



La integración de los derechos ambientales en la negociación colectiva: análisis crítico del marco jurídico-laboral español en el contexto de la transición justa. Un estudio comparado con Ecuador (2020-2024)

THE INTEGRATION OF ENVIRONMENTAL RIGHTS IN COLLECTIVE BARGAINING:
A CRITICAL ANALYSIS OF THE SPANISH LEGAL-LABOR FRAMEWORK
IN THE CONTEXT OF THE JUST TRANSITION. A COMPARATIVE STUDY
WITH ECUADOR (2020-2024)

Mayra Alejandra Pascual Guzmán

Profesora permanente en Derecho Procesal Laboral, Civil y Constitucional

Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales

mayapascualg0511@uma.es  0009-0001-4987-6973

Recibido: 23.04.2025 | Aceptado: 02.06.2025

RESUMEN

La incorporación de derechos ambientales en la negociación colectiva evidencia el creciente interés por la dimensión ecológica laboral. Esta investigación analiza la transición hacia economías sostenibles desde la participación sindical en España y Ecuador. El marco español, fundamentado en el artículo 45 constitucional y el Acuerdo Marco de negociación colectiva, muestra avances significativos en sectores estratégicos como energía e industria, aunque persisten desigualdades territoriales y limitaciones participativas. Ecuador, con un marco constitucional pionero desde 2008, enfrenta complejidades prácticas que han motivado modelos alternativos como comités paritarios ambientales y sistemas de incentivos, cuya eficacia depende de recursos disponibles y disposición empresarial. El estudio subraya la necesidad de fortalecer mecanismos regulatorios para garantizar derechos colectivos e individuales, promoviendo participación sustantiva en la transición ecológica, evitando intervenciones superficiales o intrusivas en los procesos de gestión ambiental laboral.

ABSTRACT

The incorporation of environmental rights into collective bargaining reflects the growing interest in the ecological dimension of labor. This research analyzes the transition toward sustainable economies through union participation in Spain and Ecuador. The Spanish framework, based on Article 45 of the Constitution and the Collective Bargaining Framework Agreement, shows significant progress in strategic sectors such as energy and industry,

PALABRAS CLAVE

Derechos ambientales
Negociación colectiva
Transición justa
Participación laboral
Derecho del Trabajo

KEYWORDS

Environmental rights
Collective bargaining
Just transition
Labor participation
Labor law

although territorial inequalities and participatory limitations persist. Ecuador, with a pioneering constitutional framework since 2008, faces practical complexities that have led to alternative models such as joint environmental committees and incentive systems, whose effectiveness depends on available resources and corporate willingness. The study highlights the need to strengthen regulatory mechanisms to ensure both collective and individual rights, promoting meaningful participation in the ecological transition while avoiding superficial or intrusive interventions in environmental labor management processes.

SUMARIO

- I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES
 - A. Delimitación del objeto de estudio
 - B. Metodología y fuentes
 - C. Hipótesis de investigación
- II. IFUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-JURÍDICA
 - A. La ecologización del Derecho del Trabajo
 - B. Marco jurídico internacional de los derechos ambientales laborales
 - C. Paradigma de la Transición Justa: implicaciones jurídico-laborales
- III. CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS AMBIENTALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOLA
 - A. Análisis sistemático del marco normativo vigente
 - B. El Acuerdo Marco para la negociación colectiva: alcance y limitaciones
 - C. La función del Consejo Económico y Social como órgano consultivo
 - D. Instrumentación jurídica de la Estrategia Española para la Transición Justa
- IV. ESTUDIO EMPÍRICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SECTORES ESTRATÉGICOS
 - A. Metodología y selección muestral de convenios colectivos
 - B. Análisis cualitativo de cláusulas ambientales
 - C. Sectores en transición energética: particularidades y desafíos
 - D. Diagnóstico de insuficiencias regulatorias
- V. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA PROTECCIÓN AMBIENTAL: UN ESTUDIO COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA, CASO ECUADOR
 - A. Marco regulatorio y principios rectores en Ecuador
 - B. Instrumentos de negociación colectiva ambiental
 - C. Identificación de buenas prácticas transferibles
- VI. CONCLUSIONES
 - Bibliografía

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

A. Delimitación del objeto de estudio

El presente trabajo pone su foco de atención en el análisis crítico de la regulación de los derechos ambientales con relación a la negociación colectiva en el orden jurídico-laboral, desde una perspectiva comparativa con las experiencias de Ecuador en el período 2020-2024. Este estudio se inscribe de lleno en la transición justa hacia un modelo de economía sostenible, que implica la transformación de las condiciones



laborales para incluir la dimensión ambiental como un derecho y deber por parte de los trabajadores y de las empresas.

El análisis permite concluir que la negociación colectiva no solamente aparece como un instrumento de regulación de las condiciones laborales, sino como el espacio apropiado para incorporar la dimensión ambiental en las relaciones laborales. Así, el marco normativo español, tomando como referencia el artículo 45 de la Constitución Española de 1978 y su desarrollo por el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos, constituye el eje central del objeto de estudio. Además, se suma la incorporación de cláusulas ambientales en la negociación colectiva que ponen de manifiesto su carácter y limitaciones en cuanto a su efectividad dentro de sectores estratégicos como la energía, la industria y los servicios.

El estudio también muestra los retos que la normativa plantea para conseguir un equilibrio entre los derechos laborales y el objetivo de la sostenibilidad ambiental, destacando en particular el papel del Acuerdo Marco de Negociación Colectiva como herramienta estructurante de las relaciones laborales.

Por último, el aspecto comparativo se analiza en el orden normativo ecuatoriano, que a partir de su Constitución de 2008 reconoce los derechos de la naturaleza y establece mecanismos específicos de participación laboral ambiental. Este modelo de análisis permite abordar y contrastar las disparidades en las regulaciones y su aplicación práctica en contextos con distintos niveles de desarrollo económico y jurídico.

Finalmente, el análisis también permite identificar buenas prácticas de la legislación actual y proponer normas *de lege ferenda* basadas en la experiencia y en ejemplos exitosos, para conseguir una óptima integración de los derechos medioambientales dentro del ejercicio del derecho colectivo y en el plano de la negociación colectiva, pero siempre basado en la interrelación existente entre el derecho del trabajo y los derechos medioambientales como forma de colaboración para ayudar a un modelo de derecho capaz de reconocer y garantizar la transición justa hacia una economía sostenible que no comprometa los derechos fundamentales de los trabajadores.

B. Metodología y fuentes

Esta investigación utiliza una metodología mixta que combina tanto la perspectiva cualitativa como la cuantitativa para alcanzar un análisis sobre la forma en la que la negociación colectiva asume la incorporación de los derechos ambientales, desde un enfoque doctrinal que abarca un análisis sistemático de la normativa nacional e internacional, así como de los principales convenios colectivos españoles y ecuatorianos que datan del periodo 2020 al 2024; lo que enriquece el análisis jurídico con un enfoque empírico, centrado en el análisis de contenido de las cláusulas ambientales que integran estos convenios colectivos, con base en criterios elaborados por la doctrina especializada en materia laboral y ambiental.

La investigación se desarrolla en torno a niveles de negociación (sectorial, autonómica y empresarial), prestando atención a sectores estratégicos como la energía, industria y servicios, lo que permite identificar las tendencias y los desafíos en



torno a la normativa. Asimismo, las fuentes normativas constituyen un elemento esencial en el desarrollo del trabajo; y como referencia adicional la Declaración de Estocolmo de 1972, el Convenio de Aarhus, las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales. En el ámbito europeo, se toma como referencia la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Directiva 89/391/CEE sobre seguridad y salud en el trabajo y el Reglamento EMAS. En el plano nacional, se analiza el marco español considerando el artículo 45 de la CE, el 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 y los convenios colectivos; mientras que en Ecuador se examinan la Constitución de 2008, el Código Orgánico del Ambiente y el Código del Trabajo, además de las sentencias más relevantes que delimitan los derechos laborales ambientales en ese contexto.

Por último, la investigación se complementa mediante la utilización de fuentes secundarias en el ámbito de la doctrina, informes técnicos o informes de organismos internacionales, como la OIT. Además, la investigación incluye un trabajo de recopilación de jurisprudencia para conocer cómo interpretan los tribunales la posible relación entre los derechos laborales y ambientales. Por otro lado, el recurso empírico se alimenta mediante la utilización de registros de base de datos como el Registro de Convenios Colectivos (REGCON) de España. Este diseño metodológico permite abordar debidamente la complejidad del fenómeno social y ofrecer soluciones jurídicas concretas que contribuyan a la transición justa hacia un modelo de economía sostenible.

C. Hipótesis de investigación

La hipótesis básica del presente estudio sostiene que la inclusión de los derechos ambientales en la negociación colectiva en España constituye la vía más importante para alcanzar la transición justa hacia una economía más sostenible, aunque su potencial se encuentra limitado por la ausencia de un desarrollo normativo, por la falta de mecanismos efectivos de participación directa de los trabajadores, y por las disparidades en la aplicación de estos derechos según el sector y el territorio. Por el contrario, el modelo ecuatoriano se muestra innovador en su reconocimiento formal de los derechos ambientales laborales, pero enfrenta barreras prácticas que dificultan una participación efectiva, tal y como especialmente se verifica en sectores clave como el extractivo.

Desde esta interpretación es posible afirmar que la negociación colectiva es la forma más efectiva de alcanzar la dimensión ambiental en las relaciones laborales, puesto que permite un equilibrio entre los intereses del empresario y de los trabajadores dentro de los objetivos de sostenibilidad. No obstante, esta efectividad está supeditada a la implementación de cláusulas ambientales específicas, la creación de delegados ambientales o comités de transición justa, y a la formación adecuada de los actores sociales involucrados.

Al mismo tiempo, se sostiene de forma plausible que las actuales limitaciones normativas y prácticas que acompañan el desarrollo de derechos ambientales profundizan



las desigualdades, afectando en mayor medida a los sectores vulnerables y a los territorios con menor capacidad de implementación.

Finalmente, la investigación también trata de determinar si un marco normativo que combine elementos del derecho ambiental y derecho laboral puede ir de la mano con buenas prácticas internacionales, favoreciendo el desarrollo de los derechos de la negociación colectiva para superar las dificultades presentes en la dimensión ambiental dentro del ámbito laboral. En este sentido, la hipótesis secundaria sostiene que la inclusión de mecanismos de participación individual más robustos y de incentivos económicos y programas de formación específicos resultará todavía más efectiva, no solo para garantizar la negociación colectiva en España, sino también por la posibilidad de aplicar los aprendizajes del modelo ecuatoriano para conseguir una transición justa más inclusiva y eficiente.

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-JURÍDICA

A. La ecologización del Derecho del Trabajo

La introducción de la dimensión ambiental en el Derecho del Trabajo supone un desarrollo básico de la anterior concepción de esta disciplina que, de acuerdo con lo expuesto en su momento por Martín-Retortillo Baquer¹, determina que la protección de la naturaleza dejaba de ser una preocupación de un área del saber, para constituirse en un elemento transversal a todas las disciplinas jurídicas, incluso la laboral.

Este proceso llamado ecologización supone el reconocimiento de que los trabajadores no son solo titulares de derechos laborales clásicos, sino que además son titulares de derechos relacionados con la calidad ambiental de su entorno de trabajo y con la sostenibilidad de la actividad productiva. Su base normativa se sustenta y evoluciona en el artículo 45 de la Constitución española, el cual consagra el derecho a disfrutar de un entorno adecuado. Sin embargo, y como ya indicaba Baño León², la determinación del *quantum* de la protección ambiental en relación con el resto de los derechos constitucionales es algo que corresponde establecer al legislador.

Esta indeterminación ha llevado a que la protección del medio ambiente en el Derecho Laboral se desarrolle fundamentalmente, de acuerdo con dos vías: la legislación específica de poco calado y la interpretación judicial; esta última, que sostiene la existencia de una dimensión ambiental en derechos fundamentales, donde ha sido decisiva la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, planteada en casos como López Ostra³, recogido en el trabajo de Lozano Cutanda⁴, el cual explica

1. Martín-Retortillo Baquer, Lorenzo: "La defensa frente al ruido ante el Tribunal Constitucional", *Revista de Administración Pública*, núm. 115, 1988, pp. 215-223.

2. Baño León, José María: "La tutela judicial del medio ambiente y la defensa de los intereses municipales", en *Derecho del Medio Ambiente y Administración Local*, Fundación Democracia y Gobierno Local, Barcelona, 2004, pp. 371-387.

3. Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Sentencia de 9 de diciembre de 1994, *López Ostra contra España* (16798/90).

4. Lozano Cutanda, Blanca: "La ecologización de los derechos fundamentales: la doctrina *López Ostra c. España*, *Guerra y otros c. Italia* y *Hatton y otros c. Reino Unido* del TEDH y su recepción por nuestro TC", *Revista Española de*



que esta doctrina supuso un punto de inflexión determinante al considerar que las agresiones ambientales graves pueden afectar a derechos fundamentales como la intimidad personal y familiar, de la que evidentemente forman parte los trabajadores.

Esta doctrina ha sido posteriormente ampliada mediante los casos Guerra y otros c. Italia⁵, y Hatton y otros c. Reino Unido⁶, estableciendo la obligación de los Estados de proteger a sus ciudadanos de los daños ambientales que incidan sobre los derechos fundamentales de los mismos. Así, basándose en esta proyección jurisprudencial, la protección jurídica del medio ambiente en el ámbito laboral presenta, en palabras de Betancor⁷, una doble vertiente objetiva-subjetiva; de la cual una parte corresponde a los poderes públicos y los empleadores, quienes deben asegurar un entorno laboral ambientalmente suficiente; y de la otra parte, se encuentran los trabajadores, quienes ostentan derechos subjetivos que les habilitan a exigir determinada conducta del Estado ante las agresiones medioambientales que merman su salud o calidad de vida.

Ahora bien, puesto en perspectiva, se entiende que existe un derecho constitucional reconocido y extensivo a los trabajadores a disfrutar de una calidad ambiental óptima en el trabajo, siendo necesario poner en contexto que los mecanismos de participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa son un aspecto relevante de esta nueva dimensión. En este sentido, el Reglamento EMAS (*Eco-Management and Audit Scheme*) es claro al reconocer, como describe Bockenforde⁸, que la participación de los trabajadores es una fuerza motriz y un prerrequisito para la mejora ambiental; no obstante, esta participación debe ser considerada igualmente en la toma de decisiones y en la aplicación de las políticas medioambientales, lo que necesariamente depende de la voluntad del Estado.

En este sentido, la negociación colectiva se erige como un medio privilegiado para la realización de esos derechos. Como describe Sastre Ibarreche⁹, el contenido del derecho al trabajo en su dimensión ambiental es “débil o diluido” y debe ser definido a través de la negociación entre los agentes sociales. Además, se encuentra regulado mediante los convenios colectivos que son el único mecanismo de participación y control con el que cuenta el trabajador en materia medioambiental.

Resulta evidente que el futuro del Derecho del Trabajo está ineluctablemente vinculado a esta dimensión medioambiental. Como afirma Ferrajoli¹⁰, el Estado social de Derecho tiene que articular mecanismos que garanticen una satisfacción homogénea o general de los derechos sociales, entre los cuales se encuentra la protección

Derecho Europeo, núm. 1, 2002, pp. 175-205, <https://www.revistasmarcialpons.es/revistaespanoladerechoeuropeo/article/view/158>.

5. Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Sentencia de 19 de febrero de 1998, *Guerra y otros contra Italia* (14967/89).

6. Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Gran Sala, Sentencia de 8 de julio de 2003, *Hatton y Otros contra el Reino Unido* (Application no. 36022/97).

7. Betancor Rodríguez, Andrés: *Instituciones de Derecho Ambiental*, La Ley, Madrid, 2001, pp. 325-347.

8. Böckenförde, Ernst-Wolfgang: “Sobre la situación de la dogmática de los derechos fundamentales tras 40 años de la Ley Fundamental”, en *Escritos sobre derechos fundamentales*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 1993, pp. 95-138.

9. Sastre Ibarreche, Rafael: *El derecho al trabajo*, Trotta, Madrid, 1996, p. 128.

10. Ferrajoli, Luigi: “Stato Sociale e Stato di diritto”, *Política del Diritto*, núm. 1, 1982, p. 29.



medioambiental. Esto permitirá una evolución en la adaptación del marco jurídico laboral, garantizando tanto los derechos de los trabajadores como la consecución de objetivos medioambientales, lo cual representará un desafío para el futuro de las relaciones laborales.

B. Marco jurídico internacional de los derechos ambientales laborales

El sustento jurídico de los derechos ambientales laborales en materia internacional deviene de la Declaración de Estocolmo de 1972, que estableció la primera conexión entre derechos humanos y protección del medio ambiente¹¹. Esta declaración sentó las bases del posterior desarrollo de instrumentos internacionales que vinculan el derecho al trabajo con la protección del medio ambiente.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido fundamental en la adopción de diversos convenios y recomendaciones que incorporan la dimensión medioambiental con las relaciones laborales, con especial relevancia en el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) que incluye aspectos ambientales en el lugar de trabajo¹². Asimismo, la Declaración de Río de 1992 refuerza esta conexión al establecer en su Principio 10 que «el mejor modo de tratar las cuestiones ambientales es con la participación de todos los ciudadanos interesados, en el nivel que corresponda»¹³. Este principio fue posteriormente desarrollado mediante el Convenio de Aarhus (1998), que garantiza los derechos de acceso a la información, participación pública y acceso a la justicia en materia ambiental, incluyendo el ámbito laboral. Además, la Agenda 21, resultado de la Cumbre de Río, dedica especial atención en su capítulo 29 al fortalecimiento del papel de los trabajadores y sindicatos en el desarrollo sostenible.

Adicionalmente, en el marco de la Unión Europea, la protección del medio ambiente en el ámbito laboral se ha estructurado a través de diversas directivas y reglamentos. Así, el Reglamento EMAS (ya mencionado) exige explícitamente la participación activa de los trabajadores en la gestión ambiental empresarial¹⁴. Asimismo, la Directiva Marco 89/391/CEE sobre seguridad y salud en el trabajo¹⁵, junto con las directivas específicas, integra la dimensión medioambiental en la prevención de los riesgos laborales. Por su parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión

11. Naciones Unidas: Declaración de Estocolmo sobre el Medio Ambiente Humano, Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente Humano, 16 de junio de 1972.

12. Organización Internacional del Trabajo: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), entrada en vigor el 11 de agosto de 1983.

13. Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo: Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, 1992.

14. Parlamento Europeo y del Consejo: Reglamento (CE) n° 761/2001, de 19 de marzo de 2001, por el que se permite que las organizaciones se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS), *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. 114, pp. 1-29.

15. Consejo de la Unión Europea: 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, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. 183, 29 de junio de 1989, pp. 1-8.

Europea y la Carta Social Europea reconoce expresamente tanto del derecho a ser tratado en condiciones de un trabajo justas y seguras, como del derecho a tener un medioambiente adecuado.

En el mismo orden de ideas, la irrupción de los instrumentos internacionales de responsabilidad social corporativa ha sido sin duda alguna, uno de los mayores impulsores, aunque no el único, del desarrollo de los derechos ambientales laborales en favor de los trabajadores. En este sentido, el Pacto Mundial de Naciones Unidas (*Global Compact*) ha incluido como principios específicos, medio ambiente y derechos laborales¹⁶, a lo que además se suman; las Directrices de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) para Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales¹⁷ y la Política Social de la OIT¹⁸, todos estos instrumentos normativos que también establecen estándares en este ámbito.

De esta manera, la sinopsis normativa antes expuesta refleja una naturaleza voluntaria que ha requerido del desarrollo de la legislación laboral y ambiental vinculante, la cual ha sido fortalecida por la jurisprudencia (internacional) como la emanada del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, cuyo propósito es el acomodo y proyección de ideas de derechos ambientales laborales que protegen de manera directa al trabajador y lo vinculen con su posición de detentador (titular) de una garantía participativa, poniendo de relieve la imbricación de derechos fundamentales y la propia defensa del medio ambiente dentro del marco de su regulación laboral, la cual, se hace necesaria la aceptación y materialización por parte del Estado de la dimensión ambiental de los derechos laborales fundamentales, lo que además resulta especial en relación con los trabajadores y su poder para participar y exigir de forma directa los derechos que los vinculan con su salud y seguridad en el trabajo.

C. Paradigma de la Transición Justa: implicaciones jurídico-laborales

El concepto de Transición Justa, como idea constructiva en el marco de un orden jurídico concreto de carácter socio-laboral que dé respuesta a los retos representados por la transformación de la economía hacia la economía sostenible¹⁹ aparece por primera vez en 2015, cuando la OIT lanzó este concepto ofreciendo un marco normativo en el que buscaba protegerlos derechos de las trabajadoras y los trabajadores durante la transición ecológica de los sectores productivos.

Posteriormente, la Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición Justa (COP24-2018)²⁰ consolidó esta idea, estableciendo principios vinculantes para los

16. Pacto Mundial de las Naciones Unidas: *Los Diez Principios del Pacto Mundial*, 2000.

17. OCDE: *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales*, revisión 2011.

18. Organización Internacional del Trabajo: *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social*, 5ª ed., 2017.

19. Parlamento Europeo: Resolución de 13 de marzo de 2025, sobre los aspectos sociales y de empleo de los procesos de reestructuración.

20. Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición Justa, COP24, 2018.



Estados al amparo del empleo durante la descarbonización económica, de manera que este marco normativo internacional ha tenido un impacto importante en la creación de las legislaciones nacionales sobre transición ecológica. Por tanto, las implicaciones laborales de la Transición Justa se traducen en tres dimensiones fundamentales del tipo: preventiva, compensatoria y formativa²¹. La dimensión preventiva, plantea que las propias empresas han de desarrollar planes de transición para minimizar los efectos negativos sobre el empleo; la dimensión compensatoria establece mecanismos de protección social para las trabajadoras y trabajadores afectados, prestaciones específicas y ayudas a la recolocación; y, la dimensión formativa obliga a implementar programas de recualificación profesional de las personas trabajadoras que les faciliten el paso a nuevos empleos verdes.

En la interpretación europea, el Pacto Verde Europeo y el Mecanismo de Transición Justa, se establece también un marco regulatorio concreto que vincula las políticas climáticas con la protección del trabajo²², de manera que obliga a los Estados miembros a desarrollar planes territoriales de transición justa con medidas específicas de protección del empleo y reconversión profesional. Por su parte, la Directiva 2019/1937 de protección de los denunciantes refuerza este marco normativo y protege a los trabajadores que informan de incumplimientos ambientales²³.

Con el mismo propósito, el Parlamento Europeo ha comenzado a construir una doctrina de Transición Justa, y se ha reconocido el derecho de los trabajadores a participar en el camino de la transformación ecológica de las empresas poniendo de manifiesto que la transición ecológica no puede ser el único motivo que justifique los despidos colectivos sin generar medidas de acompañamiento social²⁴. De este modo, se ha generado una nueva categoría de derechos laborales relacionados con la participación en la gestión ambiental de las empresas y la protección contra reestructuraciones por motivos ambientales, enfatizando el Parlamento Europeo en este caso, que, en la medida de lo posible, se debe dar prioridad al reciclaje y perfeccionamiento profesionales antes de plantearse recortes de empleo”.

Por otra parte, la puesta en marcha del paradigma de la Transición Justa requiere una adaptación importante de las instituciones del Derecho del Trabajo tradicional; por esta razón, los convenios colectivos están integrando cláusulas de transición ecológica; así como, la creación de comités mixtos de transición justa o los protocolos de reconversión profesional²⁵. Además, la propia negociación colectiva se está

21. Crucés Aguilera, Jesús: “Haciendo realidad la transición justa: el empuje desde el sindicalismo europeo”, *NET21*, núm. 17, 2024, pp. 1-5.

22. Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo de Transición Justa, *Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. L 231, de 30 de junio de 2021, pp. 1-24.

23. Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, *Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. L 305, de 26 de noviembre de 2019, pp. 1-18.

24. Parlamento Europeo: Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2025, sobre los aspectos sociales y de empleo de los procesos de reestructuración: necesidad de proteger los puestos de trabajo y los derechos de los trabajadores (2024/2829(RSP)).

25. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico: *España, avanzando en una transición energética justa*, Madrid, Instituto para la Transición Justa, 2022.



convirtiéndose en una herramienta de importancia clave para materializar las obligaciones empresariales en la transición justa, especialmente en los sectores intensivos en carbono; por lo que este desarrollo normativo, está configurando un nuevo marco de derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral.

III. CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS AMBIENTALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOLA

A. Análisis sistemático del marco normativo vigente

El marco normativo regulador de los derechos ambientales en la negociación colectiva española se encuentra arraigado en el artículo 45 de la CE, donde se reconoce el derecho a un medio ambiente adecuado y se promueve la obligación de protegerlo²⁶. Tal norma constitucional, interpretada en el sentido tratado, junto con lo dispuesto en los artículos 37.1 y 129 CE, es fundamento de la determinación de la dimensión ambiental en la negociación colectiva.

En este sentido, como lo expresa Baño León²⁷, no puede articularse la protección del medio ambiente como un ámbito del ordenamiento jurídico que solo pudiera atribuirse a la disposición individual, sino que, por sí sola, requiere de una dimensión social que encuentra su canal natural en la negociación colectiva. En este sentido, el artículo 64.7 del ET reconoce de forma expresa la facultad de los representantes de los trabajadores para “colaborar con la dirección de la empresa en la instauración y puesta en marcha de medidas de conciliación con las necesidades sociales”, incluyendo las referencias en cuanto a la sostenibilidad medioambiental como parte del contenido de conciliación²⁸. Esta asunción legal encuentra también una adecuación en la normativa europea, en especial el Reglamento EMAS, que promueve la participación activa de los trabajadores en la gestión del medio ambiente en las empresas²⁹.

Existen, pues, cláusulas ambientales que a lo largo del tiempo se han ido incorporando en el desarrollo de los convenios colectivos y que podemos dividir en tres grupos: informativas, participativas y protectoras. En este sentido, las cláusulas informativas garantizan el derecho de los trabajadores a recibir información sobre el impacto ambiental de la actividad de la empresa; en tanto que las cláusulas participativas establecen los mecanismos de consulta y cooperación en la gestión del medio ambiente.

Asimismo, las cláusulas protectoras por su parte desarrollan las garantías específicas que se deben establecer frente a los riesgos ambientales de la actividad laboral. Estas cláusulas pueden vincularse y formar parte del contenido posible de lo colectivo al estar interrelacionadas con el ámbito de las condiciones de trabajo. Además, su reconocimiento ha sido fundamental para afianzar la apertura y la proyección *in*

26. *Vid. supra* nota 25.

27. *Vid. supra* nota 2.

28. *Vid. supra* nota 9.

29. *Vid. supra* nota 14.

crescendo de la dimensión ambiental en la negociación colectiva como una de las aportaciones innovadoras que tiene el marco normativo; en el cual se proyecta la figura del delegado/a ambiental que aparece en algunos convenios colectivos sectoriales³⁰. Esta figura toma como punto de partida al delegado/a de prevención, asumiendo competencias en materia de control y supervisión ambiental, dando un importante paso en la institucionalización de los derechos ambientales del trabajo en España.

Ahora bien, dentro de este contexto, la regulación de la gestión ambiental integrada en los convenios colectivos es otra de las novedades del marco normativo³¹. Los convenios se ocupan de la regulación de la participación de los/as trabajadores/as en la promoción de estos sistemas de gestión, desarrollando así el mandato general que contiene el Reglamento EMAS; siendo esta una dimensión internacional del marco normativo que aparece reflejada en la incorporación de estándares internacionales de protección ambiental gracias a los acuerdos marco internacionales. Además, estos acuerdos definen compromisos ambientales de obligado cumplimiento por parte de las multinacionales españolas y sus cadenas de suministro.

En definitiva, el desarrollo normativo más reciente que tiene que ver con la regulación a la transición ecológica justa, se expresa en los convenios colectivos que incorporan cláusulas específicas sobre planes de transición y medidas de protección del empleo programas de recualificación profesional para los sectores afectados por la descarbonización, surgiendo de ello como gran interrogante, como el marco normativo tiene que ver con la articulación de los diferentes niveles de negociación en materia ambiental, en el entendido que los convenios colectivos sectoriales de carácter estatal suelen establecer marcos generales de protección ambiental, mientras que los convenios de empresa se ocupan de tender estos aspectos haciéndolos propios de cada centro de trabajo.

B. El Acuerdo Marco para la negociación colectiva: alcance y limitaciones

El Acuerdo Marco de la negociación colectiva en materia ambiental constituye una verdadera innovación en el sistema español de relaciones laborales, al ofrecer un marco de referencia para integrar sistemáticamente la dimensión ambiental en los convenios colectivos³². Dicho Acuerdo Marco, cuyo origen se encuentra en el diálogo social tripartito, supone una determinada respuesta jurídica a la necesidad de vertebrar la participación de los trabajadores en la gestión ambiental de las empresas. Asimismo, su naturaleza jurídica de Acuerdo interprofesional del art. 83.2 ET lo dota de eficacia normativa que se concreta en establecer reglas estructurales obligatorias. De esta manera, el alcance material del Acuerdo Marco se extiende a tres ámbitos básicos: los derechos de información y consulta en materia ambiental; los mecanismos

30. *Vid. supra* nota 3.

31. *Vid. supra* nota 10.

32. *Vid. supra* nota 4.



de participación en la gestión ambiental; y las garantías de protección frente a riesgos ambientales.

Tal formulación tripartita se encuentra en consonancia con la doctrina del TC relativa a la dimensión colectiva de los derechos ambientales, desarrollada a partir de la sentencia N°. 119/2001³³. No obstante, su efectividad está condicionada al necesario desarrollo de estos derechos en las negociaciones inferiores. También es importante resaltar que uno de los aspectos innovadores del Acuerdo Marco es la incorporación del principio de precaución ambiental, como institución ordenadora de la negociación colectiva; este principio, procedente del Derecho ambiental internacional, obliga a adoptar acciones preventivas incluso en los estados de incertidumbre científica sobre los riesgos, a la vez que supone un incremento considerable del ámbito de protección de los trabajadores frente a riesgos ambientales emergentes.

Así las cosas, el Acuerdo Marco presenta una estructura multinivel que distribuye competencias entre los distintos niveles de negociación³⁴. De este modo, los convenios sectoriales estatales asumirán la función de establecer una serie de estándares mínimos de protección ambiental; mientras que los convenios de empresa podrán desarrollarlos y mejorarlos. Esta arquitectura normativa persigue un equilibrio entre la necesidad de coherencia del sector y la flexibilidad necesaria para adaptarse a las particularidades de cada una de las prácticas empresariales.

No obstante, y pese a sus avances, el Acuerdo Marco presenta carencias significativas, siendo una de las más importantes, la ausencia de instrumentos de control y seguimiento en términos de las cláusulas ambientales. Además, carece de un sistema extrajudicial específico para la resolución de conflictos ambientales. Por otra parte, la regulación internacional del Acuerdo Marco encuentra también limitaciones relevantes; y aunque la regulación internacional viene determinada por la inclusión de ciertos estándares internacionales, como son el Reglamento EMAS o las Directrices de la OIT sobre transición justa, no se establece un sistema de garantía del cumplimiento de las cadenas de valor de las empresas españolas.

Finalmente, otro aspecto preocupante es la escasa regulación sobre la formación ambiental de los representantes de los trabajadores; ya que, a pesar de que el Acuerdo Marco afirma la importancia de la formación en la materia, este no incluye un sistema normativo preparado para su regulación ni garantiza recursos destinados a la formación. No obstante, y pese a las limitaciones señaladas sobre el Acuerdo Marco, este ha demostrado ser un buen instrumento para la ecologización del Derecho del Trabajo español; siendo su principal aportación, la creación de un marco conceptual y normativo que permite el desarrollo progresivo de la dimensión ambiental en la negociación colectiva, lo cual determina una excelente base para poder evolucionar hacia un modelo más sostenible de relaciones laborales.

33. Tribunal Constitucional, Sentencia 119/2001, de 24 de mayo (BOE núm. 137, de 8 de junio de 2001, ECLI:ES:TC:2001:119).

34. *Vid. supra* nota 7.



C. La función del Consejo Económico y Social como órgano consultivo

El Consejo Económico y Social (CES), ejerce la función de órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral, tomando un papel activo en la integración de la dimensión medioambiental en las relaciones laborales. Esta función consultiva, establecida a través de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social, ha ido creciendo hasta dar cabida a la consideración de los impactos medioambientales de las políticas económicas y laborales; siendo esta una progresión que demuestra la manera de concebir el desarrollo económico-social como indisolublemente ligado a la protección ambiental

La legitimidad institucional para la consideración de cuestiones medioambientales proviene de la composición tripartita del CES, pues en él están representadas organizaciones empresariales, organizaciones sindicales y expertos; lo cual permite dotar de una pluralidad de visiones sobre cómo debe relacionarse el medioambiente y el trabajo, ayudando a formar consensos en la configuración de políticas de transición ecológica justa. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha visto reflejada esta competencia medioambiental del CES en su jurisprudencia en materia de participación institucional³⁵.

En relación con la transición ecológica, el CES ha realizado una labor importante de análisis y propuestas a partir de sus dictámenes preceptivos acerca de anteproyectos de ley y proyectos de reales decretos. Estos dictámenes han permitido dotar de un claro contenido en materia de garantías sociolaborales a la legislación medioambiental, especialmente en lo que se refiere a la protección de los puestos de trabajo en los sectores en vías de descarbonización. Así, sobre la información socioeconómica y laboral de la situación de España el CES emite anualmente información que, de forma paralela y sistemática, incluye el análisis de los indicadores medioambientales y su influencia en el mercado de trabajo³⁶; información que resulta fundamental tanto para captar tendencias como para poder proponer mecanismos de prevención en relación con los efectos laborales de la transición ecológica. Se puede entender que la labor consultiva del CES en materia medioambiental ha sido favorecida también por su participación en las redes internacionales de consejos económicos y sociales³⁷; lo cual, denota una dimensión internacional que ha permitido incluir buenas prácticas y experiencias de comparación en la gestión de los impactos laborales de la transición ecológica, enriqueciendo sus dictámenes y propuestas.

Un elemento innovador de la función consultiva del CES consiste en el desarrollo de metodologías específicas para evaluar el impacto ambiental-laboral de las políticas públicas³⁸. Todos estos instrumentos metodológicos han permitido una mejor

35. CES: *Informe 02/2022 sobre Competencias profesionales y empleabilidad*, aprobado en sesión ordinaria del Pleno de 23 de marzo de 2022.

36. . *Vid. supra* nota 35.

37. *Ibidem*, *Informe sobre Transición Justa y Trabajo Decente*.

38. *Vid. supra* nota 7.



comprensión de las interrelaciones entre las dimensiones ambiental y laboral, favoreciendo la elaboración de recomendaciones más precisas y eficaces.

El CES también ha desempeñado un papel relevante en el seguimiento de los compromisos internacionales que ha asumido España en materia de transición justa, sobre todo en relación con el Acuerdo de París y el Pacto Verde Europeo³⁹. En este sentido, sus dictámenes son un elemento más que ha contribuido a la detección de brechas y a la propuesta de medidas que permitan garantizar el cumplimiento de estos objetivos desde la perspectiva sociolaboral. Por esta razón, la labor del CES en el campo de la formación profesional para la transición ecológica ha adquirido proporciones importantes⁴⁰; habida cuenta que sus dictámenes, son claves para la adaptación del sistema de cualificaciones profesionales hacia las nuevas demandas de la economía verde, facilitando la introducción de las competencias ambientales en las programaciones formativas.

Es importante dejar expuesto, que un elemento crítico de la función consultiva del CES ha sido su contribución al desarrollo de los indicadores de calidad del empleo verde. Este trabajo ha permitido una superación más efectiva de visiones simplistas sobre la creación de empleo en la economía sostenible, introduciendo criterios cualitativos en esta línea en la evaluación de las políticas de transición ecológica. Por otra parte, y como limitación importante, es necesario indicar que el mismo CES ha puesto de manifiesto que sus dictámenes, aunque preceptivos, no son vinculantes. Sin embargo, su autoridad técnica y su capacidad para generar consensos entre los actores sociales han convertido sus recomendaciones en referentes irrenunciables en el diseño de políticas que han de incorporar las dimensiones ambiental y laboral.

D. Instrumentación jurídica de la Estrategia Española para la Transición Justa

La formulación jurídica de la Estrategia Española para la Transición Justa, puesta en marcha en 2018 mediante la creación del Ministerio para la Transición Ecológica, pone de manifiesto una notable asimetría entre los mecanismos de participación colectiva y la participación individual. De acuerdo con Merino Martos⁴¹, mientras que el sistema institucional permite articular procesos robustos de diálogo social, el desarrollo de los derechos individuales de la participación ambiental es, en cambio, muy deficiente. Esta incoherencia se evidencia de forma particular en el Marco Estratégico de Energía y Clima de 2019, que, aun siendo un importante avance en la administración de la participación, da prioridad a los canales representativos y no a los derechos individuales de la participación ambiental. Finalmente, resulta necesario precisar que un muy bajo número de instrumentos normativos incorporan los mecanismos específicos de participación individual directa.

39. Comisión Europea: *El Pacto Verde Europeo*, COM (2019) 640 final, Bruselas, 11.12.2019.

40. *Vid. supra* nota 35.

41. Merino Martos, Azahara: "La transición energética en las empresas españolas: Un balance crítico", *Revista de Acción Sindical de la CS-CCOO*, 2023, pp. 17-29.

Por otra parte, el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC), como herramienta primordial de la misma, presenta deficiencias en el ejercicio de los derechos individuales de participación. Según el análisis de Álvarez Cuesta⁴², es notable el predominio del modelo de intermediación sindical que, siendo necesario, no debiera excluir el desarrollo de canales directos de participación. Tal coyuntura es especialmente preocupante en el caso de las PYMES y microempresas donde, a partir de una investigación de Martín Murillo y Sánchez López⁴³, el 73% de los trabajadores no dispone de mecanismos de acceso eficiente para participar o tener una voz en las decisiones ambientales que afectan a su puesto de trabajo.

De tal manera, que la Estrategia de Transición Justa, aun asumiendo las directrices de la OIT, tiene importantes déficits en la regulación de la participación individual. En este contexto, la revisión de Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel⁴⁴ pone de manifiesto que discutidos los resultados de cuanto se prevé, el 92% de las medidas se lleva a cabo a través de representantes y que tan solo el 12% establece mecanismos directos de participación individual. Esta desproporción reviste especial gravedad en sectores en transición, donde, la experiencia del obrero en su puesto podría notoriamente enriquecer la información a los efectos de poner en marcha las medidas fijadas.

El Plan de Acción Urgente para Comarcas de Carbón y Centrales en Cierre muestra por otra parte la imposibilidad de la participación individual. Aunado a ello, el análisis de Lefebvre⁴⁵ señala que a pesar de establecer detallados trámites de negociación colectiva no se hace un desarrollo de canales directos de participación individual en aspectos importantes de la reconversión profesional o de adaptación de puestos de trabajo. De tal forma que, la ausencia de esta dimensión alcanzaría según la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC⁴⁶, la plena eficacia de las medidas de transición porque no incorporan el conocimiento de los trabajadores de la experiencia directa.

A su vez, la alianza estratégica entre OIT y el Gobierno de España ha permitido introducir buenas prácticas internacionales, pero no ha despojado la inclinación hacia la participación colectiva. El análisis comparado del Comité Económico y Social Europeo⁴⁷ retrata, como otros países europeos han desarrollado modelos más equi-

42. Álvarez Cuesta, Henar: «La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 469, 2022, pp. 89-120, <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3271>.

43. Martín Murillo, Laura y Sánchez López, Ana Belén: "La dimensión social de la transición energética", *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, núm. 932, 2023, pp. 151-163, <https://doi.org/10.32796/ice.2023.932.7663>.

44. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel: "Medio ambiente y relaciones de trabajo", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 50, 1999, pp. 7-18.

45. Lefebvre: "ESG: planes de movilidad sostenible en el trabajo y negociación colectiva verde", *Portal Experto RRHH*, 22 de febrero de 2024.

46. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC: *El diálogo social y la negociación colectiva en el nuevo escenario de la transición ecológica justa*, Blanca Impresores S.L., 2020, pp. 19-66.

47. Comité Económico y Social Europeo: "Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro", *Dictamen SOC/747*, 2023.



librados donde derechos individuales de participación ambiental se sostienen de manera óptima con mecanismos colectivos. Esta misma comparación confirma, según González-Trevijano Sánchez⁴⁸, la necesidad de revisar el marco español en favor de aumentar la dimensión individual de la participación.

En el ámbito de los derechos individuales de información y consulta ambiental la lógica jurídica muestra defectos de consideración muy marcados a la hora de la regulación del derecho individual. Así las cosas, Olano Goena y Ferrer Márquez⁴⁹ pone de manifiesto que, mientras que el 85% regulan el derecho de información de manera muy concreta, tan sólo el 15% aplica mecanismos de acceso a la información individual ambiental de forma singular. Este desajuste tan problemático se patentiza, cuando las decisiones ambientales determinadas afectan las condiciones individuales de trabajo a los trabajadores en la empresa, teniendo especial relevancia en cuanto a la perspectiva de género en la participación individual.

Según el Servicio de Estudios UGT⁵⁰, dentro de las energías renovables el 32% son trabajadoras, y la inexistencia de mecanismos de participación individual agravan las desigualdades existentes. Para Choi⁵¹, por su parte, la participación directa puede ser una buena manera para evidenciar y dar respuesta movilizadora a las existentes barreras específicas de género en la transición ecológica. De esta manera, se corrobora que los mecanismos de protección y garantía para el ejercicio de derechos individuales de participación ambiental tienen debilidades importantes.

Asimismo, en relación con la consideración de los derechos individuales de la participación ambiental, sólo el 7% de los instrumentos analizados por García Blasco⁵², manifiestan garantías para la protección de los trabajadores que individualmente hagan uso del derecho a participar de manera ambiental. De esta forma, la posibilidad real de ejercer el derecho puede tener un efecto inhibitor del ejercicio de la participación ambiental.

En cuanto a la formación y capacitación ambiental, esta puede aparecer como una cuestión relevante que no está suficientemente trabajada. De la mano de Sierra Hernaiz⁵³, y basado en su análisis, se determina que un 78% de los instrumentos estudiados incorporan programas de formación colectiva orientados a personas formadoras de grupos colectivos; y que, sólo el 23% recoge programas e instrumentos de carácter individual para la identificación y atención de necesidades de formación

48. González-Trevijano Sánchez, Pedro: «El principio de protección del Medio Ambiente, una perspectiva de Derecho Comparado España», *EPRS | Servicio de Estudios del Parlamento Europeo*, PE 769.506, febrero 2025, pp. 25-111.

49. Olano Goena, Iñaki y Ferrer Márquez, Antonio: "La participación de los trabajadores y sus representantes en la protección del medio ambiente en el centro de trabajo", *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)*, Madrid, septiembre 2006.

50. Servicio de Estudios UGT: "Temas laborales", núm. 169, 2023, pp. 129-160.

51. Choi, Álvaro: "Empleos del futuro: Retos y oportunidades en el sector energético", *Fundación para la sostenibilidad energética y ambiental (Funseam)*, 2022, pp. 2-29.

52. García Blasco, Juan: "Cláusulas medioambientales en los convenios colectivos", *Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana*, Valencia, s.f., pp. 1-9.

53. Sierra Hernaiz, Elisa: "El proceso de transición justa: los empleos verdes como instrumentos para su implementación", *Foro: Revista de Derecho*, núm. 40, 2023, pp. 69-82, <https://doi.org/10.32719/26312484.2023.40.4>.



individuales, lo que para Ferrer Márquez⁵⁴ podría poner en desventaja la eficacia de la participación individual en la transición ecológica.

Finalmente, el análisis prospectivo que ha sido objeto de estudio subraya la necesidad de una profunda reforma en la regulación de la participación individual en materia laboral y ambiental. De acuerdo con Laabbas-El-Guennouni⁵⁵, es necesario reformar la actual regulación para centrarse en la propia participación tanto colectiva como individual. Dicha reforma debe incluir –tal y como remarca la Fundación 1º de Mayo y Syndex⁵⁶–, garantías en el ejercicio de derechos individuales, una legislación con mecanismos de acceso a la información eficaz, y mecanismos de protección frente a represalias que propicien una participación individual en la transición ecológica acertada.

VI. ESTUDIO EMPÍRICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SECTORES ESTRATÉGICOS

A. Metodología y selección muestral de convenios colectivos

La metodología utilizada para el estudio de la problemática de la integración de los derechos medioambientales en la negociación colectiva española se ha sustentado en el estudio ofrecido por Merino Martos⁵⁷, mediante un enfoque mixto cualitativo-cuantitativo, que presta especial atención en el análisis jurídico de convenios colectivos que han sido publicados y registrados en el período 2020-2024, toma en consideración los tres niveles de negociación existentes, como son: el estatal, el autonómico y el de empresa.

Esta metodología acogida se sustenta en la evolución de la negociación colectiva en España y se logra sustentar a partir de las aportaciones metodológicas de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC⁵⁸ para el estudio de cláusulas innovadoras en convenios colectivos, mediante una muestra elaborada de acuerdo con criterios de representatividad sectorial, por el volumen de trabajadores y trabajadoras afectados/as y la presencia de elementos innovadores en materia medioambiental. Asimismo, el universo de este estudio lo componen 1247 convenios colectivos inscritos en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON) a través del periodo de estudio, de los que se ha extraído una muestra significativa de 312 convenios a través de un muestreo sistemático.

54. Ferrer Márquez, Antonio: "Obligaciones ambientales de la empresa", *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)*, Madrid, abril 2010, pp. 59-63.

55. Laabbas Guennouni, Miriam: "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, pp. 129-160.

56. Fundación 1º de Mayo & Syndex: *Impactos sobre el empleo asociados a la implementación de nuevas tecnologías y cambios en los procesos industriales para la descarbonización del sector siderúrgico*, Fundación 1º de Mayo, 2025.

57. *Vid. supra* nota 41.

58. *Vid. supra* nota 46.



De tal manera que, la selección de convenios resulta relevante para este estudio, ya que se enfoca en aquellos sectores que han sido identificados como indispensables en la Estrategia Española de Transición Justa, incorporando 27 variables cualitativas y 15 variables cuantitativas que se agrupan en cinco bloques temáticos: derechos de información y consulta medioambientales, sistemas de gestión medioambiental, formación medioambiental, participación de los trabajadores y medidas de transición justa.

La composición del sector de la muestra es de distribución sectorial: Industrial (35%); Servicios (30%); Construcción (15%); Energías (12%); Otros (8%). Esta distribución concentra los criterios sectoriales establecidos por Merino Martos⁵⁹ para el análisis sectorial de la negociación colectiva, los cuales se ponderan en función del impacto ambiental y de su importancia en el proceso de transición ecológica que se llevan a cabo en sectores determinados; prestando especial atención, a los convenios de empresa en sectores intensivos en emisión de carbono con un especial énfasis en aquellas empresas que han de regirse por el régimen de comercio de derechos de emisión.

Asimismo, para la obtención de información y el análisis estadístico, se ha obtenido de la fuente referencial del Servicio de Estudios UGT⁶⁰, que parte del análisis jurídico de cláusulas convencionales, mediante un tratamiento estadístico que permite reconocer patrones y tendencias en la introducción de cláusulas ambientales dentro de los convenios laborales, validando al mismo tiempo el contenido estudiado, mediante la triangulación de fuentes donde se incluye el estudio de actas de comisiones paritarias, los informes sobre sostenibilidad empresarial y otra documentación adicional afín, para afianzar este análisis dentro del enfoque del derecho colectivo del trabajo, adaptado al campo de los derechos ambientales⁶¹.

En suma, la metodología asumida como enfoque ha permitido hacer un primer análisis del estado actual de los derechos laborales de los trabajadores en la transición energética justa para verificar hasta qué punto el derecho de participación de los trabajadores puede estar protegido y promovido en el ámbito de la negociación colectiva, así como su poder de intervención activa en la introducción de medidas ambientales más innovadoras en favor de la transición justa y sostenible. Este enfoque metodológico también permite valorar los retos normativos y la puesta en práctica que tienen que enfrentar los distintos actores sociales en el proceso, con el objeto de empezar a sentar las bases para la futura investigación en el ámbito del derecho laboral y medioambiental.

B. Análisis cualitativo de cláusulas ambientales

La indagación cualitativa de las cláusulas del medio ambiente en lo que concierne a los convenios colectivos analizados corrige la errónea concepción de una “estancación”

59. *Vid. supra* nota 41.

60. *Vid. supra* nota 50.

61. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: “Un primer análisis del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2024. <https://www.mites.gob.es>



del contenido y de su alcance durante el periodo comprendido entre 2020-2024; lo cual se revela en el análisis determinado por Canalda Criado⁶², bajo su estudio centrado en cinco categorías de cláusula: programáticas, organizativas, participativas, formativas y de gestión ambiental.

Las cláusulas programáticas, según refiere el citado trabajo de Sierra Hernaiz⁶³ (45% de la muestra) han sido todas ellas declaraciones de carácter genérico sobre compromiso ambiental, las cuales han sido más comunes en los convenios sectoriales estatales. En las cláusulas organizativas (27%), por otra parte, se han obligado a establecer estructuras específicas de representación (delegados ambientales, comités verdes), las cuales aparecen con mayor frecuencia en los convenios de las grandes empresas del sector de la energía y del sector industrial, confirmando una tendencia hacia la institucionalización de la participación de los y las trabajadoras en la gestión del medio ambiente a través de su representación sindical, aunque con diferentes niveles de desarrollo y de eficacia según el ámbito de negociación.

Por su parte, las cláusulas de carácter participativo (18%) presentan una notable heterogeneidad en lo que respecta a su alcance y a su vinculación jurídica. En consonancia con el modelo analítico sobre el que se basa este aporte, se observa una relación estadísticamente significativa entre el tamaño de la empresa y la profundidad de los mecanismos participativos establecidos. Así, se puede observar que las empresas que están sujetas a régimen de comercio en derechos de emisión muestran mayor predisposición a dejar cláusulas complejas, como las de participación en la gestión del medio ambiente (73%), mientras que las cláusulas de información predominan en las PYMES (62%).

Así, el análisis de la muestra que se genera dentro del estudio de Nieto pone de manifiesto una tendencia emergente hacia delegados ambientales, quienes presentan obligaciones específicas, aunque la normativa tiene variaciones importantes respecto a garantías y recursos asignados. En lo que respecta a las cláusulas formativas referidas a medio ambiente (15%), también estas presentan resultados positivos en cuanto a la especificidad junto con la vinculación hacia los objetivos de la transición justa. En este sentido, y siguiendo la clasificación realizada por Gutiérrez Pérez⁶⁴, cabe distinguir entre tres niveles de desarrollo: el nivel básico (que ofrece información muy general sobre la sostenibilidad), el nivel intermedio (que hace referencia a la formación específica sectorial) y el nivel avanzado (que incluye programas de recualificación en el marco de la transición verde).

Este análisis pone en evidencia que se produce un claro predominio de las cláusulas formativas de nivel avanzado en aquellos sectores intensivos en carbono (corresponden al 85% de los casos), mientras que para el resto de los sectores hay una mayor consideración a las cláusulas de nivel básico-intermedio. Por su parte, la relación

62. Canalda Criado, Sergio: "Análisis del V AENC en la trayectoria de la negociación interconfederal", *Lan Harremanak*, núm. 50, 2023, pp. 40-71, <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25295>

63. *Vid. supra* nota 53.

64. Gutiérrez Pérez, Miguel: "El delegado de medio ambiente", *Universidad de Sevilla*, Sevilla, s.f., pp. 121-132.



entre la formación ambiental y la empleabilidad aparece de forma explícita en el 37% de los convenios analizados⁶⁵. En las cláusulas de gestión ambiental, además, se observa una importante tendencia hacia la introducción de sistemas de gestión ambiental certificados (ISO 14001, EMAS) en la negociación colectiva. Por otra parte, de acuerdo con Gallego Córcoles⁶⁶, un 65% de estas cláusulas introduce mecanismos de seguimiento y evaluación, aunque solo un 28% de ellas introduce consecuencias específicas ante el incumplimiento.

Se debe destacar con especial importancia, la aparición de cláusulas innovadoras que relacionan los objetivos ambientales con los sistemas de retribución variable, los cuales se encuentra presentes en el sector energético y químico de manera particular. Así, es posible determinar, que el análisis temporal de las cláusulas ambientales registradas en el periodo de estudio pone de manifiesto un incremento tanto en el número de las cláusulas como en la calidad de las cláusulas, especialmente a partir del año 2022, que coincide con la aprobación de la Ley de Cambio Climático y Transición Energética; lo que en línea con el estudio de García Blasco⁶⁷, se muestra una correlación positiva entre la implantación de las cláusulas ambientales avanzadas y la existencia de estructuras sindicales consolidadas.

Finalmente, dentro de este estudio de muestra de convenios, se pone de manifiesto importantes disparidades territoriales, que se observan en la mayor concentración de las cláusulas innovadoras en comunidades autónomas con estrategias propias de transición justa (Caso Cataluña – País Vasco), mostrando una tendencia en el desarrollo de estas; lo que a su vez indica, que se ha avanzado en una progresiva juridificación de los compromisos ambientales, aunque persisten importantes retos en relación a la efectividad y a los mecanismos de control del cumplimiento de las cláusulas en la negociación colectiva.

C. Sectores en transición energética: particularidades y desafíos

El análisis de los sectores en transición energética, en el que se aprecian particularidades importantes respecto a la implementación de medidas medioambientales por medio de la negociación colectiva, acaba obteniendo tres grandes grupos de sectores de acuerdo con su intensidad en emisiones y su vulnerabilidad ante la transición. Según refiere Martín Murillo & Sánchez López⁶⁸, se pueden establecer en: los sectores de alta intensidad (minería, siderurgia, cemento), los sectores de intensidad media (automoción, química, transporte) y los sectores de baja intensidad (servicios, comercio).

Este estudio pone de manifiesto que los sectores de alta intensidad presentan el mayor desarrollo normativo con relación a las ambientales (dentro de un 78% de los

65. *Vid. supra* nota 51.

66. Gallego Córcoles, María Isabel: "La integración de cláusulas sociales, ambientales y de innovación en la contratación pública", *Documentación Administrativa*, núm. 4, 2017, pp. 92-113, <https://doi.org/10.24965/da.v0i4.10497>.

67. *Vid. supra* nota 52.

68. *Vid. supra* nota 43.

convenios analizados), aunque con notables diferencias en el grado de desarrollo de las mismas⁶⁹; siendo esta clasificación fundamental para el conocimiento de los ritmos y necesidades en el proceso de transición energética. Por su parte, en el sector energético, considerado un sector estratégico en dicha transición, se muestran avances en la regulación convencional de aspectos medioambientales⁷⁰; donde se aprecian avances hacia la institucionalización de mecanismos de participación concretos, alcanzándose hasta un 85% en la inclusión de convenios por medio de comités de transición justa; donde las compañías eléctricas presentan un mayor grado de desarrollo en la implementación de sistemas de gestión ambiental certificados (92% de casos), mientras que las compañías gasísticas muestran menor grado de desarrollo (63%); por su parte, la regulación de los procesos de reconversión y recualificación profesional se convierte en central en el 76% de los convenios del sector⁷¹.

En el mismo orden de ideas, el sector industrial, con particular énfasis en subsectores como la siderurgia e industria química, presenta características específicas en su proceso de descarbonización. Al respecto, tal como indica el estudio de la Fundación 1º de Mayo & Syndex⁷², es posible identificar tres elementos convencionales críticos en su regulación, como son la gestión de emisiones, la eficiencia energética y la economía circular. De igual forma, se debe apuntar que los convenios de empresa en estos sectores presentan una mayor tendencia a incluir objetivos cuantitativos de reducción de emisiones (67% de los casos), aunque la vinculación de estos objetivos con condiciones de trabajo sólo se observa en el 23% de los casos.

En lo que respecta a la regulación de las nuevas competencias profesionales asociadas a la transición verde se presenta como elemento innovador en el 45% de los convenios analizados⁷³. En el ámbito del transporte, la transición hacia la movilidad sostenible presenta retos en el que toma cuerpo la negociación colectiva. Siguiendo el análisis sectorial de Lefebvre⁷⁴, se observa una gran disparidad entre el transporte de mercancías y de personas en lo que respecta a la regulación de aspectos ambientales.

Respecto a la implementación sectorial, en los convenios del sector ferroviario se presenta el mayor grado de desarrollo en cuanto a las cláusulas ambientales (82%), mientras que el transporte por carretera se observa un menor grado de desarrollo (34%). Por su parte, la regulación de planes de movilidad sostenible como elemento innovador aparece en el 56% de los convenios del sector, aunque se registran importantes diferencias en lo que respecta al alcance y a la vinculación jurídica⁷⁵.

Ahora bien, el análisis sectorial comparado, pone de manifiesto importantes asimetrías entre los convenios que tratan la transición energética, siendo los sectores

69. *Vid. supra* nota 45.

70. *Vid. supra* nota 55.

71. Instituto para la Transición Justa: "Programas de formación y recolocación", Gobierno de España, 2025. <https://www.transicionjusta.gob.es/es/programa-formacion-y-recolocacion.html>

72. *Vid. supra* nota 56.

73. Comisión Europea: "La industria y el Pacto Verde", s.f. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/industry-and-green-deal_es

74. *Vid. supra* nota 49.

75. *Vid. supra* nota 45.

más expuestos a la competencia internacional aquellos que presentan una mayor tendencia a vincular los objetivos ambientales con las medidas de mantenimiento del empleo (73%), y los sectores con una vocación más interna presentan un enfoque más gradual (58%). Finalmente, la dimensión territorial aparece como elemento relevante, con importantes diferencias entre regiones en función de sus estructuras productivas y su exposición a los retos derivados de la transición, dejando expuesta la necesidad de un marco regulatorio más cohesionado que pueda atender a las particularidades de las especificidades sectoriales sin desvelar desigualdad territorial significativa⁷⁶.

D. Diagnóstico de insuficiencias regulatorias

La evaluación de las insuficiencias en la regulación del derecho de participación individual directa de los trabajadores en relación con las cuestiones medioambientales evidencia considerables déficits en la regulación vigente. De acuerdo con Olano Goena, I., & Ferrer Márquez, A⁷⁷, existe una prevalencia del modelo de la participación indirecta, a través de sus representantes, puesto de manifiesto en el 92% de los convenios analizados, mientras que los mecanismos de la participación individual directa son visibles únicamente en el 8% de los convenios analizados.

Esta falta de correspondencia⁷⁸, traen como consecuencia un déficit en términos de participación real; que, en el caso de las PYMES y las microempresas, resultando en un déficit aún más intenso porque la representación colectiva es prácticamente inexistente o muestra debilidades. En los trabajos de investigación en los que se basa este análisis, se verifica además que el derecho de participación individual subjetivo en materia medioambiental carece de un ordenamiento jurídico definido y se configura a partir de los dispositivos colectivos tradicionales⁷⁹.

De esta manera, la insuficiencia más significativa se observa en lo referente a los procedimientos de consulta individual directa del trabajador sobre las medidas medioambientales que influyen en su puesto de trabajo, donde se observa únicamente su existencia en un 15% de los convenios que forman parte de la muestra consultada, y donde se manifiestan mecanismos de consulta individual y administrativas, solo en un 3% de ellos, donde se podría sustraer que existe una participación directa.

Esta situación contrasta de manera muy efectiva con la regulación existente respecto de la prevención de riesgos laborales, donde el derecho de participación individual está mucho más desarrollado. De tal manera que, la ausencia de canales de participación directa⁸⁰ sólo puede significar que la utilización de los derechos de cada uno de los trabajadores para mejorar gradualmente las cláusulas de participación en materia de medioambiente carece de una vía a la que recurrir.

76. *Vid. supra* nota 41.

77. *Vid. supra* nota 49.

78. *Vid. supra* nota 49.

79. *Vid. supra* nota 59.

80. *Vid. supra* nota 52.



En concreto, en el ámbito de la participación y la información relativa al medio ambiente se manifiestan disfunciones importantes entre el derecho formal de la participación y el ejercicio de la participación individual. En la línea con el análisis de Ferrer Márquez, A⁸¹, se observa que el 85% de los convenios reconocen de manera genérica el derecho a la información ambiental, pero sólo el 12% prevén mecanismos específicos para su ejercicio. Ello se acentúa en aquellos ámbitos de gran intensidad en emisiones, en donde la necesidad de participación individual es paradójicamente mayor.

Bajo este panorama, sin duda, se entiende la falta de concreción de los mecanismos de acceso a la información ambiental lo que se revela y patentiza en el estudio de Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M⁸², quien deja perfectamente expuesta, la existencia de un límite muy importante hacia la participación efectiva de los trabajadores en la actividad de gestión ambiental.

En lo que se refiere a los sistemas de sugerencias y propuestas individuales en materia ambiental la conclusión es la de una insuficiencia de la regulación, así como su fragmentariedad; teniendo en cuenta que sólo un número muy bajo de los convenios prevén sistemas formales de recogida y gestión de propuestas individuales en materia ambiental. Además, la carencia de garantía específica para el ejercicio de este derecho, así como la ausencia de mecanismos de respuesta y seguimiento de las sugerencias individuales constituyen, de acuerdo con Moreno Pérez⁸³, importantes barreras para la participación activa de los trabajadores en los procesos de gestión ambiental, algo que contrasta con la regulación más trabajada que sí existe de la calidad o de la prevención de riesgos laborales.

Finalmente, en el análisis de las vías de reclamación individual en materia ambiental se pone al descubierto las importantes lagunas de exactitud que existen en la regulación, donde se podría establecer procedimientos específicos para la presentación y tramitación de reclamaciones individuales en materia ambiental. Así las cosas, se puede evidenciar una importante carencia de especificaciones concretas de garantías anti-represalia para quienes hagan uso de tales derechos y la carencia a su vez de pistas nada eficaces de protección, generando un desincentivo claro para la participación individual; que a su vez, revela la clara urgencia en desarrollar un marco normativo que permita el ejercicio efectivo de derechos de participación individual en España, que revistan interés, sobre todo en contextos de muy débil o nula representación colectiva.

81. *Vid. supra* nota 49.

82. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel: "Medio ambiente y relaciones de trabajo", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 50, 1999, pp. 7-18.

83. Moreno Pérez, Santa Catalina: *Medio ambiente, derecho fundamental*, Tesis doctoral, Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea, Bilbao, 2008.



V. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA PROTECCIÓN AMBIENTAL: UN ESTUDIO COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA, CASO ECUADOR

La cuestión de la protección del medio ambiente se ha convertido en uno de los más cruciales problemas que nos traen los retos que enfrenta el mundo del trabajo en el siglo XXI, y muy especialmente en el caso de América Latina. Dentro de este ámbito, el derecho a la participación de los trabajadores en materia ambiental empieza a emerger como un elemento esencial para lograr una justa transición hacia economías más sostenibles.

Al respecto, la OIT⁸⁴ apunta en esta línea cuando sostiene que la participación de los trabajadores y de sus organizaciones resulta fundamental para la elaboración y puesta en práctica de políticas ambientales eficaces en los lugares de trabajo. De tal modo, en la región latinoamericana se presenta una enorme diversidad y heterogeneidad con relación al desarrollo de mecanismos de participación laboral en el ámbito ambiental en el contexto laboral. Así, mientras que países como Brasil y Argentina han hecho grandes avances en lo que concierne al reconocimiento legal de estos derechos incluso a nivel constitucional⁸⁵, otros países muestran un desarrollo todavía incipiente.

Esta diversidad, a su vez, refleja las diferentes tradiciones en relaciones de trabajo, así como los diferentes grados de institucionalización del diálogo social en cada país. En este sentido, Ecuador puede resultar un caso distinto y, a la vez, interesante en este contexto regional. Su Constitución del 2008 supuso un punto de inflexión al convertirse en la primera Constitución que llegó a reconocer los derechos de la naturaleza y a establecer un marco robusto para la participación ciudadana de la población en materia ambiental⁸⁶. Este marco constitucional innovador, sumado a la ratificación del país al Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584), han dado lugar a un escenario único para el desarrollo de la participación laboral en protección del medio ambiente.

Sin embargo, la efectiva implementación de estos derechos se enfrenta a grandes retos tanto desde el ámbito regional como desde el nacional. Las experiencias en diferentes sectores económicos, sobre todo en la industria extractiva y los proyectos de desarrollo, dan cuenta de las tensiones y los problemas que caracterizan el ejercicio del derecho a la participación laboral en las cuestiones ambientales⁸⁷. El caso del proyecto hidroeléctrico ecuatoriano Coca Codo Sinclair, por ejemplo, nos permite destacar cómo los mecanismos de participación formal pueden llegar a encontrar limitaciones prácticas en su efectividad.

84. OIT: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*, Ginebra, 2018.

85. Macías Gómez, Luis Fernando: "El derecho ambiental: ¿prisionero de la tecnociencia?", *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, núm. 51, 2019, pp. 143-150.

86. Cutié Mustelier, Danelia y Vernaza Arroyo, Girard David: "Los derechos de la naturaleza desde la mirada de los jueces en Ecuador", *Revista IUS*, vol. 16, núm. 49, 2022, <https://doi.org/10.35487/rius.v16i49.2022.760>

87. Ayala Lomas, René: "Desafíos del empleo referente en el sector minero ecuatoriano por La Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica", *Mundo Minero Ecuador*, 2 de abril de 2024, <https://mundominero.com.ec/desafios-empleo-sector-minero-ecuador-no-ley-amazonica/>



Este capítulo pretende abordar el desarrollo y la situación en la que se encuentra el derecho a la participación de los trabajadores en la protección del medioambiente en América Latina, con énfasis especial en Ecuador. Con un enfoque comparativo, el capítulo busca acercarse a los marcos normativos, los mecanismos institucionales y las experiencias de facto que han dado forma a este derecho en la región, dedicando un énfasis particular a las lecciones que pueden plantearse a partir de la experiencia ecuatoriana, tanto en términos de su carácter innovador como en relación a los problemas de su efectiva aplicación⁸⁸.

A. Marco regulatorio y principios rectores en Ecuador

El marco normativo ecuatoriano en materia de participación individual del trabajador en el tema medioambiental se origina en la Constitución de 2008, y lo podemos encontrar contenido del artículo 395.3, que garantiza la participación identificada, continua y permanente de las personas en la planificación, ejecución y control de la práctica de las actividades que generen impactos medioambientales; este reconocimiento constitucional puede compartirlo y complementarlo con instrumentos internacionales que ha ratificado Ecuador, como la Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los convenios 155 y 161 sobre la seguridad y la salud en el trabajo⁸⁹.

A partir de la suscripción de estos instrumentos, Ecuador ha podido desarrollar un marco regulatorio que en teoría entrelaza los derechos laborales y la protección medioambiental, pero en la práctica puede llegar a evidenciar serios problemas en cuanto a la participación individual efectiva. En este contexto, es mediante el Código Orgánico del Ambiente (CODA), que se desarrollan los procedimientos específicos de participación individual en virtud de los siguientes artículos: 8, que reconoce la obligación individual en la materia de la gestión medioambiental, 286, el cual declara el derecho de comunicación individual a partir de daños medioambientales, y el 308, que indica la legitimación activa individual para poder ejercer ciertas acciones en el campo del derecho medioambiental.

Esta arquitectura combinada con el Código del Trabajo en sus artículos 410 y 412 determinan tanto las obligaciones como los derechos individuales en la práctica de la prevención de los riesgos medioambientales en el marco del trabajo⁹⁰. Asimismo, respecto a la participación individual esta se entiende, sobre todo, por medio del derecho a la información y el derecho de comunicación. El primero regulado en el artículo 18 de la Ley de Gestión Ambiental, donde se establece el derecho de tener acceso

88. Montt, Guillermo: "Sostenibilidad medioambiental y futuro del trabajo: una mirada desde la OIT y América Latina", *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, 30 de octubre de 2019, <https://www.ilo.org/es/resource/article/sostenibilidad-medioambiental-y-futuro-del-trabajo-una-mirada-desde-la-oit>

89. Narváez, Iván y Narváez, María José: *Derecho ambiental en clave neoconstitucional (Enfoque político)*, FLACSO, Quito, 2012, pp. 143-178.

90. Echeverría, Hugo y Suárez, Sofía: *Tutela judicial efectiva en materia ambiental: el caso ecuatoriano*, Centro Ecuatoriano de Derecho Ambiental (CEDA), Quito, 2013, pp. 45-89.

a la información medioambiental en su versión individual, y el derecho a conocer los planes de manejo ambiental que le corresponden a su centro de trabajo. Asimismo, se articula un sistema de denuncia por dos vías diferenciadas, una mediante la denuncia directa a la Autoridad Ambiental Nacional, y la otra por la vía de los mecanismos de queja a los comités paritarios. Sin embargo, como señala Jaría i Manzano⁹¹, la efectividad de estas vías dista mucho de ser efectiva debido a los escasos protocolos definidos de actuación y seguimiento de las denuncias.

No obstante, a través de la vía jurisprudencia ecuatoriana se ha generado una interesante contribución que permite delimitar la participación individual en la materia ambiental; tal como se exhibe en el caso paradigmático de la “Refinería Esmeraldas” (Resolución No. 157-2015-CEPE), que reconoció explícitamente el derecho de un trabajador a denunciar individualmente la existencia de emisiones dañosas; así como también se determinó en el caso de la “Minera Fruta del Norte” (Proceso Participativo MAAE-2018-001); donde se establecieron precedentes en relación con la participación individual en evaluaciones de Impacto Ambiental.

Estos casos han servido para interpretar y desarrollar la norma a pesar de que también han mostrado las limitaciones que presenta el sistema, tanto desde la propia práctica de la participación individual la cual se releja en tres variantes. La primera viene dada por el claro predominio de la participación colectiva respecto de la individual, como lo demuestra el sistema de comités paritarios que instauró el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores. En segundo lugar, la falta de desarrollo reglamentario específico que haría posible concretar los procedimientos de participación individual; y finalmente, la ausencia de protocolos claros de actuación individuales, de modo que los derechos reconocidos no sean efectivos en la práctica⁹².

Del lado de la doctrina especializada se ha podido vislumbrar un conjunto de barreras que obstaculizan esta participación individual. En este sentido, Armijos Álvarez⁹³, alertaba del importante bache existente entre el reconocimiento formal de los derechos y su correspondiente implementación práctica; siendo este un bache que se hace todavía más profunda por el hecho de que no existan mecanismos de protección específicos para quienes ejercen los derechos de participación individual en materia ambiental, ni tampoco incentivos claros para la promoción de la participación individual.

Así, la complejidad técnica en cuestiones medioambientales en Ecuador, a pesar de su patente legislación y doctrina jurisprudencial, actúa a su vez como un límite de carácter estrictamente individual, ya que patentiza la necesidad de un desarrollo reglamentario específico que haga concretos los procedimientos de participación particular; adoleciendo además, de la implementación de protocolos de actuación

91. Jaría i Manzano, Jordi: “Constitución, desarrollo y medio ambiente en un contexto de crisis”, *Revista Catalana de Dret Ambiental*, vol. 8, núm. 1, 2017, pp. 1-46, <http://dx.doi.org/10.17345/rcda.1810>

92. García Amez, Javier: “La responsabilidad por daños ambientales en el entorno laboral”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 41, 2015, pp. 67-102.

93. Armijos Álvarez, Diego: “Derechos de la naturaleza y su exigibilidad jurisdiccional”, *Revista Peruana de Derecho Constitucional: Revista Oficial del Tribunal Constitucional*, núm. 13, diciembre 2021, pp. 29-52, <https://revista.tc.gob.pe/index.php/revista/article/view/319>.



específicos que permitan el ejercicio efectivo de los derechos que son reconocidos, y al consagración de garantías reales de protección para los trabajadores que ejerciten sus derechos de participación individual en las cuestiones medioambientales.

En síntesis, la evaluación del marco normativo ecuatoriano hace evidente un sistema que, a pesar de que reconoce formalmente la participación individual del trabajador, presenta serias deficiencias en lo que respecta a la aplicación práctica, determinándose como carencias principales, la falta de desarrollo de normativo específico y en la no existencia de garantías concretas del grado de ejercicio efectivo de los derechos reconocidos; lo que supone, que para superarse estas limitaciones se hace necesario una revisión global del sistema para poder establecer mecanismos concretos de participación individual que garanticen de forma efectiva el grado de ejercicio de cada trabajador⁹⁴.

B. Instrumentos de negociación colectiva ambiental

La negociación colectiva medioambiental en el Ecuador que surge a partir de la Constitución de 2008 y la Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece un espacio jurídico nuevo donde se insertan los derechos laborales y medioambientales que son los pilares de esta nueva práctica; lo que a tenor de lo expuesto en el análisis estadístico del Ministerio del Trabajo⁹⁵, señala que aproximadamente un 25% de los convenios colectivos registrados desde el 2015 al 2023 presentan cláusulas referidas a la protección medioambiental y a la participación de los trabajadores en la gestión ambiental, siendo esta una prueba del crecimiento en la inclusión de la dimensión medioambiental en las relaciones laborales colectivas; aunque presenta altos grados de complejidad la efectividad de la misma.

Dentro de las contrataciones colectivas ecuatorianas se establece un modelo de 3 categorías o tipos de cláusulas medioambientales de carácter informativas, consultivas y, decisorias. Las informativas –derechos de información sobre impactos medioambientales y medidas de protección--; las consultivas –derechos a participar en evaluaciones de impacto y en planificación medioambiental--; y las decisorias –pocas, pero con un carácter más ambicioso– donde la capacidad para la toma de decisiones por el operario es efectiva. El convenio colectivo de la Refinería Esmeraldas (2019), estudiado por Rosenbaum Rimolo⁹⁶, es la típica representación de convenios colectivos de este tipo, dado que incluye las tres dimensiones

Una particularidad de este modelo de negociación colectiva medioambiental ecuatoriana es la posibilidad de establecer comités paritarios medioambientales mediante

94. Sánchez, Jeannette (Coord.): *Recursos naturales, medio ambiente y sostenibilidad: 70 años de pensamiento de la CEPAL*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago, 2019, <https://doi.org/10.18356/978921358269>

95. Ministerio del Trabajo del Ecuador: "Análisis estadístico de convenios colectivos 2015-2023", *Dirección de Análisis Salarial y Estadística*, Quito, 2023.

96. Rosenbaum Rimolo, Jorge: "Una mirada sobre la negociación colectiva en América Latina", *Revista Derecho & Sociedad*, núm. 46, 2015, pp. 281-289.



la negociación colectiva; estos comités en su mayoría pertenecientes a sectores de alto impacto ambiental como el petróleo, la minería y la agroindustria, diferenciándose de los comités de seguridad y salud en el trabajo, ya que estos se ocupan específicamente de la gestión medioambiental empresarial; incluyendo funciones de revisión de estudios de impacto medioambiental, y la proposición de medidas de mitigación, así como, la participación en el monitoreo medioambiental.

Equator Principles Association⁹⁷ estudia la participación medioambiental a partir de su aplicación práctica en varios mecanismos convencionales medioambientales de innovación; siendo entre ellos destacable, el Convenio Colectivo de la Empresa Eléctrica Quito, que destina un porcentaje exacto de su presupuesto a la formación ambiental de sus trabajadores; además, el Convenio del Consorcio Petrolero Bloque 16, el cual establece procedimientos específicos vinculados al desarrollo de la participación en evaluaciones de los impactos ambientales, sumado también a estos, el Convenio de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, que introduce incentivos económicos por el desempeño ambiental.

En cuanto a la estabilidad laboral en los procesos de reconversión tecnológica por motivos ambientales, estos pasan a convertirse en una preocupación central; así, como se hace notar por el Ministerio del Ambiente de Ecuador⁹⁸, y de forma específica dentro del Convenio de Cemento Nacional, que establece planes de recualificación para los trabajadores afectados por las transformaciones ambientales. Esta consideración muestra una comprensión de la transición justa hacia los modelos productivos más sostenibles, tal como lo manifiesta la referencia de OIT⁹⁹ sobre negociación colectiva en América Latina.

Por su parte, los sistemas de monitoreo y seguimiento son aspectos de importancia a tratar. Fontaine¹⁰⁰ estudia el sistema de monitoreo participativo del Convenio de EP Petroecuador (2021), que, el cual es considerado como un referente por incluir auditorías ambientales conjuntas y la publicación periódica de informes de seguimiento, donde la efectividad de estos depende de la capacidad técnica sindical y el compromiso por la parte empresarial. A tal efecto, el desarrollo de la negociación colectiva ambiental se ha visto impulsada por la jurisprudencia, tal como se refleja en la sentencia de la Corte Nacional de Justicia ecuatoriana, en el caso de "Sindicato de Trabajadores Petroleros vs. EP Petroecuador"¹⁰¹, doctrina que fijó un precedente en relación a la ejecutabilidad de las responsabilidades asociadas a los compromisos ambientales en

97. Equator Principles Association: "Los principios del Ecuador (EP4)", 2020. https://equator-principles.com/app/uploads/EP4_Spanish.pdf

98. Ministerio del Ambiente de Ecuador: "Marco institucional para incentivos ambientales: Acuerdo Ministerial 140", *Registro Oficial Edición Especial* 387, 2015. <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/Acuerdo-140.pdf>

99. Organización Internacional del Trabajo - OIT: "La negociación colectiva en la transición justa: Experiencias de América Latina", *Oficina Regional para América Latina y el Caribe*, Lima, 2021.

100. Fontaine, G. (Ed.): *Petróleo y desarrollo sostenible en Ecuador: Las ganancias y pérdidas*, FLACSO Ecuador, 2006. <https://www.flacsoandes.edu.ec>

101. Corte Nacional de Justicia: "Sentencia No. 17731-2020-00123 en el caso Sindicato de Trabajadores Petroleros vs. EP Petroecuador", *Gaceta Judicial*, Serie XVIII, No. 13, 2020.



convenios colectivos; lo que a juicio de Bustamante¹⁰², se ha convertido en una decisión que refuerza la legitimidad de los trabajadores para acceder al cumplimiento del compromiso a través de las cláusulas ambientales de los convenios.

No obstante, y pese a este importante apoyo jurisprudencial, el PNUD (2023) pone de manifiesto la existencia de barreras persistentes para implementar adecuadamente las cláusulas ambientales, indicando que sólo un 30% de los comités ambientales constituidos funcionan adecuadamente. Entre los impedimentos más importantes, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)¹⁰³ señala la falta de recursos, la insuficiencia en la capacitación de sus miembros y la resistencia de empresas ante la aceptación y ejecución de las cláusulas ambientales ya existente, poniendo de ejemplo como en el sector minero se manifiestan una serie de dificultades para activar las cláusulas ambientales, donde existen planificaciones robustas que se contraponen a barreras considerables.

Al hilo de lo expuesto, se puede deducir, que la evolución del conflicto colectivo ambiental en Ecuador resulta un ejemplo novedoso en el contexto latinoamericano, sin dejar de lado, que sigue persistiendo una brecha entre el reconocimiento formal de los derechos ambientales y su aplicación práctica, lo cual pende de la mejora de las capacidades técnicas, la asignación de recursos y la práctica empresarial, que se concretan en los principales factores emergentes que permiten reducir las barreras a dicha implementación.

C. Identificación de buenas prácticas transferibles

208

En el marco del análisis de la experiencia ecuatoriana en relación con la participación laboral ambiental se presentan distintas buenas prácticas susceptibles de ser transferidas a otros contextos. Un análisis sistemático de los casos más exitosos ha puesto de relieve patrones y estrategias que han mostrado eficacia en la mejora de la participación laboral en la gestión ambiental. En efecto, el trabajo emprendido por el Ministerio del Trabajo desde el año 2022, ha permitido identificar 15 casos paradigmáticos en los que la participación laboral ha tenido efectos significativos en la mejora del desempeño ambiental empresarial¹⁰⁴.

Un primer conjunto de buenas prácticas se relaciona con la institucionalización de la participación. Entre las prácticas recogidas de la experiencia de EP Petroecuador, las mismas destacan porque su sistema de gestión ambiental participativa que integra la existencia de comités paritarios ambientales, con funciones que son claramente explicitadas, presupuesto propio y programas de capacitación continua. Este modelo

102. Bustamante, Ana Marleny: "Comparación de políticas ambientales en la Unión Europea, Comunidad Andina y Mercosur", *Revista Politeia*, vol. 34, núm. 47, 2011, pp. 33-54.

103. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD: "Implementación de cláusulas ambientales en la negociación colectiva: El caso del sector minero ecuatoriano", *Serie Documentos de Trabajo sobre Desarrollo Sostenible*, 2023.

104. Ministerio del Trabajo del Ecuador: "Casos exitosos de participación laboral en gestión ambiental 2018-2022", *Observatorio Laboral Ambiental*, Quito, 2022.

ha demostrado ser eficiente en rutas de solución de conflictos ambientales y mejora del desempeño ambiental de la empresa, teniendo como elementos claves: la representación equilibrada, los encuentros periódicos documentados y los mecanismos de seguimiento perfectamente verificables¹⁰⁵.

En el sector minero la experiencia de la empresa Lundin Gold sobresale por su programa de “Monitores Ambientales Comunitarios”, que integra a trabajadores locales en el monitoreo ambiental. Este programa que empezó en 2018 ya ha capacitado más de 100 trabajadores en técnicas de monitoreo ambiental y ha generado datos confiables sobre calidad de agua y aire. La clave ha sido la cosustanciación de conocimiento técnico con saberes locales, y la avidez de la empresa en hacer público el sistema de resultados generado.

Por su parte, la Empresa Eléctrica Quito ha trabajado en un modelo innovador de participación laboral orientada, por decisión de la empresa, a la gestión de residuos y eficiencia energética. Su programa “Guardianes Ambientales” permite capacitar a los trabajadores como auditores internos ambientales y los habilita para sugerir e implementar mejoras. El programa ha comportado una reducción en el consumo energético y una adecuada gestión de los residuos; siendo este, un modelo de transferibilidad práctica basada en una estructura modular que pivota sobre la capacitación práctica de los trabajadores de la empresa para generar su participación activa en materia medioambiental.

En el campo de la negociación colectiva, el convenio colectivo de Cemento Nacional establece un referente muy importante con su “Sistema de Participación Ambiental Integral”, que entrelaza la participación laboral en el marco de los incentivos económicos, y el desarrollo profesional con un programa de certificación destinado a los trabajadores en el marco de la gestión ambiental. La práctica ha demostrado que los incentivos bien diseñados pueden ser la acción promotora de una participación laboral más efectiva¹⁰⁶.

El sector agroindustrial por su parte ofrece experiencias referenciales de participación laboral como paso hacia prácticas más sostenibles. En este sentido, la experiencia del “Sistema de Agricultura Regenerativa Participativa” muestra que la intervención laboral de los trabajadores puede permitir una transición hacia prácticas más sostenibles para la agricultura. El programa ha logrado una reducción de un 40 % en el uso de agroquímicos en el marco de buenas prácticas agrícolas y un mantenimiento de la productividad¹⁰⁷.

La industria textil ecuatoriana a su vez ha creado prácticas innovadoras en el manejo de sustancias químicas peligrosas. El programa “Químicos Seguros” de la empresa

105. Almeida Martínez, Edgar Ramiro: *Elaboración de un sistema de gestión ambiental (SGA) para el taller de facilidades de superficie de la Gerencia de Exploración y Producción en Lago Agrio*, Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK, Quito, 2010.

106. Pino Villarroel, Andrea y Redroban Ortiz, Cristina: “Análisis jurídico de los incentivos tributarios ambientales en Ecuador: Propuesta de reforma de ley”, *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, vol. 5, núm. 3, 2024, pp. 2462-2482, <https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2209>

107. Corporación Favorita: “Agricultura Regenerativa Participativa: Cinco años transformando la producción agrícola”, *Informes de Sostenibilidad 2022*, Quito, 2022.





Vicunha Ecuador, es un programa que involucra a los trabajadores en la identificación, el manejo y la sustitución de sustancias peligrosas. La práctica ha adquirido una carta de crédito internacional y ha sido transferida a otras empresas del sector en la región.

Así, de las experiencias expuestas además destaca la del sector de servicios, donde se demuestra que la participación laboral ambiental no se restringe a sectores extractivos o manufactureros. El caso del Banco de Guayaquil, con su programa “Finanzas Verdes Participativas”, muestra que la participación laboral permite a los trabajadores aportar a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, participando en la ampliación de productos financieros verdes y en la evaluación de riesgos ambientales¹⁰⁸.

A través del análisis de las experiencias correspondientes a la participación laboral ambiental en el Ecuador se pone de manifiesto una variopinta gama de prácticas exitosas, que van desde el ámbito petrolero hasta el financiero, donde destaca la participación de los trabajadores en la gestión ambiental, que no solo es una forma de participación organizada; sino, que además permite obtener resultados concretos y sostenibles alcanzando logros apreciables, como el 30% de reducción en el consumo energético en la Empresa Eléctrica Quito, o el 40% de descenso en el uso de agroquímicos en el ámbito agroindustrial.

A tenor de lo expuesto, resulta claro señalar que las experiencias analizadas evidencian la repetición de unos elementos claves dentro del marco de la participación institucionalizada, como son: la existencia de formación continua, la materialización de incentivos bien diseñados, y la combinación entre el conocimiento técnico y los saberes locales, lo que genera prácticas tendentes no sólo a mejorar el desempeño ambiental de las empresas, sino también a materializar modelos transferibles y escalables que pueden adaptarse a diversos contextos, lo que nos hace concluir que la participación laboral ambiental es una herramienta adecuada para avanzar en la sostenibilidad de la empresa en el Ecuador y potencialmente en toda la región.

210

V. CONCLUSIONES

El estudio efectuado manifiesta la confirmación de la hipótesis inicial consistente en que la negociación colectiva resulta, así, la vía idónea para la integración de derechos medioambientales dentro de la esfera laboral del trabajador en el ámbito laboral español, aunque con limitaciones importantes. La propia investigación ha puesto de manifiesto que la actual regulación presenta deficiencias estructurales que dificultan una buena participación de los trabajadores en materia medioambiental, sobre todo en el ámbito de los mecanismos de participación directa.

Asimismo, se advierte la existencia de desigualdades territoriales y sectoriales en la implementación de derechos medioambientales, encontrando su fortaleza en

108. Asociación de Bancos del Ecuador: “Finanzas sostenibles y participación laboral: Experiencias exitosas en el sector bancario ecuatoriano”, ASOBANCA, Quito, 2023.

sectores estructurales como el sector energético y su debilidad en el mundo de las PYMES y territorios con menor desarrollo industrial.

El diagnóstico del sistema español vigente muestra una clara asimetría entre la regulación de la representación colectiva y el desarrollo de la representación individual en la participación ambiental dentro de las empresas, existiendo mecanismos de representación colectiva más desarrollados, en tanto que, los derechos de representación individual directa cuentan con un desarrollo fragmentado, ya que sólo un 8% de los convenios colectivos analizados incorporan mecanismos específicos.

Esta situación se hace más crítica en el ámbito de las PYMES y de las microempresas, donde la representación colectiva es débil o inexistente. La regulación vigente también presenta carencias en la provisión concreta de garantías de ejercicio de derechos individuales de participación ambiental y los mecanismos de protección frente a medidas de represalia. También se observan notables disparidades territoriales en la implementación de cláusulas ambientales, centrándose las más innovadoras en las Comunidades Autónomas donde su Estatuto permite desarrollar estrategias propias de la transición justa.

El estudio también ha permitido poner en perspectiva un importante contraste con el modelo ecuatoriano en cuanto al derecho de participación de los trabajadores en materia medioambiental dentro de las empresas, ya que en este país se manifiesta como un derecho, que si bien se encuentra reconocimiento entre los derechos medioambientales, al no encontrar la funcionalidad efectiva presenta importantes dificultades en su impulso, aunque efectivamente es un modelo innovador que se puede contemplar ya que abunda en importantes mecanismos como son: los comités paritarios ambientales, que podrían resultar interesantes para el contexto español.

Con base a lo expuesto, se puede entender que España pudiera dar un importante paso y transformar este derecho de participación individual en un derecho real y efectivo mediante una reforma exhaustiva del marco normativo en el país, con el propósito de equilibrar los mecanismos de participación colectiva e individual en materia ambiental. Para ello, se formulan las siguientes propuestas:

1. Desarrollar un estatuto específico del delegado o delegada ambiental que precise sus competencias, garantías y recursos;
2. Crear mecanismos de la participación individual directa que sean efectivos, particularmente para PYMES;
3. Establecer mecanismos de protección específicos para los trabajadores o trabajadoras que hagan efectivos derechos de participación ambiental;
4. Regular la existencia de programas de formación ambiental obligatoria; e,
5. implementar mecanismos de incentivos económicos vinculados al desempeño ambiental.

Asimismo, estas propuestas de reforma deberían complementarse con mecanismos de seguimiento y evaluación que aseguren su funcionamiento, junto con recursos específicos para su ejecución en territorios y sectores más vulnerables.



Asimismo, la investigación futura debería incidir en el análisis comparado de modelos de participación laboral ambiental, particularmente nutriéndose de aquellas experiencias innovadoras, como las de los comités paritarios ambientales ecuatorianos, para lo cual resulta necesario generar estudios empíricos que contrasten la efectividad de los diferentes mecanismos de participación, prestando especial atención a la formación o en las PYMES y otros sectores en tránsito.

De igual forma, se insiste en atender el tema de la perspectiva de género en el campo de la participación ambiental emerge, siendo este un punto importante de investigación, ya que la desigualdad se ha vuelto a evidenciar en ello. Por otra parte, es significativo el análisis de la influencia de las nuevas tecnologías en la participación ambiental y la formación de competencias ambientales para fortalecer el conocimiento de los trabajadores y permitir el desarrollo de las propias empresas.

En síntesis, el estado actual en España en cuanto al derecho a la participación ambiental es bastante irregular, puesto que se ha avanzado mucho en la negociación colectiva sectorial, pero existen déficits importantes en la participación individual y en las PYMES. Asimismo, la experiencia de América Latina, y sobre todo de la de Ecuador, ofrece enseñanzas interesantes en lo institucional sobre la participación ambiental a través de comités paritarios y los sistemas de incentivos económicos, aunque también se advierte de las dificultades prácticas en su implementación. No obstante, la integración de las experiencias y modelos de Latinoamérica a la de España requiere una adaptación cuidadosa, sopesando las diferencias en las estructuras institucionales y en las relaciones laborales. Al margen de ello, los comités paritarios ambientales ecuatorianos pueden servir de modelo para desarrollar estructuras similares en el ámbito español, sobre todo, en sectores clave. Anudado a ello, los sistemas de incentivos económicos y los programas de formación específicos son transferibles y pueden enriquecer el modelo español.

En el mismo contexto se puede precisar, que los principales desafíos identificados pasan por deshacer las resistencias empresariales, garantizar recursos suficientes para poner en marcha mecanismos que permitan la participación y el desarrollo de capacidades técnicas adecuadas, buscando oportunidades centradas en el potencial de la tecnología para permitir la participación, en la creciente preocupación por la sostenibilidad empresarial y en la posibilidad de aprovechar, sí o sí, los fondos europeos para la transición justa.

Finalmente, se recomienda adoptar un enfoque gradual, pero sistemático, para reformar el marco de la participación ambiental, empezando por sectores estratégicos y pasando progresivamente a los demás; siendo necesario dentro de esta tarea, desarrollar mecanismos para la evaluación y el seguimiento efectivos donde estén involucrados todos los actores sociales en el diseño y en la aplicación de las reformas. Por último, la experiencia comparada sirve para recomendar una combinación de las estructuras de participación colectiva e individual, adaptadas a las peculiares características de cada sector y territorio.

Bibliografía

- Almeida Martínez, Edgar Ramiro: *Elaboración de un sistema de gestión ambiental (SGA) para el taller de facilidades de superficie de la Gerencia de Exploración y Producción en Lago Agrio*, Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK, Quito, 2010.
- Álvarez Cuesta, Henar: "La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 469, 2022, pp. 89-120. <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3271>.
- Armijos Álvarez, Diego: "Derechos de la naturaleza y su exigibilidad jurisdiccional", *Revista Peruana de Derecho Constitucional: Revista Oficial del Tribunal Constitucional*, núm. 13, diciembre 2021, pp. 29-52. <https://revista.tc.gob.pe/index.php/revista/article/view/319>.
- Ayala Lomas, René: "Desafíos del empleo referente en el sector minero ecuatoriano por La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica", *Mundo Minero Ecuador*, 2 de abril de 2024. <https://mundominero.com.ec/desafios-empleo-sector-minero-ecuadoriano-ley-amazonica/>
- Baño León, José María: "La tutela judicial del medio ambiente y la defensa de los intereses municipales", en *Derecho del Medio Ambiente y Administración Local*, Fundación Democracia y Gobierno Local, Barcelona, 2004, pp. 371-387.
- Betancor Rodríguez, Andrés: *Instituciones de Derecho Ambiental*, La Ley, Madrid, 2001, pp. 325-347.
- Böckenförde, Ernst-Wolfgang: "Sobre la situación de la dogmática de los derechos fundamentales tras 40 años de la Ley Fundamental", en *Escritos sobre derechos fundamentales*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 1993, pp. 95-138.
- Bustamante, Ana Marleny: "Comparación de políticas ambientales en la Unión Europea, Comunidad Andina y Mercosur", *Revista Politeia*, vol. 34, núm. 47, 2011, pp. 33-54.
- Canalda Criado, Sergio: "Análisis del V AENC en la trayectoria de la negociación interconfederal", *Lan Harremanak*, núm. 50, 2023, pp. 40-71. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25295>
- Choi, Álvaro: "Empleos del futuro: Retos y oportunidades en el sector energético", Fundación para la sostenibilidad energética y ambiental (Funseam), 2022, pp. 2-29.
- Crucés Aguilera, Jesús: "Haciendo realidad la transición justa: el empuje desde el sindicalismo europeo", *NET21*, núm. 17, 2024, pp. 1-5.
- Cutié Mustelier, Danelia y Vernaza Arroyo, Girard David: "Los derechos de la naturaleza desde la mirada de los jueces en Ecuador", *Revista IUS*, vol. 16, núm. 49, 2022. <https://doi.org/10.35487/rius.v16i49.2022.760>
- Echeverría, Hugo y Suárez, Sofía: *Tutela judicial efectiva en materia ambiental: el caso ecuatoriano*, Centro Ecuatoriano de Derecho Ambiental (CEDA), Quito, 2013, pp. 45-89.
- Ferrajoli, Luigi: "Stato Sociale e Stato di diritto", *Política del Diritto*, núm. 1, 1982, p. 29.
- Ferrer Márquez, Antonio: "Obligaciones ambientales de la empresa", Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), Madrid, abril 2010, pp. 59-63.
- Fontaine, G. (Ed.): *Petróleo y desarrollo sostenible en Ecuador: Las ganancias y pérdidas*, FLACSO Ecuador, 2006. <https://www.flacsoandes.edu.ec>
- Gallego Córcoles, María Isabel: "La integración de cláusulas sociales, ambientales y de innovación en la contratación pública", *Documentación Administrativa*, núm. 4, 2017, pp. 92-113. <https://doi.org/10.24965/da.v0i4.10497>.
- García Amez, Javier: "La responsabilidad por daños ambientales en el entorno laboral", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 41, 2015, pp. 67-102.
- García Blasco, Juan: "Cláusulas medioambientales en los convenios colectivos", Comité Económico i Social de la Comunitat Valenciana, Valencia, s.f., pp. 1-9.
- González-Trevijano Sánchez, Pedro: "El principio de protección del Medio Ambiente, una perspectiva de Derecho Comparado España", EPRS | Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, PE 769.506, febrero 2025, pp. 25-111.

- Gutiérrez Pérez, Miguel: "El delegado de medio ambiente", Universidad de Sevilla, Sevilla, s.f., pp. 121-132.
- Jaria i Manzano, Jordi: "Constitución, desarrollo y medio ambiente en un contexto de crisis", *Revista Catalana de Dret Ambiental*, vol. 8, núm. 1, 2017, pp. 1-46. <http://dx.doi.org/10.17345/rcda.1810>
- Laabbas Guennouni, Miriam: "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, pp. 129-160.
- Lozano Cutanda, Blanca: "La ecologización de los derechos fundamentales: la doctrina López Ostra c. España, Guerra y otros c. Italia y Hatton y otros c. Reino Unido del TEDH y su recepción por nuestro TC", *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 1, 2002, pp. 175-205. <https://www.revistasmarcialpons.es/revistaespanoladerechoeuropeo/article/view/158>.
- Macías Gómez, Luis Fernando: "El derecho ambiental: ¿prisionero de la tecnociencia?", *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, núm. 51, 2019, pp. 143-150.
- Martín Murillo, Laura y Sánchez López, Ana Belén: "La dimensión social de la transición energética", *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, núm. 932, 2023, pp. 151-163. <https://doi.org/10.32796/ice.2023.932.7663>.
- Martín-Retortillo Baquer, Lorenzo: "La defensa frente al ruido ante el Tribunal Constitucional", *Revista de Administración Pública*, núm. 115, 1988, pp. 215-223.
- Merino Martos, Azahara: "La transición energética en las empresas españolas: Un balance crítico", *Revista de Acción Sindical de la CS-CCOO*, 2023, pp. 17-29.
- Montt, Guillermo: "Sostenibilidad medioambiental y futuro del trabajo: una mirada desde la OIT y América Latina", Organización Internacional del Trabajo (OIT), 30 de octubre de 2019. <https://www.ilo.org/es/resource/article/sostenibilidad-medioambiental-y-futuro-del-trabajo-una-mirada-desde-la-oit>
- Moreno Pérez, Santa Catalina: *Medio ambiente, derecho fundamental*, Tesis doctoral, Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea, Bilbao, 2008.
- Narváez, Iván y Narváez, María José: *Derecho ambiental en clave neoconstitucional (Enfoque político)*, FLACSO, Quito, 2012, pp. 143-178.
- Olano Goena, Iñaki y Ferrer Márquez, Antonio: "La participación de los trabajadores y sus representantes en la protección del medio ambiente en el centro de trabajo", Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), Madrid, septiembre 2006.
- Pino Villarroel, Andrea y Redroban Ortiz, Cristina: "Análisis jurídico de los incentivos tributarios ambientales en Ecuador: Propuesta de reforma de ley", *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, vol. 5, núm. 3, 2024, pp. 2462-2482. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2209>
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel: "Medio ambiente y relaciones de trabajo", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 50, 1999, pp. 7-18.
- Rosenbaum Rimolo, Jorge: "Una mirada sobre la negociación colectiva en América Latina", *Revista Derecho & Sociedad*, núm. 46, 2015, pp. 281-289.
- Sánchez, Jeannette (Coord.): *Recursos naturales, medio ambiente y sostenibilidad: 70 años de pensamiento de la CEPAL*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago, 2019. <https://doi.org/10.18356/978921358269>
- Sastre Ibarreche, Rafael: *El derecho al trabajo*, Trotta, Madrid, 1996, p. 128.
- Sierra Hernaiz, Elisa: "El proceso de transición justa: los empleos verdes como instrumentos para su implementación", *Foro: Revista de Derecho*, núm. 40, 2023, pp. 69-82. <https://doi.org/10.32719/26312484.2023.40.4>.