asciende a la creación de 100 millones de puestos de trabajo mediante la transición a la economía verde[73]. De esta transición las opciones que han experimentado y que experimentan un crecimiento veloz son la energía solar, la energía eólica, la tecnología de biomasa y el reciclado de residuos.

Teniendo en cuenta los datos arrojados, no resulta descabellado afirmar que si el trabajo decente es un objetivo esta decencia debe trasladarse, como no, al empleo del futuro: el empleo verde. Por ello, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) recuerda que un empleo verde no ha de indicar por sí mismo un empleo saludable y seguro, y por ello tampoco tiene que significar el fin del trabajo precario[74].

Aquello que es bueno para el planeta no tiene por qué ser beneficioso para la seguridad y salud de los trabajadores: la reducción de los residuos que se envían a los vertederos, por ejemplo, dio lugar al incremento de accidentes y enfermedades de los trabajadores cuyo trabajo consistía y consiste en tratarlos. La Agencia advierte que para que los empleos verdes sean a ciencia cierta, sostenibles, habrá que cerciorarse de que velen por el beneficio de la seguridad y salud también de los trabajadores. Lo cierto es que, en base a esta rapidez de crecimiento de la economía verde, también se ha intentado visualizar los posibles riesgos emergentes relativos a los empleos verdes antes de los mismos aparezcan. En este sentido, la EU-OSHA ha llevado a cabo un estudio analizando la posible evolución de estos nuevos empleos y que problemas y escenarios de seguridad y salud en el trabajo podrían acarrear. Así se han recreado una serie de hipótesis futuras en distintas condiciones económicas y sociales con el objetivo de facilitar las herramientas que puedan ayudar a forma de lugares de trabajo que sean seguros[75].

Por este motivo, hay que insistir en no hablar sólo de empleos verdes si no de añadir la connotación de empleos verdes y decentes en la búsqueda de un escenario mejor. Si las notas de precariedad que envuelven los trabajos en la realidad actual española no se eliminan, seguirán constituyendo un riesgo para la salud en todos sus ámbitos, física o mental de los trabajadores.

Además de lo anterior, habrá que velar porque la transición se haga de una manera justa y equitativa, intentando no repetir escenarios que anteriormente habían sido observados.

---

[73] Organización de las Naciones Unidas, "¿Por qué son importantes las competencias ecológicas para las juventudes?", 2023, disponible en: https://unfccc.int/es/news/por-que-son-importantes-las-competencias-ecologicas-para-las-juventudes.
[74] Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, "Seguridad y Salud de los trabajadores en los empleos verdes", 2024, disponible en: https://osha.europa.eu/es/emerging-risks/green-jobs.
[75] *Ibídem*.

De nada sirve que la creación de los nuevos empleos se dé, por ejemplo, en sectores altamente masculinizados sin asegurar que el sector pueda transitar a un escenario que prevenga la presencia de mujeres. Los sectores productivos están experimentando modificaciones en los patrones de producción y consumo, lo que afecta al mercado laboral y a la vida de las personas. La transición a la economía verde debe hacerse mitigando los impactos negativos que esta transformación pueda causar y apoyando a las personas que corren el riesgo de perder su empleo y sustento. Por ello, han de implementarse políticas públicas de empleo y protección social para reducir y compensar estos efectos negativos así han de crearse nuevos empleos de calidad, con beneficios y salarios suficientes. Esto requiere promover la formación en este nuevo ámbito y fortalecer los servicios públicos de empleo para velar por el acceso y mantenimiento del empleo verde[76].

Teniendo en cuenta lo discutido con anterioridad, ahora cabe preguntarse qué relación guardan los empleos verdes con el ámbito de la salud mental y si este nuevo modelo de empleo puede beneficiar a los trabajadores.

2. Los empleos decentes y verdes enfocados hacia la salud mental

Como indicábamos al principio de este cuarto epígrafe, el trabajo decente puede proteger la salud mental ya que de entre sus muchos beneficios que aporta la persona destacan el brindar un medio de vida, un sentido de propósito, de logro y de confianza, además de ofrecer una oportunidad para entablar relaciones positivas y favorecer la inclusión en la sociedad. Los entornos de trabajo seguros y saludables constituyen un derecho fundamental de la persona trabajadora, pudiendo minimizar la tensión y los conflictos en el ámbito laboral. Además, establecer entornos seguros servirá también para fidelizar a los trabajadores y mejorará el rendimiento y la productividad[77]. De hecho, un empleo en condiciones ambientales, psicológicas y socioeconómicas favorables puede ayudar a prevenir patologías, y de hecho se ha demostrado como el hecho de tener un trabajo con tales condiciones mejoró la salud emocional y la calidad de vida global del 75% de las personas con problemas de salud mental según uno de los Informes llevados a cabo por la fundación Adecco[78].

---

[76] Baptista, D., Urquidi, M. y Bagolle, A., "¿Qué es el empleo verde y cómo está cambiando el mercado laboral?", 2023, *Factor Trabajo*, disponible en: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-es-el-empleo-verde-y-como-esta-cambiando-el-mercado-laboral/.

[77] Organización Mundial del Trabajo, "La salud mental en el trabajo", *Centro de Prensa de la OMS*, 2024, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work.

[78] Fundación Adecco, Un empleo para la Salud Mental, 2021, pág. 20, disponible en: https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2021/10/Informe-Un-empleo-para-la-salud-mental.pdf.

Por otro lado, la ausencia de estructuras adecuadas y de apoyo en los entornos laborales, especialmente para aquellos trabajadores con trastornos mentales, puede perjudicar la capacidad de las personas para ser eficientes y disfrutar de su trabajo, aumentando el absentismo e incluso dificultando el acceso al empleo desde un inicio[79].

El empleo decente y verde puede ayudar a la salud mental de las personas trabajadoras en varios sentidos y es que juntos aportan más al trabajador: primero, porque trabajar conlleva la presencia de una rutina estructurada que puede ayudar a mantener una organización y a conservar un equilibrio en el día a día[80]. Segundo, porque, como habíamos visto, el empleo decente puede mejorar la salud mental del trabajador aportando *un valor terapéutico y estabilizador* a las personas que padecen trastornos mentales[81]. Así, el trabajador puede ver favorecida su inclusión social y la creación de redes de apoyo, aumentando su autoestima y reduciendo la sensación de aislamiento[82].

Finalmente, hay dos razones por las que la característica de ser un empleo verde puede añadir valor al trabajo desempeñado. La primera es porque ya se ha demostrado que la presencia de espacios verdes y el contacto con la naturaleza reduce el estrés y mejora la sensación de bienestar[83], lo que significa que, si el empleo en cuestión se desarrolla al aire libre, el trabajador obtendrá estos beneficios de forma añadida. Y, en caso de no ser este el escenario, si pese a todo el trabajador percibe que con su trabajo está impactando de forma positiva en el medio ambiente, puede aumentar su sentido de propósito y la satisfacción personal que obtiene de realizarlo. El auge de la economía y el empleo verde, más el valor añadido que aporta el trabajo, pueden explicar el auge de las iniciativas de formación en el empleo verde para personas con problemas de salud mental a manos de las entidades sin ánimo de lucro[84] en busca de una mejor autonomía e inserción laboral.

---

[79] Organización Mundial del Trabajo, "La salud mental en el trabajo", *Centro de Prensa de la OMS*, 2024, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work.
[80] *Ibídem*.
[81] Fundación Adecco, Un empleo para la Salud Mental... *op. cit*. pág. 25.
[82] Fernández, C., Cinco motivos por los que tener un trabajo mejora la salud mental, La vanguardia, 2021, disponible en: https://www.lavanguardia.com/vida/20211024/7806157/cinco-motivos-trabajo-mejora-nuestra-salud-mental-brl.html.
[83] Hay varios materiales científicos que alaban esta teoría: Martínez Soto, J. Montero, M., et al. "Efectos Psicoambientales de las áreas verdes en la salud mental", *Revista Interamericana de Psicología*, vol.50, núm.2, págs. 204-214, 2016, disponible en: https://www.redalyc.org/journal/284/28447010004/html/; y, Makram, O.M., Pan A., et al. "Nature and Mental Health in Urban Texas: A Nature Score-Based Study". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2024; vol. 21, núm. 168, págs. 1-12, disponible en: 10.3390/ijerph21020168.
[84] Para más información pueden consultarse las siguientes noticias: El puente salud mental Valladolid, El puente promueve la formación para el empleo verde de personas con problemas de salud mental, 2023, disponible en: https://elpuentesaludmental.org/el-puente-promueve-la-formacion-para-el-empleo-verde-de-

V. CONCLUSIONES

El análisis realizado en este trabajo ha permitido confirmar, una vez más, la relación significativa entre la precariedad laboral y la salud mental de los trabajadores. Los datos arrojados revelan cómo la inestabilidad en el empleo y las condiciones laborales adversas se vinculan estrechamente al aumento de los trastornos mentales entre los adultos en edad laboral, obteniendo las siguientes conclusiones:

La precariedad laboral se manifiesta como un factor determinante en el deterioro de la salud mental de los trabajadores. La inseguridad en el empleo, los salarios bajos y la falta de beneficios sociales contribuyen a niveles elevados de estrés ansiedad y depresión.

Se hace evidente la necesidad de nuevas políticas de empleo que faciliten la transición al trabajo decente. Urge implementar políticas laborales que sean capaces de ofrecer una mayor estabilidad y seguridad a los trabajadores. Hay que reforzar y rediseñar los planes de prevención y seguridad a nivel nacional, no puede seguir ignorando la asociación existente entre los riesgos psicosociales y los trastornos mentales en el ámbito laboral.

De forma paralela, se ha puesto en evidencia las deficiencias de la atención sanitaria en España en el acceso a los servicios de salud mental que garanticen un tratamiento adecuado. Además, el mismo no puede ir enfocado únicamente en la persona afectada, sino también en las causas externas. La infradotación en este ámbito no puede seguir repitiéndose. Hasta que no se entienda y se acepte de forma generalizada que la precariedad laboral y la salud mental están estrechamente vinculadas no se podrá ver una mejora significativa del panorama actual. De igual manera, la infradotación de personal y presupuesto nacional destinado al tratamiento de la salud mental entorpece y ralentiza la recuperación de las personas afectadas por los trastornos mentales. Es necesario que la cantidad de fondos destinados a los servicios de salud mental aumente de forma significativa, pues esta situación no ha de seguir prolongándose en el tiempo.

La transición hacia una economía ecológica y equitativa no solo es esencial para la sostenibilidad ambiental, sino también para mejorar las condiciones laborales. Los empleos verdes y decentes pueden mejorar el bienestar mental de los trabajadores. Para que los trabajadores de verdad obtengan los beneficios de los empleos verdes mencionados con

---

personas-con-problemas-de-salud-mental/; "El 'Empleo Verde', una alternativa para la autonomía laboral de personas con problemas de salud mental", *La provincia*, 2023, disponible en: https://www.laprovincia.es/economia/2023/06/29/empleo-verde-alternativa-autonomia-laboral-89279300.html.

anterioridad, la creación de los nuevos empleos debe tener en cuenta los posibles riesgos emergentes y priorizar la salud de los trabajadores.

El escenario futuro más optimo y deseable, es un entorno político, social y económico que acompañe la creación de estos nuevos empleos dentro de políticas laborales que aseguren la estabilidad y seguridad de los trabajadores, con un servicio público sanitario de salud mental robusto, suficiente y eficiente que vele por el bienestar de los trabajadores. En conclusión, acabar con la precariedad laboral y crear un escenario nuevo donde se propicie el polo opuesto a la misma, reforzar la atención sanitaria de personal y financiación suficiente, así como el fomento de la transición ecológica justa y equitativa a través de la creación del empleo verdes y decentes, conforman entre todos la lista de los pasos previos a dar que garantizarán la mejora de la salud mental de los trabajadores y el éxito de un futuro sostenible beneficioso para todos, tanto para las personas como para el planeta.

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, "Seguridad y Salud de los trabajadores en los empleos verdes", 2024, disponible en: https://osha.europa.eu/es/emerging-risks/green-jobs.

Amable, M., Benach, J., y González, S., "La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos", *Archivos de prevención de riesgos laborales*, vol. 4. núm. 4, 2001, disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7445241&orden=0&info=link.

Baptista, D., Urquidi, M., y Bagolle, A., "¿Qué es el empleo verde y cómo está cambiando el mercado laboral?", 2023, *Factor Trabajo*, disponible en: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-es-el-empleo-verde-y-como-esta-cambiando-el-mercado-laboral/.

Benach, J., Julià, M., et al. "La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña", *Gaceta Sanitaria*, vol. 29, núm. 5, 2015, disponible en: https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.04.002.

Benach, J., Vives, A., Amable, M., en AA. VV, "Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health", *Annu Rev Public Health,* vol. 35, 2014, disponible en: https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500.

Colegio Oficial de Psicología de Navarra, “Más del 60% de empleados, en riesgo de sufrir problemas de salud mental”, *Noticias*, 2023, disponible en: https://www.colpsinavarra.org/es/noticias/mas-del-60-de-empleados-en-riesgo-de-sufrir-problemas-de-salud-mental.

Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precariedad Laboral y Salud Mental*, 2023, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf.

“El 'Empleo Verde', una alternativa para la autonomía laboral de personas con problemas de salud mental”, *La provincia*, 2023, disponible en: https://www.laprovincia.es/economia/2023/06/29/empleo-verde-alternativa-autonomia-laboral-89279300.html.

El puente salud mental Valladolid, El puente promueve la formación para el empleo verde de personas con problemas de salud mental, 2023, disponible en: https://elpuentesaludmental.org/el-puente-promueve-la-formacion-para-el-empleo-verde-de-personas-con-problemas-de-salud-mental/.

Fernández, C., Cinco motivos por los que tener un trabajo mejora la salud mental, La vanguardia, 2021, disponible en: https://www.lavanguardia.com/vida/20211024/7806157/cinco-motivos-trabajo-mejora-nuestra-salud-mental-brl.html.

Fundación Adecco, Un empleo para la Salud Mental, 2021, disponible en: https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2021/10/Informe-Un-empleo-para-la-salud-mental.pdf.

Gallegos, Miguel et al. “Trabajo, teletrabajo y salud mental en el contexto COVID-19” *Ciência & Saúde Coletiva*, 2023, vol. 28, núm. 10, disponible en: https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.11752023.

Grupo de Educación para la Salud de la Sociedad Española de Medicina Interna, Ansiedad, 2024, disponible en: https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/ansiedad.

Grupo de Educación para la Salud de la Sociedad Española de Medicina Interna, “Depresión”, 2024, disponible en: https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/depresion.

Gutiérrez Barbarrusa, T., “El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicaciones y efectos de la crisis económica mundial”, Revista Internacional del Trabajo, vol. 135, núm. 4, 2016.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Información básica: ¿Qué es el estrés laboral?, 2024, disponible en: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#informacionbasica.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) “Formas de la precariedad laboral”, 2024, disponible en: https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariedad-laboral.

Linde, P., “Los suicidios bajan por primera vez en cinco años y las caídas son ya la primera causa de muerte no natural en España”, *El país,* 2024, disponible en: https://elpais.com/sociedad/2024-06-26/las-caidas-accidentales-desplazan-a-los-suicidios-como-primera-causa-de-muerte-no-natural.html#.

Levaggi, V, “OIT: ¿Qué es el trabajo decente?”, 2004, disponible en: https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente.

Martínez Soto, J. Montero, M., et al. “Efectos Psicoambientales de las áreas verdes en la salud mental”, *Revista Interamericana de Psicología*, vol. 50, núm. 2, 2016, disponible en: https://www.redalyc.org/journal/284/28447010004/html/.

Makram, O.M., Pan A., et al. “Nature and Mental Health in Urban Texas: A Nature Score-Based Study”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2024; vol. 21, núm. 168, disponible en: 10.3390/ijerph21020168.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Del trabajo precario al trabajo decente*, OIT, Ginebra, 2012.

Organización Mundial de la Salud (OMS), *Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama General,* Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 2022.

Organización Mundial del Trabajo (OMS), “La salud mental en el trabajo”, *Centro de Prensa de la OMS*, 2024, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work.

Organización Mundial de la Salud (OMS), “Salud mental: fortalecer nuestra respuesta”, *Centro de Prensa de la OMS*, 2022, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response.

Organización Mundial de la Salud (OMS), *Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030,* Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 2022.

Organización Mundial de la Salud (OMS), "Trastornos de ansiedad", *Centro de Prensa de la OMS*, 2023, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders.

Organización Mundial de la Salud (OMS), "Trastornos mentales", 2022, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders.

Organización de las Naciones Unidas (ONU), "La depresión y la ansiedad provocan la pérdida anual de 12.000 millones de días de trabajo y un billón de dólares", *Noticias ONU*, 2022, disponible en: https://news.un.org/es/story/2022/09/1515371#:~:text=La%20depresi%C3%B3n%20y%20la%20ansiedad%20causan%20una%20p%C3%A9rdida%20de%2012.000,la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo.

Organización de las Naciones Unidas (ONU), "¿Por qué son importantes las competencias ecológicas para las juventudes?", 2023, disponible en: https://unfccc.int/es/news/por-que-son-importantes-las-competencias-ecologicas-para-las-juventudes.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, "Los ODS en acción: ¿Qué son los objetivos de desarrollo sostenible?", 2024, disponible en: https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals.

Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., en AA.VV., "Precarious employment experiences and their health consequences: towards a theoretical framework", *Work*, vol. 28, núm. 3, 2007, disponible en: https://content.iospress.com/articles/work/wor00611.

Valero, E., Utzet, M., y Martín, U., "¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental?", *Gaceta Sanitaria*, vol. 36, núm. 5, 2022, disponible en: https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.006.

Capítulo 17

La realidad socio-laboral del colectivo LGTBIQA+ en España: el potencial de las zonas despobladas y del empleo verde[1]

CLARA MARÍA ARRONDO ASENSIO

Becaria de Colaboración del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

I. INTRODUCCIÓN

Un año después de la entrada en vigor de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se sigue cuestionado si esta ley era necesaria para paliar la situación de discriminación a la que hace alusión.

A lo largo de este texto se estudia en profundidad el contexto social de la comunidad LGTBI, entendiendo de quiénes y de qué hablamos cuando hacemos uso de estas siglas. Comprender las diferentes realidades y experiencias que afronta una comunidad tan heterogénea de personas resulta todo un reto.

No obstante, si como una mera aproximación se intenta conocer qué barreras afronta este colectivo en el acceso al mundo laboral y en la permanencia de este o cómo influye el hecho de ser un miembro del colectivo a la hora de conformar un hogar; los datos arrojan una realidad difícil y de desigualdad frente a los demás.

El trabajo como casi única fuente de ingresos es de especial relevancia cuando hablamos de equiparar desigualdades económicas-sociales, por ello, los esfuerzos dirigidos a la creación de medidas que respalden esta inclusión sociolaboral de la comunidad LGTBI no son desperdiciados y deben ser respaldados.

Este texto pretende aproximarse a la realidad de las personas LGTB en los diferentes ámbitos laborales y sociales para identificar posibles aspectos de mejora, concretamente en la creación de políticas activas de empleo en el entorno rural. Vamos a verlo.

[1] Esta investigación se encuentra enmarcada en el Instituto de Investigación sobre "*Juventud, el mercado de trabajo inclusivo y la protección jurídico-social y económica*" de la Universidad de Málaga (JUVUMA).

II. DEFINIENDO UNA COLECTIVIDAD: ENTENDER EL ACRÓNIMO LGTBIQA+

El acrónimo que hace referencia a la comunidad LGTBIQA+ ha ido evolucionando en el tiempo, pasando inicialmente por ser LGBT a LGTBI a LGTBIQ+, aunque en la literatura lo normal es encontrarlo escrito en sus formas abreviadas siendo estas la de LGTBI o la de LGTB. Las palabras que conforman las siglas de la versión más larga de este acrónimo son las siguientes: *lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual, queer y asexual*. El símbolo sumatorio quiere hacer referencia a todas las características, orientaciones sexuales e identidades de género que existen.

El acrónimo engloba términos que o bien hacen referencia a una orientación sexual o a una identidad de género, ambos orientación sexual e identidad de género son conceptos diferenciados. Mientras que la orientación sexual engloba la atracción que una persona puede sentir hacia otra ya sea, emocional, romántica, sexual o de tipo afectiva[2]; la identidad de género vendría refiriéndose a la identidad de la persona[3] en sí, que puede corresponderse al sexo asignado al nacer o no. La identidad de género es un concepto que, de forma generalizada, cuesta entender debido al exceso de información. Ahora bien, cuando hablemos de ella en este texto y para facilitar el entendimiento de este, haremos referencia de forma acotada al termino "trans", como un término paraguas dónde se hayan recogida toda la población de personas cuya identidad de género no corresponde a la que en su día se le asignó.

Este término empieza a resonar en los años 90, tras los conocidos disturbios de Stonewall Inn. Stonwall Inn era el nombre que recibía un local clandestino de Nueva York frecuentado por personas homosexuales y trans. En aquella época, todas ellas estaban obligadas a identificarse para confirmar el sexo de la persona. Un 28 de junio de 1969, la clientela del bar se negó a identificarse y se rebeló contra la policía, dejando 13 personas detenidas y varias heridas. Durante los días que le siguieron las calles se llenaron de protestas por el trato recibido y como reivindicación de la igualdad de trato y de derechos de los integrantes de la comunidad[4]. El acrónimo, por tanto, surge de la necesidad de poder identificar a una minoría, que desde siempre y hasta ahora sigue siendo discriminada.

---

[2] American Psychological Association, Sexual orientation, and gender diversity, 2013, disponible en el enlace: https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual.

[3] Andalucía Diversidad LGBT: Federación andaluza LGBT, "Tipos de identidad de género", 2022, disponible en: https://andalucialgbt.com/tipos-de-identidad-de-genero/.

[4] Vives. J., "Así nació el movimiento LGBTIQ+: los disturbios de Stonewall Inn de 1969 dieron origen a la lucha de la comunidad LGBTIQ+ por sus derechos" *La vanguardia,* 2019, disponible en el enlace siguiente:

Ahora que hemos entendido el origen del acrónimo y que este no sólo atiende a las siglas que vemos escritas, sino que acoge a todas aquellas personas que, por motivo de su identidad de género u orientación sexual han sido excluidas o discriminadas, podemos definir las siglas de este:

- La letra "L", atiende al colectivo de *lesbianas* y es la orientación sexual de una mujer que se siente de forma emocional y sexual atraída hacia otras mujeres.
- La letra "G", refiere al colectivo de *gais* y es la orientación sexual de un hombre que se siente atraído de forma emocional y sexual hacia otros hombres.
- La letra "T", atiende al término paraguas *trans*, que acoge a todas aquellas personas, que o bien expresan su identidad de forma no normativa o aquellas a las que se les asignó un género distinto del que ahora se identifican, al nacer[5].
- La letra "B", refiere a la palabra *bisexual*, es la orientación sexual de una persona que se siente de forma emocional y sexual atraída tanto hacia personas de su mismo género como hacia otras personas de otro distinto, es decir, siente atracción sin atender al género[6].
- La letra "I", atiende a las personas *intersexuales*. Este término también usado para referirse a una identidad sexual. Las personas intersexuales son aquellas que presentan una serie de características que han derivado a que sus órganos y / o genitales reproductivos no se desarrollasen conforme se esperaba[7].
- La letra "Q", hace referencia a la palabra anglosajona "*queer*", cuya traducción literal es raro, extraño. Anteriormente había sido utilizada como una palabra despectiva dirigida a todas aquellas personas que no eran heterosexuales, pero en la actualidad la comunidad ha abrazado el término como reivindicación de las identidades y orientaciones sexuales que se hayan al margen de la norma, como otro termino paraguas que abarca a todo el conjunto. De esta manera la comunidad se reapropia de un término usado tantas veces para herirla cómo abanderamiento de la lucha por la igualdad y la visibilidad, dándole por tanto una concepción positiva como pasaría más adelante con las palabras "*maricón*" o "*bollera*". Para algunos miembros de la

---

https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20190626/463020680357/stonewall-asi-nacio-movimiento-lgtbi.html.

[5] Observatorio andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia, Informe de situación LGTBIfobia en la comunidad andaluza, 2021, págs. 30-32.

[6] *Ibídem.*

[7] *Ibídem.*

colectividad la palabra "queer" presenta una mayor fluidez y es más incluyente que los términos anteriormente definidos al ser menos categórica e intentar aglomerar en una sola palabra todas las realidades del colectivo[8].

- La letra "A" proviene de la palabra "*asexual",* una persona es asexual cuando tiene muy poco o nulo interés por mantener una actividad sexual con otras personas, sin que impida que haya un interés afectivo o romántico u otros[9].
- La presencia del signo + en el acrónimo refuerza la misma reflexión que se hizo con la anterior palabra y es que quiere literalmente "añadir", incluir, a todas las demás realidades existentes en la diversidad afectiva-sexual y de género.

A lo largo de este texto se podrá encontrar escrito el acrónimo en todas sus vertientes, sin que, de ninguna manera se esté excluyendo a ninguno de los términos aquí explicados; sino que en la búsqueda de una lectura amena se usarán todas las mismas.

III. LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DEL COLECTIVO LGTBIQA+ EN ESPAÑA

En términos porcentuales la población española que consideraba en 2023 que su orientación o identidad sexual no era normativa era numerosa, alcanzado el 14% según un informe realizado por ISPOS, una gran multinacional dedicada a la investigación de mercados. Este hecho hace que España sea el segundo país donde más población de la comunidad LGTB existe y, además, lo es más numerosa en 5 puntos porcentuales de la media global, que para el mismo año era del 9%[10].

Ahora bien, si consultamos otras fuentes, el porcentaje total de personas LGTBI podría ser menor. Según el Estudio 3400 realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (en adelante, CIS), la población LGTBI+ era, en 2023, de entre el 7% y el 8,2% según la Encuesta sobre relaciones sociales y afectivas postpandemia III. Un 1,9% se declaraba homosexual, un 3,7% bisexual y un 0,4 asexual, mientras que un 0,8 respondía tener otro tipo

[8] *Ibídem.*
[9] *Ibídem.*
[10] IPSOS, "España, entre los países del mundo con mayor población LGTB+", 2 de junio de 2023, disponible en: https://www.ipsos.com/es-es/pride-month-2023-9-of-adults-identify-as-lgbt.

de orientación y un 1,4% de las personas encuestadas (que ascendían a un total de 2.491) afirmaban desconocer su orientación[11].

Tenemos que ser conscientes que el porcentaje de personas LGTBIQ+, como todo dato estadístico, dependerá de la muestra que se haya estudiado. Lo cierto es que, la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (en adelante, FELGTBI+) utiliza este último estudio mencionado y lo traslada a otros estudios realizados por otras fuentes estadísticas, como el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE), afirmando que existen entre 3.300.000 y 3.800.000 personas residentes en España que formen parte del colectivo. Si bien la población que se declara del colectivo y su visibilidad ha amentado, no todo son buenas noticias.

Al contrario, cuando lo que para algunos debería ser invisible empieza ocupar espacio lo que puede suceder es que el nivel de crispación y las tensiones resurjan con más fuerza y así ha sido. Por ello, los discursos y actos de odio están a la orden del día llegando a alcanzar cifras nunca vistas, haciendo crecer las condenas hasta en un 25%[12]. Llega a sorprender que la LGTBIFOBIA sea la principal causa de las sentencias de los delitos de odio cuando antes relatábamos como España parecía encontrase en un momento de aceptación y evolución, pero así lo relata la Memoria Anual de la Fiscalía[13].

IV. LAS PERSONAS LGTBIQA+ EN EL MERCADO DE TRABAJO: HACIA CENTROS DE TRABAJO INCLUSIVOS

Una vez ya conocemos el contexto social del colectivo LGTB en España, afloran dudas a resolver: ¿Cómo afecta la discriminación que sufre el colectivo LGTBI al estudiar su situación laboral? A decir de verdad, no son muchos los estudios que abarcan la situación del colectivo, pero los que lo hacen arrojan cifras considerablemente preocupantes y concluyentes sobre la situación de desigualdad[14], por lo que hay que tenerlas en

---

[11] CIS, Estudio número 3400: Encuesta sobre relaciones sociales y afectivas pospandemia (III), 2023, pág. 9, disponible en: https://www.cis.es/documents/d/cis/es3400marmt_a.

[12] Alemany, P., "Las condenas por odio contra el colectivo LGTBI crecen un 25% en el último año", *El país*, 2023, disponible en: https://elpais.com/sociedad/2023-09-21/las-condenas-por-odio-contra-el-colectivo-lgtbi-crecen-un-25-en-el-ultimo-ano-se-acerco-a-mi-golpeandose-el-pecho-y-me-dio-un-punetazo.html.

[13] *Ibídem.*

[14] Arrúe Mendizábal., M., "El derecho a la identidad sexual/género y a la libertad de expresión de género: Los avances en la protección sociolaboral de las personas trans", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 473, 2023, pág. 165.

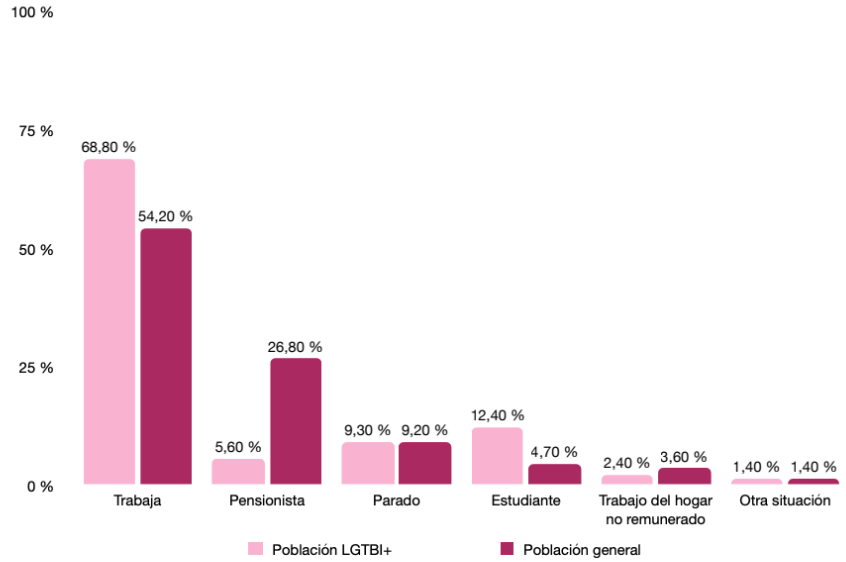
consideración. A continuación, centraremos nuestros esfuerzos en analizar la esfera sociolaboral del colectivo LGTB:

1. La situación socioeconómica del colectivo LGTBI: ¿Un entorno hostil?

Cuando hacemos referencia hacia los datos de los que disponemos sobre el Mercado de Trabajo del colectivo LGTBI hay que tener cuidado y ponerlos en previo contexto. Así, hay que aclarar que los porcentajes de desempleo, actividad, y otros pueden parecer a simple vista positivos, pero no han porqué serlo.

Según el organismo FELGTBI+, las diferencias que encontramos al estudiar los datos del colectivo LGTB con respecto a la población general pueden explicarse atendiendo a diferentes motivos: la población LGTBIQ+ es más joven, como hemos ido comprobando en anteriores epígrafes, que la población general y hay un menor porcentaje de población LGTB que realiza trabajo del hogar de forma no remunerada. Estas vicisitudes harán que la tasa de actividad del colectivo (de un 68,80%), por ejemplo, sea superior a la población general (54,20%), que la tasa de pensionistas sea inferior (siendo de 5,60%, frente a un 26,80%) o que haya más estudiantes en la población LGTB[15]. Vamos a verlo de forma gráfica:

Gráfico 1 - Comparativa de la situación laboral de la población LGTBI+ y la población general



Fuente: FELGTBI+, Informe Socioeconómico LGTBI+: Estado LGTB, pág. 17.

[15] FELGTBI+, Estado Socioeconómico LGTBI+: Estado LGTBI+ 2023, 2023, pág. 17, disponible en el enlace: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/I-Informe-Estado-socioeconomico_felgtbi.pdf.

Si bien estos datos de actividad pueden resultarnos no ir en conexión con la discriminación laboral que sufre el colectivo, hay algunos datos que pueden ayudarnos a entender el porqué de esta situación como es, por ejemplo, el porcentaje de población LGTB que se encuentra con autoempleo o que tiene una empresa.

De forma general, el porcentaje de personas LGTB que se encuentra como personal asalariado es bastante inferior (71,39%) que la población general (84,80%), sin embargo, despuntan los porcentajes de población que declara que es un profesional autónomo sin trabajadores a cargo (12,63%) respecto al de la población general (9,90%) y el porcentaje de empresarios con personal a cargo siendo este de 10,65% respecto al de la población general, de un 4,80%.

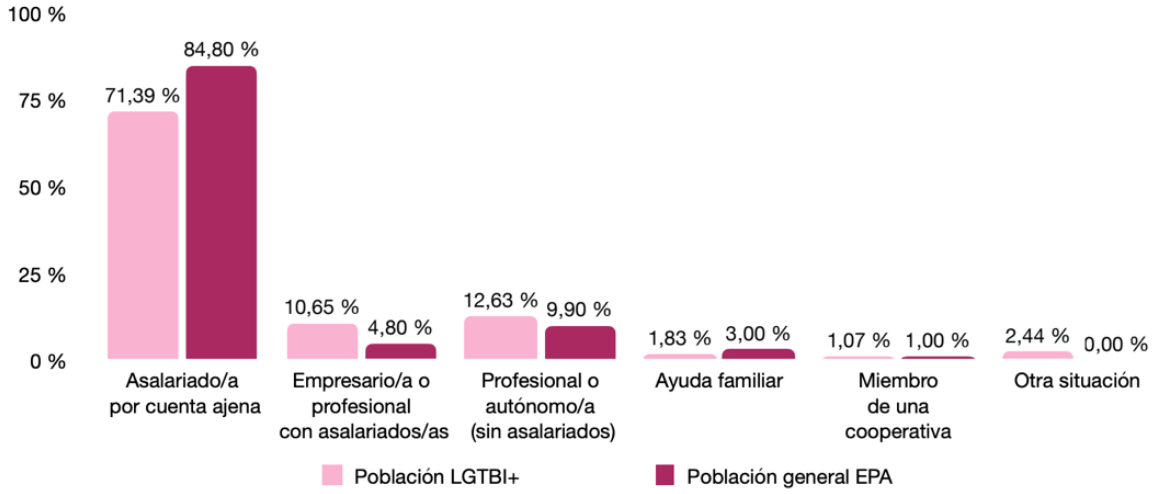
Este último dato que duplica a su homólogo puede servirnos de preaviso y explicar lo que sucede en realidad, y es que, ante la imposibilidad de encontrar empleo de forma asalariada, asumir el riesgo de abrir un negocio es mejor que no llegar a fin de mes[16]. Dato que también afecta a la tasa de actividad, aumentando la misma para el colectivo LGTB.

Por el mismo motivo, puede sorprender también el régimen laboral en el que se haya adscrito la población LGTB donde el 25,1% tiene a sus trabajadores en el régimen especial frente a un 17,7% respecto a la población general, siendo la diferencia de 7,4 puntos porcentuales[17].

Si hablamos de sectores de la producción a grosso modo, la población LGTB se aglutina en el sector servicios (un 83,30% frente a un 76,40% de la población general) por el contrario, el porcentaje de personas trabajando en la industria (7,98%) y en la agricultura (1,59%) decaen si comparamos los respectivos para la población general (de un 13,60% y 3,70% respectivamente), mientras que la diferencia en el sector de la construcción se mantienen de forma relativamente parecida, siendo del 6,30% para la población general y de un 7% en la construcción.

[16] FELGTBI+, Estado Socioeconómico LGTBI+: Estado LGTBI+ 2023..., op. cit., pág. 18.
[17] *Ibídem.*

Gráfico 2 – Tipo de relación laboral de la población LGTBIQA+ y la población general



Fuente: FELGTBI+, Informe Socioeconómico LGTBI+: Estado LGTB, pág. 18.

Un dato muy interesante que arroja el informe realizado a manos de FELGTBI es la tasa de paro de la población LGTB respecto a la de la población general por tramos de edad. De forma general las tasas de paro LGTBI son inferiores en la mayoría de los tramos, datos que pueden ser explicados por cómo se distribuye de forma demográfica la población LGBT. Ahora bien, sí puede observarse un incremento en la tasa de paro conforme la edad del individuo avanza para el colectivo LGTBI.

Conforme el individuo va teniendo una mayor de edad siempre se ha hablado de grupos de personas vulnerables, pero sorprende la diferencia abismal entre la población general y nuestra población de estudio. En el caso del rango de edad de 55 a 59 años la tasa de paro para el colectivo LGTB es de un 33,3% frente a un 11,9% respecto de la población general.

La Federación alerta que, lejos de los posibles errores de muestreo, el hecho de que la tendencia sea estable a partir de los 45 años es un indicador seguro de una clara vulnerabilidad laboral, pues en sus mismas palabras "*de tener la población LGTBI+ la misma distribución de edad que la población general, la tasa de paro del colectivo LGTBI+ sería claramente superior a la tasa de paro de la población general*"[18].

[18] FELGTBI+, Estado Socioeconómico LGTBI+: Estado LGTBI+ 2023..., op. cit., pág. 21.

Gráfico 3 – Tasa de paro en la población LGTBIQA+ y en la población general, por grupos de edad

Fuente: FELGTBI+, Informe Socioeconómico LGTBI+: Estado LGTB, pág. 22.

Si aún explicado estos datos no nos alarma la situación, cuando intentamos desgranar la situación del colectivo por partes, la vulnerabilidad del colectivo trans es más que palpable: a falta de estudios recientes realizados (materia que abarcaremos más adelante), un estudio a manos de la Universidad de Málaga titulado *Transexualidad en España: Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*, situaba la tasa de paro para el colectivo trans en un 35,3%[19], cuando se preguntaba por el motivo de este desempleo un 37,0% respondía que atendía a la razón de ser trans[20].

Este último hecho no puede pasar inadvertido cuando el nivel de ingresos suele actuar como factor protector ante la LGTBIfobia como recalca el ente FELGTBI, y es que, según uno de sus informes, sucede que aquellos individuos con un menor número de ingresos suelen ser los más vulnerables ante un delito de odio. Ante los datos, las personas con ingresos netos

[19] Universidad de Málaga, Un estudio refleja la precariedad económica del colectivo de transexuales, *Uma divulga*, 2011, disponible en: https://www.umadivulga.uma.es/noticias/ciencias-sociales/un-estudio-refleja-la-precariedad-economica-del-colectivo-de-transexuales/.

[20] Domínguez Fuentes, J. M., García Leiva, P., y Hombrados Mendieta M. I., Transexualidad en España: Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados, *FELGTBI+,* 2011, pág. 22, disponible en: https://salutsexual.sidastudi.org/resources/inmagic-img/DD69629.pdf.

mensuales inferiores a 1.000 euros afirmaron haber sufrido discriminación en un 35,06%, si se subía el umbral de ingresos desde la última cifra hasta los 2000 euros, aquellos que había también la sufrieron en un 30,81%. Sin embargo, en un porcentaje muy lejano a los anteriores se observaban a las personas con un nivel de ingresos superior a los 4.000 euros, donde sólo el 13,37% reconocía haber sufrido discriminación[21]. El porcentaje sigue siendo preocupante, no intentamos menospreciar ningún acto de discriminación independientemente de la persona que haya sido víctima de este, pero la situación hace abrir ávidamente los ojos cuando se pone en el centro la importancia de tener un trabajo digno. Si bien no disponemos de estos datos análogos para el colectivo trans únicamente, ya que el estudio fue más ambicioso y abarcó a la generalidad del colectivo, tan sólo queda imaginarnos la peor de las situaciones para el colectivo trans.

En el estudio realizado por la Universidad de Málaga, los datos reflejaban que el 33,33% del colectivo trans tenía unos ingresos inferiores a 600 euros, y aún más preocupante, el 15% señalaba tener unos ingresos por debajo de los 300 euros[22]. Si bien el estudio cuenta con muchos años de diferencia la realidad es que el colectivo trans es de los más azotados en todos los tipos de discriminación. Sin lugar a duda, una situación que ha de ser agravada por el alto nivel de desempleo, origen quizás de otros datos preocupantes como el hecho de que un 48,2% admita haber ejercido la prostitución: ¿Cuántos obligados ante la precariedad económica? A esta respuesta, UGT sostiene que un 100% de personas trans encuestadas no acudirían a la prostitución de tener una alternativa laboral[23].

En conclusión, aunque la tasa de actividad y otras parezcan reflejar unos datos positivos, debemos de ver más allá de estas: algunos hechos son incuestionables: como el auge del autoempleo como escape a la precariedad laboral y la exclusión del mercado laboral de colectivos específicos. Si consideramos el trabajo como cuasi exclusivamente la única fuente de ingresos del individuo, de manera irremediable afloran dudas al tener en cuenta otras realidades que inciden de forma transversal; como el aumento del coste de la vivienda o la inflación económica debido al contexto post-pandémico o los conflictos bélicos que ahora

---

[21] Gil D'Avolio, W., Paredero, I. y Rodríguez Manzaneque, M., Estado del odio: Estado LGTBI+ 2023..., op. cit., pág. 17.
[22] Domínguez Fuentes, J. M., García Leiva, P., y Hombrados Mendieta M. I., Transexualidad en España..., op. cit., pág. 31.
[23] UGT, Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023, Retos y soluciones, Segunda edición, Comisión Ejecutiva Confederal, 2023, pág. 45, disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/Resumen 2023 ejecutivo estudio situación personas LGTBI en el empleo_compressed.pdf.

azotan a todo el conjunto de nuestra sociedad que nos llevan a conformar el siguiente subapartado del trabajo.

2. El clima laboral percibido por el colectivo LGTBIQA+ en las empresas

Hoy día, el clima dentro de las organizaciones sigue siendo tenso de tal manera que, si nos basamos en las experiencias LGTB en el mundo laboral, la visión puede ser muy pesimista. Un estudio que nos ayudará a contextualizar este entorno será la 2ª Edición del Informe: "Hacia centros de trabajo Inclusivos: discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito Laboral en España en 2023. Retos y Soluciones" realizado por UGT. Escogido por ser el mayor estudio estadístico sobre el colectivo en el entorno laboral, la muestra del estudio se compone de 2480 personas encuestadas, 1522 de personas fuera del colectivo y 975 de personas LGB+, de cuales 134 personas eran trans o no binarias conformando un análisis extenso de las diferentes vivencias[24].

De las personas pertenecientes al colectivo, el 75% de las personas trans consideraba que era un inconveniente ser LGTBI a la hora de encontrar un empleo, el porcentaje bajaba a un 70% en las personas LGB+. Las personas no binarias y trans afirmaron en un 14,93% sufrir rechazo directo en las entrevistas y un 41,79% de forma indirecta por su condición (por ejemplo, al no haber cambiado el registro su identidad)[25]. Promocionar supone un esfuerzo doble, pues el 50% reconoce que ser LGTBI le impide hacerlo consecuencia a la estereotipación y prejuicios expandidos sobre el colectivo.[26]

Este tipo de situaciones hacen que el conocido "armario"[27] sea un sitio al que volver en el ámbito laboral, 4 de cada 10 personas ocultan su orientación sexual y un 51% de personas LGB+ modifican su conducta para no revelar su orientación sexual en el trabajo[28], un 41%[29] evita hablar de su vida privada y el 20% reconoce que la disociación entre el ámbito privado y el empleo les produce ansiedad, estrés y hasta trastornos musculares en un 11%[30]. Esta

---

[24] UGT, Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023..., op. cit., pág. 15.
[25] UGT, Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023…op.cit., pág. 34.
[26] UGT, Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023…op.cit., pág. 46.
[27] La expresión salir del armario hace referencia a reconocer en el ámbito público pertenecer al colectivo LGTB.
[28] UGT, Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023…op.cit., pág. 46.
[29] *Ibídem.*
[30] *Ibídem.*

ocultación de la vida privada lleva de la mano la renuncia en el disfrute de derechos como, por ejemplo, no disfrutar del permiso matrimonial o acompañar al cónyuge a citas médicas. Ante un entorno hostil, 3 de cada 10 personas reconocían haber sufrido agresiones verbales y un 78% reconoció haber sido víctima de bromas y rumores sobre su orientación. Y no, no son exageraciones, la muestra que no formaba parte del colectivo afirmaba en un 84% haber presenciado estos actos en su trabajo[31].

En la revisión de otros estudios para analizar la visión del colectivo LGTB dentro de las empresas, FELGTBI+ realizó en 2023 otro estudio dedicado a estudiar la diversidad en las empresas. Según FELGBT, con razón de su identidad u orientación sexual un 29% había sufrido acoso en los últimos 5 años, un 27,5% discriminación y un 8,6% había vivido una agresión física. Si además se preguntaba si estos actos sucedían en el entorno laboral así probaban serlo un 43,53% de los casos de acoso, un 70,54% de los casos discriminatorios y un 44,93% de las agresiones físicas. Por tanto, la Federación Estatal del colectivo y la UGT coinciden a la hora de reflejar datos preocupantes discriminatorios en el empleo afirmando que es un enclave donde las agresiones a la comunidad se propagan de forma indiscriminada[32].

En un intento de ver luces en el tema de nuestra investigación, si bien es cierto que la comunidad LGTBI piensa que las empresas están poco comprometidas con la colectividad en un 49,5%[33], sí se valora de forma muy positiva la implicación de las empresas en la creación de protocolos y medidas orientadas a garantizar la igualdad del colectivo dentro de las mismas. Es más, el estudio de FELGTB, pese a encontrar niveles bajo de visibilidad de la misma forma que lo hacía el estudio de UGT (8,73% era visible con la clientela un 14,36% lo era frente a sus jefes o superiores, y un 30,91% frente a sus compañeros/as[34]), apreciaba una asociación positiva entre la visibilidad en el empleo y la satisfacción con la vida laboral, de igual manera que se aprecia la visión positiva de las organizaciones entre aquellas personas que han salido del armario en su entorno laboral[35].

---

[31] *Ibídem.*
[32] Gil D'Avolio, W., Paredero, I. y Rodríguez Manzaneque, M., Diversidad en las empresas: Estado LGTBI+ 2023, Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y más, Madrid, 2023, pág. 8, disponible en: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2024/02/InformeDiversidadEmpresa_felgtbi.pdf.
[33] Gil D'Avolio, W., Paredero, I. y Rodríguez Manzaneque, M., Diversidad en las empresas: Estado LGTBI+ 2023, Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales..., op. cit., pág. 18.
[34] Gil D'Avolio, W., Paredero, I. y Rodríguez Manzaneque, M., Diversidad en las empresas: Estado LGTBI+ 2023, Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales..., op. cit., pág. 8.
[35] Gil D'Avolio, W., Paredero, I. y Rodríguez Manzaneque, M., Diversidad en las empresas: Estado LGTBI+ 2023, Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales..., op. cit., pág. 33.

Es decir, si bien podría decirse que, al reflejo de los datos, la confianza del colectivo LGTBI en las empresas es baja, es una comunidad que se muestra agradecida con la intervención de las empresas y que cuando su realidad es aceptada, se ve directamente reflejada en su involucración con la empresa. Este hecho debería de ser una motivación para las empresas a la hora de crear protocolos y medidas capaces de responder ante la situación, no sólo por la necesidad de crear un centro de trabajo inclusivo que aproveche la diversidad de su plantilla, si no inclusive para la retención del talento dentro de las mismas.

En conclusión, si bien el entorno es hostil, la esperanza no está perdida y hay que hacer un esfuerzo que será titánico para aprovechar el talento y la diversidad que corre el riesgo de perderse si ignoramos los datos. La comunidad es agradecida con las pocas acciones que dirigen sus esfuerzos en cambiar el clima que se respira dentro de las organizaciones. Deberíamos encaminar acciones que refuercen la salud física y emocional en un intento de humanizar el trabajo y en el siguiente capítulo veremos cómo podemos llevarlas a cabo desde la negociación colectiva.

V. EL ACCESO A LA VIVIENDA DE UN COLECTIVO AZOTADO POR EL SINHOGARISMO Y LA PRECARIEDAD LABORAL: UNA POSIBLE ESPERANZA EN LA SERRANÍA NORTA DE MÁLAGA Y EN EL EMPLEO VERDE

Intentar abarcar el título de este sub-epígrafe es tarea ardua para cualquiera, pero nace de la voluntad de construir un futuro mejor para el colectivo y la localidad de Villanueva de Algaidas. Para ver en conexo ambos conceptos: la Serranía Norteña Malagueña y el colectivo LGTB hay que situar ciertos antecedentes, vamos a verlos:

Nos encontramos ante un panorama caracterizado por la precariedad económica de las familias LGTB: según los datos presentados por FELGTBI+, la renta media de las familias se situaba para 2023 en torno a los 26.000€ anuales[36]. En comparación la renta media nacional de los hogares españoles se situaba en 34.821€ según los datos de Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE)[37], así que se puede comprobar que los hogares LGTBI se sitúan en una posición vulnerable. De hecho, el principal problema que afrontan estas

[36] FELGTBI+, Estado Socioeconómico LGTBI+: Estado LGTBI+ 2023..., op. cit., pág. 33.
[37] Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Condiciones de Vida: Resultados por comunidades autónomas, 2023, disponible en: https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9949#_tabs-tabla.

familias es la solvencia económica: un 40,21% aseguraba tener este tipo de problemas[38], seguido de otros problemas igualmente alarmantes como la conciliación familiar y los problemas relacionados con su condición de persona perteneciente al colectivo: desde todo tipo de discriminación a la falta de apoyo[39].

Cuando consultamos el índice de personas en riesgo de pobreza y o exclusión (AROPE) podemos asomarnos aún más a la delicada realidad, y es que en las variables utilizadas el colectivo se sitúa a rasgos generales, en una peor situación. Así, un 44,80% de las personas LGTBI se han retrasado en el pago de los gastos relacionados con el hogar en el último año, frente al 11,6% de la población general[40].

Y no sólo debe preocuparnos la falta de recursos, si no la total escasez de estos: si bien desgraciadamente no tenemos datos disponibles de la provincia de Málaga, un novedoso estudio realizado en Madrid arroja cifras alarmantes sobre el sinhogarismo del colectivo LGTBIQ+[41], de las 205 personas sin hogar entrevistadas, el 55% era miembro del colectivo. La entidad FELGTBIQ+ calcula índice de personas LGTB que ha dormido en las calles a un 2,25%, que comparados con el 0.086% de la población general pude ayudarnos a comprender que el problema tiene una incidencia más que significativa para el colectivo, donde de nuevo el colectivo trans vuelve a ser el más afectado un 50% de personas trans reconocía haber tenido un problema de sinhogarismo[42]. Si bien, se ha conocido que la LGTBIfobia familiar es la primera causa del sinhogarismo (23,20%) los problemas laborales se sitúan en la tercera posición (14,30%)[43].

Frente a esta situación de sinhogarismo podemos hablar también de la elección de las familias LGTBI a vivir en grandes ciudades: el 57,8% reside en aquellas que cuentan con más de 100.001 habitantes, mientras que en el entorno rural esta cifra decae. La población LGTB que vive en municipios de menos de 10.000 habitantes es del 10,5% y cuando

---

[38] Gil D'Avolio, W., Paredero, I., Rodríguez Manzaneque, M., Estado de la diversidad familiar: Estado LGTBI+2023, FELTBI+, 2023, pág. 8 disponible en el enlace expuesto a continuación: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/An%CC%83o-tema%CC%81tico23_familias_felgtbi.pdf.
[39] Gil D'Avolio, W., Paredero, I., Rodríguez Manzaneque, M., Estado de la diversidad familiar: Estado LGTBI+2023, FELTBI+, 2023..., op. cit., pág. 34.
[40] FELGTBI+, Estado Socioeconómico LGTBI+: Estado LGTBI+ 2023..., op. cit., pág. 36.
[41] Observatorio para el Análisis y Visibilidad de la Exclusión Social, Estudio Sociológico de las Personas LGTBI sin hogar en la Comunidad de Madrid, Federación de Entidades y Centros para la Integración y Ayuda a Marginados (FACIAM) 2019, pág. 7, disponible en: https://faciam.org/wp-content/uploads/2020/06/Informe-LGTBI-sin-hogar-18-junio-ok.pdf.
[42] FELGTBI+, Estado Socioeconómico LGTBI+: Estado LGTBI+ 2023..., op. cit., pág. 36.
[43] Observatorio para el Análisis y Visibilidad de la Exclusión Social, Estudio Sociológico de las Personas LGTBI sin hogar en la Comunidad de Madrid..., op. cit., pág. 19.

aumentamos esta cifra a entre 10.0001 habitantes y menos de 20.000 el porcentaje es menor todavía, descendiendo a un 6.1%[44].

Si bien puede entenderse que la población LGTBI se desplaza a las grandes urbes en búsqueda de una mejor adaptación e inserción en la ciudadanía, es dónde, con diferencia, mayores tasas de sinhogarismo se concentran y dónde más difícil se hace poder optar a una vivienda. A su vez, las zonas rurales quedan privadas de visibilidad LGTBI, lo cual no ayuda en la búsqueda de una mayor aceptación del colectivo en las mismas.

Es aquí, cuando la Serranía del Norte de Málaga tiene mucho que ofrecer. La despoblación de las zonas rurales es un fenómeno del que se viene advirtiendo ante la misma la Serranía Norteña ha llevado en práctica varías iniciativas, como la mejora de las infraestructuras, para poner en valía la riqueza de los pueblos malagueños bajo el lema "Quédate en Sierra Norte de Málaga"[45]. Bajo esta premisa traemos a mención las acciones que ha llevado a cabo la Serranía Norte a favor del colectivo LGTBI, cuya ciudadanía se volcó con el mismo cuando en 2020 un concejal solicitó la retirada de la bandera del colectivo LGTB de la fachada del Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas al no ser una bandera oficial.

Como respuesta la localidad se llenó de banderas en señal de apoyo al colectivo, consiguiendo un alcance nacional y situando al pueblo como un referente en la lucha contra la discriminación LGTBI[46]. El proyecto Orgullo Sierra Norte nace durante un suceso claramente homófobo para revindicar la lucha LGTBI y desde hace 4 años, no son pocos los municipios de menos de 20.000 habitantes que realizan todo tipo de eventos durante el mes de junio, conocido ya como el mes del Orgullo LGTBI: Archidona, Cuevas Bajas, Cuevas de San Marcos, Villanueva de Algaidas, Villanueva de Tapia, Villanueva del Rosario, Villanueva del Trabuco se unen por la reivindicación de derechos[47]. Como movimiento

---

[44] Gil D'Avolio, W., Paredero, I., Rodríguez Manzaneque, M., Estado de la diversidad familiar: Estado LGTBI+2023, FELTBI+, 2023..., op. cit., pág. 13.
[45] Sierra Norte de Málaga, "Quédate en Sierra Norte de Málaga para luchar contra la despoblación y reavivar el sentimiento de pertenencia", 2021, disponible en: https://www.nororma.com/quedate-en-sierra-norte-de-malaga-luchar-despoblacion/.
[46] Jiménez. A., Los pueblos de la Sierra Norte de Málaga se unen por segundo año consecutivo para celebrar el Orgullo LGTBI, *SUR,* 2022, disponible en: https://www.diariosur.es/interior/pueblos-sierra-norte-orgullo-lgtbi-20220526141845-nt.html.
[47] Paredes, C., La Sierra Norte de Málaga vuelve a unir fuerzas para defender los derechos LGTBI*, La Opinión de Málaga,* 2022, disponible en: https://www.laopiniondemalaga.es/municipios/2022/05/27/sierra-norte-malaga-vuelve-unir-66606174.html.

pionero esta hazaña les ha valido de galardón ya que recibieron el premio LGTB Andalucía 2021[48].

Si bien ya se han llevado acciones para revindicar la valía de los pueblos Malagueños en un intento de acabar con la despoblación que les ahoga, haciendo ver su riqueza cultural y paisajista... no podemos pasar por alto lo inusual que resulta ver la unión de estos municipios rurales en la lucha por la diversidad. Aquí tenemos una razón más por la que unirnos por la vida en estos municipios para seguir manteniendo la llama de la visibilidad que afloró en su día. Sin embargo, es conocido que el vecino que empezó la lucha actualmente reside en la localidad de Torremolinos y si bien no vamos a entrar en los motivos del porqué de esta elección cuando parece claro que Torremolinos es un buen sitio para vivir siendo LGTB desde aquí nos preguntamos: Si las pocas personas LGTB que se hay en las zonas rurales emigran: ¿Quién seguirá luchando por estos derechos?

Aquí es donde los intereses de Villanueva de Algaidas, municipio originario del movimiento y los intereses de las familias y personas LGTBI pueden encontrarse. Villanueva de Algaidas, del árabe, *algaida: bosque espeso*, llega a nuestros días con una historia de tiempos remotos pudiendo ver en la necrópolis de los Alcaides destellos que se remontan a la prehistoria[49]. Situado a una distancia de menos de 70 kilómetros de la ciudad, el municipio contaba en 2022 con una población total de 4.146 personas y su variación relativa de la población en diez años viene siendo descendente, pues es -7,6%.

En total, 95 personas emigraron del municipio en 2021 y 118 personas se instalaron en el pueblo, contando con 37 transacciones inmobiliarias de segunda mano en 2022[50]. Villanueva de Algaidas, sigue luchando por convencer de que su municipio es un lugar no para contar si no "*pa' vivir*" en las propias palabras de Los Tirantitos, grupo musical autóctono del mismo que colaboró mano a mano con la campaña municipal de turismo de 2024[51].

El municipio cuenta con multitud de atractivos que ofrecer: cuenta con una gastronomía exquisita (entre otros platos encontramos el famoso relleno de carnaval, la porra, los

---

[48] L.O., Orgullo Sierra Norte de Málaga recibe el Premio LGTB Andalucía 2021, La Opinión de Málaga, 2022, disponible en: https://www.laopiniondemalaga.es/municipios/2022/12/19/orgullo-sierra-norte-malaga-recibe-premio-lgtb-andalucia-2021-80174646.html.

[49] Web oficial de turismo de Andalucía, Villanueva de Algaidas, disponible en el enlace que se expone a continuación: https://www.andalucia.org/es/villanueva-de-algaidas.

[50] Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, Andalucía pueblo a pueblo: Villanueva de Algaidas, 2024: https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/sima/ficha.htm?mun=29095.

[51] Los Tirantitos, Aquí es para vivir, Campaña municipal de turismo 2024, Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=YUvglYt2QLY.

borachuelos...[52]), una historia antiquísima que conocer (con 3.500 años de antigüedad se puede visitar la necrópolis, el Yacimiento la Villeta, la Iglesia Rupestre y el puente del Arroyo del Bebedero o el Convento de Recoletos[53]) multitud de enclaves naturales, un extenso calendario de fiestas y hasta el fuerte sentimiento asociativo de los vecinos (hay 32 asociaciones vecinales de diversos fines: folclóricas, juveniles, de teatro, coros, caritativas, de mujeres, deportivas, de pensionistas y jubilados[54]).

Si bien, la razón de la despoblación del municipio atiende a diversos factores y para intentar reavivar el municipio ya se han realizado diversos planes: como la creación de viviendas de protección oficial y un plan de igualdad municipal para mejorar la situación de las mujeres en el empleo y otras áreas en las que se encuentran en una situación desigual dentro de la localidad[55]. Desde nuestro punto de vista Villanueva de Algaidas puede convertirse en un pueblo dormitorio y en el que el colectivo pueda echar raíces, no sólo por lo receptivo que se ha mostrado con el mismo, sino por la oportunidad de volver a rehabitar un municipio con mucho potencial, para ello proponemos:

- La mejora de la comunicación del municipio con la provincia a través de un bus directo o que realice menos paradas: si se quiere ir a la localidad en transporte público el viaje es de 1h y 45 minutos, mientras que en coche el trayecto no alcanza a una hora, no puede entenderse como el trayecto casi se duplica al intentar acceder al municipio por otras vías.
- La creación de un centro de estudios superiores: ofreciendo bachillerato, grado medio y formación profesional. Actualmente Villanueva de Algaidas sólo cuenta con una Escuela de Educación infantil, un colegio público, un Instituto de Educación Secundaria Obligatoria y un Centro de Adultos. Esto quiere decir que las personas que quieren seguir formándose deben desplazarse para hacerlo pudiendo motivar un futuro desplazamiento a las urbes: la persona cada vez visita menos el municipio hasta que se desprende totalmente del mismo.
- La creación de unas políticas favorecedoras a la vivienda: Para poder llenar los "pueblos vacíos" las viviendas han de ser asequibles, las familias económicamente

[52]Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas: Gastronomía, 2024, disponible en el siguiente enlace: https://www.villanuevadealgaidas.es/6559/gastronomia.
[53] Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas: Historia, 2024, disponible en el siguiente enlace: https://www.villanuevadealgaidas.es/6561/historia.
[54] Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas: Asociaciones, 2024, disponible en el siguiente enlace: https://www.villanuevadealgaidas.es/6546/asociaciones.
[55] Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas: Planes y Proyectos, disponible en el siguiente enlace: https://www.villanuevadealgaidas.es/6536/planes-proyectos.

vulnerables (como las son las LGTB) y otros colectivos, como las personas inmigrantes o las personas que pueden teletrabajar, podrían verse motivadas a desplazarse si los precios y la oferta de vivienda están a su alcance. Otra idea sería crear un programa de pisos cedidos a las personas en situación de sinhogarismo para reactivar sus vidas y la propia zona, de hecho, la idea no es nueva Inserta Andalucía ya puso a disposición con la colaboración de la Conserjería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación un piso de acogida para jóvenes LGTB en riesgo de exclusión social que tenía como objetivo la reincorporación laboral de los mismo y que los jóvenes pudieran vivir con autonomía[56].

- Fomentar políticas activas de empleo y transformación digital: llevando formación a los habitantes y promoviendo la diversificación de los diferentes sectores económicos. Villanueva de Algaidas vive de la agricultura así que las ayudas económicas para la creación de puestos de trabajo en el campo de forma sostenible podrían colaborar en frenar la despoblación. Además de generar más empleo a su vez podría favorecer el incremento de población LGTB que se ve involucrada en los sectores en los que se veían infrarrepresentados como lo son la industria y la ganadería si además se incluyan medidas de discriminación positiva que favorezcan su inclusión en ámbito laboral.

Es en este marco donde los pronósticos de creación de empleo verde pueden arrojar algo de luz a esta historia. En España, la Fundación Biodiversidad y la Oficina Española de Cambio Climático coordinaron la elaboración de un reciente estudio que identifica las posibilidades de crecimiento del empleo verde en España, titulado "*Empleo y transición ecológica. Yacimientos de empleo, transformación laboral y retos formativos en los sectores relacionados con el cambio climático y la biodiversidad en España*" si revisamos sus avances podemos concluir que los pronósticos que se han realizado en nuestro país son positivos. La investigación define el término yacimiento de empleo como "*sector económico o parte de éste en el que se prevé que se va a demandar un número significativo de empleos en un futuro próximo*" y advierte la presencia de estos yacimientos ocasionados por la transición ecológica en todos los sectores de la economía[57].

---

[56] Junta de Andalucía, Noticias: Un programa pionero ofrece un piso de acogida para jóvenes LGTBI vulnerables y en riesgo de exclusión, 2021, disponible en el enlace que se expone a continuación: https://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/158109/igualdadpoliticassocialesyconciliacion/rocioruiz/joveneslgtbi/pisodeacogida/malaga/vulnerabilidad/riesgodeexclusion/insertaandalucia.

[57] IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo transformación laboral y retos formativos en los sectores relacionados con el cambio climático y la biodiversidad en España,* 2023, pág.

El Informe aporta las previsiones sobre los puestos de trabajo esperados de aquí a 2030 destacando la creación de 24 millones de empleos y la destrucción de 6 millones de puestos de trabajo (al reducirse la actividad de las industrias con un volumen alto de emisiones de CO_2 y de utilización de recursos)[58]. En España este impacto viene acompañado de los planes nacionales y de diversos fondos europeos para la energía, el clima, la sostenibilidad y la biodiversidad. En concreto hay diversos planes y proyectos que afectaran de lleno en nuestra realidad como lo son el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (en adelante, PNIEC) 2021-2030 y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR) 2021-2026 y los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica.

Si se toma de referencia el empleo potencial analizado por el Informe, los programas que son referidos a la Rehabilitación de Vivienda y Regeneración Urbana, a la Conservación y restauración de ecosistemas y biodiversidad o al PERTE Agroalimentario el empleo estimado es numeroso y podría beneficiar a la Serranía Norteña. No olvidemos que hablábamos de potenciar varios aspectos en Villanueva de Algaidas para hacerla más atractiva para residir: mejorar la conectividad de la localidad, la creación de nuevas políticas para la vivienda y la creación de nuevas políticas de empleo que favorecieran a la zona, con incidencia en los sectores donde las personas LGTB tenían menos presencia.

20, disponible en el enlace: https://fundacion-biodiversidad.es/wp-content/uploads/2023/05/Estudio-Empleo-y-Transicion-Ecologica_-def.pdf.

[58] IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo transformación laboral y retos...,* op. cit., pág. 20.

Tabla 1 – Potencial creación de empleo en España asociada a sectores estratégicos para el desarrollo sostenible

PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS DE INVERSIÓN CON CARGO AL PRTR 2021-2026	INVERSIONES PREVISTAS PERÍODO 2021-2023	EMPLEO ESTIMADO PARA 2023/2024
Programa de Rehabilitación de Vivienda y Regeneración Urbana	6.820 €	81.840
Plan de choque de movilidad sostenible, segura y conectada en entornos urbanos y metropolitanos	6.536 €	78.432
PERTE energías renovables (PERTE ERHA)	16.370 € (*)	280.000 (**)
PERTE para el desarrollo del vehículo eléctrico y conectado (PERTE VEC)	24.009 € (*)	142.000 (**)
PERTE Economía Circular	492 €	5.904
Conservación y restauración de ecosistemas y biodiversidad	1.642 €	19.704
Preservación del espacio litoral y los recursos hídricos	2.091 €	25.092
Modernización y competitividad del sector turístico	3.400 €	40.800
PERTE Agroalimentario	1.003 €	16.300 (**)
	Empleo potencial en los ejes analizados	**702.684**

(*) suma de inversión pública y privada.

(**) Empleo estimado por el PERTE a través de medidas transformadoras.

Fuente: IDEARA Investigación, Empleo y Transformación Ecológica. Yacimientos de Empleo…, op.cit. pág. 24.

Sin embargo, como afirma la investigación: aunque la transición ecológica aporte oportunidades de creación de empleo, hay diferencias regionales en cuanto al potencial de creación de puestos de trabajo[59]. De igual manera, los impactos del cambio climático también suponen un factor de vulnerabilidad en la capacidad de adaptación, siendo las regiones del sur las que tienen una menor capacidad de adaptación frente al mismo[60]. Ello nos lleva a considerar la especial atención que se debería prestar a esta localidad en un acompañamiento justo para una transición ecológica más equitativa. Pese a todo, podemos concluir que, si se tiene de referencia este aspecto para atender de forma correcta a las características especiales de la localidad, la transición ecológica puede ser un motor de cambio.

Si bien la situación de Villanueva de Algaidas puede ser crítica, bajo una luz más amable como es el hecho de que las emigraciones superen a las inmigraciones, puede hacer creer que es una buena señal de que este encantador municipio, como tantos de la Serranía Norteña Malagueña, aún tiene mucho que ofrecer. Potenciar el turismo en el municipio, aunque puede ayudar a mejorar la situación, no es la solución definitiva y de ello son conscientes los

[59] IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo transformación laboral y retos...,* op. cit., pág. 28.
[60] IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo transformación laboral y retos...,* op. cit., pág. 29.

habitantes de este. De ahí, que Villanueva de Algaidas, insistimos, no sea para contar si no para vivir como rezaba su campaña de turismo este año. Estamos seguros de que, si sumamos ambas situaciones, la del municipio y la situación del colectivo, el resultado puede ser positivo: porque ambos se beneficiarían una vez más de unir fuerzas como hicieron en ataño.

VI. CONCLUSIONES

Finalmente, mediante la elaboración de este texto, se hace visible una vez más la existencia de la comunidad LGTBI como uno de los colectivos más vulnerables a la hora de buscar una estabilidad familiar, laboral, económica o social. Del realizado trabajo de investigación es posible desgranar las siguientes conclusiones:

Ante las dudas de si la discriminación hacía el colectivo LGBTI sigue existiendo o si lo hace con la misma intensidad como para realizar una Ley que proteja a la población LGTB queda claro que la LGTBIfobia sigue siendo una lacra que permea toda realidad de la comunidad LGTBI: se adentra en todos los ámbitos posibles. Con los años, los ataques hacia los miembros que la integran han aumentado conforme lo ha hecho también su visibilidad, pese a que haya un alto porcentaje de infradenuncia. Ser una persona LGTBI condiciona: el acceso al empleo, el tipo de este, la permanencia en él, poder expresarse en el trabajo y aumenta el riesgo de sufrir los actos discriminatorios dentro del mismo.

Por ello, el entorno laboral sigue siendo hostil y no es de extrañar que haya una represión de comportamientos y un ocultamiento de la vivencia LGTBI dentro de las organizaciones cuando las mismas son leídas como entornos no seguros. Por ello las empresas deben dirigir medidas para concienciarse de esta realidad y sensibilizar a las plantillas de que la diversidad debe ser respetada y valorada como factor diferenciador. Caminar hacia centros de trabajo inclusivos debe ser una meta para todas las empresas, ya no por las ventajas que tiene en términos de productividad o de motivación entre los empleados, sino por el simple hecho de cuidar el recurso más importante que integran las mismas: el factor humano.

Con respecto a la transición ecológica y la despoblación de las zonas rurales, se debe hacer énfasis en que el colectivo LGTB puede y debe formar parte de los planes que buscan transitar hacia una economía verde además de los enfocados a recuperar y rehabilitar las zonas rurales. Como veíamos, se puede establecer una relación beneficiosa entre ambas realidades: la tasa de situación de sinhogarismo se vería reducida, las vecindades rurales repobladas y la creación de empleo en los sectores donde la presencia LGTB era ínfima se vería aumentada. Todo sin olvidar que para su ejecución se necesita un plan estratégico que ayude a implementar todas las mejoras a las que hacíamos alusión.

VII. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Alemany, P., "Las condenas por odio contra el colectivo LGTBI crecen un 25% en el último año", *El país*, 2023, disponible en: https://elpais.com/sociedad/2023-09-21/las-condenas-por-odio-contra-el-colectivo-lgtbi-crecen-un-25-en-el-ultimo-ano-se-acerco-a-mi-golpeandose-el-pecho-y-me-dio-un-punetazo.html.

American Psychological Association, Sexual orientation, and gender diversity, 2013, disponible en: https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual.

Andalucía Diversidad LGBT: Federación andaluza LGBT, "Tipos de identidad de género", 2022, disponible en: https://andalucialgbt.com/tipos-de-identidad-de-genero/.

Arrúe Mendizábal., M., "El derecho a la identidad sexual/género y a la libertad de expresión de género: Los avances en la protección sociolaboral de las personas trans", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 473, 2023.

Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas: Gastronomía, 2024, disponible en: https://www.villanuevadealgaidas.es/6559/gastronomia.

Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas: Historia, 2024, disponible en: https://www.villanuevadealgaidas.es/6561/historia.

Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas: Asociaciones, 2024, disponible en: https://www.villanuevadealgaidas.es/6546/asociaciones.

Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas: Planes y Proyectos, disponible en: https://www.villanuevadealgaidas.es/6536/planes-proyectos.

CIS, Estudio número 3400: Encuesta sobre relaciones sociales y afectivas pospandemia (III), 2023, disponible en: https://www.cis.es/documents/d/cis/es3400marmt_a.

Domínguez Fuentes, J.M., García Leiva, P., y Hombrados Mendieta M.I., Transexualidad en España: Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados, *FELGTBI+*, 2011, disponible en: https://salutsexual.sidastudi.org/resources/inmagic-img/DD69629.pdf.

FELGTBI+, Estado Socioeconómico LGTBI+: Estado LGTBI+ 2023, 2023, disponible en el siguiente enlace: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/I-Informe-Estado-socioeconomico_felgtbi.pdf.

Gil D'Avolio, W., Paredero, I., Rodríguez Manzaneque, M., Estado de la diversidad familiar: Estado LGTBI+2023, FELTBI+, 2023, disponible en: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/An%CC%83o-tema%CC%81tico23_familias_felgtbi.pdf.

Gil D'Avolio, W., Paredero, I. y Rodríguez Manzaneque, M., Diversidad en las empresas: Estado LGTBI+ 2023, Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y más, Madrid, 2023, disponible en el siguiente enlace: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2024/02/InformeDiversidadEmpresa_felgtbi.pdf.

IDEARA Investigación, *Empleo y Transición Ecológica. Yacimientos de Empleo transformación laboral y retos formativos en los sectores relacionados con el cambio climático y la biodiversidad en España,* 2023, disponible en: https://fundacion-biodiversidad.es/wp-content/uploads/2023/05/Estudio-Empleo-y-Transicion-Ecologica_-def.pdf.

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, Andalucía pueblo a pueblo: Villanueva de Algaidas, 2024, disponible en el enlace que se presenta a continuación: https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/sima/ficha.htm?mun=29095.

Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Condiciones de Vida: Resultados por comunidades autónomas, 2023, disponible en el enlace que se expone a continuación: https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9949#_tabs-tabla.

IPSOS, "España, entre los países del mundo con mayor población LGTB+", 2023, disponible en: https://www.ipsos.com/es-es/pride-month-2023-9-of-adults-identify-as-lgbt.

Jiménez, A., Los pueblos de la Sierra Norte de Málaga se unen por segundo año consecutivo para celebrar el Orgullo LGTBI, *SUR*, 2022, disponible en el enlace: https://www.diariosur.es/interior/pueblos-sierra-norte-orgullo-lgtbi-20220526141845-nt.html.

Junta de Andalucía, Noticias: Un programa pionero ofrece un piso de acogida para jóvenes LGTBI vulnerables y en riesgo de exclusión, 2021, disponible en el enlace: https://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/social/158109/igualdadpoliticassocialesyconciliacion/rocioruiz/joveneslgtbi/pisodeacogida/malaga/vulnerabilidad/riesgodeexclusion/insertaandalucia.

L.O., Orgullo Sierra Norte de Málaga recibe el Premio LGTB Andalucía 2021, La Opinión de Málaga, 2022: https://www.laopiniondemalaga.es/municipios/2022/12/19/orgullo-sierra-norte-malaga-recibe-premio-lgtb-andalucia-2021-80174646.html.

Los Tirantitos, Aquí es para vivir, Campaña municipal de turismo 2024, Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=YUvglYt2QLY.

Observatorio andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia, Informe de situación LGTBIfobia en la comunidad andaluza, 2021.

Observatorio para el Análisis y Visibilidad de la Exclusión Social, Estudio Sociológico de las Personas LGTBI sin hogar en la Comunidad de Madrid, Federación de Entidades y Centros para la Integración y Ayuda a Marginados (FACIAM) 2019, disponible en: https://faciam.org/wp-content/uploads/2020/06/Informe-LGTBI-sin-hogar-18-junio-ok.pdf.

Paredes, C., La Sierra Norte de Málaga vuelve a unir fuerzas para defender los derechos LGTBI, *La Opinión de Málaga*, 2022, disponible en el siguiente enlace: https://www.laopiniondemalaga.es/municipios/2022/05/27/sierra-norte-malaga-vuelve-unir-66606174.html.

Sierra Norte de Málaga, "Quédate en Sierra Norte de Málaga para luchar contra la despoblación y reavivar el sentimiento de pertenencia", 2021, disponible en: https://www.nororma.com/quedate-en-sierra-norte-de-malaga-luchar-despoblacion/.

UGT, Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023, Retos y soluciones, Segunda edición, Comisión Ejecutiva Confederal, 2023, disponible en el enlace que se presenta a continuación: https://www.ugt.es/sites/default/files/Resumen%202023%20ejecutivo%20estudio%20situación%20personas%20LGTBI%20en%20el%20empleo_compressed.pdf.

Universidad de Málaga, Un estudio refleja la precariedad económica del colectivo de transexuales, *Uma divulga*, 2011, disponible en el enlace que se expone a continuación: https://www.umadivulga.uma.es/noticias/ciencias-sociales/un-estudio-refleja-la-precariedad-economica-del-colectivo-de-transexuales/.

Vives. J., "Así nació el movimiento LGBTIQ+: los disturbios de Stonewall Inn de 1969 dieron origen a la lucha de la comunidad LGBTIQ+ por sus derechos" *La vanguardia,* 2019, disponible en el siguiente enlace: https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20190626/463020680357/stonewall-asi-nacio-movimiento-lgtbi.html.

Web oficial de turismo de Andalucía, Villanueva de Algaidas, disponible en: https://www.andalucia.org/es/villanueva-de-algaidas.

Capítulo 18

El papel de las Organizaciones Públicas en la contratación ecológica: cómo pueden influir en la economía circular[1]

ISABELLA MARIE ITURRIZAGA

Becaria de Colaboración del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

I. INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente, debido a la alta demanda de trabajo, tanto las empresas como las organizaciones han requerido de diversos y complejos sistemas de contratación para cubrir sus necesidades. No es hasta hace poco cuando realmente se ha empezado a cobrar conciencia y ha despertado la preocupación por el medio ambiente y su conservación dando lugar a nuevas normativas, ideas y modelos que tienen repercusión en la contratación.

En este punto surge el término de contratación ecológica (especialmente en lo relativo a contratos del sector público), modelo que nace con la idea de implementar la conciencia ecológica a lo largo de todo el proceso de contratación, es decir, desde las vías para seleccionar candidatos hasta cómo se evalúan dichos contratos tanto con empleados como con proveedores mientras estén vigentes.

Este sistema actualmente se apoya en diferentes herramientas, una de ellas y que se considera pieza clave es la economía circular que será definida y explicada con detalle en próximas líneas, pero que a modo de adelanto se resume en la idea de reusar, reciclar y reutilizar, lema que se nos ha inculcado a lo largo de los años aunque este no se hubiese establecido de manera sólida. Cabe destacar que hablamos de una relación de apoyo bidireccional, en tanto que se benefician mutuamente distribuyendo sus beneficios uno a otro.

Las organizaciones públicas cumplen un papel imprescindible en la contratación ecológica y a su vez en la economía circular. Tienen poder de decisión e influencia en diferentes procesos como en la producción o en el establecimiento de propuestas de mejora, así como en la normativa legal y en la selección de empleos verdes configurándose finalmente como un espejo a imitar tanto por empresas como por consumidores.

---

[1] Este trabajo de investigación se enmarca en el Instituto de Investigación sobre "*Juventud, el mercado de trabajo inclusivo y la protección jurídico-social y económica*" de la Universidad de Málaga (JUVUMA).

Es por ello por lo que en este capítulo resulta de gran interés conferir un papel casi protagónico a este componente analizando en las próximas líneas, en profundidad, el modo en el que se desenvuelven haciendo posible que el concepto de contratación ecológica genere los beneficios para los que ha sido ideado.

De este modo, analizaremos iniciativas ya propuestas así como normativa respecto a la contratación ecológica desde un plano nacional, europeo e internacional, porque es en el seno de estas 3 dimensiones donde se producen grandes acuerdos para el sistema de protección ambiental en el ámbito del derecho laboral.

I. CONTRATACIÓN ECOLÓGICA

1. Definición de contratación ecológica e importancia actual

Se entiende por contratación pública ecológica[2] *al proceso por el cual las autoridades públicas tratan de adquirir mercancías, servicios y obras con un impacto medioambiental reducido durante su ciclo de vida, en comparación con la de otras mercancías, servicios y obras con la misma función primaria que se adquirirán en su lugar"*. En otras palabras, se trata de un modelo de selección de personal así como de contratos con proveedores basado en criterios medioambientales. De hecho, las licitaciones públicas gracias a este sistema pueden presentar mayores exigencias y requisitos, por lo que las relaciones laborales estarían sujetas a criterios de protección ambiental generando beneficios diversos.

También conocida como contratación verde, este sistema cobra cada vez mayor importancia en el contexto actual en tanto que se sitúa como una pieza clave para fomentar el desarrollo sostenible y promover el cuidado del medio ambiente. De hecho, este es hoy por hoy uno de los temas más relevantes y que mayor protagonismo tiene en la agenda política de casi todas las naciones, al menos de aquellas con cierta conciencia ambiental. Es por tanto, extenso el abanico que explica su importancia y la urgente necesidad de promoverlo.

Por un lado, este proceso se transmite a diversos actores incluyendo a las Administraciones Públicas que, como es sabido, entre sus diversas facetas destaca la participación en el mercado a través de la adquisición de bienes y servicios varios. Aplicando la contratación ecológica pueden establecerse cláusulas que recojan las medidas que se

[2] COM (2008) 400, pág. 4.

consideran imprescindibles para el cuidado medioambiental tanto en el proceso de selección de sus empleados, como en la selección de proveedores.

De este modo, la Administración se asegura que tanto en su esfera interna como en la externa prime la conciencia y el respeto al medio ambiente. De igual manera, se convierte en un modelo a seguir para la sociedad en general si ésta opta por modelos como el de la economía circular, si se dedica formar a sus empleados en materia de conciencia ecológica e incluso si es foco de difusión de prácticas en esta materia. También será foco de imitación si ésta opta por contratos verdes y rechaza aquellos que, tradicionalmente han sido su primera opción, pero cuya aplicación no es la más ética en términos ambientales.

Especial importancia merecen las menciones a la Administración Pública dentro de nuestro ordenamiento jurídico; concretamente la Constitución Española comenta en su artículo 103 que "*La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía. descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho*[3]". De aquí se puede deducir la obligación moral y legal de las Administraciones Públicas para liderar este proceso de cambio contractual a través de diferentes políticas de contratación, pero a su vez en materia de desarrollo de normativa aplicable a las distintas entidades y agentes pertenecientes al proceso, así como de difusión de las iniciativas. La idea es hacer llegar la información al mayor número de personas.

Asimismo, este fenómeno es también trascendental en pro del cumplimiento de los diferentes objetivos ecológicos plasmados a través de tratados y planes que impulsan tanto países como organizaciones y empresas. Tratados cuyos fines impulsores son totalmente necesarios y, por lo cual, el sistema de contratación ecológica sirve y debe valer como herramienta para el desarrollo de estos programas. Más adelante veremos algunos ejemplos de estas iniciativas, principalmente lo referente a normativa jurídica tanto nacional como internacional, haciendo especial hincapié en el papel tan fundamental que la contratación ecológica y la economía circular desempeñan en esta materia.

Por otro lado, es de suma relevancia la necesidad social de mantener este modelo en tanto que la sociedad es cada vez más consciente de la gravedad que supone no tener un cuidado responsable del medio ambiente. De hecho, actualmente tanto administración central como local son ya impulsoras de medidas como transporte ecológico o gestión de residuos, pero este compromiso debe intensificarse a la par que lo hace la preocupación por el cuidado

[3] BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

ambiental. Debe tener en cuenta las nuevas preocupaciones, dedicar mayor tiempo e inversión a combatir el problema, pero sobre todo mayor tiempo a convertirse en el ejemplo que el resto de agentes participantes está necesitando.

2. Economía circular y su relación con la contratación ecológica

El Parlamento Europeo define la economía circular[4] como un modelo de producción y consumo que implica compartir, alquilar, reutilizar, reparar, renovar y reciclar materiales y productos existentes todas las veces que sea posible para crear un valor añadido. Es, por tanto, un modelo que como ya habíamos adelantado, está basado en el tradicional lema de "reusar, reciclar y reducir", que actualmente se ha ampliado con otros seis conceptos que se comentarán próximamente.

Pero no basta con sólo plantear su definición y lanzarla al público sino que urge y es hoy más necesario que nunca buscar las vías para lograr pasar de una economía lineal a una economía circular, es decir, hacer real su aplicación. Para nadie es sorpresa que su implementación supone un cambio drástico en la forma de manejar el mercado económico en tanto que implica una transformación completa de la forma en la que se produce y consume, y, por consiguiente, hay muchos detractores que se oponen imposibilitan el cambio, o al menos lo retrasan. Pese a estas dificultades, no es imposible lograrlo, pero si requiere de grandes esfuerzos.

Son varios los datos que impulsan a los diferentes participantes del modelo a tomarlo más en cuenta, principalmente destacando estimaciones como que podría llegar a reducirse desde un 80% alcanzando un 99% la cantidad de residuos que generan las industrias a la vez que lograría reducir las emisiones producidas a raíz de los diferentes procesos[5].

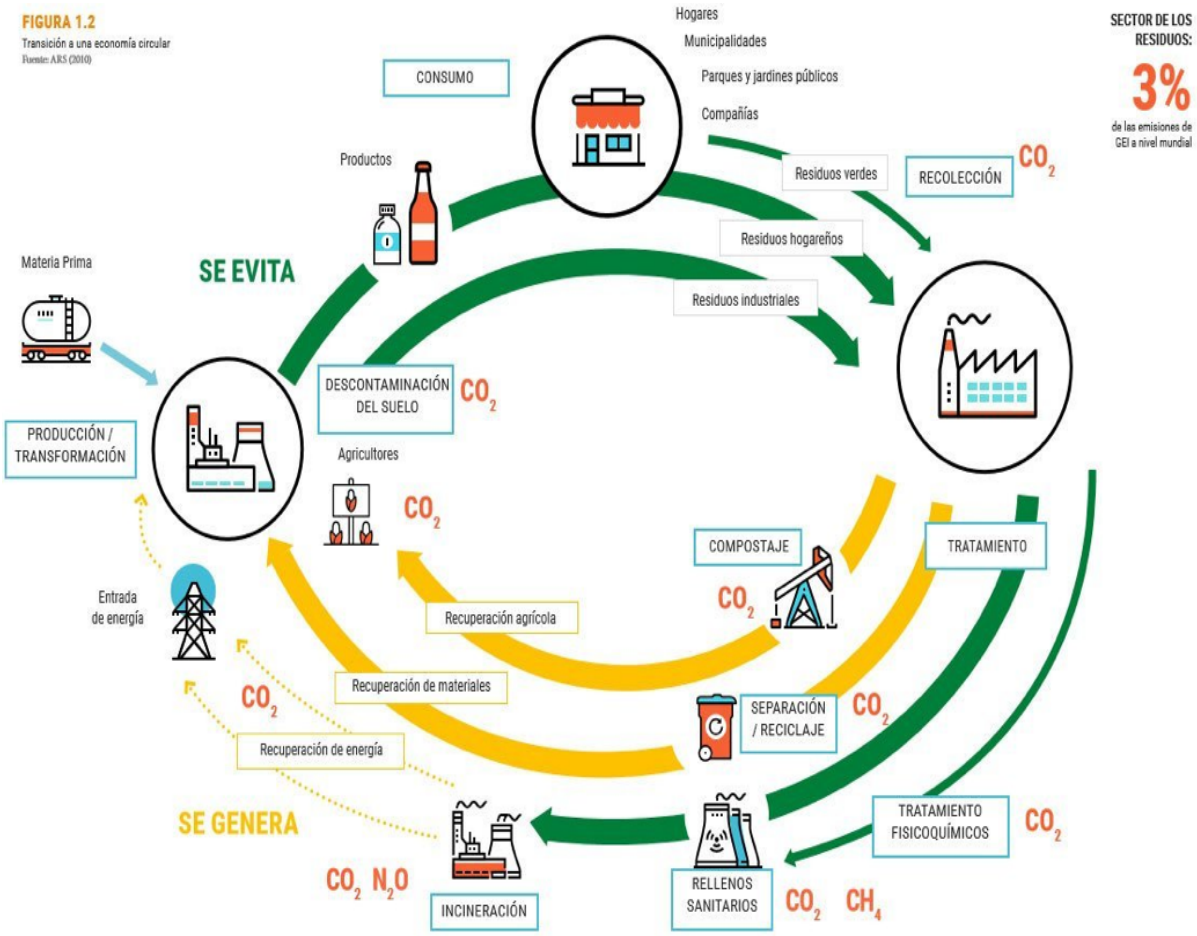
No solo resalta esta cifra, sino que son múltiples los beneficios que pueden llegar a generarse. A modo de ejemplo, la economía circular reduce el impacto ambiental al priorizar el uso de recursos naturales, hace más eficiente el uso de estos recursos y colabora en la creación de empleos en los nuevos sectores que surgen a raíz de su implementación. Pero los beneficios que aquí adelantamos serán comentados con mayor detenimiento en posteriores apartados.

---

[4] Parlamento Europeo.
[5] Zacarias Farah, A,. "¿Qué es la economía circular y cómo cuida del medio ambiente?". Naciones Unidas, 2018.

A continuación, y a modo de ejemplo, se presenta un gráfico generado por la ONU que nos muestra cómo es posible pasar de una economía lineal a la circular especificándolos el proceso de manera ilustrativa (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Transición de una economía lineal a una economía circular



***Fuente**: ARS (2010).*

Como todo modelo, la economía circular está basada en una serie de principios. En este estudio nos basaremos en la Regla de las 9R planteada por el Grupo de Expertos en Financiación de la Economía Circular, creado por la Comisión Europea. Es esta regla la que nos permite acercarnos al concepto de circularidad con una mayor profundidad entendiendo cada una de las dimensiones desde las que se puede contribuir al cuidado medioambiental a través de la contratación ecológica.

Para el caso estudiado, se plantean los siguientes principios, en base a la información que se ha expuesto con anterioridad:

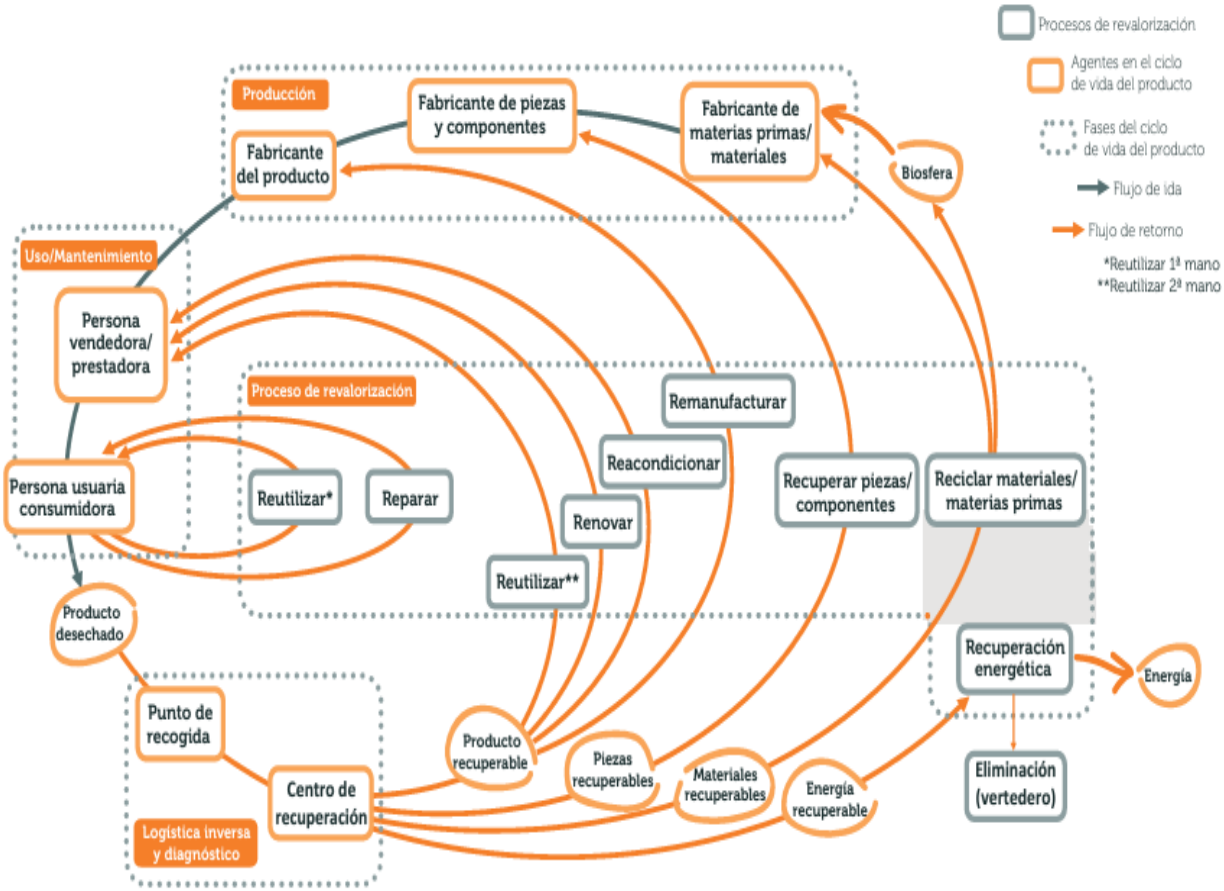
a) Rechazar: este principio implica optimizar recursos eliminando productos cuyo rendimiento o utilidad no se ajustan a los requisitos para su mantenimiento. Supone, por tanto, estar sujeto a unos estándares relacionados con la calidad del producto y su utilidad. En realidad, este principio resulta lógico de entender, aunque en la práctica, las condiciones hacen que no se aplique siempre de la manera más correcta dada la falta de conciencia y la tendencia al consumismo acumulativo. Este es uno de los puntos considerados como retos en el actual panorama referente a la contratación y conciencia ecológica.
b) Repensar: hace referencia nuevamente a la optimización de un producto. Sin embargo, centra la atención en un uso prolongado de este, extendiendo su ciclo de vida tantas veces como sea posible. Es decir, impulsa al uso de un producto siempre que esté en las condiciones óptimas y nos aleja de la idea de comprar por comprar. Para ello, aplica estrategias como el "sharing" o el uso de plataformas que fomenten su uso prolongado en el tiempo evitando así la excesividad de productos.
c) Reducir: supone que tanto la fabricación como el uso de un producto se logre a través de un menor y casi nulo uso de recursos anteponiendo la utilización de los recursos renovables sobre los que tradicionalmente se han usado y que no son colaboradores para el sistema planteado. Este punto es de vital importancia para la reducción de los recursos que, por algún motivo, o son escasos o son contaminantes.
d) Reutilizar: este principio lleva en sí la necesidad de darle a los productos una segunda oportunidad extendiendo su ciclo de vida siempre que se destine al uso para el que este fue creado.
e) Reparar: consiste en arreglar y mantener un producto que presenta algún defecto con el fin de que pueda retomar sus funciones originales dándoles un nuevo uso. De este modo, se logra evitar la fabricación de productos innecesarios además de maximizar su aprovechamiento.
f) Restaurar: implica poner al día un producto antiguo. Aunque este concepto tiende a confundirse con el de reparación, lo cierto es que la diferencia radica en que tan extenso es dicho arreglo, que para el caso de la restauración trasciende la propia reparación siendo necesaria la aplicación de criterios de calidad. Podría entenderse como una especie de modernización del producto.
g) Refabricar: entendido como el uso de las partes de productos que ya no son utilizados, debido a que dejaron de ser de utilidad, para aplicarlos a nuevos productos que cumplan la misma función que el producto original. Veremos a continuación su similitud con el concepto de redefinición.

h) Redefinir: a diferencia de la fabricación, si bien es cierto que implica el uso de partes de un producto, este proceso se utiliza para generar un producto nuevo, pero cuya función será diferente a la original. Se habilita así el aprovechamiento de partes de un producto que, si no se destinaran a un nuevo uso, serían totalmente desperdiciadas contribuyendo a un uso consciente y ecológico de los productos.
i) Reciclar: la Comisión Europea lo define como "recuperar material de residuos que puedan procesarse de nuevo en la fabricación de nuevos productos, materiales o sustancias para objetivos similares a los de sus productos originales o no"[6]. En realidad, este es el concepto que más a mano nos queda y quizás el que más se promueve en la sociedad. A lo largo de nuestra vida se nos ha ido inculcando la necesidad de reciclar hasta un punto que lo hemos asumido como algo obligatorio moralmente, aunque desconozcamos el trasfondo tan importante que su concepto involucra. De hecho, tendemos a hacerlo de manera involuntaria porque lo hemos asumido como un deber social. Lo mismo ocurre con las demás estrategias, que, si bien no son tan populares o practicadas, son igual de necesarias para combatir el problema.

Estas nueve reglas se constituyen como la base de lo que hoy se conoce por economía circular y, aunque varios de los conceptos mencionados en los nueve puntos pueden resultar familiares, lo cierto es que se requiere de un gran esfuerzo para lograr su efectividad en el mercado. Todo ello se puede reflejar en el siguiente gráfico que nos muestra, tal y como su nombre indica, el funcionamiento en circulo de este sistema, en el que unas y otras prácticas se contribuyen mutuamente para reforzar el concepto de economía circular[7]. Todo ello se puede reflejar en el Gráfico 2.

[6] Grupo de Expertos en Financiación de la Economía Circular de la Comisión Europea.
[7] Ihobe, "Estrategias para cerrar los ciclos en una economía circular". Cuaderno de ideas #13 Ecodiseño para una economía circular. Claves para fomentar un modelo económico sostenible, 2017.

Gráfico 2 – Esquema de la Regla de las 9R



Fuente: *cuaderno de ideas #13 Ecodiseño para una economía circular. Claves para fomentar un modelo económico sostenible, Ihobe, 2017.*

Habiendo definido tanto el concepto de economía circular como sus principios, es necesario establecer una relación entre este modelo económico y la contratación ecológica. Evidentemente, la relación más notoria es el interés que comparten por la promoción de la sostenibilidad y la reducción del impacto en el medio ambiente.

Siguiendo esta misma línea, se puede decir que la contratación ecológica actúa como pieza clave para el funcionamiento de una economía circular. De hecho, la Comisión Europea ha señalado que "*La contratación pública representa una gran proporción del consumo europeo (casi el 20% del PIB de la UE). Por tanto, puede desempeñar un papel clave en la economía circular, y la Comisión fomentará este papel a través de sus acciones sobre contratación pública ecológica (...).*"

La siguiente tabla ha sido elaborada a partir de la información proporcionada por el Circular Public Procurement in the Nordic Countries[8], la cual muestra cuatro estrategias que permiten transicionar de una economía lineal a la circular -haciéndonos ver que puede ser mucho más fácil si se dispone de la información necesaria- y que se explica de manera concisa en el siguiente recuadro (Tabla 1):

Tabla 1 – Estrategias para la transición de una economía lineal a circular

Adquisición de soluciones circulares existentes	**Adquisición de nuevos productos y materiales circulares**	**Contratación de nuevos modales de servicios circulares**	**Promoción de ecosistemas circulares**
Adquisición de productos y servicios más sostenibles ya existentes en el mercado mediante la introducción de criterios circulares en las compras y contrataciones.	Desarrollo de nuevos productos o materiales circulares a través de la contratación de innovación o adquisición de nuevos productos que todavía no han penetrado en el mercado.	Paso de la adquisición de productos a servicios y aplicación de nuevos enfoques.	Inversión en soluciones que estimulen la circularidad territorial, a través de la simbiosis industrial, el cierre de los ciclos de materiales, etc.
Logra productos ambientalmente mejores.	Logra nuevos productos o impulsa productos incipientes.	Logra nuevos modelos de negocio.	Logra la economía circular territorial.

***Fuente**: circular Procurement in the Nordic Countries. Nordic Council of Ministers, "Estrategias de contratación circular", 2017.*

[8] Circular Procurement in the Nordic Countries. Nordic Council of Ministers, "Estrategias de contratación circular", 2017.

En definitiva es estrecha la relación entre contratación ecológica y economía circular en tanto que la incorporación de criterios de sostenibilidad es un reflejo de la urgencia que tienen los contratantes de productos o servicios por mostrar su preocupación. Demandamos productos que sean duraderos, que usen energías renovables y sobre todo que sean sostenibles y en esta parte del proceso se contribuye directamente a fomentar el funcionamiento de la economía circular.

III. MARCO REGULADOR

El marco legal y político referente a la contratación ecológica ha ido sufriendo cambios significativos especialmente en las últimas décadas debido al progresivo avance y al cambio de mentalidad referente a la preocupación medioambiental. Esta preocupación ha impulsado a que tanto en el ámbito internacional como en el europeo y, en lo que a nosotros nos concierne, el español, se hayan desarrollado diversas disposiciones legales y políticas cuyo objetivo se resume en la implementación de criterios y medidas en pro del medio ambiente dentro del proceso de contratación.

Desde la esfera internacional se han producido múltiples acuerdos que persiguen cumplir con los objetivos del desarrollo sostenible. Uno de los principales, sino el más importante, es el Acuerdo de París[9]. Este tratado de carácter vinculante para todos sus firmantes tiene como principal objetivo frenar el calentamiento global.

Para su correcto desarrollo, se ha estructurado en períodos de 5 años basados en la implementación de medidas que se comprometen cada vez a ser más intensas en vistas a favorecer los objetivos establecidos que son principalmente el mantenimiento de la temperatura mundial a menos de 2ºC. Se implementa a través de las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional presentadas por los países y que consisten básicamente en una descripción detallada de las medidas que planean adoptar.

1. Agenda 2030 como punto de conexión

Ante este preocupante escenario, la ONU adoptó el 25 de septiembre de 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que no es más que una estrategia cuya finalidad es beneficiar a la sociedad en su conjunto desde múltiples ámbitos. En este proceso, la ONU

[9] Naciones Unidas,. "Acuerdo de París", 2015.

llega destacar la pobreza como principal problema a resolver dada su ligadura al resto de objetivos, y, considera que para que se logre un cambio global, debe `primero partirse de su erradicación. Es en este marco donde se desarrollan los 17 objetivos que a su vez se descomponen en 169 puntos a lograr tanto en el ámbito económico, social y, sobre todo, en el medioambiental.

Los 17 objetivos, que se citarán en próximas líneas, cuentan con la participación tanto de Administraciones, como empresas y la propia sociedad. Se trata de una promesa o compromiso de los Miembros para disponer de los recursos requeridos para implementar el proceso de cambio. De ahí la referencia a esta estrategia en este capítulo, porque son los países quienes de la mano de sus Administraciones hacen posible su cumplimiento, por ejemplo, con iniciativas como las de la contratación ecológica. Dentro de ellos se establecen una serie de metas a cumplir que se miden a partir de indicadores previamente establecidos

1. Fin de la pobreza.
2. Hambre cero.
3. Salud y bienestar.
4. Educación de calidad.
5. Igualdad de género.
6. Agua limpia y saneamiento.
7. Energía asequible y no contaminante.
8. Trabajo decente y crecimiento económico.
9. Industria, innovación e infraestructura.
10. Reducción de las desigualdades.
11. Ciudades y comunidades sostenibles.
12. Producción y consumo responsable.
13. Acción por el clima.
14. Vida submarina.
15. Vida de ecosistemas terrestres.
16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
17. Alianzas para lograr los objetivos.

En este sentido, la contratación ecológica tiene un vínculo indisoluble con varios de los citados objetivos, concretamente en lo que respecta a los objetivos 11 al 17. Por ejemplo, para el objetivo 12, es decir, para la producción y consumo responsable, la contratación ecológica permite producir y consumir sosteniblemente incentivando la incorporación de materiales cuyo impacto en el ecosistema sea significativamente menor, así como una producción controlada y eficiente. Por otra parte, el objetivo 13, el de acción por el clima, también comprende medidas relacionadas a frenar el calentamiento global, hecho que involucra necesariamente a los gobiernos y que se puede ver beneficiado por estrategias como la contratación ecológica. En definitiva, este método se presenta como una oportunidad para que tanto los 17 como los próximos objetivos sean cumplidos -los cuales son susceptibles de modificación-[10].

Desde la esfera europea existen diversas directivas que hacen referencia a la contratación ecológica entre las que destacan las dos siguientes:

- Directiva 2014/24/UE[11]: esta directiva se refiere a la contratación pública en el marco europeo estableciendo unas normas comunes para adjudicar los contratos públicos de esta esfera. En relación a la contratación ecológica, en ella se menciona la inclusión de criterios y condiciones de carácter social y ambiental. Ejemplos de estos criterios son el uso de energía eficiente, la gestión de residuos e incluso el uso de materia reciclada.
- Directiva 2014/25/UE[12]: desarrollada con la finalidad de proporcionar un referente para los contratos de agua, transporte o energía. En dicha directiva se hace referencia a la importancia de la conciencia ambiental en la contratación y le atribuyen determinadas facultades a la Administración para que pueda hacerse efectiva. Algunas de estas facultades pasan por la discrecionalidad en los criterios aplicables y la innovación en productos sostenibles.

A nivel nacional, España se establece como un país cuya preocupación por el tema es bastante intensa y así se ha ido reflejando a lo largo de los años con el desarrollo de una amplia normativa. Algunos ejemplos son:

- Ley 11/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases.

---

[10] Ya se había establecido con anterioridad algo similar, cuando entre los años 2000 y 2015 se llevaron a cabo los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En ese entonces se hablaban de 8 objetivos.
[11] Diario Oficial de la Unión Europea. Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014. Directiva 2014/24/UE.
[12] Diario Oficial de la Unión Europea. Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014. Directiva 2014/25/UE.

- Ley 22/2011, de 28 de julio, de Residuos y Suelos Contaminados: especial atención al artículo 16.2.
- Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido.
- Ley 43/2003, de 21 de noviembre, de Montes.
- Ley 11/2012, de 19 de febrero, de medidas urgentes en materia de medio ambiente.
- Real Decreto 6/2018 por el que se crea la Comisión Interministerial de Contratación Pública Ecológica.
- Ley 7/2021, de Cambio Climático y Transición Energética.

Actualmente, una de las iniciativas más destacables es el Plan de Contratación Pública Ecológica de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos y las entidades gestoras de la Seguridad Social (2018-2025). Publicado en 2019, este plan tiene como principal objetivo la incorporación de criterios ecológicos en los procesos de contratación[13], otorgando a las administraciones públicas el poder de influencia sobre una economía sostenible. Entre los principales objetivos de este plan destaca la promoción de adquisición de bienes o servicios cuyo impacto ambiental sea reducido, la gestión eficaz de los fondos públicos, la incorporación de cláusulas referidas al cuidado ambiental en los contratos públicos, etc.

Para su aplicación efectiva, el plan pone por delante 20 grupos de productos o secciones que considera prioritarios[14] entre los que destacan las áreas de construcción, electricidad, transporte o sistemas de climatización. Complementariamente se puede hacer mención a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público que, si bien no hace referencia explícita al término de contratación ecológica, señala la posibilidad de incorporar pliegos de condiciones que permitan proteger el medio ambiente. Su importancia también radica en la mención y cooperación con otras políticas tales como el Plan Nacional Integrado de Residuos o la Estrategia Española de Cambio Climático y Energía Limpia Horizonte.

---

[13] Destacan medidas como "*elaborar cláusulas tipo en materia medioambiental para su inclusión por los distintos órganos de contratación en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas particulares definidos en el artículo 99 de la Ley 30/2007*".

[14] Entre los objetivos fijados, podemos mencionar los siguientes; ahorro energético del 9% antes de 31 de diciembre de 2010 y del 20% antes del 31 de diciembre de 2016; ahorro de agua de un 20% antes de diciembre de 2010; consumo de papel reciclado del 90% antes de 31 de diciembre de 2015; reducción de publicaciones en soporte papel de un 40% respecto del año 2006 antes de 31 de diciembre de 2015; 100% de pequeños contenedores de origen reciclado antes de 31 de diciembre de 2015.

2. Implementación de las estrategias ESG

Cuando hablamos de ESG[15] estamos refiriéndonos a "*Environmental, Social and Governance*", que en español se traduce como Ambiental, Social y Gobernanza. Más allá de su traducción, este concepto responde a un enfoque a adoptar por empresas y administraciones en favor de varios puntos. Si nos remontamos a sus orígenes, podremos ver que estos datan de los años 60 y guardan estrecha relación con la Guerra de Vietnam y con la demanda por parte de los estadounidenses por hacer las cosas de manera ética y sostenible. Esta preocupación luego se tradujo en un interés por parte de los que invertían por asegurarse de que se tuviera en cuenta el medio ambiente. Posteriormente fue convirtiéndose en una especie de herramienta para poder examinar el modo en el que las empresas se acercaban a otros intereses y se alejaban de la idea tradicional de que el único punto importante era el beneficio económico.

- En relación con el término ambiental, evidentemente se refiere a cómo y cuánto es el impacto que la empresa está generando en su actividad. Para ello tiene en cuenta aspectos como los gases invernadero, los residuos, etc.
- Con respecto al término social estamos citando el modo en el que la empresa se relaciona con el resto de los actores (administraciones, clientes, proveedores, etc.) en favor de resultados positivos para la sociedad.
- Finalmente, el termino gobernanza se refiere a la forma de organizar la empresa y a cómo esta toma sus decisiones. Implica necesariamente que la empresa sea ética y transparente.

Dada la iniciativa por lograr un desarrollo sostenible por parte de los ESG, me parece interesante su mención en este capítulo. De este modo, es posible establecer los ESG como punto de partida para evaluar si realmente las empresas actúan de manera sostenible, lo que puede ser de gran utilidad para las Administraciones al momento de filtrar y elegir proveedores o al momento de desarrollar nueva legislación referente a las exigencias ambientales. Su aplicación y relación podría verse en el siguiente caso; contratar vehículos eléctricos para las actuaciones de la Administración o usar materiales de carácter ecológico en las obras públicas.

[15] Pacto Mundial, "¿Qué son las sigas ASG o ESG?", 2023.

IV. IMPACTO DEL MODELO PROPUESTO

1. Beneficios a nivel ambiental

A priori, este es el beneficio que más interesa a todos los agentes. Generalmente, el impacto ambiental cobra mayor protagonismo cuando hablamos del uso de la energía, uno de los principales focos de contaminación, hilado a la contaminación a nivel acústico y la escasez de recursos. Siguiendo esta línea, son múltiples los aspectos en los que puede verse resultados positivos sobre la aplicación del sistema planteado.

1.1. Reducción en la huella de carbono

En primer lugar, hemos de definir lo que se entiende por huella de carbono, esto es, el volumen total de gases de efecto invernadero que producen las actividades económicas y cotidianas del ser humano, según Iberdrola. Algunos datos que nos proporciona Naciones Unidas nos dicen que "*la población mundial podría llegar a 9.700 millones de personas en 2050, y a más de 11.000 millones en 2100. Con el incremento de la población las emisiones aumentan y los recursos del planeta se agotan más rápidamente*". Estas cifras han despertado el interés de quienes buscan reducirla y, en favor de ello, han desarrollado diferentes estrategias que se distribuyen en los siguientes ámbitos:

- Alimentación: desde este punto se insta al consumidor a optar por productos de carácter local, así como establecer limitaciones en el consumo de carne. Sobre todo, se recomienda una compra sostenible que evite la excesividad y el desperdicio.
- Vestimenta: algunas de las propuestas versan sobre el uso de ropa de segunda mano así como de prendas fabricadas con conciencia ecológica. Para esto, es fácil disponer de la información y procedencia de los productos que compramos.
- Transporte: sobre esta materia se ha trabajado ampliamente. El caso de España destaca por propuestas como la Estrategia Española de Movilidad Sostenible (EEMS), desarrollada a través de 48 puntos temáticos o la propia Ley de Movilidad Sostenible.

En resumidas cuentas, el conjunto de medidas citadas en los párrafos anteriores buscan contribuir a la reducción de la huella de carbono, uno de los grandes problemas y que hoy por hoy se presentan como de gran envergadura dentro de la agenda climática.

1.2. Reducción y prevención de la contaminación

Dada la exigencia de criterios medioambientales más estrictos, tanto administraciones como empresas generan menos residuos y, por consiguiente, se logra reducir los niveles de contaminación tanto en el aire como en el agua. Este punto implica la aplicación de las ya citadas 9R entre otras iniciativas innovadoras y que a priori pueden parecer insignificantes pero que en suma son de gran ayuda.

2. Beneficios a nivel económico

Para nadie supone asombro el punto económico dentro de toda esta teoría, y, como es de costumbre, esta es una de las principales motivaciones de varios de los agentes colaboradores, sobre todo el de los proveedores contratados por las Administraciones Públicas y es que la función de su actividad es puramente la maximización de un beneficio con carácter económico.

Aunque a priori suene contradictorio pensar en beneficio económico, dado que la principal razón de esta propuesta es la protección ambiental, lo cierto es que la contratación ecológica expande sus beneficios a la propia economía y lo hace presentándose como un incentivo para su desarrollo ya que resulta evidente el interés económico de quienes lo implementan, pero, ¿cómo podemos sacar provecho económico a la vez que se mantiene el beneficio social? A continuación y a través de una tabla (Tabla 2), veremos cómo se produce y confirmaremos que sí es posible beneficiarse en ambos campos.

Tabla 2 – Beneficios económicos obtenidos

Ahorro a largo plazo	- Se reducen los costes de fabricación y de puesta en marcha a lo largo del proceso productivo. - Se prolonga la vida útil de los productos y los servicios adquieren mayor calidad. - No será necesaria una constante renovación e inversión.
Eficiencia productiva	- Productos con mayor eficiencia y, por consiguiente, suponen menores costes a sus fabricantes y, a su vez, la Administración podrá adquirirlos a un menor precio. - La eficiencia, a largo plazo, se constituye como un método de ahorro.

Ampliación de mercados	- Desarrollo de mercados dedicados a la producción ecológica así como servicios de este ámbito. Un claro ejemplo sería la adquisición de la Administración de bicicletas eléctricas para la movilización local, evitando el uso de carburantes en cortas distancias.
Beneficios fiscales	- Implementación de beneficios e incentivos fiscales por la adopción de criterios ecológicos a todas aquellas empresas que se unan a la iniciativa de protección ambiental.
Beneficios de imagen	- Atracción de clientes debida a la buena imagen que ofrece adoptar este tipo de medidas. Interesa una buena imagen para que la marca representada esté adaptada a las nuevas necesidades sociales. Además, una Administración que colabora con este tipo de proveedores va a inspirar mayor confianza hacia aquellos a los que representa.

***Fuente**: elaboración propia.*

3. Beneficios a nivel social

Ninguna duda cabe de que los beneficios económicos y ambientales son los que mayor importancia merecen sobre la contratación ecológica y son por tanto aquellos a los que se les suele prestar mayor atención, dejando de lado otros ámbitos que también se ven beneficiados. No por ello debemos dejar de lado su impacto social en tanto que este proceso también comporta beneficios para la sociedad en su conjunto.

Es más, todos estos cambios están dirigidos a beneficiar a un grupo, este es el de la sociedad, sino no tendría ningún sentido el esfuerzo que se dirige, ni tampoco tendría sentido la preocupación social. De hecho, este es un problema que está en la agenda política debido a las numerosas y crecientes manifestaciones, así como la aparición de figuras como Greta Thunberg. Por este motivo, es vital hacer ver a la población las formas en las que puede verse mejorada su calidad de vida.

Brevemente haremos algunas referencias, destacando las más importantes, a estos beneficios para ponerlos en conocimiento del lector:

- El desarrollo de la contratación ecológica de la mano de la economía circular promueven la creación y la defensa de los empleos locales a la vez que velan por mejoras en la calidad de los mismos.
- Significativa mejora en la calidad de vida dada la consumición de productos ecológicos y servicios de mayor calidad. A modo de ejemplo, un contrato del sector público relacionado con la alimentación de comedores públicos repercute en mejoras de la alimentación de, por ejemplo, niños de colegios públicos.
- Fomento de una economía basada en criterios sociales. Una economía que se aleje solo del interés económico, que es importante pero no el único, y que sea más participativa y respetuosa.
- Las desigualdades se pueden ver reducidas, sobre todo en lo que respecta a diferencias entre pequeñas y grandes empresas. Las pequeñas empresas podrían cobrar cada vez más participación en el mercado debido a que la contratación ecológica pone mucho foco en las empresas locales.

Para resumir las ideas mencionadas en los puntos anteriores, más allá de los beneficios ambientales, hay que mirar profundamente la contratación ecológica como una oportunidad para conseguir una sociedad justa, una sociedad que sea más consciente del peligro al que nos enfrentamos si no llegamos a darle la importancia que merece este problema.

4. Posibles dificultades

Pese a que los avances son de gran envergadura, la realidad es que el problema avanza a ritmo acelerado y con ello surgen obstáculos al momento de implementar la contratación ecológica. Por si fuera poco, y aunque son muchos los agentes que se han sumado al cambio, hay sectores que por sus intereses económicos o simplemente por desconocimiento presentan cierta resistencia dificultando por tanto un avance unificado.

Como se mencionaba, una de las principales dificultades radica en la escasez informativa tanto por el sector público como por el privado. De hecho, ya se ha manifestado en alguna ocasión la Comisión Europea al determinar "*la falta de profesionalización de los contratantes públicos*[16]". Se desconoce qué tipo de criterios ambientales son los adecuados

[16] La Comisión Europea ha señalado que "*las estrategias de profesionalización a largo plazo a nivel nacional son esenciales para disponer de las personas adecuadas con las competencias y herramientas adecuadas en el lugar adecuado y en el momento adecuado para lograr los mejores resultados*". Comunicación de la Comisión COM (2017) 572 final... op. cit., pág. 10.

así como de los recursos disponibles para aplicarlos y es que resulta complicado determinar los requisitos que efectivamente contribuyen al medio ambiente[17].

Pero no es este el único problema al que se enfrenta la contratación ecológica y es que otro de los principales factores es la comparación entre costes, que para muchas ocasiones son más elevados cuando hablamos de términos ecológicos. De esto nos habla Everis (una consultora multinacional) al constatar que los productos ecológicos son mucho más caros que los tradicionales (para España esta diferencia alcanza el 74% diferencial en el precio). Siguiendo esta misma línea, los elevados costes se traducen en una menor oferta de productos y empresas dedicadas al ámbito ecológico lo que hace a su vez que la Administración opte por las ofertas más tradicionales.

Si bien es cierto, esta problemática tiene solución aunque supone paciencia y mucho trabajo, además de una fuerte inversión, que quizás sea uno de los frenos que retrasan el cambio radical. Algunas de las propuestas para mitigar las dificultades podrían ser:

- Mayor inversión en formación ecológica tanto en la Administración como en las empresas con las que se desarrollan los contratos. Si se dispone de la correcta formación, los empleados públicos estarán capacitados para celebrar contratos más provechosos.
- Simplificación de los procedimientos de contratación. Esto es necesario para eliminar las dificultades y trabas que suponen los contratos ecológicos. Hay que poner cláusulas más claras y precisas.
- Impulsar la investigación en materia ecológica a través de instituciones públicas motivadas por la Administración. Esta investigación debería ser profunda y abarcar desde cómo formular contratos, que cláusulas poner, como exigir o promover a los proveedores productos y servicios ecológicamente más adaptados.
- Crear y coordinar redes colaborativas entre los diferentes agentes participantes para que siempre haya una cooperación y se vayan informando de las nuevas necesidades. Estas redes colaborativas son imprescindibles porque en este proceso hace falta una constante comunicación.
- Transparencia y divulgación de la normativa vigente en contratación ecológica para que todos los proveedores tengan acceso a esta, pero también para que los consumidores tengan constancia de la información de estos contratos.

---

[17] Ministerio de Hacienda y Función Pública*, Informe relativo a la contratación,…* op. cit., pág. 72. Sobre el coste del ciclo de la vida, vid. Miranzo Díaz, J., "Hacia una administración pública sostenible: novedades en la legislación europea de contratación pública", *Actualidad Jurídica Ambiental*, núm. 64, 2017, págs. 26-29.

- Continuación de los incentivos fiscales para las empresas que participen en dicho proceso. La Administración podría facilitar ciertas rebajas fiscales a los proveedores que ofrecen opciones comprometidas con el medio ambiente motivándolos a ser más conscientes.

En definitiva, es vital involucrar tanto a todos los agentes como a las posibles estrategias. Trabajando sobre estos puntos podría hacerse más efectiva la implementación de prácticas ecológicas.

IV. CONCLUSIONES

A resumidas cuentas, la contratación pública ecológica, así como la economía circular, se manifiestan como una herramienta clave y necesaria para la protección del medio ambiente, pero a su vez para fomentar un mercado más sostenible y más justo para todos.

Queda claro la labor que realizan las Administraciones Públicas y como los contratos públicos con carácter ecológico pueden convertirse en un modelo a seguir en el camino al cambio. Su utilidad es amplia gracias a la colaboración entre la Administración y los demás agentes que ya hemos comentado anteriormente. Es aún necesario dotar a los órganos responsables de la contratación, de la información necesaria para que sea mucho más sencillo este proceso porque en la actualidad no están correctamente adaptados para afrontar profundamente el problema, lo que no le resta esfuerzo. De hecho, si no fuera eficaz, no se hubiera promovido la diversa normativa a la que se ha hecho referencia en este capítulo. Aun así, hay que intensificar el actuar de la Administración en esta materia.

El poder que tiene la Administración Pública, así como las facultades que se le atribuyen son fundamentales para lograr una difusión y conciencia de este asunto y es un deber legal hacerlo realidad. Por ello, hacíamos referencia a la propia Constitución y al papel tan importante que le confiere a las Administraciones.

Asimismo, son muchos los beneficios que se pueden alcanzar, tanto sociales, como económicos, pero sobre todo medio ambientales. Uno de los principales retos a los que se enfrenta la contratación ecológica es la de poner en conocimiento de la sociedad (incluyendo a todos y cada uno de los participantes mencionados) estos beneficios. Quizás este sea uno de los puntos por los que deberíamos empezar a trabajar.

Ya para concluir, si bien se ha comentado las dificultades, y si bien este proceso es largo y complejo, creo firmemente en que vale la pena cada uno de los esfuerzos que se han hecho

y también aquellos que se están promoviendo. El Derecho Laboral puede y debe ser una herramienta clave en este proceso.

V. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Circular Procurement in the Nordic Countries. Nordic Council of Ministers, "Estrategias de contratación circular", 2017.

Comunicación de la Comisión COM (2017) 572 final.

Comunicación de la Comisión COM (2008) 400 final.

Diario Oficial de la Unión Europea. Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014, disponible en: Directiva 2014/24/UE.

Diario Oficial de la Unión Europea. Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014, disponible en: Directiva 2014/25/UE.

Grupo de Expertos en Financiación de la Economía Circular de la Comisión Europea.

Ihobe, "Estrategias para cerrar los ciclos en una economía circular". Cuaderno de ideas #13. Ecodiseño para una economía circular. Claves para fomentar un modelo económico sostenible, 2017.

Ministerio de Hacienda y Función Pública*, Informe relativo a la contratación.*

Miranzo Díaz, J., "Hacia una administración pública sostenible: novedades en la legislación europea de contratación pública", *Actualidad Jurídica Ambiental*, núm. 64, 2017.

Naciones Unidas, "Acuerdo de París", 2015.

Zacarias Farah, A,. "¿Qué es la economía circular y cómo cuida del medio ambiente?" Naciones Unidas, 2018.

En un contexto global donde la sostenibilidad y la urgencia climática son ineludibles, esta monografía colectiva, resultado de la investigación realizada en el marco del Instituto JUVUMA y de diversos proyectos y grupos de I+D, ofrece una perspectiva profunda y rigurosa sobre un debate nuclear del Derecho del Trabajo contemporáneo, como es la redefinición del ámbito jurídico y socio-laboral a raíz de la transición hacia un modelo económico y social más ecológico.

Con la participación de destacados/as investigadores/as de diferentes universidades españolas, se analizan las implicaciones de esta transición en la contratación laboral, subrayando tanto los desafíos como las oportunidades que emergen en el camino hacia una economía más sostenible. Además, se destaca la importancia del autoempleo y el emprendimiento verde como motores clave para la creación de empleo y la innovación en este nuevo paradigma económico.

Esta obra resalta la gran transferencia de resultados generadora de valor social y la difusión de conocimientos, aspectos esenciales para el desarrollo de políticas y prácticas que promuevan un futuro más verde y equitativo. Se pone especial énfasis en el papel crucial de la juventud como agente de cambio, impulsando nuevas formas de empleo y adaptándose a los retos de un mundo en transformación.

El presente libro se convierte así en una lectura esencial para todo tipo de personas académicas, profesionales y responsables de políticas que buscan comprender y adaptarse a los cambios necesarios para avanzar hacia un mundo más justo, inclusivo y ecológico.