

CRÓNICA DEL SEMINARIO “LAS CONSECUENCIAS JURÍDICO-LABORALES DEL COMPROMISO CLIMÁTICO DE LAS EMPRESAS”

Susana Barcelón Cobedo
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III, de Madrid
Orcid: 0000-0003-1399-2195
msusana.barcelon@uc3m.es

María José Gómez-Millán Herencia
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla
Orcid: 0000-0002-8815-3647
mjgommil@upo.es

El día 26 de junio de 2024, se celebró, en el Campus de Puerta de Toledo de la Universidad Carlos III de Madrid, el Seminario “*Las consecuencias jurídico-laborales del compromiso climático de las empresas*”, en el marco del Proyecto “Retos y oportunidades de la descarbonización para el sistema de protección social y prevención de riesgos laborales”, PID2022-139922NB-C22¹.

El seminario se organizó en torno a cuatro ponencias generales, con turnos de debate por cada una de ellas, que facilitaron el intercambio de ideas y la reflexión conjunta entre los especialistas que participaron, sobre una materia, como el cambio

1. Seminario organizado por el Grupo de Investigación de la Universidad Carlos III de Madrid que se desarrolla en el marco del Proyecto Investigación Coordinado entre las Universidades Pablo de Olavide de Sevilla y Carlos III de Madrid, financiado por el Plan Nacional de I+D (para el periodo 2023/2026) Ministerio de Economía y Competitividad/AEI/FEDER bajo el título “Retos y oportunidades de la descarbonización para el sistema de Seguridad Social y prevención de riesgos laborales”. Investigadores Principales: Sebastián de Soto Rioja, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla y Susana Barcelón Cobedo, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III, de Madrid.

climático, de gran repercusión para las empresas. El objetivo fue analizar el impacto en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, partiendo de las cuestiones conceptuales más generales que permiten la identificación del conjunto normativo sobre el cambio climático de creciente relevancia para las empresas y de las materias que más inciden en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La primera ponencia, impartida por el Prof. D. Ángel M Moreno Molina, Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad Carlos III de Madrid, versó sobre “Las políticas de lucha contra el cambio climático aspectos generales e incidencia en el ámbito de las relaciones laborales”, y estuvo moderada por D^a Susana Barcelón Cobedo, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III, de Madrid.

La brillante trayectoria profesional del ponente en el Derecho Administrativo y su experiencia internacional contribuyó a que la ponencia aportara el enriquecedor enfoque interdisciplinar, teniendo la importante funcionalidad de realizar una clarificadora delimitación conceptual de los principales términos en materia de cambio climático, la identificación del amplio conjunto normativo y la mención de las materias de más relevancia relacionadas con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Como puso de manifiesto el Profesor Moreno Molina, la intervención pública para combatir los efectos adversos del cambio climático presenta una gran complejidad conceptual como consecuencia de su amplitud y de su definición desde disciplinas ajenas al derecho, como son la ingeniería, que son las responsables de la definición de los indicadores a partir de que la que se puede medir el carbono, existiendo una contabilidad del carbono en muchas empresas.

Partiendo de estas premisas, destacó que el cambio climático comprende un conjunto más amplio de intervenciones sobre el calentamiento global, existiendo relevantes alteraciones del clima que exigen una respuesta desde el derecho, por su efecto plural. También subrayó que el cambio climático ha dado lugar a nuevos conceptos, que se precisan en las normas internacionales: mitigación, descarbonización, huella del carbono, reducción de las emisiones, compromiso climático, ambición climática, emisiones antropogénicas, neutralidad de las emisiones, entre otros.

De esta interesantísima delimitación conceptual realizada por el Profesor Moreno Molina a modo de utilísimo y práctico glosario, puede destacarse la propia amplitud del concepto de empleo verde y de empresas sostenibles, que permitirá incluir, como también se pudo comprobar en la segunda de las ponencias, la práctica totalidad de las actividades empresariales. Puesto que cabe realizar acciones de compensación para mitigar los efectos que cause la actividad productiva en el campo climático, dando lugar a la neutralidad de las emisiones, incluso en el caso de las actividades empresariales más contaminantes. En este punto, el Prof. Moreno Molina hizo un extenso repaso por la normativa europea y nacional de la son ejemplo, destacando el Protocolo de Kioto, de 1996, donde se fijó el objetivo de reducir las emisiones

contaminantes. El Acuerdo de París, del año 2015, que se realizó en el marco de Naciones Unidas, mejorando las previsiones de Kioto. La Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, que ha dado lugar igualmente a una extensa regulación plasmada en instrumentos jurídicos, donde se fijan los objetivos de reducción de las emisiones, que han precisado incluso la interpretación jurídica sobre su naturaleza por tratarse de instrumentos distintos a los habituales.

Finalmente, el Profesor Moreno Molina destacó que la ambición climática de las empresas está condicionada además por compromisos que proceden de otros ámbitos, tales como: la Directiva 2022/2464/UE, de 14 de diciembre de 2022, relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, que obliga a publicar en abierto los resultados obtenidos en el marco de la estrategia de sostenibilidad fijados de forma voluntaria por las empresas. O, la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, regulada por una Directiva de la UE de 24 de mayo de 2024, que impulsa el garce de los objetivos sociales, medioambientales y económicos (EGS).

Como cierre de la ponencia, se planteó un interesante debate sobre la necesidad de adecuar los instrumentos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que permiten la adaptación de las empresas a las causas derivadas del cambio climático, dada la existencia del extenso bloque normativo analizado en profundidad que impone obligaciones específicas para las empresas.

La segunda ponencia, a cargo de D^a. Sara López González, Consejera de la Oficina de la OIT para España, abordó “El papel de la OIT ante el cambio climático y el impacto en las relaciones laborales”, y estuvo moderada por D. Sebastián de Soto Rioja, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla

La experiencia de López González adquirida mediante su intensa actividad en la OIT y su participación directa en reuniones con diferentes responsables del sistema de relaciones laborales permitió conocer de primera mano la visión positiva que la OIT mantiene sobre el cambio climático, descendiendo a su función, normas y objetivos. También poner en valor la economía circular, que maximiza la vida útil de los productos y reduce las emisiones contaminantes, como fuente de generación de empleo.

De este modo, y teniendo en cuenta las funciones de la OIT, la ponente subrayó que una de las características especiales de la OIT, como sujeto de derecho internacional, es su condición de órgano tripartito; lo que determina que las normas sean muy estables y fuertes en la medida en que implican el acuerdo de un amplio número de actores y el reflejo de realidades muy distintas. En este marco, destacó que la correcta implementación de la transición justa exige el consenso de los Gobiernos, las empresas y los sindicatos.

Por lo que hace al marco normativo de la OIT, López González se detuvo en las Directrices de la OIT de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, de 2015, que ofrecen un marco para el desarrollo económico de las empresas en términos de maximización de beneficios y de reducción de las emisiones contaminantes. Destacando aquí que Europa es pionera en las acciones para favorecer una transición más justa, destacando que el impacto de la acción de la OIT es especialmente importante en aquellos territorios que precisan un mayor desarrollo de las legislaciones y de la economía.

Igualmente se refirió al importante papel de los Convenios de Transición Justa, como herramienta de la co-gobernanza puesta en marcha en España con la Ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición Energética, que abordan no solo los retos de los cambios que debe realizarse en la economía, sino también en la sociedad, para favorecer un modelo productivo más sostenible. Lo que tiene un impacto en las empresas.

En cuanto a los objetivos de la OIT en este ámbito, López González destacó que el Comité de expertos de la ONU ha concluido que el compromiso de la OIT con el cambio climático es un hecho objetivo, ofreciendo datos concretos que corroboran la oportunidad que implica, pese al coste que puede suponer para las empresas, la incorporación de las obligaciones en materia de cambio climático, la transición justa.

En este punto, subrayó que la creación de empleo debe alinearse con la Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS), lo que implica el respeto del diálogo social, el derecho de las personas trabajadoras más allá salario digno, la prevención de riesgos laborales y la protección social, entre otros derechos laborales. Asimismo, expuso que la OIT sostiene una definición muy amplia del empleo verde, lo que concuerda con la plasmación de este concepto en la regulación jurídicas, como se destacó en la primera ponencia. En definitiva, el empleo verde es aquel que preserva o restaura el medioambiente, minimizando sus efectos adversos y maximizando la mitigación de las emisiones, lo que permite la participación de todas las empresas en las medidas que favorecen un cambio climático más justo.

Concluyó López González su ponencia poniendo el acento en el déficit en formación de las personas trabajadoras y en la necesidad de revisar las normas en materia de seguridad y salud laboral.

A continuación de la brillante exposición de López González, se abrió un turno de intervenciones sobre el importante protagonismo de la Unión Europea en la elevación del compromiso con el cambio climático y la relevante función de la OIT en la fijación de mínimos y de orientaciones que marcan las legislaciones en todo el mundo.

La tercera ponencia, impartida por la Prof. D^a. Henar Álvarez Cuesta, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León, abordó “La descarbonización y su proyección en la protección social”, y estuvo

moderada por D^a. María Dolores Valdueza Blanco, Profesora Visitante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III, de Madrid

Con una temática más específica que las anteriores intervenciones, la Profesora Álvarez Cuesta, que cuenta con una larga trayectoria investigadora en muchas materias de la disciplina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y que ha dedicado con bastante éxito parte de su actividad investigadora en los últimos años en materias conexas al cambio climático, centró su intervención en los riesgos sociales que entraña su correcta implementación y en la adecuación del sistema de protección social español para su cobertura.

La Profesora Álvarez Cuesta identificó como sectores más afectados la industria, el transporte y la construcción, donde se han ido aprobando importantes normas, incluso en materia de negociación colectiva. También destacó que el cambio climático afectará particularmente a ciertos grupos sociales, como son las personas con salarios más bajos, concluyendo que existen 3 factores relevantes de desigualdad (mujer, nivel formativo y territorio). De hecho, destacó que el Parlamento Europeo, en la combinación de los tres factores, ha puesto especialmente la atención en la minería carbón, y más concretamente en el acero, en aquellas zonas vulnerables desde el punto medioambiental y en las zonas más despobladas. Asimismo, subrayó que España tiene grandes oportunidades en empleo verde, pero también está siendo de las más afectada en materia de cambio climático.

Para frenar los efectos adversos, la Profesora Álvarez Cuesta destacó que España ha adoptado diferentes textos normativos, como son el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático, la Estrategia de Transición Justa y los Convenios de transición justa. En este marco, recordó que los sistemas de protección social deben asegurar la protección de las personas trabajadoras, encuentren o no encuentren empleo, en el proceso de transición hacia una economía verde.

Partiendo de esta premisa, realizó una profunda revisión sobre los aspectos nucleares del sistema de protección social, concluyendo que cabe su adaptación para asegurar la protección de las personas trabajadoras, aunque esto implique una revisión de los conceptos.

En este contexto, la Prof. Álvarez Cuesta se detuvo en la protección social de las personas de edad avanzada en sectores afectados especialmente por la descarbonización, subrayando que se precisa revisar la anticipación de la edad de jubilación, cuando el trabajo se vuelve especialmente penoso, por realizarse en condiciones adversas (intemperie, temperaturas elevadas). E, incluso, la necesidad de revisar la implementación de medidas como la prejubilación.

Tras la ponencia, se abrió un interesante turno de intervenciones, donde se reflexionó sobre la conveniencia de buscar fórmulas alternativas que garanticen la sostenibilidad del sistema de pensiones, sin olvidar el relevante papel que cumple en cualquier cambio el sistema de protección social.

La cuarta ponencia y última de las ponencias estuvo a cargo de la Prof. D^a Ana Moreno Márquez, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, bajo el título “Las repercusiones del cambio climático en materia de prevención de riesgos laborales”, y fue moderada por D^a. Marta Navas-Parejo, Profesora Visitante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid

Con una larga y solvente trayectoria investigadora en materia de prevención de riesgos laborales, la Prof. Moreno Márquez realizó un estudio profundo y exhaustivo sobre el impacto del cambio climático en la seguridad y salud de las personas trabajadoras, deteniéndose en los riesgos y en las normas reguladoras actualmente, lo que le permitió concluir sobre las carencias más relevantes.

En su ponencia, la Prof. Moreno Márquez señaló algunos de los riesgos asociados al cambio climático, destacando que afectan, aunque con intensidades en función del lugar de la prestación de servicios, a todos los sectores y de la vulnerabilidad de las personas trabajadoras. En este sentido, se señalaron factores como la edad; la existencia de patologías previas o el sometimiento a tratamientos médicos; la condición de mujer trabajadora embarazada; el desempeño de trabajos precarios; o, por ejemplo, el trabajo en zonas urbanas (lo que se conoce como “isla térmica”).

De manera que es necesario impulsar medidas dirigidas a reducir las emisiones para lo que los empleos vinculados a la transición ecológica resultarán imprescindibles en tanto que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente, tanto en sectores tradicionales como en nuevos sectores emergentes (OIT. GREEN JOBS: PROGRESS REPORT 2014-2015). Entre otros: el sector energético (con las energías renovables), rehabilitación de edificios; gestión y reciclaje de residuos; así como el tratamiento de depuración de aguas.

Sin embargo, la Prof. Moreno Márquez se preguntó si lo que es bueno para el medio ambiente es igualmente bueno para la seguridad y salud de los trabajadores. Pues ésta es una cuestión que debe estar siempre presente en las medidas a adoptar ya que, no se puede obviar, que los riesgos profesionales antiguos siguen en gran medida existiendo y que necesariamente habrán de convivir con los nuevos derivados de los efectos del medio ambiente y de los nuevos empleos (en línea con la expuesto en la intervención de la Prof. Álvarez Cuesta).

Para dar respuesta a esta cuestión, la Prof. Moreno Márquez repasó exhaustivamente las diferentes medidas, estrategias y objetivos previstos con el fin de conseguir la necesaria protección del medio ambiente y de la salud de las personas trabajadoras. Deteniéndose especialmente en los ODS de la Agenda 2030, directamente relacionados con la materia.

Descrito el panorama anterior, la Prof. Moreno Márquez buscó la respuesta a los riesgos derivados del cambio climático a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta la obligación general de seguridad (art. 14 LPRL).

Subrayando, de manera especial, el papel de la evaluación de riesgos como herramienta central; o de otras obligaciones empresariales como son la de vigilancia de la salud o la formación e información de los trabajadores.,

Concluyó su interesante ponencia afirmando que no cabe anteponer las exigencias que impone la descarbonización a la seguridad y salud de los trabajadores siendo, por tanto, preciso que ese proceso de transición ecológica sea seguro. Para lo cual resulta fundamental fomentar la cultura preventiva.

Tras la detallada ponencia, se abrió un turno de intervenciones donde se puso de manifiesto la necesidad de adoptar medidas de protección contra las altas temperaturas. También se reflexionó sobre la inexistencia de medidas relativas al agua en conexión con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (sequías, calidad del agua en los centros para el consumo humano, aseguramiento para el aseo personal), pese a su relevancia en el conjunto de las medidas relativas al cambio climático.

Como cierre de esta crónica, cabe destacar que el Seminario sobre “Las consecuencias jurídico-laborales del compromiso climático de las empresas” permitió realizar una clara identificación de los retos y de las oportunidades en materia de cambio climático, así como de la amplia variedad de materias concernidas en la disciplina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que comprende tanto los aspectos individuales como colectivos. También del amplio marco normativo que incide, de forma directa e indirecta, en el Derecho del Trabajo, incluyendo la propia capacidad de las empresas, de forma voluntaria y unilateral, o de forma negociada con los representantes de los trabajadores, de incorporar medidas, elevando su ambición en la consecución de los objetivos y de los compromisos que les afectan. Todo lo que el Grupo de Investigación residenciado en la Universidad Carlos III, de Madrid, analizará en los próximos meses, como parte de su plan de trabajo a 3 años (periodo inicial de duración del Proyecto Coordinado I+D).