



Comité Económico  
y Social Europeo

# DICTAMEN

Comité Económico y Social Europeo

## Negociación colectiva verde

Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro  
(Dictamen exploratorio)

**SOC/747**

Ponente: **María del Carmen BARRERA CHAMORRO**

Coponente: **Marinel Dănuț MURESAN**

[www.eesc.europa.eu](http://www.eesc.europa.eu)

**ES**

Consulta	Carta de la Presidencia española del Consejo, 27/07/2022
Base jurídica	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Órgano competente	Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	31/05/2023
Aprobado en el pleno	14/06/2023
Pleno n.º	579
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	196/2/11

## 1. Conclusiones y recomendaciones

- 1.1 El CESE asume que las empresas y las personas trabajadoras deben disponer de canales adecuados de participación en los esfuerzos para apoyar la protección del medio ambiente y luchar contra el cambio climático. Al tiempo que respeta el papel de los sistemas nacionales de relaciones laborales y la autonomía de los interlocutores sociales, el CESE considera que las cuestiones relacionadas con la transición ecológica podrían constituir un punto más central de la negociación colectiva en los niveles adecuados. Considera que una vía adecuada para ello es promover las negociaciones colectivas verdes, en todos los niveles.
- 1.2 El CESE considera que el debate sobre las cuestiones ecológicas en el marco de la negociación colectiva hace referencia a las cláusulas negociables entre los interlocutores sociales en el marco de convenios colectivos que tienen un efecto directo e indirecto en el medio ambiente. Estas cláusulas pueden cubrir, entre otras cosas:
- a) el impacto de la actividad de las empresas en el medio ambiente;
  - b) la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del medio ambiente y del cambio climático;
  - c) el impacto de la transformación ecológica en la actividad de una empresa por lo que respecta a la organización del trabajo, los cambios en los perfiles profesionales y las competencias de las personas trabajadoras;
  - d) la supervisión interna de la aplicación de las condiciones contenidas en las letras a), b) y c).

El CESE desea destacar que la negociación colectiva constituye un útil determinante que puede ayudar a las empresas y a las personas trabajadoras a hacer frente a los retos de la crisis climática, incluidos los costes derivados para las empresas.

- 1.3 El CESE quiere enfatizar que todas las cuestiones tratadas en el presente Dictamen se plantean desde el reconocimiento y pleno respeto de la autonomía de la voluntad de los agentes sociales, que es independiente y soberana. En consecuencia, declara que, para las personas negociadoras de los convenios colectivos, en ningún caso debe entenderse de lo dicho en el presente Dictamen que deban estar sujetos a imposición o condición externa alguna en su función de autorregulación mediante convenios.
- 1.4 El CESE considera que la sociedad civil, no concernida de manera directa por la negociación colectiva (es decir, en lo que se refiere a la negociación de convenios colectivos, de la que se encargan los interlocutores sociales) puede ayudar a encontrar soluciones democráticas a los retos y problemas que se plantean con la transición ecológica, pero también contribuir a ella a través de su participación en el diseño y la implementación de medidas equitativas para garantizar que las transiciones ecológicas sean socialmente justas.

- 1.5 El CESE ya ha puesto de manifiesto que la transición ecológica está afectando de forma significativa al empleo y a las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, en su Dictamen sobre transición energética y políticas de mercado de trabajo<sup>1</sup>. Por lo tanto, su incidencia en el empleo y en la cohesión territorial y social, la creación de empleos, las transiciones entre diferentes sectores de actividad y la formación y reciclaje de los trabajadores para que adquieran las capacidades necesarias, la especial vulnerabilidad de los trabajadores de mayor edad, la salud y la seguridad en el trabajo, la movilidad en las ciudades para acceder a los lugares de trabajo, la eficiencia energética en la actividad productiva y en el desempeño del trabajo son cuestiones que pueden abordarse en la negociación colectiva, siempre con la debida perspectiva de género.
- 1.6 El CESE ha constatado una creciente evidencia científica<sup>2</sup> en torno a las grandes potencialidades y numerosos beneficios de una negociación colectiva verde en la promoción de la sostenibilidad ambiental, la descarbonización de la economía, la economía circular y la lucha contra el cambio climático, dada la importante contribución a la consecución de esos objetivos de aspectos propios de sus competencias, como la movilidad de las personas empleadas, las formas de organización del trabajo, la capacitación de las plantillas para facilitar los procesos de transición ecológica, la garantía de entornos seguros y saludables, las cuestiones de género, etc. Así se constata en la Declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos, de 30 de mayo de 2017, sobre el aprovechamiento del potencial de la economía verde para la creación de empleo, o en la Recomendación Conjunta, de 7 de octubre de 2021, sobre la economía circular en el marco del diálogo social<sup>3</sup>.
- 1.7 El CESE valora positivamente la Recomendación para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática, adoptada en el Consejo (EPSCO) del pasado mes de junio<sup>4</sup>, que reconoce la importancia de implicar activamente a los interlocutores sociales, siempre respetando su autonomía, en todas las etapas del diseño e implementación de las diversas políticas públicas, también a través del diálogo social y la negociación colectiva.
- 1.8 La transición ecológica, la descarbonización y la economía circular, junto con la digitalización, están teniendo un impacto en el mundo laboral: cambian las tareas y la naturaleza misma de los puestos de trabajo, y se crean nuevas ocupaciones al tiempo que se eliminan otras. Estas transiciones están relacionadas entre sí y se refuerzan mutuamente. Sin embargo, el CESE ha constatado que, hasta el momento, la experiencia negociadora verde en la UE y en los Estados miembros sigue siendo escasa, además de muy desigual. En claro contraste con el ámbito

---

1 <https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/energy-policy-and-labour-market-consequences-employment-regions-undergoing-energy-transitions>

2 <https://www.epsu.org/article/what-green-collective-bargaining>

3 [https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports\\_and\\_studies/2021-09-24\\_final\\_report\\_sp\\_project\\_on\\_circular\\_economy\\_and\\_the\\_world\\_of\\_work.pdf](https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2021-09-24_final_report_sp_project_on_circular_economy_and_the_world_of_work.pdf)

4 En la Recomendación se afirma, entre otras cosas: «A fin de avanzar en la transición ecológica de una manera inclusiva y democrática, integrando desde el principio objetivos de transición justa en la formulación de políticas a todos los niveles y garantizando un enfoque eficaz de las políticas de transición justa que incluya a la sociedad en su conjunto, se invita a los Estados miembros a: implicar activamente a los interlocutores sociales a nivel nacional, regional y local, y respetando su autonomía, en todas las fases de la elaboración y aplicación de políticas previstas en la presente Recomendación, también a través del diálogo social y la negociación colectiva cuando proceda; además, seguir promoviendo la plena participación de los interlocutores sociales en el diseño y la ejecución de las vías de transición para los ecosistemas industriales en el marco de la nueva estrategia industrial actualizada».

de la transición digital, se ha prestado menos atención a las cuestiones medioambientales como parte de la negociación colectiva. De ahí que el CESE pida a la UE, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales, desde el pleno respeto de la autonomía colectiva, la adopción de medidas más comprometidas y eficaces que favorezcan el desarrollo —y aumenten la relevancia— de una negociación colectiva verde en los diferentes niveles adecuados.

- 1.9 El CESE recuerda que la negociación colectiva es un instrumento especialmente adecuado para lograr regulaciones de equilibrio a fin de avanzar de forma progresiva y justa hacia una economía de mayor bienestar y productividad. Por tanto, pide avanzar de forma más rápida y eficaz hacia una negociación colectiva verde en la que los interlocutores sociales, en los diferentes niveles de negociación, tengan un papel continuo y relevante para contribuir a las soluciones equilibradas que necesitan las empresas a fin de ser más sostenibles, resilientes y productivas, así como firmemente arraigadas en el trabajo decente.
- 1.10 El CESE considera que las empresas y los trabajadores deben disponer de canales adecuados para alimentar los debates en torno a la transición ecológica. De hecho, la velocidad y la magnitud del impacto de la ecologización, así como de la digitalización, en la transformación de los mercados laborales requiere la participación temprana y efectiva de los interlocutores sociales, de conformidad con los sistemas nacionales de relaciones industriales, a fin de encontrar soluciones que puedan adaptarse a los sectores a escala local. Por lo tanto, considera útil e importante promover no solo el diálogo social sino también la negociación colectiva, según proceda, en todos los niveles de la UE y de los Estados miembros, e incluso a escala mundial, siempre dentro del pleno respeto de la autonomía de los interlocutores sociales. Asimismo, la UE y los Estados deben promover el desarrollo de derechos de información, consulta y expresión colectiva de los sindicatos y representantes de los trabajadores más eficaces en relación al impacto medioambiental de la actividad empresarial.
- 1.11 El CESE toma nota de la existencia, desde hace una década, de algunas experiencias de negociación colectiva verde exitosas, tanto en el ámbito nacional como de la UE. A nivel europeo, especial mención merece la práctica negociadora en el sector químico europeo «Responsible care»<sup>5</sup>. En lo que concierne a las mejores prácticas nacionales, el CESE constata la utilidad de las cláusulas contractuales encontradas en convenios como los de Italia, España o Francia, en los que se promueven en las empresas o en los sectores de actividad la figura de personas delegadas de medio ambiente, así como los comités mixtos y paritarios de gestión ambiental (previstos, además, en las normas de certificación como EMAS e ISO 14001), las cláusulas sobre movilidad laboral sostenible, o el reconocimiento de derechos de alerta sindical en materia ambiental, etc.
- 1.12 El CESE pide a la UE y a los Estados miembros que sigan apoyando acciones e iniciativas que incentiven a los empleadores y los trabajadores a adaptarse a la transición ecológica, y que consideren la posibilidad de desarrollar, entre otras medidas, la figura de personas trabajadoras

---

<sup>5</sup>

A fin de mejorar continuamente la ejecución de las actividades de la industria química en materia de seguridad y de protección de la salud y el medio ambiente, y de conformidad con los principios del desarrollo sostenible y más allá del cumplimiento de la legislación vigente y las disposiciones del presente Acuerdo, las partes firmantes se comprometen a promover la adhesión de las empresas al programa internacional de la industria química «Responsible Care» y a colaborar a la consecución de los objetivos perseguidos con esta iniciativa voluntaria, pública y activa de las empresas químicas. <https://www.feique.org/programa-responsible-care/>

delegadas que actúen como representantes en materia de transición medioambiental o puntos de contacto para cuestiones relacionadas con la transición medioambiental y ecológica en el lugar de trabajo. En el entorno laboral, los directivos y los representantes de los trabajadores podrían sopesar la posibilidad de designar a personas para la función específica (además de sus tareas principales) de colaborar en cuestiones relacionadas con la adaptación de la empresa a la transición ecológica. El CESE pide a los Estados miembros que creen los incentivos necesarios para que, en las empresas o sectores de actividad, se desarrolle, entre otras medidas, la figura de los representantes o puntos de contacto en materia de medio ambiente y transición ecológica mencionados anteriormente. Igualmente se recomienda potenciar la capacitación ambiental de las personas a través de la formación profesional.

- 1.13 Como parte de su programa de trabajo conjunto para 2022-2024<sup>6</sup>, los interlocutores sociales de la UE trabajarán en un marco de acciones sobre la transición ecológica. Con respecto a los Estados Miembros, deberían crear el marco adecuado que favorezca la aplicación y promueva, dentro del máximo respeto a la autonomía colectiva, acuerdos interprofesionales para facilitar el establecimiento de recomendaciones, directrices y normas adecuadas y equitativas que hagan de la negociación colectiva ecológica un útil determinante para garantizar modelos de producción equilibrados para la protección del medio ambiente. Dada la magnitud y complejidad del desafío, el CESE está convencido de la necesidad de implicar a todos los niveles de negociación colectiva, de sector y de empresa, de la UE y nacionales, incluso internacionales, en la consecución de una economía productiva verde.
- 1.14 El CESE considera que la calidad del aire es un aspecto importante de la salud y la seguridad y reconoce que la OMS ha establecido nuevos valores y directrices mundiales. El CESE propone que estos se tengan en cuenta como parte de la negociación colectiva ecológica. Teniendo en cuenta EMAS y la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad, es importante fomentar la participación de las personas empleadas y los programas de capacitación para la gestión ambiental.
- 1.15 El CESE pide a los Estados miembros que transpongan plenamente la Directiva UE/2019/1937, relativa a la protección de las personas que informen sobre eventuales infracciones del Derecho de la UE, incluido el ambiental.

## 2. Antecedentes, justificación y elementos principales del objeto del Dictamen

- 2.1 El CESE comparte la ambición de la UE de liderar la transición ecológica acelerando el despliegue de políticas, recursos —también financieros— y tecnologías necesarios para lograr la pronta descarbonización del sistema productivo, con la garantía de una transición justa, como se plantea en el Dictamen SOC/718 sobre política energética y mercado laboral<sup>7</sup>. El diálogo social y la negociación colectiva, con pleno respeto de la autonomía de los interlocutores sociales y las características de los sistemas nacionales de relaciones laborales, son esenciales para ese propósito.

---

<sup>6</sup> <https://www.buinesseurope.eu/publications/european-social-dialogue-work-programme-2022-2024>

<sup>7</sup> Dictamen del CESE «Política energética y mercado laboral: consecuencias para el empleo en las regiones en transición energética» [DOC 146 de 27.4.2023, p. 4.](#)

- 2.2 El CESE es consciente de que la transición ecológica y la descarbonización de la economía en la Unión Europea van a tener consecuencias en el empleo y en las condiciones de vida de la población, en especial de la más vulnerable. Es imprescindible que la transición se realice de manera justa, de modo que se mitiguen sus efectos para las empresas, las personas trabajadoras y la ciudadanía en general. Asimismo, debe constituir una oportunidad de mejora para las personas más vulnerables.
- 2.3 El CESE destaca que la OIT, en sus «Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (2015)»<sup>8</sup>, subraya el papel de los gobiernos y los interlocutores sociales a la hora de establecer una coherencia política y disposiciones institucionales para un desarrollo sostenible para todos y refleja la necesidad de facilitar la incorporación de disposiciones ambientales en la negociación colectiva a todos los niveles. Asimismo, subraya los beneficios de los compromisos de formación específica en esta materia para personas gerentes y empleadas.
- 2.4 La Comisión Europea, en sus «Directrices relativas a los sistemas voluntarios de gestión ambiental (EMAS)», reconoce la importancia de canales eficaces para implicar a las personas trabajadoras y a sus representantes en la gestión ecológica de las empresas. A este respecto, la manera más adecuada de avanzar en esta participación de los trabajadores en la gestión medioambiental es a través de la implicación de los interlocutores sociales y, en su caso, de la negociación colectiva, en consonancia con los sistemas y prácticas nacionales de relaciones laborales. El principio 8 del pilar europeo de derechos sociales destaca la necesidad de promover el diálogo social y la participación de los trabajadores en las políticas sociales, económicas y de empleo, y anima a los interlocutores sociales a negociar convenios colectivos. Además, la Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática incide en el relevante papel de los interlocutores sociales en la gestión de los efectos de esta transición en el empleo (considerando 18).
- 2.5 Partiendo del reconocimiento y pleno respeto de la autonomía de la voluntad de los agentes sociales, el CESE toma nota de la declaración del Gobierno español, que asume la Presidencia de la UE y ha solicitado el presente Dictamen exploratorio, para promover un marco regulador y una política de incentivos que favorezcan la negociación colectiva ecológica. El presente Dictamen aporta la respuesta y las propuestas del CESE en relación con la solicitud de la Presidencia española.

### **3. Contexto europeo y aportaciones de los datos científicos sobre el papel de la negociación colectiva en la transición ecológica**

- 3.1 El CESE ha constatado una creciente evidencia científica en torno a las grandes potencialidades y numerosos beneficios de una negociación colectiva verde en la promoción de la sostenibilidad ambiental, la descarbonización de la economía, la economía circular y la lucha contra el cambio climático, dada la importante contribución que varios aspectos de esta negociación tienen a la hora de alcanzar estos objetivos, como la movilidad de las personas empleadas, las formas de

---

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/--emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_432865.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf)

organización del trabajo, la capacitación de las plantillas para facilitar los procesos de transición ecológica, la garantía de entornos seguros y saludables, las cuestiones de género, etc. Así se constata en la Declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos<sup>9</sup>, de 30 de mayo de 2017, sobre el aprovechamiento del potencial de la economía verde para la creación de empleo, y en las recomendaciones de 7 de octubre de 2021<sup>10</sup> sobre la economía circular.

- 3.2 El CESE considera que las negociaciones colectivas verdes en todos los niveles forman parte esencial del principio de participación democrática ciudadana, expresado en este caso a través del papel específico que desempeñan los interlocutores sociales en el mercado laboral, y que es clave para enfrentar de forma eficaz y socialmente justa la emergencia climática y la transición ecológica de la economía y la sociedad.
- 3.3 Las políticas de energía renovable en la Unión Europea requieren la búsqueda de equilibrios entre los objetivos económicos, ambientales y sociales. En consecuencia, estos procesos de transición ecológica en la UE requieren instrumentos novedosos que garanticen una coherencia adecuada entre ellos y promuevan la integración de los ciudadanos y de la población activa, siendo la negociación colectiva verde una buena herramienta para establecer estos equilibrios.
- 3.4 En un contexto de acelerado cambio climático, es esencial detectar qué sectores de actividad económica y laboral están, o estarán, más afectados por la crisis climática y sus efectos directos, tanto en términos de condiciones económicas, laborales, sanitarias y de protección social, como de expectativas, incluida la movilidad empresarial y laboral, a fin de establecer las medidas adecuadas para paliar sus consecuencias.
- 3.5 La UE lidera procesos innovadores de producción de energías limpias para revertir los desequilibrios ambientales y sociales, con transformaciones económicas que aportan nuevas oportunidades de empleo decente, como las energías renovables. El CESE pide reforzar la investigación en este ámbito, así como ayudas financieras a la inversión de las empresas implicadas.
- 3.6 El CESE observa con satisfacción que son cada vez más las empresas que adoptan un sistema de responsabilidad social empresarial (RSE) con compromisos efectivos de una gestión ambiental sostenible. El CESE toma nota de los estudios que demuestran que los programas de RSE en los que la participación se lleva a cabo a través de acuerdos o convenios ofrecen mayores garantías de seriedad y eficacia.
- 3.7 La principal manera de estructurar la participación de los trabajadores en los procesos de transición justa es mediante la inclusión de este tipo de cláusulas en los convenios colectivos negociados en los diferentes niveles y con las características de los diferentes sistemas de relaciones laborales. Los convenios colectivos pueden desempeñar un papel importante a la hora

---

<sup>9</sup> [https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/2017-05-29\\_kick\\_off\\_draft\\_declaration\\_eu\\_social\\_partners\\_on\\_green\\_jobs\\_final.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/2017-05-29_kick_off_draft_declaration_eu_social_partners_on_green_jobs_final.pdf)

<sup>10</sup> [https://www.buinesseuropa.eu/sites/buseur/files/media/reports\\_and\\_studies/2021-09-24\\_final\\_report\\_sp\\_project\\_on\\_circular\\_economy\\_and\\_the\\_world\\_of\\_work.pdf](https://www.buinesseuropa.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2021-09-24_final_report_sp_project_on_circular_economy_and_the_world_of_work.pdf)

de fomentar la cooperación entre empleadores y trabajadores en la definición de una respuesta conjunta a la transición ecológica.

- 3.8 En la actualidad, en los convenios colectivos se incluyen cláusulas de responsabilidad social. De este modo, la negociación colectiva se convierte en un complemento de la contratación pública ecológica, incluido en lo que respecta a la responsabilidad social. Por ejemplo, el sector químico es pionero en estas cuestiones. La implementación del Pacto Verde Europeo necesita un nuevo marco de etiquetado específico y homogéneo que proporcione información económica y ecológica relevante para la toma de decisiones públicas y privadas. La Estrategia Europea de Ecoetiquetado mejoraría la contratación pública sostenible y podría apoyar la economía circular y el flujo de información; no obstante, deben cumplirse importantes condiciones, por ejemplo en materia de rentabilidad, confidencialidad y proporcionalidad.
- 3.9 La calidad del aire es un aspecto importante de la salud y la seguridad en las zonas de trabajo interiores y exteriores; afecta, por lo tanto, a las condiciones de trabajo y también debe tenerse en cuenta como parte de la negociación colectiva. Recientemente, la OMS ha establecido nuevos valores y directrices mundiales respecto a la calidad del aire y sus efectos en la salud humana, incluyendo la salud laboral de las personas que trabajan en entornos exteriores, con la consecuente necesidad de modificar las normas actualmente vigentes en la UE. Estos cambios afectarán, además, a las negociaciones colectivas sobre entornos laborales y condiciones ambientales de prestación de servicios y a los costes de inversión.
- 3.10 La UE dispone de marcos normativos que favorecen la integración de la gestión ambiental en las empresas, cuya efectividad real exige la implicación activa de las personas empleadas y sus representantes. Este es el caso de los Sistemas de Gestión Ambiental (EMAS<sup>11</sup>) voluntarios y de la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre). En ellos se insiste en el fomento de la participación de las personas empleadas y de programas de capacitación para la gestión ambiental.
- 3.11 El CESE toma nota del creciente número de estudios en el ámbito europeo que ponen de manifiesto las virtudes de las negociaciones colectivas verdes como herramienta para impulsar procesos productivos sostenibles a través de convenios que incluyan cláusulas de autorregulación ecológica. La negociación colectiva, en consonancia con las características de los sistemas nacionales de relaciones laborales —y siempre en el pleno respeto de la autonomía de los interlocutores sociales—, puede ayudar a facilitar la generación de consensos sobre las medidas específicas que deben tomar las empresas para promover la transición justa.

#### 4. **Observaciones generales**

- 4.1 El CESE observa que los estudios sobre negociación colectiva en los países de la UE concluyen que la participación de la temática ambiental en los convenios colectivos es baja. El CESE pide a la UE y a los Estados miembros que sigan apoyando medidas e iniciativas que incentiven

---

<sup>11</sup> Reglamento (CE) 1221/2009, revisado con el Reglamento (UE) 2018/2026 de la Comisión, de 19 de diciembre.

a los empleadores y los trabajadores a adaptarse a la transición ecológica, teniendo en cuenta las prácticas de información y consulta en el lugar de trabajo.

- 4.2 Bien gestionada, la transición hacia una economía de cero emisiones no solo es vital para responder a la emergencia climática, sino que puede estimular una reactivación económica sostenible e inclusiva. Sin embargo, es necesario adoptar medidas a largo plazo, que requieren mecanismos de financiación sólidos y sostenibles y una gobernanza participativa y estable.
- 4.3 En este modelo de gobernanza participada, la negociación colectiva es una herramienta de adaptación del mundo del trabajo al nuevo desafío de un modelo productivo sostenible integralmente. Ello es así por su capacidad de respuesta inmediata, su cercanía con las realidades sectoriales y su potencial para ofrecer soluciones adaptadas, incluyendo la protección del empleo y de las empresas.
- 4.4 El CESE recomienda a la Comisión y a los Estados miembros que examinen junto con los interlocutores sociales el posible valor añadido de elaborar estudios de los impactos de la emergencia climática y las transiciones ecológicas en el ámbito laboral en los diferentes sectores productivos, para detectar y proponer medidas de respuesta eficaz a las necesidades de los entornos económicos y de las diversas unidades de negociación colectiva para gobernar la transición justa en sus convenios y acuerdos colectivos.
- 4.5 El CESE anima a los interlocutores sociales a incluir los procesos de transición ecológica en los convenios colectivos, en consonancia con sus prioridades interprofesionales y sectoriales, según proceda. Un ejemplo europeo es la inclusión del programa mundial «Responsible Care» en los convenios colectivos del sector químico en Europa.

## 5. **Observaciones particulares**

5.1 El CESE considera que el debate sobre las cuestiones ecológicas en el marco de la negociación colectiva hace referencia a las cláusulas negociables entre los interlocutores sociales en el marco de convenios colectivos que tienen un efecto directo e indirecto en el medio ambiente. Los convenios colectivos pueden cubrir, entre otras cosas:

- a) el impacto de la actividad de las empresas en el medio ambiente;
- b) la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del medio ambiente y del cambio climático;
- c) el impacto de la transformación ecológica en la actividad de una empresa por lo que respecta a la organización del trabajo, los cambios en los perfiles profesionales y las competencias de las personas trabajadoras;
- d) la supervisión interna de la aplicación de las condiciones contenidas en las letras a), b) y c).

El CESE desea destacar la negociación colectiva constituye un útil determinante que puede ayudar a las empresas y a las personas trabajadoras a hacer frente a los retos de la crisis climática, incluidos los costes derivados para las empresas.

- 5.2 El CESE considera necesario que la Comisión Europea, en el marco de los artículos 154, 155 y 156 del TFUE, anime a los Estados miembros a que fomenten la integración de la gestión ambiental de las empresas en el diálogo social y en la negociación colectiva. La negociación colectiva es un ámbito favorable para facilitar la adaptación de las organizaciones y el empleo, así como de las condiciones de trabajo, a los efectos del cambio climático y permite evaluar y presentar los costes de inversión de las empresas, para preservarlos y adaptarlos a los requisitos de competitividad justa.
- 5.3 Respetando la autonomía de los interlocutores sociales y la diversidad de sistemas de negociación colectiva de los Estados, el CESE considera adecuado que los marcos legales y los acuerdos interprofesionales a nivel nacional proporcionen un marco adecuado para tener en cuenta el objetivo de lograr una transición ecológica socialmente justa, compatibilizando el cambio productivo (incluida la evaluación de costes, tanto de las empresas como de los sociales, así como su asignación equitativa) con la calidad y seguridad en el mayor número posible de empleos. Podrían considerarse, teniendo en cuenta los diversos sistemas de relaciones laborales:
- a) la promoción de los derechos de información y consulta de la representación laboral sobre el comportamiento de la empresa en la adaptación al cambio climático, de conformidad con las normas y prácticas nacionales;
  - b) la promoción de la capacitación de las personas trabajadoras en la materia;
  - c) la inclusión de cláusulas para fomentar la participación de las personas trabajadoras en cuestiones medioambientales y en los comités competentes en materia de medio ambiente, cuando existan, en aquellas empresas de cada sector que hayan adquirido certificación ambiental, según la normativa ISO 14001 o EMAS;
  - d) la promoción de la constitución de órganos paritarios específicos en materia de ambiente, en la medida de lo posible, o bien la asunción de competencias en materia de medio ambiente y transición justa por el Comité de Seguridad y Salud.
- 5.4 El CESE pide a la UE y a los Estados miembros que sigan apoyando acciones e iniciativas que incentiven a los empleadores y los trabajadores a adaptarse a la transición ecológica, y que consideren la posibilidad de desarrollar, entre otras medidas, la figura de personas trabajadoras delegadas que actúen como representantes en materia de transición medioambiental o puntos de contacto para cuestiones relacionadas con la transición medioambiental y ecológica en el lugar de trabajo. En el entorno laboral, los directivos y los representantes de los trabajadores podrían sopesar la posibilidad de designar a personas para la función específica (además de sus tareas principales) de colaborar en cuestiones relacionadas con la adaptación de la empresa a la transición ecológica. El CESE pide a los Estados miembros que creen los incentivos necesarios para que, en las empresas o sectores de actividad, se desarrolle, entre otras medidas, la figura de los representantes o puntos de contacto en materia de medio ambiente y transición ecológica mencionados anteriormente. Igualmente se recomienda potenciar la capacitación ambiental de las personas a través de la formación profesional.

- 5.5 El CESE pide a los Estados miembros que creen un marco y unas condiciones adecuados para promover que las cláusulas sobre movilidad en los convenios colectivos incluyan planes de movilidad laboral sostenible, saludable y segura en todo su entorno, con las que se reduzca el uso del vehículo privado y, por tanto, de las emisiones. Los Estados deberían establecer sistemas eficaces y eficientes para su establecimiento.
- 5.6 El CESE pide a los Estados miembros que transpongan plenamente la Directiva UE/2019/1937, relativa a la protección de las personas que informen sobre eventuales infracciones del Derecho de la UE, incluido el ambiental. Estos derechos serían una importante contribución a la vigilancia del cumplimiento de las políticas europeas de recuperación basadas en la transición económica ecológicamente sostenible y justa en lo social.
- 5.7 El CESE pide a los interlocutores sociales que consideren y faciliten el establecimiento de relaciones adecuadas y recomendaciones, directrices y políticas equitativas para hacer de la negociación colectiva verde una de las mejores herramientas de calidad para asegurar y promover un modelo productivo equilibrado en cuanto a su capacidad competitiva y protección de todo el entorno local y global.

Bruselas, 14 de junio de 2023

Oliver Röppe  
Presidente del Comité Económico y Social Europeo

\*

\* \*

Anexo 1: Buenas prácticas

- 1) **General commitments of the signatory parties: declaration of principles and "green aims"**
  - Agreement on the Michelin Global Works Council January 27th 2020  
<https://www.michelin.com/en/documents/agreement-on-establishing-michelin-global-works-council-is-signed/>
  - Article 34 and 53.1. Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022  
[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000046993250](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000046993250)
  
- 2) **Employers duties and workers' rights**
  - Art. 13 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Settore Elettrico 25 gennaio 2017.  
[https://www.flaeicisl.org/sites/default/files/2020-02/CCNL-Settore-Elettrico\\_10\\_10\\_2019\\_0.pdf](https://www.flaeicisl.org/sites/default/files/2020-02/CCNL-Settore-Elettrico_10_10_2019_0.pdf)
  - Chapitre V. Transformer l'organisation et l'environnement de travail, un levier de qualité de vie au travail  
Accord du 29 janvier 2021 relatif à la qualité de vie au travail. Fait à Paris, le 29 janvier 2021. (Suivent les signatures.) Organisations d'employeurs: BPCE, Organisations syndicales des salariés: CFDT ; CFTC ; UNSA ; SNB CFE-CGC,  
[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALITEXT000043918602/?idConteneur=KALICONT000043937666](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000043918602/?idConteneur=KALICONT000043937666)
  - Convention collective de travail N° 98/9, Séance du mardi 21 décembre 2021, modifiant la convention collective de travail n° 98 du 20 février 2009 concernant les éco-chèques (Belgique).  
[https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/cct-098\\_0.pdf](https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/cct-098_0.pdf)
  - Environmental bonus: Collective agreement between Firan Technology Group, Circuits Division Toronto, On. And C.A.W. – Canada (National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada).  
<https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Manufacturing%20%20Fabrication%20and%20Machinery/335-0067-14.pdf>
  - Art. 38. Medio ambiente. Plan de movilidad sostenible. Resolución de 31 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España. (BOE 11-6-2021).  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9768](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9768)
  - Art. 39. - Droit à la déconnexion. Convention Collective de Travail des Salariés de Banque (2021-2023). Luxembourg  
[http://www.ogbl.lu/syndicat-banques-et-assurances/files/2021/06/CCT\\_Finance\\_Banques-cover.pdf](http://www.ogbl.lu/syndicat-banques-et-assurances/files/2021/06/CCT_Finance_Banques-cover.pdf)
  
- 3) **Environmental clauses and occupational health**
  - Collective Agreement between Dalhousie University and Nova Scotia Government and General Employees Union. "Environmental Health and Safety Committee".  
<http://nsgeu77.dal.ca/pdf/dal7707.pdf>
  - Capitolo 3. Salute e Sicurezza del Lavoro. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori Addetti al Settore Elettrico. 9 Ottobre 2019.  
[https://www.flaeicisl.org/sites/default/files/2020-02/CCNL-Settore-Elettrico\\_10\\_10\\_2019\\_0.pdf](https://www.flaeicisl.org/sites/default/files/2020-02/CCNL-Settore-Elettrico_10_10_2019_0.pdf)

- Article 12.06 Collective Agreement Between: Tiercon Corp. and Workers United Canada Council and Local314. Effective on January 5, 2016 and will expire on February 4, 2019  
[https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Manufacturing%20%20Fabrication%20and%20Machinery/336-35991-19%20\(325-0153\).pdf](https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Manufacturing%20%20Fabrication%20and%20Machinery/336-35991-19%20(325-0153).pdf)
  - Ipotesi accordo rinnovo CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GLP. 13 giugno 2022  
[https://www.opificio magazine.it/wp-content/uploads/2022/06/ipotesi\\_accordo\\_ccnlchimico.pdf](https://www.opificio magazine.it/wp-content/uploads/2022/06/ipotesi_accordo_ccnlchimico.pdf)
- 4) **Workers' representatives: environmental functions**
- Schedule 5. Joint Environmental Committee. Collective agreement between UNIFOR and UNIFOR Family Education Centre (2017-2019). Ontario. Canada  
[https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Other%20Services/813-2024-19%20\(891-0176\).pdf](https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Other%20Services/813-2024-19%20(891-0176).pdf)
  - Resolución de 10 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español.  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-12194>
- 5) **Assessment and monitoring systems**
- Article 31. Resolución de 20 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA.  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-11390](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-11390)
- 6) Green agreement's library: [https://www.zotero.org/green\\_agreements/library](https://www.zotero.org/green_agreements/library)
- 7) **An example of trade union coordination: the inter-union network for environmental awareness (RISE: Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement)**
- The RISE project refers to a common structure between the CSC and the FGTB trade union confederations. Its main goal is to support environmental actions in firms through the efforts of union representatives. Financially supported by the Walloon government since 1996, RISE assists employee representatives on environmental issues and on mobility. The issues addressed by the network include waste, energy saving, food, mobility and alternative means of transport. RISE also offers training for union representatives and practical support for its members.  
<http://www.rise.be/>
- 8) **A Canadian initiative: the Work in a Warming World research project**
- The Work in a Warming World research project gathers all the "green" clauses from Canadian collective agreements that are publicly available. This initiative is interesting for three main reasons: it indicates what kinds of actions are taking place outside the European Union; the database has plenty of diverse examples from both the private and public sectors, providing plenty of ideas for unions; and the initiative shows how green clauses can be introduced into collective bargaining.  
<https://passportyork.yorku.ca/ppylogin/ppylogin>

9) A local example: the Joint Environment and Climate Change Agreement in Stockport  
This Joint Environment and Climate Change Agreement (JECCA) was negotiated between the public service union UNISON and Stockport Council. The Council aims to:

- reduce its carbon footprint through quantified and transparent annual targets;
- work with staff, management and stakeholders on training and awareness raising;
- work closely with Stockport UNISON to promote and encourage the just transition to a local, low-carbon economy, and have due regard for UNISON's corresponding objectives regionally and nationally.

<https://assets.ctfassets.net/ii3xdrqc6nfw/1Lz5D2YWc8KuiqQc86ss4a/081427eefbb8e11346dc3ec2724919ba/JECCA.pdf>

#### 10) **Swedish agreement on work life security, transition, and employment protection**

In December 2020, the main social partners in the Swedish labour market reached agreements on work life security, transition, and employment protection. The agreement is the result of trade-offs between the two sides of industry, and covers issues directly related to training and transitions.

The basic premises for the agreements are that the individual employee – in addition to having employment protection – is given a greatly increased right to skills development. At the same time, the employer is provided with increased flexibility in situations of redundancy and greater predictability and reduced costs in the event of the termination of an employment contract due to personal reasons. The agreement is a response to the challenges that currently exist in today's labour market. It will also help equip companies and employees for the future. It will give employers increased flexibility and predictability, as well as enhancing employees' employability and security in the labour market.

It has to be remembered that measures such as labour transitions, retraining and skills development for individuals fall within national competences.

<https://news.industrial->

[europe.eu/documents/upload/2022/7/637922710212321970\\_wedish%20LM%20reform.pdf](https://news.industrial-europe.eu/documents/upload/2022/7/637922710212321970_wedish%20LM%20reform.pdf)