Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios Doctrinales
nº 19 (2º Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 95-113

Derechos laborales verdes y el valor del reporte corporativo de sostenibilidad: un nuevo marco de armonización en el Derecho del Trabajo ante el cambio climático

Green Labour Rights and the Value of Corporate Sustainability Reporting: A New Harmonization Framework in Labour Law in the Face of Climate Change

Roberto Fernández Villarino

Profesor Ayudante Doctor.
Departamento de Derecho Público y del Trabajo de la Universidad de Huelva
https://orcid.org/0000-0001-8587-9306

Sumario

1. **Introducción**
2. **Fundamentos normativos y doctrinales: sostenibilidad, justicia laboral verde y transversalidad jurídico-laboral**
3. **Derechos laborales verdes: identificación, sistematización y caracterización**
   3.1. Derechos laborales verdes reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores
   3.2. Otros derechos laborales verdes reconocidos en normas no estrictamente laborales
   3.2.1. Ley 7/2021, de cambio climático y transición energética
   3.2.2. Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030
   3.2.3. Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo 2050 y PNIEC
   3.2.4. Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030
   3.3. Caracterización común
4. **El impacto de la normativa de reporte: un nuevo marco de armonización para los derechos laborales verdes**
5. **Conclusiones**
6. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 30/03/2026
Fecha Revisión: 21/04/2026
Fecha Aceptación: 08/05/2026

Cita Sugerida: FERNÁNDEZ VILLARINO, R.: «Derechos laborales verdes y el valor del reporte corporativo de sostenibilidad: un nuevo marco de armonización en el Derecho del Trabajo ante el cambio climático». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 19 (2026): 95-113.

Resumen

El artículo analiza cómo la crisis climática y la transición ecológica están impulsando la aparición de derechos de contenido laboral vinculados a la dimensión ambiental, tanto en normas estrictamente laborales como en disposiciones situadas fuera del núcleo clásico del Derecho del Trabajo, pero con incidencia directa sobre las personas trabajadoras. A partir de este planteamiento, el trabajo persigue un doble objetivo: por un lado, identificar, ordenar y caracterizar este conjunto de derechos, con el fin de valorar si cabe hablar de una categoría reconocible de derechos laborales verdes; por otro, examinar el papel que desempeña la normativa de reporte de sostenibilidad en su operatividad, sistematización y, en su caso, consolidación práctica. El estudio sostiene que el reporte de información sobre sostenibilidad puede actuar como un mecanismo especialmente relevante para hacer estos derechos inventariables, comparables y verificables en el ámbito de la empresa, reforzando además su conexión con la gobernanza, la negociación colectiva y la rendición de cuentas corporativa. Desde esta perspectiva, se concluye que el cambio climático no solo introduce nuevos riesgos o exige ajustes regulatorios, sino que también está propiciando una reordenación del espacio de interacción entre lo social y lo ambiental dentro del Derecho del Trabajo, lo que contribuye a dotar de mayor coherencia y visibilidad a un catálogo emergente de derechos laborales verdes.

Palabras clave

Derechos laborales verdes; sostenibilidad empresarial; reporte de sostenibilidad; cambio climático; Derecho del Trabajo.

Abstract

The article examines how the climate crisis and the ecological transition are driving the emergence of labour-related rights linked to the environmental dimension, both within strictly labour regulations and in provisions situated outside the traditional core of Labour Law, yet with a direct impact on workers. On this basis, the paper pursues a twofold objective: first, to identify, organise and characterise this set of rights in order to assess whether it is possible to speak of a recognisable category of green labour rights; and second, to analyse the role played by sustainability reporting regulation in their operability, systematisation and, where appropriate, practical consolidation. The study argues that sustainability reporting can act as a particularly relevant mechanism for making these rights identifiable, comparable and verifiable within the company, while also strengthening their connection with governance, collective bargaining and corporate accountability. From this perspective, it is concluded that climate change not only introduces new risks or requires regulatory adjustments, but is also prompting a reconfiguration of the space of interaction between the social and the environmental within Labour Law, thereby contributing to greater coherence and visibility of an emerging catalogue of green labour rights.

Keywords

Green labour rights; corporate sustainability; sustainability reporting; climate change; Labour Law.

1. INTRODUCCIÓN

El cambio climático constituye uno de los principales retos de la humanidad, tanto por su escala como por la complejidad de sus efectos sociales, económicos, ambientales[1] y jurídicos. Algunos autores han situado este escenario en la denominada era del Antropoceno, caracterizada por la intervención humana no solo como agente biológico, sino como factor con capacidad para alterar el equilibrio de los ecosistemas[2]. Frente a esta realidad, la respuesta de los Estados ha oscilado entre estrategias de mitigación de riesgos y políticas de adaptación al cambio climático.

La complejidad del fenómeno se intensifica por la existencia de modelos geopolíticos divergentes. De un lado, la administración Trump, que se sitúa en una posición orientada a la desregulación ambiental y económica, al reforzamiento de los hidrocarburos y a una concepción unilateral de la acción climática, fundamentada en su propia negación. De otro, aparecen modelos que apuestan por la expansión industrial verde, el liderazgo en energías renovables y la escalabilidad de tecnologías limpias, aunque no exentos de dudas sobre sus resultados y metodología[3]. En una posición intermedia se encuentra la Unión Europea, que ha construido un marco jurídico más exigente y estructurado en materia climática, aunque condicionado por el debate sobre su impacto en la competitividad[4] y por la necesidad de preservar su patrimonio histórico de protección social.

En paralelo los conflictos bélicos que lamentablemente se suceden, tienen efectos directos sobre la población civil, la economía global y el medio ambiente. Además de su impacto ambiental inmediato, las guerras interfieren negativamente en los objetivos de reducción del calentamiento global[5], en un contexto en el que el cumplimiento de los compromisos previstos para 2030 aparece cada vez más comprometido.

En este escenario, la actividad productiva constituye un claro factor de impacto ambiental. Su abordaje normativo no es nuevo. Así, la gestión del desempeño ambiental parte históricamente de los años 70. Más concretamente desde el año 1972, en la que determinados documentos de las Naciones Unidas muestran un factor distintivo de las acciones empresariales en el ámbito del desarrollo sostenible (UNCHE, 1972; WCED, 1987; UNCED, 1992; UN, 2000, 2002, 2005)[6]. Documentos

[1] Los últimos datos del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), Sexto Informe de Evaluación / Informe de Síntesis (2023) indican que el cambio climático ya está causando impactos adversos generalizados en los sistemas naturales y humanos, que cada incremento adicional del calentamiento intensifica los riesgos, y que entre 3,3 y 3,6 mil millones de personas viven en contextos altamente vulnerables al cambio climático. Texto accesible en: https://www.ipcc.ch/languages-2/spanish/ (consulta: 27 de marzo de 2026)

[2] Carelli, R.: "First lines for an ecological labour law: a social utopia for the Anthropocene", en Bueno, N.; Ter Haar, B. y Zekić, N. (Eds.), *Labour Law Utopias: Post-Growth & Post-Productive Work Approaches*, Oxford, Oxford University Press, pp. 71-89. 2024.

[3] En similares términos Bascones P. (febrero 2026) sostenibilidad y cambio climático de PWC: China y la sostenibilidad: mitos, métricas y una década de contrastes. Texto accesible en https://ideas.pwc.es/archivos/20260220/china-y-la-sostenibilidad-mitos-metricas-y-una-decada-de-contrastes/ (consulta a 26 de marzo de 2026)

[4] Tras el influyente informe Draghi (Texto accesible en: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en) (Consulta a 26 de marzo de 2026)

[5] VV.AA.: *Accounting for the Uncounted: The Global Climate Impact of Military Activities*, Kinney, E.; Weir, D.; Mackey, B.; De Klerk, L. y Abolfathi, S.: Brisbane, Griffith University, 2025.

[6] United Nations Conference on the Human Environment (UNCHE): Declaration of the United Nations Conference on the Human Environment (Declaración de Estocolmo), Estocolmo, 1972, disponible en: https://www.unep.org/resources/report/stockholm-declaration (consulta: 6 de mayo de 2026); World Commission on Environment and Development (WCED): Our Common Future (Informe Brundtland), Nueva York, Naciones Unidas, 1987, disponible en: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf (consulta: 6 de mayo de 2026); United Nations Conference on Environment and Development (UNCED): Rio Declaration on Environment and Development, Río de Janeiro, 1992, disponible en: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_CONF.151_26_Vol.I_Declaration.pdf (consulta:

que ya pusieron el foco en el abordaje de cuestiones directa o indirectamente relacionadas con el trabajo desde diferentes perspectivas[7]. En la misma línea, la Declaración de Río afirmó que los seres humanos constituyen el centro de las preocupaciones por el desarrollo sostenible y tienen derecho a una vida sana y productiva en armonía con la naturaleza (CNUMAD, 1992[8]). Esta formulación permite conectar la protección ambiental con la salud humana y, dentro de ella, con la salud de las personas trabajadoras[9].

Esta dimensión social y laboral se ha reforzado en los debates internacionales sobre transición justa. En la COP30 celebrada en Belém[10], se subrayó la necesidad de una participación amplia y significativa de las partes interesadas, incluidas las personas trabajadoras afectadas por las transiciones. De igual forma, se incorporaron referencias expresas a la recualificación, las necesidades del mercado de trabajo, los derechos laborales y los sistemas de protección social; y se situaron los derechos laborales dentro del marco general de derechos humanos aplicable a las trayectorias de transición justa (UNFCCC CMA, 2025, párrs. 12.d, 12.f y 12.h).

Por otra parte, la Unión Europea está resultando ser un actor mundial relevante, mediante la puesta en marcha de una serie de normas que parten del denominado European Green Deal[11], un acuerdo que tiene como objetivo el convertir a Europa en un continente climáticamente neutro hacia el año 2050. Tanto este ambicioso objetivo, como cualquier otra acción de reducción del impacto ambiental, debe considerar y planificar el impacto que puede tener sobre las personas trabajadoras y la sociedad civil en general. En este sentido, las Directrices de la Organización Internacional del Trabajo sobre transición justa, adoptadas en 2015[12], constituyen un hito relevante. También en la Unión Europea se ha previsto una inversión significativa en transición energética y en mecanismos de transición justa, con el fin de evitar que determinados territorios, sectores o colectivos queden rezagados en este proceso[13].

---

6 de mayo de 2026); Naciones Unidas: United Nations Millennium Declaration, Resolución A/RES/55/2, Nueva York, 2000, disponible en: https://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf (consulta: 6 de mayo de 2026); Naciones Unidas: Report of the World Summit on Sustainable Development. Johannesburg, South Africa, 26 August–4 September 2002, Nueva York, 2002, disponible en: https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n02/636/93/pdf/n0263693.pdf (consulta: 6 de mayo de 2026); Naciones Unidas: 2005 World Summit Outcome, Resolución A/RES/60/1, Nueva York, 2005, disponible en: https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n05/487/60/pdf/n0548760.pdf (consulta: 6 de mayo de 2026).

[7] Entre otros, VV.AA.: *Work in corporate sustainability policies: the contribution of ergonomics*, Bolis, I.; Brunoro, C.M. y Sznelwar, L.I.Work, vol. 49, núm. 2, pp. 273-286. 2014

[8] CNUMAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo): Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Río de Janeiro, 1992, Principio 1, disponible en: https://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/riodeclaration.htm (consulta: 6 de mayo de 2026). En dicho principio se establece que "los seres humanos constituyen el centro de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible" y que "tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza".

[9] VV.AA.: "The workers role in knowledge management and sustainability policies", Bolis, I.; Brunoro, C.M. y Sznelwar, L.I.: Work, vol. 41, supl. 1, pp. 3470-3476. 2012

[10] UNFCCC (Conference of the Parties serving as the meeting of the Parties to the Paris Agreement, CMA), United Arab Emirates just transition work programme. Draft decision -/CMA.7. Proposal by the President, doc. FCCC/PA/CMA/2025/L.14, 21 de noviembre de 2025, párr. 12(d) [o 12(f), 12(h)]

[11] Documento accesible en https://www.consilium.europa.eu/es/policies/green-deal/ (Consulta a 10 de marzo de 2026)

[12] ILO, Guidelines for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All, 2015. Documento accesible en https://www.ilo.org/global/ topics/green-jobs/publications/WCMS_432859 (Consulta a 10 de marzo de 2026)

[13] Hasta un trillón de euros a través del paquete European Green Deal: The European Green Deal Investment Plan and Just Transition Mechanism, 14 January 2020. Documento accesible en: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_17. (Consulta a 26 de marzo de 2026) Cantidades que se unen a otros recursos y fondos que ya tenía movilizados la Unión Europea.

Desde esta perspectiva, resulta necesario preguntarse qué papel está desempeñando el Derecho del Trabajo ante la crisis climática. Aunque otras disciplinas habían abordado esta relación a través de los denominados estudios laborales ambientales, en el ámbito jurídico-laboral el debate ha cobrado fuerza más recientemente. El Derecho del Trabajo puede contribuir a afrontar los desafíos ambientales sin abandonar su función clásica de protección frente a los riesgos derivados de los sistemas productivos[14]. Esta reflexión conecta con categorías como la justicia climática, la justicia ambiental, la justicia laboral y, más recientemente, la justicia laboral verde.

A la vez están emergiendo nuevos derechos laborales —tanto individuales como colectivos-. Entre ellos cabe mencionar los permisos retribuidos ante fenómenos meteorológicos adversos —art. 37.3.g) del ET—, el derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras sobre actuaciones medioambientales con repercusión directa en el empleo —art. 64.2.b) ET—, su colaboración en la sostenibilidad ambiental de la empresa cuando así esté previsto en convenio colectivo —art. 64.7.c) ET—, o la incorporación de protocolos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos y de medidas de movilidad sostenible en la negociación colectiva —art. 85.1 ET—.

En este último punto debe tenerse en cuenta la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, cuyo art. 26 impone la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo para determinados centros de trabajo. Además, el Real Decreto-ley 7/2026 ha modificado dicho precepto, reduciendo de veinticuatro a doce meses el plazo para disponer de estos planes. Esta modificación refuerza la relevancia laboral de la movilidad sostenible, al adelantar la exigibilidad temporal de un instrumento que debe ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, mediante la correspondiente comisión negociadora.

Estos derechos se alinean con el proceso de ecologización del trabajo promovido por la OIT y con el reconocimiento de nuevas formas de protección laboral que incorporan la dimensión ambiental. No obstante, la doctrina no es unánime respecto al grado de desarrollo de una categoría autónoma. Algunos planteamientos defienden la conveniencia de consolidar un verdadero Derecho Ambiental del Trabajo, capaz de dotar de coherencia sistemática a un conjunto normativo todavía disperso[15]. Sin embargo, más que cerrar prematuramente el debate mediante una nueva categoría dogmática, se considera necesario identificar primero qué derechos existen, cómo se articulan y qué mecanismos permiten dotarlos de eficacia práctica.

En este punto, la normativa europea de reporte de sostenibilidad puede adquirir una función especialmente relevante. La Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD)[16] y la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD-9[17], refuerzan la responsabilidad y la transparencia empresarial en la gestión de los impactos ambientales, sociales y de gobernanza. Aunque el marco europeo se encuentra actualmente

[14] Tal como apuntan Doorey, D.J. y Eisenberg, A.M.: "Epilogue: the contested boundaries of just transitions", en Chacartegui Jávega, C. (Ed.), *Labour Law and Ecology*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters-Aranzadi, pp. 293-313. 2022.

[15] Miñarro Yanini, M.M.: "Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo", *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, vol. 14, núm. 2, pp. 1-26. 2024.

[16] Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

[17] Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859.

en proceso de reajuste, especialmente tras el paquete Omnibus I[18], la lógica de fondo permanece: exigir información verificable, comparable y útil sobre los impactos sociales y ambientales de la actividad empresarial. La relevancia del reporte no reside únicamente en la obligación de publicar información. Su principal valor, que no el único, consiste en hacer visibles, medibles y comparables determinados impactos laborales vinculados a la transición ecológica. En relación con los derechos laborales verdes, el reporte puede actuar en tres planos: como mecanismo de identificación y puesta en valor; como herramienta de armonización entre estándares sociales, ambientales y de gobernanza; y como instrumento de gestión empresarial, al conectar estos derechos con la prevención de riesgos, la negociación colectiva, la financiación sostenible, la reputación corporativa y la rendición de cuentas[19].

Desde esta hipótesis, el presente trabajo persigue un doble objetivo. En primer lugar, identificar, ordenar y caracterizar los derechos laborales vinculados a la dimensión ambiental, con el fin de valorar si cabe hablar de una categoría reconocible de derechos laborales verdes. En segundo lugar, analizar el papel que desempeña la normativa de reporte de sostenibilidad en su visibilidad, sistematización y aplicación práctica.

Para ello, el estudio aborda las siguientes cuestiones: qué derechos laborales verdes pueden identificarse en el ordenamiento jurídico; qué papel cumplen las normas laborales y las normas no estrictamente laborales con incidencia sobre las personas trabajadoras; qué utilidad dogmática y práctica tiene esta categoría; y qué aporta el reporte de sostenibilidad a su reconocimiento, gestión y consolidación. La tesis que se defiende es que el cambio climático no solo introduce nuevos riesgos laborales o exige ajustes normativos, sino que está reordenando el espacio de interacción entre lo social y lo ambiental dentro del Derecho del Trabajo.

2. FUNDAMENTOS NORMATIVOS Y DOCTRINALES: SOSTENIBILIDAD, JUSTICIA LABORAL VERDE Y TRANSVERSALIDAD JURÍDICO-LABORAL

Desde hace varios años, no se entiende el desarrollo del modelo de negocio sin el entorno en el que se desarrolla: social, territorial, cultural, político y medioambiental[20]. Este cambio de paradigma impulsado por un progresivo reconocimiento normativo, ha favorecido un cambio en la propia utilización de los conceptos. Se ha ido pasando de una visión centrada de la Responsabilidad Social (en adelante RS) con una alta dosis de voluntarismo en su ejercicio[21], más tarde al Desarrollo Sostenible (en adelante DS)[22], para desembocar actualmente en un modelo basado en la medición

[18] En el marco del denominado paquete Omnibus I de simplificación normativa de la Unión Europea, se han revisado los requisitos de aplicación de la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad —CSRD— y de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad —CSDDD—. En relación con la CSRD, el nuevo umbral de aplicación se sitúa en empresas con más de 1.000 personas trabajadoras y más de 450 millones de euros de volumen de negocio neto. En cambio, para la CSDDD el ámbito subjetivo queda limitado a empresas de mayor dimensión, esto es, aquellas con más de 5.000 personas trabajadoras y más de 1.500 millones de euros de volumen de negocio neto. La aprobación definitiva por el Consejo tuvo lugar el 24 de febrero de 2026. Texto accesible para descarga: https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2026/02/24/council-signs-off-simplification-of-sustainability-reporting-and-due-diligence-requirements-to-boost-eu-competitiveness/pdf/

[19] En parecidos términos Fernández Villarino, R. "Sostenibilidad Corporativa y Derecho del Trabajo. Una oportunidad para incrementar el valor y disminuir los riesgos de las empresas", *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 10, 2023.

[20] Tal y como ya apuntaron Engert, S. y Baumgartner, R.J.: "Corporate sustainability strategy: bridging the gap between formulation and implementation", *Journal of Cleaner Production*, vol. 113, pp. 822-834. 2016.

[21] Así lo podemos observar en la definición ofrecida por el Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas"- Comisión de las Comunidades Europeas. 19.07.2001. "(….) la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores".

[22] El Desarrollo Sostenible es un término ampliamente aceptado y un objetivo rector que obtuvo reconocimiento internacional después de la publicación en 1987 del Informe "Nuestro Futuro Común, de la Comisión Mundial sobre medio ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas" (Informe Brundtland). El DS consiste en satisfacer

del impacto y en la rendición de cuentas a través de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

La propia complejidad del cambio climático ha justificado un diseño normativo basado en el principio de transversalidad. En términos jurídicos, ello implica que la protección del medio ambiente no constituye un ámbito autónomo aislado, sino una materia que incide en todas las ramas del Derecho. Así lo establece el art. 11 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, al disponer que las exigencias medioambientales deben integrarse en la definición y ejecución de las políticas y acciones de la Unión. En la misma línea, en el preámbulo del Pilar Europeo de Derechos Sociales, se menciona al art. 3 del Tratado en el que se vincula el desarrollo sostenible con objetivos como el pleno empleo, el progreso social y un elevado nivel de protección del medio ambiente. De este modo, la sostenibilidad se configura como un principio estructural que exige una actuación coordinada de todo el ordenamiento jurídico, incluido el Derecho del Trabajo.

Este marco pone de relieve la tensión entre objetivos económicos, sociales y ambientales. Un ejemplo significativo lo ofrece el Reglamento Europeo del Clima[23], que fija el objetivo de neutralidad climática para 2050 y plantea la necesidad de una transición justa, equitativa y socialmente equilibrada. En este contexto, se reconoce expresamente la necesidad de atender a los efectos sobre el empleo, las personas trabajadoras, los sectores productivos y los territorios más vulnerables. Elementos que favorecen la emergencia del concepto de justicia laboral verde. No obstante, la propia noción de justicia laboral sigue siendo controvertida. En términos generales, se refiere a la equidad en la relación de trabajo, tanto desde una perspectiva sustantiva como procedimental[24]. Sin embargo, la doctrina ha desarrollado múltiples enfoques —críticos, intergeneracionales o de carácter migratorios— que evidencian la ausencia de una teoría única de justicia laboral[25].

Algunos autores han vinculado la transición justa con distintos modelos de justicia: distributiva, restaurativa y procedimental[26]. A su vez, se ha señalado que este concepto integra dimensiones propias de la justicia climática y de la justicia energética, al exigir una distribución equitativa de los costes y beneficios de la transición ecológica.

A partir de estas premisas, una parte de la doctrina propone una aproximación integradora entre justicia social y justicia ambiental. Ambas dimensiones no pueden analizarse de forma separada, en la medida en que los factores sociales están en el origen de las crisis ecológicas y, a su vez, estas afectan directamente a las condiciones de vida y de trabajo. La interacción entre trabajo y medio ambiente no es nueva, aunque su desarrollo ha sido desigual. Mientras que en otras disciplinas esta relación se ha abordado desde los denominados estudios laborales ambientales, en el ámbito jurídico-laboral su tratamiento ha sido más reciente. Entre las razones de esta desconexión se apunta a que ambas áreas surgieron de movimientos sociales distintos y en momentos históricos diferentes.

---

las necesidades de la sociedad respetando los límites ecológicos del planeta y sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades.

[23] Se hacia referencia en la nota al pie nº 4. Texto disponible (06/03/2026 en https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-5-2026-INIT/es/pdf

[24] Entre otros, Fink, L. y Palacio, J.M. (Eds.): *Labor Justice across the Americas*, Urbana, University of Illinois Press, 2018 o Langille, B.: "Labour law's theory of justice", en Davidov, G. y Langille, B. (Eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011.

[25] En parecidos términos Langille, B.: "Labour law's theory of justice", en Davidov, G. y Langille, B. (Eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011.

[26] Eisenberg, A.M.: "Just transitions", *Southern California Law Review*, vol. 92, pp. 273-330. 2019; Eisenberg, A.M.: "Distributive justice and rural America", *Boston College Law Review*, vol. 61, núm. 2, pp. 473-530. 2020; McCauley, D. y Heffron, R.: "Just transition: integrating climate, energy and environmental justice", *Energy Policy*, vol. 119, pp. 1-7. 2018

En este sentido, cabe plantearse si el medio ambiente constituye —o debería constituir— un interés jurídicamente protegido en el ámbito del Derecho del Trabajo. En esta línea, Treu (2016)[27] propone una nueva tríada de equilibrio entre capital, trabajo y naturaleza como principio rector del orden socioeconómico. Todo ello apunta a una ampliación del enfoque tradicional: la persona trabajadora no puede ser considerada exclusivamente en su dimensión contractual, sino también como sujeto afectado por los riesgos ambientales. Del mismo modo, la empresa no puede desvincular su actividad económica del entorno en el que opera, ni los poderes públicos pueden abordar la transición ecológica sin integrar su dimensión social.

Esta idea se refleja en la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 de España[28], que identifica la necesidad de articular un sistema económico generador de bienestar y justicia social, laboral y ambiental[29]. En este marco, se reconoce el papel de los sindicatos como actores clave en la transición hacia el desarrollo sostenible, tanto a través de la mejora de las condiciones de trabajo como mediante su participación en el diálogo social.

Por otra parte, comienzan a consolidarse derechos laborales vinculados a la dimensión ambiental, tanto en el ámbito individual como colectivo. Esta tendencia se observa también en otros ordenamientos cercanos, especialmente en aquellos más expuestos a fenómenos meteorológicos extremos. En Francia, el Decreto n.º 2025-482[30] introduce obligaciones específicas de prevención frente a episodios de calor intenso, incorporando la evaluación del riesgo y la adopción de medidas organizativas y preventivas en el Código de Trabajo. Asimismo, se refuerza la integración de estos riesgos en los instrumentos de prevención empresarial. En Italia, el Protocolo de 2025[31] sobre riesgos laborales por emergencias climáticas reconoce expresamente el impacto del cambio climático sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Este instrumento prevé la evaluación de riesgos, la participación sindical, el desarrollo de medidas a través de la negociación colectiva y la posibilidad de implementar mecanismos de cobertura económica ante la suspensión de la actividad por calor extremo.

3. DERECHOS LABORALES VERDES: IDENTIFICACIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y CARACTERIZACIÓN

3.1. Derechos laborales verdes reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores

El presente inventario se centra en derechos reconocidos en normas jurídicas, sin perjuicio de que la negociación colectiva, los acuerdos de concertación social y las resoluciones judiciales estén

[27] Treu, T.: "Labour Law and Sustainable Development", C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT, *Working Paper* núm. 130/2016, Università di Catania, pp. 242-245, 2016.

[28] Texto disponible en: https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/AGENDA_2030_EDSR.pdf (consulta a 16 de marzo de 2026).

[29] Los otros tres retos de país recogidos en la estrategia: 1 un estado de bienestar fuerte y universal para acabar con la pobreza y la desigualdad, 3 una vertebración territorial sostenible para mejorar la cohesión social y abordar la emergencia climática y 4, vidas libres, iguales y en comunidad.

[30] Francia, Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense, que introduce obligaciones específicas en el Código de Trabajo, en particular los arts. R. 4463-2 y R. 4463-3, relativos a la evaluación del riesgo térmico y a la adopción de medidas preventivas (organización del trabajo, adaptación de horarios, acceso a agua, entre otras). Texto accesible en: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049567890

[31] Italia, Protocollo quadro per la gestione dei rischi lavorativi connessi alle emergenze climatiche (2025), adoptado en el marco institucional con participación de interlocutores sociales, que reconoce el impacto del cambio climático en la seguridad y salud de las personas trabajadoras y prevé medidas de evaluación de riesgos, negociación colectiva y mecanismos de protección económica ante la suspensión o reducción de actividad por calor extremo. Texto accesible en: https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2025/Protocollo-rischi-climatici.pdf

comenzando a desempeñar un papel relevante en su concreción. Además de mitigar dificultades o contribuir a mejorar la aplicación de muchos de estos derechos, esta opción metodológica responde al objetivo central del estudio: determinar si el vigente ordenamiento jurídico permite identificar un conjunto normativo, suficientemente reconocible de derechos laborales, vinculados a la dimensión ambiental.

Estos derechos presentan una característica común, no nacen como una categoría cerrada, sino como respuestas parciales a problemas concretos derivados de la crisis climática y de la transición ecológica. Por ello, su regulación aparece todavía fragmentada. En todo caso, esa dispersión no impide apreciar una lógica subyacente común que consiste en, proteger a las personas trabajadoras frente a nuevos riesgos climáticos, incorporar la sostenibilidad a la organización del trabajo y reforzar el papel de la representación legal de las personas trabajadoras en la gobernanza ambiental de la empresa.

ART. 37.3 G) E.T. PERMISO RETRIBUIDO POR IMPOSIBILIDAD DE ACUDIR AL TRABAJO

El art. 37.3.g) ET reconoce un permiso retribuido de hasta cuatro días cuando la persona trabajadora no pueda acceder al centro de trabajo, o transitar por las vías necesarias para acudir a él como consecuencia de recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos.

Este precepto supone un avance relevante porque desplaza el tratamiento de determinados fenómenos climáticos desde el terreno de la mera eventualidad, hacia el ámbito de los derechos laborales. La imposibilidad de acudir al trabajo ya no se contempla únicamente como una incidencia organizativa o como una causa de ausencia a justificar, sino como una situación protegida cuando concurren riesgos objetivos para la seguridad de la persona trabajadora. Además conecta la protección laboral con decisiones de autoridades públicas, recomendaciones de seguridad y situaciones de riesgo grave e inminente. Ello refuerza la dimensión preventiva del derecho, en la medida en que no exige necesariamente la producción de un daño sino la evidencia de un riesgo. Una situación que convierta en inseguro el desplazamiento.

Ahora bien, el precepto también plantea problemas aplicativos. El primero se refiere a la delimitación de los supuestos habilitantes, por cuanto no siempre resulta sencillo determinar cuándo una recomendación, alerta o situación meteorológica justifica la activación del permiso. El segundo afecta a la coordinación entre permiso retribuido, trabajo a distancia y medidas de suspensión o reducción de jornada por fuerza mayor. El tercero se proyecta sobre la gestión colectiva del derecho, pues su aplicación puede generar conflictos si no existen protocolos previamente negociados que concreten criterios de actuación. Por ello, este derecho debe ser interpretado y conectado con el propio plan de prevención de riesgos laborales, el modelo de organización del trabajo, así como sobre todo el modelo de gestión de los mismos en los protocolos frente a fenómenos meteorológicos adversos previstos en el art. 85.1 ET.

ART. 47.6 ET: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR TEMPORAL

El art. 47.6 ET permite acudir a medidas de suspensión contractual o reducción de jornada cuando existan impedimentos o limitaciones en la actividad normal de la empresa derivados de decisiones de la autoridad pública competente. Además, conecta expresamente con el art. 37.3.g) ET cuando, transcurridos los cuatro días de permiso, persiste la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías necesarias para acudir a él. La importancia de esta previsión reside en que articula

una respuesta escalonada. En una primera fase, la persona trabajadora queda protegida mediante un permiso retribuido. Si la situación se prolonga, el conflicto se desplaza hacia técnicas de flexibilidad interna, evitando que el riesgo climático se traduzca automáticamente en pérdida de empleo o en incumplimientos contractuales.

Esta regulación combina protección individual, continuidad de la actividad empresarial y gestión colectiva del riesgo. El objetivo no es solo proteger a la persona trabajadora, sino también ofrecer a la empresa un instrumento jurídico para reorganizar temporalmente la actividad.

ART. 64.2.B) ET: DERECHO DE INFORMACIÓN SOBRE ACTUACIONES MEDIOAMBIENTALES CON REPERCUSIÓN EN EL EMPLEO

El art. 64.2.b) ET reconoce el derecho del comité de empresa a ser informado trimestralmente sobre la situación económica de la empresa y la evolución probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo. Este derecho es especialmente significativo porque incorpora la dimensión ambiental al contenido ordinario de la información empresarial. No se trata de una información accesoria, sino de una materia que puede afectar al empleo, a la organización productiva, a las inversiones, a la adaptación tecnológica y a los procesos de reestructuración.

Su alcance, sin embargo, depende de una cuestión clave: qué debe entenderse por "repercusión directa en el empleo". Una interpretación restrictiva limitaría el derecho a supuestos de amortización o transformación inmediata de puestos de trabajo. Una interpretación más adecuada al contexto de transición ecológica debería incluir también decisiones empresariales con impacto previsible sobre cualificaciones, movilidad interna, condiciones de seguridad y salud, organización del tiempo de trabajo o externalizaciones vinculadas a objetivos ambientales. Desde esta perspectiva, el art. 64.2.b) ET puede convertirse en una herramienta de anticipación. Permite que la representación legal de las personas trabajadoras conozca con antelación decisiones ambientales capaces de alterar el empleo o las condiciones de trabajo. Su valor no reside solo en recibir información, sino en hacer posible una intervención colectiva temprana ante procesos de transformación por motivos ambientales o ecológicos.

ART. 64.7.C) ET: COLABORACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL EN LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL DE LA EMPRESA

El art. 64.7.c) ET atribuye al comité de empresa la competencia de colaborar con la dirección para conseguir medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, cuando así esté pactado en convenio colectivo. Esta previsión presenta una naturaleza distinta a la anterior. Mientras el art. 64.2.b) ET reconoce un derecho de información, el art. 64.7.c) ET introduce una función de colaboración. La sostenibilidad ambiental deja de aparecer únicamente como una política empresarial unilateral y se abre, aunque de forma condicionada, a la participación colectiva. El principal límite del precepto se encuentra precisamente en esa condicionalidad: la colaboración ambiental depende de lo pactado en convenio colectivo. Ello reduce su eficacia directa, pero al mismo tiempo refuerza el papel de la negociación colectiva como espacio natural para concretar estos derechos. No se trata de un derecho de eficacia directa, sino de una cláusula abierta que desplaza hacia la autonomía colectiva la definición efectiva de los mecanismos de participación ambiental en la empresa.

Su potencial es considerable. A través de esta vía podrían regularse comisiones ambientales, sistemas de seguimiento de indicadores, participación sindical en planes de movilidad, propuestas

de adaptación preventiva frente a olas de calor, medidas de ahorro energético con impacto laboral o criterios de transición justa en procesos de reorganización productiva. El riesgo, sin embargo, es que la previsión quede reducida a una cláusula programática si no se desarrolla convencionalmente.

ART. 85.1 ET: NEGOCIACIÓN COLECTIVA, FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

El art. 85.1 ET incorpora dos novedades especialmente relevantes. Por un lado, prevé la negociación de protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos. Por otro, introduce el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo. Los protocolos frente a fenómenos meteorológicos adversos pueden cumplir una función esencial de seguridad jurídica, al establecer criterios para su activación, canales de comunicación eficaces, coordinación con el sistema de alertas públicas, preferencia por el trabajo a distancia cuando sea posible, adaptación de jornadas, paralización de tareas y medidas de protección para sectores especialmente expuestos.

La segunda previsión sitúa la movilidad sostenible dentro del contenido de la negociación colectiva. Tradicionalmente, el desplazamiento al centro de trabajo se había tratado como una cuestión periférica respecto del contrato laboral. Sin embargo, la movilidad tiene impacto ambiental, preventivo, económico y organizativo. Al incorporarse a la negociación colectiva, pasa a formar parte de la gobernanza laboral de la sostenibilidad. En este punto debe integrarse la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible. Su art. 26 exige planes de movilidad sostenible al trabajo para empresas y entidades del sector público respecto de centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno. Además, estos planes deben ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, con la comisión negociadora correspondiente. En este sentido, el Real Decreto-ley 7/2026 ha modificado los apartados 1 y 3 del art. 26 de la Ley 9/2025, reduciendo de veinticuatro a doce meses el plazo para disponer de dichos planes.

Esta modificación no implica un ajuste meramente temporal. Al adelantar la exigibilidad de los planes, intensifica la obligación empresarial de planificación y refuerza la necesidad de negociación efectiva. La movilidad sostenible deja de ser una política voluntaria de responsabilidad social para convertirse en una obligación organizativa con contenido negociado, seguimiento periódico y conexión con la prevención de accidentes en los desplazamientos al trabajo[32].

[32] Artículo 63 del Real Decreto 7/2026, Implantación de los planes de movilidad sostenible al trabajo regulados en el art, 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, se modifican los apartados 1 y 3 del artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, que quedan queda redactados como sigue. El apartado uno ha reducido, tal como se ha expuesto el plazo de 24 a 12 meses para la negociación del plan, y el apartado tres describe el contenido mínimo que deberán incluir estos planes: "3.Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 28. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes. Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo. Para su elaboración, deberán tener en cuenta, cuando existan, el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.
Los planes podrán contemplar la compensación de la huella de carbono para aquella movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no se haya podido actuar".

Con todo, también aquí se perciben ciertos riesgos. El primero está relacionado con la formalización vacía de los planes, reducidos a meros documentos de cumplimiento sin incidencia real en los hábitos de movilidad. El segundo tiene que ver con la desigual capacidad negociadora en empresas sin una representación legal consolidada. Finalmente la dificultad de coordinar medidas empresariales con infraestructuras públicas de transporte que no dependen de la empresa. Estos límites no deben en todo caso, desvirtuar la relevancia del instrumento, sino todo lo contrario, obligan a interpretarlo como un espacio de gobernanza compartida entre empresa, sindicatos y poderes públicos con competencias en la materia.

3.2. Otros derechos laborales verdes reconocidos en normas no estrictamente laborales

La identificación de derechos laborales verdes no debe limitarse a los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. Una parte relevante de estos derechos se encuentra en normas climáticas, energéticas, de movilidad o de planificación estratégica. Esta dispersión normativa confirma una de las tesis centrales del trabajo: la dimensión ambiental del trabajo se construye mediante normas laborales y no laborales, pero con efectos directos sobre las personas trabajadoras.

3.2.1. Ley 7/2021, de cambio climático y transición energética

La Ley 7/2021 reconoce la Estrategia de Transición Justa como instrumento estatal dirigido a optimizar las oportunidades de empleo de la transición hacia una economía baja en emisiones y a garantizar un tratamiento equitativo y solidario a las personas trabajadoras y territorios afectados. Su relevancia reside en que desplaza el foco desde la protección frente al riesgo climático inmediato hacia la protección frente al cambio estructural del modelo productivo. Aquí el derecho laboral verde no se manifiesta como permiso, suspensión o medida preventiva, sino como garantía de empleabilidad, formación, recualificación y protección social. Los Convenios de Transición Justa refuerzan esta lógica al orientarse a territorios y colectivos vulnerables. Su función no es solo compensatoria, sino preventiva porque identifica impactos laborales, acompaña reconversiones productivas y evita que la transición ecológica produzca nuevas formas de desigualdad social y territorial.

3.2.2. Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-203033

El Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático incorpora referencias a la formación continua, a la capacitación profesional y a la exposición de determinados colectivos laborales a riesgos climáticos. Este instrumento permite identificar grupos especialmente vulnerables, como las personas trabajadoras al aire libre, y orientar políticas públicas de prevención, formación y adaptación. Su aportación esencial consiste en reforzar la idea de que el cambio climático no afecta por igual a todas las personas trabajadoras, sino que produce impactos diferenciados según sector, territorio, tipo de actividad y condiciones de exposición.

3.2.3. Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo 2050 y PNIEC34

La Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo 2050 y el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima incorporan referencias a empleo, transformación sectorial y recualificación profesional. Permite conectar la transición ecológica con el mercado de trabajo. Así, los derechos laborales verdes aparecen vinculados a la capacidad de adaptación de las personas trabajadoras a nuevos sectores,

[33] Documento accesible en: https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/cambio-climatico/temas/impactos-vulnerabilidad-y-adaptacion/pnacc-2021-2030_tcm30-512163.pdf (Consulta a 10 de marzo de 2026)

[34] Documento accesible en: https://ec.europa.eu/clima/sites/lts/lts_es_es.pdf (Consulta a 10 de marzo de 2026)

tecnologías y formas de producción. Por tanto, la formación y la recualificación no deben entenderse como políticas accesorias, sino como garantías laborales de transición justa.

3.2.4. Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030

La Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 subraya el papel de los sindicatos como actores relevantes en la transición hacia el desarrollo sostenible. Confirma que la sostenibilidad no puede construirse únicamente desde la dirección empresarial o desde la política pública, sino también desde el diálogo social. El documento refuerza la conclusión de que los derechos laborales verdes tienen una dimensión necesariamente colectiva. Su eficacia depende, en buena medida, de la capacidad de las organizaciones sindicales y de la representación legal de las personas trabajadoras para intervenir en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas empresariales de sostenibilidad.

3.3. Caracterización común

A partir del inventario anterior, puede afirmarse que los derechos laborales verdes presentan una serie de rasgos comunes que permiten defender su utilidad como categoría analítica.

Son derechos de protección frente a riesgos climáticos. Su función es evitar que fenómenos como inundaciones, olas de calor, incendios, restricciones de movilidad o episodios meteorológicos extremos se traduzcan en una exposición injustificada de las personas trabajadoras al peligro. Aquí se sitúan el permiso retribuido del art. 37.3.g) ET, los protocolos del art. 85.1 ET y las medidas preventivas vinculadas a la seguridad y salud laboral.

La información sobre actuaciones medioambientales con impacto en el empleo, la colaboración en la sostenibilidad ambiental y la negociación de planes de movilidad sostenible muestran que la transición ecológica no puede ser gestionada únicamente como una decisión empresarial unilateral. Requiere información, consulta, negociación y seguimiento. En este sentido, para la representación legal de las personas trabajadoras, el factor medioambiental se incorpora al mismo nivel que otras materias tales como los aspectos económicos o productivos de la empresa. Un elemento que exige estar muy bien informados para poder negociar con solvencia. En todas las referencias normativas o estratégicas se alude a la participación de los agentes sociales como mecanismo de gobernanza climática. Por tanto, ya es un stakeholder especialmente cualificado por su conocimiento y capacidad de influencia (en relación con otros actores cercanos a la empresa: organizaciones de la cadena de valor, entidades financieras, administraciones públicas, etc).

Son derechos de estructura híbrida. No proceden solo del Derecho del Trabajo, ni se agotan en él. Se apoyan en normas laborales, ambientales, climáticas, energéticas, de movilidad y de sostenibilidad empresarial. Esta hibridación explica su riqueza y carácter transversal, pero también sus dificultades o riesgos aplicativos: dispersión normativa, problemas de coordinación, diferente grado de exigibilidad y riesgo de conversión en obligaciones meramente formales. Finalmente y por tanto, son derechos necesitados de gestión. Su eficacia no depende solo de su reconocimiento normativo, sino de su traducción en protocolos, planes, indicadores, procedimientos de información, sistemas de seguimiento y espacios de negociación.

4. EL IMPACTO DE LA NORMATIVA DE REPORTE: UN NUEVO MARCO DE ARMONIZACIÓN PARA LOS DERECHOS LABORALES VERDES

¿Qué puede aportar la normativa de reporte a estos derechos laborales verdes? Ante todo, un marco para dotarlos de operatitividad y disciplina organizativa. Su relevancia no radica en la

creación de nuevos derechos, sino en su capacidad para hacerlos visibles, comparables y verificables, desplazándolos desde una lógica declarativa hacia una lógica de gestión.

Este enfoque parte de la normativa europea de sostenibilidad impulsada principalmente por las citadas Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD) y la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD). Su evolución reciente ha estado marcada por una tensión entre la ampliación de las obligaciones de transparencia y diligencia debida, y los intentos de equilibrar las cargas de su cumplimiento para las empresas. En un corto espacio de tiempo se ha pasado de un escenario descrito como "tsunami normativo", centrado en la asunción de nuevas obligaciones por parte de las empresas, a un proceso de reajuste representado por el citado paquete Omnibus I. No obstante, pese al aparente enfriamiento de las expectativas, los datos que se barajan hasta la fecha apuntan en otra dirección. Incluso en este contexto de ajuste, los datos disponibles apuntan a que una parte significativa del tejido empresarial europeo considera que el reporte de la información sobre sostenibilidad aporta valor a las organizaciones[35]. En consecuencia, la CSRD y la CSDDD no pueden interpretarse únicamente como normas informativas, sino como instrumentos que ordenan materialmente la conducta empresarial, también en relación con el trabajo por cuenta ajena.

El contexto español resulta especialmente relevante por el proceso de adaptación del marco interno a este modelo europeo. La transposición de la CSRD se articula a través del proyecto de Ley de Información Empresarial Sostenible (LIES)[36], que sustituirá a la Ley 11/2018 de información no financiera y supondrá un cambio estructural en las exigencias de reporte. Por su parte, la CSDDD introduce obligaciones en materia de diligencia debida en derechos humanos y sostenibilidad que afectan a empresas de gran dimensión —más de 5.000 personas trabajadoras y más de 1.500 millones de euros de volumen de negocio—, obligándolas a identificar, prevenir y mitigar riesgos sociales y ambientales en sus operaciones y en su cadena de valor. Su futura transposición en España se prevé mediante una norma específica sobre diligencia debida empresarial.

Más allá del calendario concreto de transposición, lo decisivo para este estudio es que la información socio-laboral deja de ocupar un lugar periférico y pasa a integrarse en una arquitectura normativa más exigente, conectada con la estrategia empresarial, la cadena de valor y la gestión del riesgo. Ello enlaza directamente con la hipótesis formulada en la Introducción: el reporte puede operar como mecanismo de reconocimiento, gestión y difusión de los derechos laborales verdes. Además, la lógica del reporte no surge ex novo. La construcción de indicadores, la identificación de impactos materiales y la trazabilidad de la información de estos derechos, descansan en buena medida sobre

[35] Encuesta de E3G (think tank global independiente) Accesible en https://www.e3g.org/wp-content/uploads/E3G_-YouGov-Survey-Results.pdf Encuesta hecha a 2543 empresas de todos los tamaños en Francia, Alemania, España, Italia y Polonia. Agosto de 2025

[36] En la actualidad en trámite parlamentario, texto accesible en https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-38-1.PDF (texto consultado a 25 abril 2026)

estándares internacionales de gestión y divulgación —como GRI[37], ISO 26000[38], cuyos contenidos sociales son tributarios de los convenios y principios de la OIT. Por ello, el interés jurídico-laboral del reporte no reside únicamente en la obligación de publicar datos, sino en que obliga a traducir determinadas realidades laborales en categorías observables, verificables y comparables.

A partir de este marco, el desempeño ASG puede sistematizarse en tres rasgos especialmente relevantes para la consolidación de los derechos laborales verdes:

En primer lugar, transparencia reforzada, verificabilidad y proyección sobre la cadena de valor. La normativa europea impone un tránsito desde la declaración programática hacia la aportación de datos contrastables y apoyados en evidencias. Este cambio se ve reforzado por la Directiva (UE) 2024/825, orientada a combatir el greenwashing, que exige información clara, relevante y fiable sobre aspectos como la obsolescencia programada, las afirmaciones medioambientales o los distintivos de sostenibilidad. Por otra parte, la extensión del escrutinio a la cadena de valor implica que las grandes empresas deben ordenar sus relaciones con proveedores conforme a parámetros de sostenibilidad, aun cuando se modulen determinadas cargas para las pequeñas y medianas empresas. La exigencia no desaparece, sino que se redistribuye, reforzando la trazabilidad de la información y la gestión de riesgos, incluidos los vinculados a la naturaleza y la biodiversidad[39].

[37] El reporte GRI incorpora a los temas sociales y las condiciones de trabajo en los estándares de empleo (GRI 401), las relaciones trabajador-empresa (GRI 402), la salud y seguridad en el trabajo (GRI 403), la formación y enseñanza (GRI 404), la diversidad e igualdad de oportunidades (GRI 405) y la no discriminación (GRI 406). Además de lo anterior, el contenido 102-8 de GRI 102: contenidos generales requiere información sobre los empleados y otros trabajadores que llevan a cabo las actividades de la organización, como el número total de empleados por contrato laboral (permanente y temporal) y por sexo. De la misma manera, el estándar GRI400 ofrece una serie de directrices relacionadas con cómo ofrecer la información laboral a la hora del reporte, en la que define, desde la consideración de trabajo: "El trabajo que tiene lugar en un marco institucional y jurídico adecuado suele comportar una relación laboral reconocida con un empleador identificable y reconocido jurídicamente"; hasta cuando se considera un trabajo correctamente remunerado: "El trabajo adecuadamente remunerado es aquel cuyo salario y retribución por una semana laboral estándar, excluidas las horas extra, cumple con los estándares mínimos legales y de la industria y es suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, así como para proporcionarles algunos ingresos discrecionales".

[38] En este sentido la ISO 26000 considera tres bloques de materia vinculadas con las cuestiones laborales. Por una parte, ofrece una definición y relación de indicadores en lo que denomina como "prácticas laborales" Apartado 6.4 (Visión General sobre las Prácticas Laborales), que comprenden las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza dentro, por o en nombre de la organización, incluido el trabajo subcontratado. Así contempla la "Información sobre la sociedad" (El Asunto 5 sobre prácticas laborales: desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo.) sobre la que se observa una estrecha vinculación con las relaciones laborales en la organización por cuanto se exige el reporte sobre toda la cadena de valor, poniendo el foco de atención en la subcontratación y proveedores. En segundo lugar, desarrolla la relación que guardan estas prácticas laborales con la RS esto es, qué elementos entre los que componen las prácticas laborales podemos vincular con el concepto que ofrece la propia ISO 26000 apuntado en las primeras líneas del estudio. En tercer lugar, considera la vinculación entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo con los derechos humanos comúnmente adoptados por la comunidad internacional (Apartado 6.3.10. Asunto 8 sobre derechos humanos: principios y derechos fundamentales en el trabajo). Se identifican expresamente como derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición eficaz del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación (International Labour Organization (ILO): Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 1998)

[39] Tal y como señala UN Global Compact, la degradación de los ecosistemas y la pérdida de biodiversidad están empezando a percibirse como riesgos empresariales, con impacto potencial en la disponibilidad de recursos, la estabilidad de las cadenas de suministro y la resiliencia de determinados sectores. Marcos como la TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) ofrecen un primer marco metodológico para que las empresas identifiquen y comprendan estas dependencias e impactos, aunque en 2026 su adopción expuestos al capital natural.

En segundo lugar, la centralidad creciente de la dimensión social y su imbricación con el componente ambiental (derechos laborales verdes). La dimensión social deja de ocupar un lugar accesorio para incorporar cuestiones directamente vinculadas a la transición ecológica: salud y seguridad frente a riesgos climáticos, formación y recualificación profesional, diálogo social, organización del trabajo o movilidad sostenible. La información laboral aparece así imbricada con el desempeño ambiental, de modo que determinados contenidos —como la exposición a fenómenos meteorológicos extremos o las medidas de adaptación preventiva— solo pueden interpretarse adecuadamente de forma conjunta.

En tercer lugar, el valor estratégico de la información socio-laboral: gestión del riesgo, acceso a financiación y control público-privado. La información socio-laboral interesa hoy no solo a la autoridad laboral o a la inspección de trabajo, sino también a inversores, entidades financieras, clientes, aseguradoras, sindicatos y restantes grupos de interés. La literatura sobre sostenibilidad corporativa ha señalado, con distintos matices, que la integración de factores ASG puede asociarse a mejoras organizativas, reputacionales y financieras[40]. Ello refuerza la idea de que los derechos laborales verdes no se insertan únicamente en una lógica de cumplimiento, sino también en una racionalidad empresarial orientada a la prevención y reducción de riesgos.

La normativa de reporte no crea estos derechos, pero los reordena en términos de visibilidad, trazabilidad y exigibilidad organizativa. Este proceso implica su traducción en indicadores, su permanente medición y su integración en procesos de decisión y verificación externa (auditorías). El desarrollo de estos derechos no depende ya exclusivamente de su reconocimiento normativo, sino de su capacidad para ser gestionados, evaluados y comparados. Este desplazamiento introduce, sin embargo, riesgos relevantes relacionados con la posible formalización del cumplimiento, mediante prácticas de reporte desvinculadas de las condiciones reales de trabajo. También a una cierta tecnificación, que puede desplazar el control desde el ámbito jurídico y colectivo hacia espacios más dominados por la auditoría y la consultoría, que son el hábitat natural de la normativa de reporte. Pero también por la desigual capacidad de los distintos actores para intervenir en la definición de los indicadores y en la interpretación de la información.

Por tanto, la eficacia del modelo depende, en última instancia, de su conexión con los mecanismos que podríamos definir como clásicos del Derecho del Trabajo, en particular con la negociación colectiva y la representación legal de las personas trabajadoras. Sin esta articulación, el reporte corre el riesgo de operar como un instrumento formal de transparencia y comparabilidad pero sin impacto real en la organización del trabajo.

5. CONCLUSIONES

En 1942, Beveridge sostenía que "un momento revolucionario en la historia del mundo es tiempo de cambios, no de parches"[41]. Más de ochenta años después, en un escenario marcado por

[40] En este sentido, Eccles, R.G.; Ioannou, I. y Serafeim, G.: "The impact of corporate sustainability on organizational processes and performance", *Management Science*, vol. 60, núm. 11, pp. 2835-2857. 2014; VV.AA.: "ESG and financial performance: aggregated evidence from more than 2000 empirical studies", Friede, G.; Busch, T. y Bassen, A.: *Journal of Sustainable Finance & Investment*, vol. 5, núm. 4, pp. 210-233. 2015; Gillan, S.L.; Koch, A. y Starks, L.T.: "Firms and social responsibility: a review of ESG and CSR research in corporate finance", *Journal of Corporate Finance*, vol. 66, 2021.

[41] Beveridge, W.: *Social Insurance and Allied Services*. Report by Sir William Beveridge, Cmd. 6404, Londres, His Majesty's Stationery Office, 1942, p. 6, disponible en: https://www.nuffield.ox.ac.uk/users/knapp/Beveridge%20Report.pdf (consulta: 6 de mayo de 2026). En la introducción del informe, Beveridge afirmaba que "a revolutionary moment in the world's history is a time for revolutions, not for patching", expresión posteriormente convertida en una de las formulaciones más representativas del cambio de paradigma asociado al nacimiento del moderno Estado social.

tensiones políticas y sociales de naturaleza distinta, pero comparable en su intensidad transformadora, el contexto actual ofrece una oportunidad idónea para analizar si nos encontramos ante un verdadero cambio de paradigma, ante los retos y complejidad que nos plantea el cambio climático.

La emergencia de los denominados derechos laborales verdes se inserta en esta lógica de transformación. Se trata de una categoría que, apoyada en la transversalidad y la comparabilidad, incorpora argumentos que trascienden el mero cumplimiento normativo —eficiencia, rentabilidad, acceso a financiación, retención del talento o mejora de la competitividad— y que la sitúan en un plano distinto al de la tradicional responsabilidad social corporativa, de carácter más puntual y desvinculado de la estructura organizativa de la empresa.

De todo lo expuesto podemos inferir cuatro conclusiones principales.

En primer lugar, el ordenamiento jurídico laboral —especialmente en los países más expuestos a los efectos del cambio climático— está reconociendo de forma creciente un conjunto de derechos vinculados a la transición ecológica. Aunque se trata de un marco todavía fragmentado y ciertamente disperso, presenta ya suficiente consistencia como para ser identificado como un ámbito normativo propio. Este conjunto de derechos cumple una doble función: proteger condiciones de trabajo dignas frente a riesgos climáticos cada vez más frecuentes y amortiguar, desde la lógica de la transición justa, los efectos sociales derivados del cambio de modelo productivo.

En segundo lugar, estos derechos admiten una ordenación sistemática en tres grandes bloques. Un primer bloque que podemos definir como reactivo, integrado por facultades que se activan ante riesgos climáticos concretos —permisos, suspensión de la actividad, adaptación preventiva del trabajo—. Un segundo bloque más estructural o de gobernanza, en el que se insertan los derechos de información, consulta y participación de la representación legal de las personas trabajadoras, así como su progresiva incorporación a la estrategia empresarial y a la negociación colectiva. Y un tercer bloque de amortiguación social, vinculado a la empleabilidad, la recualificación, la protección social y la cohesión territorial en contextos de reconversión productiva. Esta triple dimensión confirma que la transición ecológica no incide sobre el trabajo únicamente de forma episódica, sino también estructural y distributiva.

En tercer lugar, este conjunto normativo ofrece base suficiente para sostener la existencia de una categoría analítica de derechos laborales verdes. Resulta más discutible, en cambio, afirmar la plena autonomía de un Derecho ambiental del trabajo como sector cerrado. La dispersión de fuentes, la transversalidad material de la sostenibilidad y su dependencia de normas ajenas al ámbito estrictamente laboral aconsejan ser esencialmente prudentes. No obstante, la categoría posee utilidad dogmática y práctica: permite ordenar instituciones heterogéneas, hacer visible su lógica común y facilitar una lectura sistemática de las relaciones entre trabajo, medio ambiente y transición justa. Su función no es cerrar el debate mediante la creación de una nueva rama autónoma, sino más bien de actuar como núcleo de articulación y desarrollo progresivo. Se apunta en este sentido a profundizar en ulteriores investigaciones más empíricas (análisis de convenios colectivos en sectores tensionados por la crisis climática, análisis del contenido de los protocolos ante emergencias o en su momento los posibles patrones de contenidos propios de los planes de movilidad).

En cuarto lugar, la normativa de reporte se configura como un elemento decisivo en ese proceso de articulación. No crea derechos nuevos, pero los armoniza y refuerza su operatividad. Armoniza, al integrar en un mismo plano de análisis dimensiones ambientales, sociales y de gobernanza tradicionalmente separadas. Y refuerza su eficacia, al traducir estos contenidos en indicadores, objetivos, datos comparables y su sometimiento a un proceso de verificación. De este modo, el reporte

amplía la capacidad de intervención de la representación legal de las personas trabajadoras y de la negociación colectiva en la gobernanza de la sostenibilidad empresarial, desplazando estos derechos desde el plano declarativo hacia el de la gestión y la rendición de cuentas.

Este conjunto de transformaciones permite precisar el papel del Derecho del Trabajo en el contexto de crisis climática. No se limita a reaccionar frente a nuevos riesgos ni a compensar sus efectos, sino que contribuye a redefinir el equilibrio entre capital, trabajo y naturaleza, sin abandonar su función protectora. En este marco, el reporte constituye un instrumento relevante, pero no autosuficiente. Su eficacia depende de la existencia de espacios reales de participación y diálogo, en los que las personas trabajadoras y su representación puedan intervenir en la definición, seguimiento y evaluación de la información reportada.

La calidad y la verificabilidad de esa información —y, en última instancia, la efectividad de los derechos laborales verdes— dependen de la solidez de estos mecanismos de gobernanza. La interacción entre las dimensiones ambiental y social del desempeño ASG no tiene un carácter meramente descriptivo: contribuye a dotar de contenido jurídico, organizativo y práctico a un conjunto de derechos llamado a protagonizar una posición cada vez más central en el Derecho del Trabajo contemporáneo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Beveridge, W.: *Social Insurance and Allied Services*. Report by Sir William Beveridge, Cmd. 6404, Londres, His Majesty's Stationery Office, 1942, p. 6

Bolis, I.; Brunoro, C.M. y Sznelwar, L.I.: "The workers role in knowledge management and sustainability policies", *Work*, vol. 41, supl. 1, pp. 3470-3476. 2012

Bolis, I.; Brunoro, C.M. y Sznelwar, L.I.: "Work in corporate sustainability policies: the contribution of ergonomics", *Work*, vol. 49, núm. 2, pp. 273-286. 2014

Carelli, R.: *First lines for an ecological labour law: a social utopia for the Anthropocene*, en Bueno, N.; Ter Haar, B. y Zekić, N. (Eds.), Labour Law Utopias: Post-Growth & Post-Productive Work Approaches, Oxford, Oxford University Press, pp. 71-89. 2024.

Doorey, D.J. y Eisenberg, A.M.: *Epilogue: the contested boundaries of just transitions*, en Chacartegui Jávega, C. (Ed.), Labour Law and Ecology, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters-Aranzadi, pp. 293-313. 2022.

Eccles, R.G.; Ioannou, I. y Serafeim, G.: "The impact of corporate sustainability on organizational processes and performance", *Management Science*, vol. 60, núm. 11, pp. 2835-2857. 2014

Eisenberg, A.M.: *Just transitions*, Southern California Law Review, vol. 92, pp. 273-330. 2019.

Eisenberg, A.M.: *Distributive justice and rural America*, Boston College Law Review, vol. 61, núm. 2, pp. 473-530. 2020.

Engert, S. y Baumgartner, R.J.: "Corporate sustainability strategy: bridging the gap between formulation and implementation", *Journal of Cleaner Production*, vol. 113, pp. 822-834. 2016,

Fernández Villarino, R "Sostenibilidad Corporativa y Derecho del Trabajo. Una oportunidad para incrementar el valor y disminuir los riesgos de las empresas", *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 10 2023

Fink, L. y Palacio, J.M. (Eds.): *Labor Justice across the Americas*, Urbana, University of Illinois Press, 2018.

Friede, G.; Busch, T. y Bassen, A.: "ESG and financial performance: aggregated evidence from more than 2000 empirical studies", *Journal of Sustainable Finance & Investment*, vol. 5, núm. 4, pp. 210-233. 2015,

Gillan, S.L.; Koch, A. y Starks, L.T.: "Firms and social responsibility: a review of ESG and CSR research in corporate finance", *Journal of Corporate Finance*, vol. 66, 2021.

Kinney, E.; Weir, D.; Mackey, B.; De Klerk, L. y Abolfathi, S.: *Accounting for the Uncounted: The Global Climate Impact of Military Activities*, Brisbane, Griffith University, 2025.

Langille, B.: "Labour law's theory of justice", en Davidov, G. y Langille, B. (Eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011.

McCauley, D. y Heffron, R.: "Just transition: integrating climate, energy and environmental justice", *Energy Policy*, vol. 119, pp. 1-7. 2018

Miñarro Yanini, M.M.: "Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo", *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, vol. 14, núm. 2, pp. 1-26. 2024.

Treu, T.: "Labour Law and Sustainable Development", C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT, *Working Paper* núm. 130/2016, Università di Catania, pp. 242-245, 2016.