

**LAS POLITICAS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, DE SOSTENIBILIDAD Y
DE DILIGENCIA DEBIDA COMO ESCENARIOS DE PARTICIPACIÓN DE
LOS TRABAJADORES**

**ENVIRONMENTAL, SUSTAINABILITY AND DUE DILIGENCE POLICIES AS
SCENARIOS FOR EMPLOYEE INVOLVEMENT¹**

SERGIO CANALDA CRIADO

Profesor Lector Serra Húnter

Universitat de Barcelona

sergio.canalda@ub.edu

Data de recepció: 30 de gener de 2025 / Data d'acceptació: 20 de març de 2025

RESUMEN: En este trabajo se estudian las estructuras de participación de los trabajadores dentro de las empresas como medios para articular su “voz” en materia medioambiental. Para ello, en el estudio se presenta el marco normativo de los derechos de información y consulta a nivel europeo y nacional, para después analizar las normas que regulan el sistema comunitario de auditoría y gestión ambiental, los informes de sostenibilidad y la política de diligencia debida, con el fin de evaluar las sinergias y complementariedades con relación a la participación de los trabajadores. Los resultados demuestran una relación de complementariedad entre las mencionadas normas y los derechos de información y consulta a nivel de la Unión Europea, mientras que la negociación colectiva a nivel interno juega un papel importante para garantizar que la participación de la representación de los trabajadores sea efectiva.

ABSTRACT: This paper examines the structures of employee participation within companies as a means of articulating the voice of workers in environmental

¹ Este trabajo se realiza en el marco del proyecto de investigación I+D del MCIN “Reforzando los derechos de las personas trabajadoras en riesgo de exclusión social en la economía verde y circular” (PID2022-141180NB-I00).

matters. To this end, the study presents the regulatory framework of information and consultation rights at European and national level and then analyses the rules governing the EU environmental auditing and management system, sustainability reporting and due diligence policy, in order to assess synergies and complementarities in relation to employee participation. The results demonstrate complementarities between these standards and the information and consultation rights at EU level, while collective bargaining at internal level plays an important role in ensuring that the participation of employee representation is effective.

RESUM: En aquest treball s'estudien les estructures de participació dels treballadors dins de les empreses com a mitjans per a articular la seva veu en matèria mediambiental. Per a això, en l'estudi es presenta el marc normatiu dels drets d'informació i consulta a nivell europeu i nacional, per a després analitzar les normes que regulen el sistema comunitari d'auditoria i gestió ambiental, els informes de sostenibilitat i la política de diligència deguda, amb la finalitat d'avaluar les sinergies i complementarietats en relació amb la participació dels treballadors. Els resultats demostren una relació de complementarietat entre les esmentades normes i els drets d'informació i consulta a nivell de la Unió Europea, mentre la negociació col·lectiva a nivell intern juga un paper important per a garantir que la participació de la representació dels treballadors sigui efectiva.

PALABRAS CLAVE: participación de los trabajadores – reglamento EMAS – informe de sostenibilidad – diligencia debida

KEYWORDS: employee participation – EMAS regulation – sustainability reporting – due diligence.

PARAULES CLAU: participació dels treballadors – reglament EMAS – informe de sostenibilitat – diligència deguda.

SUMARIO: I. EL COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL DE LOS TRABAJADORES EN EL LUGAR DE TRABAJO. II. LOS DERECHOS DE INFORMACION Y CONSULTA EN LAS EMPRESAS Y SU PERMEABILIDAD A LA CUESTIÓN MEDIOAMBIENTAL. 1. Los derechos de información y consulta en el Derecho de la Unión Europea. 2. Los derechos de información y consulta en el Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo en la negociación colectiva. III. LA COGOBERNANZA EN LA GESTION MEDIOAMBIENTAL, LA INFORMACION SOBRE SOSTENIBILIDAD Y LAS ACCIONES DE DILIGENCIA DEBIDA. 1. La participación en el marco voluntario de la gestión medioambiental (Reglamento EMAS). 2. El informe sobre sostenibilidad como instrumento para favorecer la transparencia en cuestiones medioambientales. 3. La Directiva de Diligencia Debida: el alcance de la cuestión medioambiental a lo largo de las cadenas de producción. IV. EL MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA INFORMACION Y CONSULTA COMO PRINCIPIO Y EPILOGO DE LA PARTICIPACION EFECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA SOSTENIBILIDAD Y DILIGENCIA DEBIDA DE LAS EMPRESAS. V. CONCLUSIONES. VI. BIBLIOGRAFIA.

I. EL COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL DE LOS TRABAJADORES EN EL LUGAR DE TRABAJO

En los últimos tiempos, el movimiento global contra el cambio climático, dónde sin duda las organizaciones no gubernamentales han tenido un relevante papel a nivel internacional (Jasanoff, 1997), ha exigido a los gobiernos la implementación de políticas efectivas orientadas no sólo a la protección de los ecosistemas y las especies en peligro de extinción, sino también a la garantía de que las generaciones futuras puedan disfrutar de un medioambiente adecuado. La cada vez mayor concienciación sobre el impacto que tiene la acción del ser humano sobre el cambio climático, respaldado por las evidencias científicas y los fenómenos meteorológicos que lo confirman, se ha extendido a otras capas de la sociedad. Esto ha propiciado la expansión de grupos sociales que luchan contra el calentamiento global, así como la ampliación de nuevos ámbitos de actuación, también en la esfera pública, como los impuestos medioambientales (Tomás et al., 2023), las cláusulas en la contratación pública (Oller Rubert, 2010; Ruíz Olmo, 2024) o la política de empleo (Requena Montes, 2024).

El activismo en favor de la protección medioambiental se ha basado, entre otras acciones, en denunciar las prácticas de las grandes corporaciones que generan un daño ecológico o que contribuyen enormemente al cambio climático. Es ilustrativo el estudio '*Carbon Majors Database Launch Report*' (InfluenceMap, April 2024), el cual revela que solo 57 empresas están vinculadas con el 80% de las emisiones de gases de efecto invernadero desde 2016. El foco sobre las empresas como agentes directamente responsables de la degradación

medioambiental puede favorecer el aumento de la concienciación de los trabajadores y, como consecuencia de ello, ser un factor clave para fomentar un comportamiento más comprometido con la defensa del medioambiente, incluso dentro del lugar de trabajo.² No obstante, el papel de los trabajadores en defensa del medioambiente dentro de las propias empresas parece haber permanecido en un segundo plano para los estudios académicos, en comparación con los análisis del papel de las organizaciones sindicales³.

Una de las perspectivas teóricas que se ha aproximado a la cuestión es la del estudio del “comportamiento verde” de los trabajadores (en inglés, ‘Employee Green Behaviour’) (Tang et al., 2023). Según el modelo conceptual propuesto por Zacher, Rudolph y Katz (2023), el comportamiento proambiental de los trabajadores puede estar influenciado por factores distribuidos en hasta cinco niveles.⁴ A lo que aquí interesa, el estudio señala aquellos antecedentes que no ha tenido suficiente atención por parte de la academia: por un lado, se afirma que ha recibido muy poca atención cómo el papel de las regulaciones y leyes puede afectar al comportamiento proambiental; por otro lado, en el estudio se afirma que la ‘green voice behavior’ –la capacidad de expresar sugerencias relacionadas con la sostenibilidad ambiental y desafiar el ‘statu quo’– no ha recibido la suficiente atención teórica ni empírica⁵.

Desde la perspectiva jurídica, la participación de las personas trabajadoras en la protección del medioambiente se ha abordado desde el prisma de la ciudadanía ecológica (Martín-Pozuelo López, 2025) o directamente como “deudores de seguridad respecto del medio ambiente” (Fita Ortega, 2025: 145). En este trabajo se pretende estudiar la adecuación de las estructuras de participación de los trabajadores dentro de las empresas para expresar sus preocupaciones

² Sobre la idea del activista desde dentro, ver Kirsop-Taylor, N., Russel, D., y Jensen, A. (2023). A typology of the climate activist. *Humanities & social sciences communications*, 10(1), 896-897. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02398-z>

³ La doctrina académica ha puesto especialmente el foco en la relación entre el movimiento sindical y la defensa del medioambiente. Ver, por ejemplo, Rätzl, N., y Uzzell, D. (2011). Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma. *Global environmental change*, 21(4), 1215-1223. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>

⁴ Factores en el plano individual, en el equipo de trabajo, en los relativo al contenido del trabajo, en la organización y en el plano social y cultural.

⁵ Ello contrasta con la atención prestada al papel de los puestos altos e intermedios. Por ejemplo, ver Dyllick, T., y Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. *Business strategy and the environment*, 11(2), 130-141. <https://doi.org/10.1002/bse.323>.

medioambientales, colaborar en la gestión medioambiental o exigir responsabilidades. Sin embargo, el análisis no puede abstraerse de las normas que regulan la responsabilidad corporativa socioambiental, las cuales se regirían bajo el principio de gobernanza, habiéndose afirmado que las normas técnicas y directrices sobre medioambiente dirigidas a las empresas han buscado fortalecer el diálogo entre las partes interesadas, entre ellas, los trabajadores (Lima et al., 2020: 18). Todo ello determina que el análisis tome en consideración aquellas otras regulaciones que prevén la participación de los trabajadores.

Para ello, en el siguiente apartado se presenta el marco legal de los derechos de información y consulta y, en su caso, las competencias previstas en materia medioambiental. Posteriormente, se analizan los escenarios específicos de las políticas sobre el impacto medioambiental de las empresas donde se puede desarrollar la participación de los trabajadores. Finalmente, se evalúan las sinergias y discordancias de la coexistencia de los grupos de normas.

II. LOS DERECHOS DE INFORMACION Y CONSULTA EN LAS EMPRESAS Y SU PERMEABILIDAD A LA CUESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Desde la perspectiva del Derecho, la capacidad de los trabajadores para expresar y hacer valer sus opiniones está estrechamente vinculada con el ejercicio de los derechos de información y consulta dentro de las empresas. En nuestro ordenamiento jurídico, estos derechos están reconocidos tanto a nivel nacional como a nivel de la Unión Europea (UE), regulando los requisitos procedimentales, así como el papel del interlocutor empresarial y los temas que deben abordarse.

1. Los derechos de información y consulta en el Derecho de la Unión Europea

Las primeras Directivas en materia de derechos de información y consulta se aprobaron con el fin de garantizar a nivel nacional la participación de los trabajadores en los procesos de despidos colectivos y en el caso de traspasos

de empresa.⁶ Posteriormente, el desarrollo de la dimensión social del mercado interior motivó la adopción de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (Comunidades Europeas, 1990), la cual proclamaba la obligación de garantizar la información, la consulta y la participación de los trabajadores en empresas o grupos de empresas establecidas en varios Estados miembros (EEMM), así como el deber de desarrollarse en el momento oportuno y particularmente en una serie de casos, entre otros, las fusiones de empresas o procedimientos de despido colectivo.

Tras la aprobación del Tratado de Maastricht, la política social europea dio un salto cualitativo con el Acuerdo de Política Social,⁷ donde se incluyó que la Comunidad apoyaría y completaría la acción de los Estados en la información y la consulta a los trabajadores, entre otros ámbitos. Así, vio la luz la primera Directiva sobre comités de empresa europeos en 1994⁸ y, a su vez, de la garantía de estos procesos en el plano transnacional. Posteriormente, con la “Agenda 2000” se adoptó la Directiva 2002/14,⁹ que incluía un marco general para los derechos de información y consulta a nivel nacional, tratando los temas sobre los que debían ser informados y los requisitos de la consulta, a saber: la celebración en un momento, de una manera y con un contenido apropiados; al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado; con arreglo a las informaciones proporcionadas por el empresario, y al dictamen que los representantes de los trabajadores tienen derecho a formular. Así también, se aprobaron las Directivas sobre participación de los trabajadores a

⁶ Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos. DO núm. 48 de 22 de febrero de 1975; Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad. DO núm. 61 de 5 de marzo de 1977.

⁷ Acuerdo incluido en el Protocolo sobre la política social del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. DO núm. 224, de 31 de agosto de 1992.

⁸ Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. DO núm. 254 de 30 de septiembre de 1994.

⁹ Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. DO núm. 80, de 23 de marzo de 2002.

nivel transnacional en las sociedades anónimas europeas¹⁰ y de cooperativas europeas¹¹.

El contenido del acuerdo de política social pasó a integrarse en los tratados con la firma del Tratado de Ámsterdam de 1997, figurando hoy la competencia de la UE en la información y consulta de los trabajadores en el art. 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Paralelamente, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (CDFUE), proclamada en Niza en 2000 y que adquirió fuerza vinculante con el Tratado de Lisboa, establece la obligación de los EEMM de garantizar a “los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales” (art. 27 CDFUE).

La última directiva importante aprobada en la materia de información y consulta fue la Directiva 2009/38,¹² que refunde la regulación de los comités de empresa europeos. Otras directivas más recientes, aunque con menor importancia, son: la Directiva 2017/1132 sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades¹³ y la Directiva 2019/2121 por la que se modifica la Directiva 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas.¹⁴

Una vez realizado este breve repaso al marco comunitario, es posible concluir que, desde la aprobación del Pacto Verde Europeo en 2019 (Comisión Europea, 2019), no se ha aprobado ninguna norma que exija explícitamente el derecho de información y consulta con los trabajadores o sus representantes sobre la

¹⁰ Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. DO núm. 294, de 10 de noviembre de 2001.

¹¹ Directiva 2003/72/CE del Consejo de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. DO núm. 207, de 18 de agosto de 2003.

¹² Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida). DO núm. 122, de 16 de mayo de 2009.

¹³ Directiva 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2017, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades, DO núm. 169 de 30 de junio de 2017.

¹⁴ Directiva 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 por la que se modifica la Directiva 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas. DO núm. 321 de 12.12.2019.

materia ni se ha revisado la legislación anterior, como sugeriría el Parlamento Europeo (2021). Tampoco la propuesta de revisión de la Directiva 2009/38 incluye referencias a la cuestión medioambiental a pesar de hacer mención a la transición ecológica.¹⁵ Además, el alcance de los derechos de información y consulta no conforma un cuerpo homogéneo pues presenta significativas diferencias, no sólo por los diferentes niveles y ámbitos en los que se produce, sino también porque el legislador europeo ha concretado más los requisitos de estos procedimientos en las últimas directivas que regulan los despidos colectivos¹⁶ y los traspasos de empresas¹⁷ que cuando ha regulado el marco general mediante la Directiva 2002/14.

Sin embargo, las previsiones del Derecho de la UE sobre los derechos de información y consulta serán relevantes por las sinergias que se establecerán con respecto a las normas europeas que se analizarán más adelante sobre gestión medioambiental, sostenibilidad y diligencia debida. Por un lado, porque la referencia que estas últimas normas hagan a los representantes de los trabajadores debe leerse en concordancia con la remisión contenida en el marco legal de los derechos de información y consulta de la UE, así como también en la misma CDFUE, a la legislación de los EEMM, lo cual debería despejar cualquier duda sobre la inclusión de la representación sindical (Sans Dalmau, 2024: 208). Por otro lado, el marco general de la Directiva 2002/14 refuerza aquellas otras normas, pues establece que los procedimientos de información y consulta versarán sobre los cambios sustanciales en la organización del trabajo o las medidas preventivas en caso de riesgo para el empleo (artículo 4.2.b y c, de la Directiva 2002/14), los cuales concurren en los grandes procesos de transición hacia modelos productivos más sostenibles. Es más, el Pilar Europeo

¹⁵ Ver Comisión Europea (2024) Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo que se refiere a la constitución y al funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional. COM(2024) 14 final. Bruselas, 24 de enero de 2024.

¹⁶ Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. DO núm. 225 de 12 de agosto de 1998.

¹⁷ Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad. DO núm. 82 de 22 de marzo de 2001.

de Derechos Sociales¹⁸ proclama que los trabajadores o sus representantes tienen derecho a ser informados y consultados sobre todas aquellas materias “de interés para ellos”. Además, como ya se avanzó en otro lugar (Canalda, 2023), la Recomendación para la transición justa¹⁹ incluye una referencia a la participación plena de los trabajadores, incluyendo los procedimientos de información y consulta a todos los niveles en todos los procesos de anticipación al cambio y de gestión de los procesos de reestructuración conectados con la transición verde.

Finalmente, es importante señalar que las disposiciones de la Directiva 2002/14 se aplican sin perjuicio de las previsiones establecidas en la legislación nacional, por lo que las garantías de la directiva se deben conjugar como derechos mínimos. Es más, el art. 5 de la Directiva 2002/14 reconoce la posibilidad de incorporar nuevas disposiciones en materia de información y consulta mediante los acuerdos alcanzados a cualquier nivel, incluido el nivel empresarial, siempre que respete las disposiciones mínimas, lo cual se ha producido con relación a la cuestión medioambiental a nivel comparado.²⁰

2. Los derechos de información y consulta en el Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo en la negociación colectiva

En nuestro ordenamiento interno, los derechos de información y consulta son una manifestación del derecho de participación de los trabajadores en las empresas y, por ende, del derecho reconocido en el art. 129 de la Constitución Española y uno de los derechos laborales básicos reconocido en el art. 4.1.g. del Estatuto de los Trabajadores (ET).²¹

Más específicamente, el Título II del ET está dedicado a la representación colectiva y el derecho de reunión de los trabajadores en las empresas, y dentro

¹⁸ Recomendación 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales. DO núm. 113, de 29 de abril de 2017.

¹⁹ Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática. DO núm. 243, de 27 de junio de 2022.

²⁰ Sobre la negociación colectiva en materia medioambiental en perspectiva comparada, ver Escribano Gutiérrez, J., y Tomassetti, P. (2020). *Labour and Environmental Sustainability: Comparative Report*. Adapt University Press.

²¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

del cual el art. 61 ET se establece que los órganos de representación regulados en el ET garantizan el derecho a participar en la empresa, sin perjuicio de otras formas de participación. Lo relevante aquí es que los principales órganos de representación previstos –los delegados de personal (art. 62 ET) y los comités de empresa (art. 63 ET)– son los titulares de los derechos de información y consulta regulados en el art. 64 ET que veremos a continuación. Antes, sin embargo, es necesario precisar que, junto con los órganos de representación previstos en el Título II ET, en los centros de trabajos pueden existir secciones y delegados sindicales, previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical,²² reconociéndoles a estos últimos el derecho a acceder a la misma información que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, en caso de no formar parte de éste.

Con relación a las materias objeto de los procesos de información y consulta regulados en dicho art. 64 ET, la materia medioambiental aparece en dos sentidos: por un lado, en el artículo 64.2.b ET se reconoce el derecho del comité de empresa a ser informado trimestralmente sobre las actuaciones medioambientales que tengan una repercusión directa en el empleo; por otro, el comité de empresa tiene derecho a colaborar con la dirección de la empresa para establecer medidas que promuevan la sostenibilidad ambiental de la organización, siempre que esté contemplado en los convenios colectivos (art. 64.7.c ET). Se trata en ambos casos de un derecho condicionado, pues el derecho a ser informados sobre las actuaciones medioambientales depende de la repercusión directa que pueda tener sobre el empleo, mientras que el derecho a la colaboración está supeditado a lo que se regule en convenio colectivo.

Estas previsiones se introdujeron en el texto del ET a través de la Ley 38/2007 de trasposición de la Directiva 2002/14 a nuestro ordenamiento interno.²³ Sin embargo, hay que llamar la atención al hecho de que antes de la aprobación de aquella norma, se aprobaron la Ley 26/2007 de Responsabilidad

²² Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985.

²³ Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. BOE núm. 276, de 17 de noviembre de 2007.

Medioambiental²⁴ y la Ley 27/2006 sobre los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente,²⁵ que contextualizan la inclusión de estas competencias aun cuando la Directiva 2002/14 no las mencionaba. Es más, la representación de los trabajadores podría solicitar la información en materia medioambiental a las empresas a través de este mecanismo (Rivas Vallejo, 2008), por lo que constituye un proceso que refuerza los derechos previstos en el ET.

También, la aparición de esta materia en el art. 64 ET vino precedida por varios acuerdos de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas que impulsaban dicha cuestión tanto a través de observatorios sectoriales como procedimientos de información en las empresas. Aunque de forma cuestionable (Canalda Criado, 2023), en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025),²⁶ se prevé que “resulta prioritario impulsar líneas de formación e información a los trabajadores para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático”.

Esta llamada a la negociación colectiva es coherente no sólo con el hecho de que la cuestión medioambiental sea una materia propiamente objeto de la negociación colectiva (Laabbas-EI-Guennouni, 2023), sino también con la remisión del art. 64.9 ET a la negociación de disposiciones específicas relativas a la concreción del contenido y de las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta. Así, en lo que se refiere a la cuestión medioambiental, estos derechos se han concretado en la creación de la figura del delegado medioambiental (DMA) y de comités paritarios de medioambiente (Chacartegui Jávega y Canalda Criado, 2021).

Respecto de los DMAs, éstos son representantes que, dada su creación a través de la negociación colectiva –a diferencia por ejemplo del caso francés (Martín-Pozuelo López, 2023)–, no hay una homogeneidad en los procedimientos de

²⁴ Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental. BOE núm. 255, de 24/10/2007.

²⁵ La Ley 27/2006, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medioambiente. BOE núm. 171, de 19 de julio de 2006.

²⁶ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023.

designación²⁷ ni en sus funciones, aunque es frecuente que éstos tomen como referencia las competencias de los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud. Sin embargo, es posible que un convenio colectivo no contemple un listado específico de las funciones de los DMA.

Un aspecto clave es que, con cierta frecuencia, los convenios colectivos reconocen a los DMA el derecho a recibir una formación especializada en materia medioambiental y a tener acceso a información específica más allá de la que se facilita al comité de empresa o a los sindicatos (Candalda Criado, 2020). Ambos elementos son fundamentales para el adecuado desempeño de sus funciones: por un lado, porque es necesaria que la formación y la información atiendan a las características específicas de los sectores económicos en los que operan las empresas; por otro lado, el conocimiento técnico para el análisis de la información ofrecida por la empresa es clave para garantizar la efectividad de sus funciones.

El grado de precisión con el que los convenios colectivos definan las funciones de los DMA vendrá a paliar el reconocimiento condicionado de los derechos de información y de colaboración en cuestiones medioambientales previstos en art. 64 ET. Es más, el acceso a la información medioambiental relevante para el empleo no debería verse afectada por la excepción prevista en el art. 65.4 ET, esta es, la ausencia de obligación a comunicar información relacionada con secretos industriales, financieros o comerciales, pues dicha restricción debe atenuarse con el derecho de los representantes a ser informados y consultados (López Ahumada, 2019) así como, en lo que aquí interesa, la propia información sobre sostenibilidad (Candelario Macías, 2024). Por otro lado, como destacó Rivas Vallejo (1999), existen otras normas que amparan el acceso a dicha información, especialmente en grandes empresas y desde la óptica de la contaminación y los riesgos laborales.

²⁷ Los DMAs pueden ser seleccionados entre la representación de los trabajadores, los sindicatos o los delegados de prevención.

III. LA COGOBERNANZA EN LA GESTION MEDIOAMBIENTAL, LA INFORMACION SOBRE SOSTENIBILIDAD Y LAS ACCIONES DE DILIGENCIA DEBIDA

De lo expuesto hasta ahora es posible afirmar que, aunque el Derecho de la UE no incluye explícitamente la materia medioambiental en el objeto material de los procesos de información y consulta, nuestro ordenamiento interno garantiza de forma condicionada la capacidad de los órganos de representación de los trabajadores a ser informados sobre las actuaciones medioambientales o a colaborar en el establecimiento de medidas que promuevan la sostenibilidad ambiental. Sin embargo, los convenios colectivos pueden desarrollar y concretar dichos derechos de información y consulta, siendo especialmente relevante en la práctica negocial la creación del DMA.

Ahora bien, como se anticipaba, existen otras normas que, aunque relativas a la actuación de las empresas en relación con cuestiones medioambientales, incluyen previsiones sobre la participación de los trabajadores que coexisten con el marco normativo de derechos de información y consulta. Así, ambos conjuntos se imbricarían, en concordancia con lo previsto en el art. 64.8 del ET, el cual establece que los derechos de información y consulta se entenderán sin perjuicio de las disposiciones específicas en otros artículos del ET o en otras normas legales o reglamentarias.

Las tres normas que se analizarán a continuación son las siguientes: el sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS), la Directiva sobre la presentación de informes de sostenibilidad corporativa (Directiva 2022/2464), y la recientemente adoptada Directiva sobre Diligencia Debida (Directiva 2024/1760).

1. La participación en el marco voluntario de la gestión medioambiental (Reglamento EMAS)

Los sistemas de gestión ambiental aparecerían como instrumentos voluntarios que ayudarían a las empresas a mejorar sus aspectos medioambientales, más allá de las exigencias legales cuyo cumplimiento se fundamentaría en evitar las sanciones aparejadas u otro tipo de efectos adversos (Martins y Fonseca, 2018).

Dejando de lado otros instrumentos de carácter internacional, dónde destaca la ISO 140001 (Ayllón Díaz-González, 2022), en el ámbito de la UE se aprobó el Reglamento que regula el sistema europeo de gestión y auditoría medioambientales ²⁸ (en adelante, EMAS), al cual podrían adherirse voluntariamente cualquier organización, tanto de dentro como de fuera de la UE (art. 1 Reglamento EMAS). Respecto de lo que aquí interesa, el Reglamento parte de la premisa de la importancia de la implicación activa de los trabajadores para conseguir el objetivo de mejora del impacto medioambiental.

Sobre dicha involucración, es interesante el trabajo de Marrucci y Daddi (2022) de cuyos resultados se extrae una correlación entre la importancia de la involucración de los trabajadores y el grado de incumplimiento de los estándares medioambientales, así como del análisis de Merli et al. (2018) sobre la motivación de los trabajadores como uno de los factores para la correcta implementación de los sistemas de gestión medioambiental. Con todo, se ha afirmado que los beneficios sobre la motivación de los trabajadores es un factor difícilmente mesurable, por lo que las empresas acogidas al EMAS podrían estar subestimando su impacto (Iraldo et al., 2009: 1450). Además, en conexión con la escasa investigación sobre la “voz” de los trabajadores, se ha afirmado que la gran mayoría de la literatura publicada respecto del EMAS se basa en opiniones de directivos (García-Álvarez y Díaz de Junguitu, 2023: 10).

Pasando a analizar el sistema europeo, la norma establece que uno de los objetivos de la regulación es la “implicación activa” de los trabajadores (art. 1 Reglamento EMAS), la cual se proyecta como una obligación en las distintas etapas²⁹ del proceso de gestión ambiental para obtener el registro EMAS. Esta referencia es una mejora respecto de la versión anterior,³⁰ dónde se hacía una genérica referencia a la participación de los trabajadores, en contraste con las

²⁸ Reglamento (CE) núm. 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS), y por el que se derogan el Reglamento (CE) núm. 761/2001 y las Decisiones 2001/681/CE y 2006/193/CE de la Comisión. DOUE núm. 342 de 22 de diciembre de 2009.

²⁹ Para obtener el registro EMAS, una organización debe seguir un proceso de ocho fases, que abarcan desde la planificación hasta el efectivo registro.

³⁰ Reglamento (CE) núm. 761/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de marzo de 2001, por el que se permite que las organizaciones se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS). DO núm. 114 de 24 de abril de 2001.

múltiples previsiones sobre la participación de las partes interesadas. Es más, la participación activa se vincula con la “formación adecuada”, que debemos entender dirigida tanto a los trabajadores como a los representantes (art. 1 Reglamento EMAS),³¹ y que debe ser objeto de información y consulta por parte de los representantes de los trabajadores.

A continuación, se profundizará en las formas de participación contenidas en el Anexo II, A.7.2, B.6 del Reglamento EMAS, modificado en 2017,³² el cual incluye los requisitos que deben cumplir los sistemas de gestión ambiental.³³ Concretamente, se especifica el tipo de implicación de los trabajadores en los siguientes términos: en primer lugar, se proclama la conveniencia del reconocimiento de la participación activa de los trabajadores como “una fuerza impulsora y una condición previa para las mejoras ambientales permanentes y con éxito, además de un recurso clave en la mejora del comportamiento ambiental, así como el método correcto para asentar con éxito en la organización el sistema de gestión y auditoría ambientales” (numeral 1); En segundo lugar, la participación de los trabajadores se define tanto como la participación directa como el suministro de información a los trabajadores y sus representantes, a todos los niveles y la necesidad de que dicha información sea la adecuada (numeral 2); en tercer lugar, se hace mención de los comités o grupos de trabajo ambientales como garantía de la participación del responsable de medio ambiente/representante de la dirección, los trabajadores y sus representantes (numeral 3); y, en cuarto lugar, se proclama la idoneidad de utilizar formas apropiadas de participación, haciendo alusión directa a los comités medioambientales, y se afirma que cualquier representante de los trabajadores, debe estar involucrado.³⁴

³¹ Es más, en las Directrices de 2002 se establecía que la formación a los empleados más directamente implicados en la gestión del medio ambiente debería ser complementaria, pudiéndose extender más allá del EMAS. Ver Comisión Europea, (2002). *EMAS Directrices*. Oficina de Publicaciones.

³² Reglamento 2017/1505 de la Comisión, de 28 de agosto de 2017, por el que se modifican los anexos I, II y III del Reglamento (CE) 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS). DO núm. 222 de 29.8.2017

³³ Esos requisitos se establecen de acuerdo con la norma ISO 14001, a los que se suman los aspectos adicionales que deben tratar las organizaciones que aplican EMAS.

³⁴ Concretamente, se establece que “convendría utilizar formas apropiadas de participación, como por ejemplo el sistema de libro de sugerencias o trabajos en grupo o comités ambientales sobre proyectos. Las organizaciones deben tomar nota de las directrices de la Comisión sobre

Aunque se ha destacado favorablemente que el EMAS prevé esta participación –la cual no está incluida en la norma ISO 14001 y, por lo tanto, es una mejora comparable respecto de aquel otro estándar–, lo cierto es que no aclara las competencias de los comités medioambientales. Es más, la Guía del usuario en la que figuran los pasos necesarios para participar en el EMAS,³⁵ elude ir más allá de lo previsto en el Anexo II, desplazando el foco sobre las necesidades de formación como antesala a la participación de los trabajadores.³⁶ Por otro lado, una vez se ha producido el registro EMAS de las empresas, la importancia de la implicación de los representantes de los trabajadores parece diluirse en los trámites de auditoría medioambiental interna (art. 9 y Anexo III) así como en la renovación del registro EMAS (art. 6 y Anexo IV).

Con todo, la imprecisión sobre la participación de los trabajadores y los comités medioambientales del Reglamento EMAS puede ser completada con el marco legal de la información y consulta de la Directiva 2002/14, proyectando los principios que rigen los derechos de los trabajadores a ser informados y consultados en relación con el momento y las materias relevantes. Así también, las previsiones de los marcos legales nacionales que incluyen el derecho de información y consulta de los trabajadores en materia medioambiental y su desarrollo mediante la negociación colectiva, como en el caso de los DMAs y los comités paritarios de medioambiente, deben garantizar la participación de éstos en el acceso al registro EMAS, así como en su renovación. A modo de ejemplo, el convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes (2023-2024),³⁷ establece en su artículo 56 que el sector se propone como objetivo la protección y mejora del medio ambiente mediante la adhesión al EMAS, a la vez que proclama que la “representación de los trabajadores podrá designar un delegado de medio ambiente, así como las empresas un responsable medioambiental de

las mejores prácticas en este ámbito. Cuando así lo soliciten, deben participar también los representantes del personal”.

³⁵ Decisión 2023/2463 de la Comisión, de 3 de noviembre de 2023, relativa a la publicación de la Guía del usuario en la que figuran los pasos necesarios para participar en el sistema de gestión y auditoría medioambientales (EMAS) de la UE de conformidad con el Reglamento 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo. DO núm. 2463, de 10 de noviembre de 2023.

³⁶ Únicamente prevé que la “participación de los trabajadores en el EMAS puede basarse, por ejemplo, en un sistema de sugerencias para los empleados, programas de incentivos, trabajos en grupo relacionados con proyectos, comités medioambientales o el equipo EMAS designado de forma permanente”.

³⁷ BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023.

forma que se fomente la colaboración y coordinación en todas las acciones medioambientales". En este sentido, el Comité Económico y Social Europeo (CESE) (CESE, 2023: 32-33) sugirió que, para tener en cuenta el objetivo de lograr una transición verde socialmente justa, los marcos jurídicos nacionales y los acuerdos intersectoriales tomaran en consideración, entre otras medidas, incluir cláusulas que fomenten la participación de los trabajadores en cuestiones medioambientales y en los comités responsables del medioambiente, donde existan, en empresas que hayan obtenido la certificación ambiental conforme a las normas ISO 14001 o EMAS.

Finalmente, con relación a los vínculos entre las distintas regulaciones, es destacable que en la Guía del usuario de EMAS se afirme que éste puede apoyar el cumplimiento de otras normas como la directiva de información sobre sostenibilidad o la futura directiva de diligencia debida. Desde esta perspectiva, la participación de los trabajadores sobre las garantías establecidas en el Reglamento EMAS fortalece el ejercicio de los derechos de participación en aquellas dos, como veremos a continuación.

2. El informe sobre sostenibilidad como instrumento para favorecer la transparencia en cuestiones medioambientales.

La Directiva 2022/2464 de información sobre sostenibilidad³⁸ incluye las nuevas obligaciones para las empresas, dentro del ámbito de aplicación de la norma, de informar sobre su sostenibilidad, de tal forma que las primeras empresas tendrán que aplicar las nuevas reglas por primera vez en el ejercicio 2024, publicándose los informes en 2025.

Concretamente, la Directiva 2022/2464 ha modificado la Directiva 2013/34/UE sobre los estados financieros anuales.³⁹ Esta última Directiva ya había sido

³⁸ Directiva 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento 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. DO núm. 322, de 16 de diciembre de 2022.

³⁹ Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo. DO núm. 182 de 29 de junio de 2013.

modificada por la Directiva 2014/95/UE,⁴⁰ para exigir a las grandes empresas la obligación de incluir un estado no financiero dentro de su informe de gestión con “información relativa por lo menos a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno” (considerando 6 Directiva 2014/95/UE). Como destacan Guzmán Raja y Guzmán Raja (2023:153) la directiva trasladó a los EEMM la obligación de “señalar los ‘marcos normativos’ en los que las empresas podían basarse para confeccionar su informe de sostenibilidad, los cuales tenían que ser explícitamente citados para general conocimiento de sus stakeholders”. Sin embargo, según los mismos autores, la adopción de la Directiva 2022/2464 se produjo porque “los estándares aplicados hasta ahora no han logrado satisfacer plenamente la demanda de información existente”.

En este punto, y desde la perspectiva de la transparencia de la información, es interesante la afirmación contenida en la Directiva 2022/2464 sobre la necesidad de evitar que los interlocutores sociales, entre otros actores, se hallen en peor disposición de exigir responsabilidades a las empresas por su impacto en el medio ambiente debido a la brecha entre las necesidades de información y la información sobre sostenibilidad suministrada por las empresas (considerando 14).⁴¹ Así, la Directiva 2022/2464 pretende reforzar las obligaciones existentes para incluir "la información necesaria para comprender los impactos de la empresa en la sostenibilidad, y la información necesaria para comprender cómo las cuestiones de sostenibilidad afectan al desarrollo, el rendimiento y la posición de la empresa" (art. 19 bis Directiva 2013/34 en la redacción dada por la Directiva 2022/2464).

Con relación a la participación de los representantes de los trabajadores, es importante comenzar destacando que el considerando 52 de la Directiva 2022/2464 afirma que los EEMM deben velar porque “la presentación de información sobre sostenibilidad se realice de conformidad con los derechos de

⁴⁰ Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. DO núm. 330 de 15 de noviembre de 2014.

⁴¹ También el considerando 14 afirma que la “falta de información sobre sostenibilidad suministrada por las empresas también limita la capacidad de las partes interesadas, incluidos los agentes de la sociedad civil, los sindicatos y los representantes de los trabajadores, para entablar un diálogo con las empresas sobre cuestiones de sostenibilidad”.

información y consulta de los trabajadores”. Desde esta premisa, la Directiva 2022/2464 establece dos supuestos: por un lado, la elaboración del informe de sostenibilidad por parte de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación (nuevo art. 19bis Directiva 2013/34) y, por otro lado, las obligaciones de la empresa matriz de un grupo empresarial (nuevo art. 29bis Directiva 2013/34).

Tanto en el art. 19bis.5 como en el art. 29bis.6 de la Directiva 2013/34 se establece el deber de la dirección de la empresa/sociedad matriz de informar a los representantes de los trabajadores al nivel adecuado y de tratar con ellos la información pertinente y los medios para obtener y comprobar la información sobre sostenibilidad. Según el considerando 52, ello implicaría

el establecimiento de un diálogo y un intercambio de puntos de vista entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección que pueda ser más idóneo, en un momento, de un modo y con un contenido tales que permitan que los representantes de los trabajadores expresen su opinión.

La opinión de los representantes de los trabajadores se deberá plasmar en un dictamen que se comunicará a los órganos de administración, dirección o supervisión pertinentes (art. 19bis.5 y art. 29bis.6 de la Directiva 2013/34).

Se ha afirmado que la regulación expuesta acoge un conjunto de derechos de información dónde la representación de los trabajadores es concebida como beneficiaria pasiva de la obligación de divulgación y no sujeto activo en el diseño de las políticas internas de sostenibilidad (Giovannone, 2024: 238). De hecho, en el proyecto de ley de transposición de la Directiva 2022/2464,⁴² se reproduce casi literalmente el mismo contenido de los arts. 19bis.5 y 29bis.6, adicionándose que, para ello, se establecerá un “intercambio de puntos de vista entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa (o en quién ella delegue) para recabar la opinión de los trabajadores”.

Sin embargo, debe prestarse atención al hecho de que el informe de sostenibilidad debe realizarse conforme a las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS), adoptadas en el Reglamento Delegado (UE)

⁴² Proyecto de Ley de información empresarial sobre sostenibilidad, mediante la que se modifican el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas. BOCG, núm. 38-1, de 15 de noviembre de 2024.

2023/2772.⁴³ Respecto de lo previsto en esta norma,⁴⁴ cabe destacar que la obligación de informar sobre las cuestiones de sostenibilidad se establece sobre la base del principio de “doble importancia relativa”⁴⁵, y que las partes interesadas –donde se incluyen a los trabajadores– tienen un papel relevante en el proceso de evaluación de esta importancia relativa. Más concretamente, en el Apéndice A (que forma parte de la NEIS 1),⁴⁶ se incluye expresamente a los representantes de los trabajadores, cuando afirma que la evaluación de la importancia relativa se basará en el diálogo con las partes interesadas afectadas y se hace mención específica a la posibilidad de colaborar con los trabajadores por cuenta ajena o los sindicatos, para “realizar aportaciones o comentarios sobre sus conclusiones acerca de sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa”.

Con todo, lo cierto es que la aplicación de las NEIS es compleja. Como afirma Vitols (2023: 264), debido al carácter técnico de los informes de sostenibilidad, será necesario formar a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores para que puedan ejercer su “voz” de manera efectiva. Respecto de ello, hay que recordar la formación especializada que puede recibir el DMA, reforzada en el caso del registro en el EMAS, por lo que se puede presuponer su mejor posición para participar en la consulta que cualquier otro tipo de representante, al menos, en cuestiones medioambientales.

En definitiva, lo cierto es que las NEIS, aunque requieren detallar la implicación de los representantes de los trabajadores, no especifican obligaciones sobre el alcance y la profundidad de dicha implicación. Sobre este punto, se ha destacado (Witting, 2024:16) las sinergias entre el EMAS y las obligaciones de las NEIS, señalándose que el trasfondo participativo del EMAS puede servir para satisfacer los requisitos sobre la involucración de las partes interesadas para el informe de sostenibilidad.

⁴³ Reglamento delegado 2023/2772 de la Comisión, de 31 de julio de 2023, por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad.

⁴⁴ El Reglamento delegado incluye las NEIS transversales y temáticas (medioambientales y sociales) mientras que las sectoriales y para PYMES se aprobarán en 2026.

⁴⁵ La doble importancia relativa tiene dos dimensiones: la importancia relativa en términos de incidencia y la importancia relativa financiera.

⁴⁶ El NEIS 1 incluye los requisitos generales, es decir, tienen carácter transversal y se aplicarán junto con los NEIS temáticos medioambientales o sociales.

3. La Directiva de Diligencia Debida: el alcance de la cuestión medioambiental a lo largo de las cadenas de producción.

Por último, la nueva Directiva 2024/1760 sobre diligencia debida⁴⁷ abre la oportunidad para que la representación de los trabajadores participe en las políticas de protección del medioambiente a lo largo de la cadena de producción.

Como es sabido, la Directiva tiene por objeto “garantizar que las empresas que operan en el mercado interior contribuyan al desarrollo sostenible y a la transición hacia la sostenibilidad de las economías y las sociedades”, tanto en su actividad directa como a lo largo de sus cadenas de producción (considerando 16). Aunque se han destacado las debilidades en la regulación de la Directiva 2024/1760,⁴⁸ la versión definitiva incluye la participación explícita tanto de los representantes de los trabajadores como tales, así como integrantes de las “partes interesadas”. Las llamadas a su participación de una forma u otra son analizadas a continuación, respecto de dos instrumentos: la propia de diligencia debida y los planes de transición para la mitigación del cambio climático.

La diligencia debida se compone de una serie de acciones (art. 5 Directiva 2024/1760) frente a los riesgos de provocar unos efectos adversos tanto sobre derechos humanos y el medio ambiente, dentro de las cuales se incardina la integración de la diligencia debida en las políticas y los sistemas de gestión de riesgos de las empresas y, en el caso de grupos empresariales, de las filiales, así como en la matriz (art. 7 Directiva 2024/1760). Otra de las acciones que se incluyen, con un carácter transversal, es el desarrollo de una colaboración constructiva con las partes interesadas (artículo 13 Directiva 2024/1760).

Respecto de la integración de la diligencia debida en las políticas y los sistemas de gestión de riesgos, se debe diferenciar las dos acciones que prevé el artículo 7 Directiva 2024/1760. Por un lado, la Directiva 2024/1760 obligaría a la inclusión de dicha diligencia en las políticas y sistemas de gestión de riesgos ya existentes,

⁴⁷ Directiva 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 2019/1937 y el Reglamento 2023/2859. DOUE núm. 1760, de 5 de julio de 2024.

⁴⁸ Ver Rojas Rivero, G. P. (2023). La diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y la participación sindical. *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, 15, 281-303.

de tal forma que estos se volvieran permeables al nuevo enfoque (art. 7.1 Directiva 2024/1760). En segundo lugar, se establece el deber de las empresas a que “cuenten con una política de diligencia debida basada en el riesgo” (art. 7.1 Directiva 2024/1760),⁴⁹ cuyo contenido viene reflejado en el apartado 2 así como la obligación de su actualización en el apartado 3. Por lo aquí interesa, este instrumento debe ser consultado con los trabajadores y sus representantes, según el mismo art. 7.2 de la Directiva 2024/1760.

Efectivamente, el texto final del art. 7.2 Directiva 2024/1760 prevé que ésta debe ser elaborada “previa consulta a los empleados de la empresa y sus representantes”, aunque la propuesta de la Comisión de 2022⁵⁰ no incluía ninguna referencia a los representantes de los trabajadores con relación a la política de diligencia debida. Cabe destacar que, aunque no se incluye ninguna referencia a qué debe entenderse por representantes de los trabajadores, pudiendo entonces interpretarse de forma amplia (Giovannone, 2024: 236), lo cierto es que el considerando 65 establece un cierto canon interpretativo, al remitirse al Derecho de la Unión aplicable:

la consulta a los empleados y a sus representantes debe llevarse a cabo de conformidad con el Derecho de la Unión pertinente y, cuando proceda, el Derecho nacional y los convenios colectivos, y sin perjuicio de sus derechos a la información, la consulta y la participación aplicables, en particular los abarcados por la legislación de la Unión pertinente en el ámbito del empleo y los derechos sociales, incluidas la Directiva 2001/86/CE del Consejo y las Directivas 2002/14/CE y Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Por lo tanto, la determinación de los sujetos representantes en la política de diligencia debida pivota –más claramente que en el caso de la Directiva 2022/2464)– en los derechos de información y consulta reconocidos en normas

⁴⁹ Para ello, el art. 3 de la Directiva define como factores de riesgo los “hechos, las situaciones o las circunstancias relacionados con la gravedad y la probabilidad de un efecto adverso, incluidos los hechos, las situaciones y las circunstancias a escala de empresa, ligados a las operaciones comerciales, geográficos y contextuales, relativos a los productos y servicios, y sectoriales”.

⁵⁰ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937. COM (2022) 71 final.

legales y, explícitamente en el caso de la diligencia debida, en los convenios colectivos.

En cuanto a la colaboración constructiva con las partes interesadas como otra de las acciones incluidas en la diligencia debida, las modificaciones hechas sobre la propuesta de la Comisión de 2022 han reforzado el papel de las partes interesadas, incluyendo a los representantes de los trabajadores y los sindicatos y dotando la intervención de éstas de unos requisitos de procedimiento y de contenido. Sobre los requisitos de contenido, en el art. 13.2 de la Directiva 2024/1760 se establece las condiciones para la realización de las consultas con las partes interesadas: por un lado, las empresas deberán proporcionar la información pertinente y exhaustiva “con el fin de realizar consultas eficaces y transparentes”; en segundo lugar, las partes interesadas consultadas “podrán presentar una solicitud motivada de información adicional pertinente, que la empresa proporcionará en un plazo razonable y en un formato apropiado y comprensible”; y finalmente, en el caso de que la empresa rechazase dicha solicitud, la parte interesada consultada “tendrá derecho a recibir una justificación escrita de tal rechazo”. En relación con los momentos de intervención, se prevé la consulta con las partes interesadas en determinadas fases del proceso de diligencia debida, más allá de la consulta con los representantes en la adopción de la política de diligencia debida.

De acuerdo con Morato García (2024) en la Directiva faltan “unos requisitos reguladores mínimos que contribuyeran al buen trascurso de tales consultas”. Por su parte, es dable preguntarse hasta qué punto, como apunta Guamán (2024: 82), la delimitación de las fases del proceso de diligencia debida “podría llegar a impedir que mediante la negociación colectiva se ampliaran estas dinámicas al conjunto del proceso”. Ahora bien, es interesante destacar que el art. 13.7 de la Directiva 2024/1760 establece que la colaboración con “el personal y sus representantes se entenderá sin perjuicio del Derecho de la Unión y nacional pertinente en el ámbito del empleo y los derechos sociales, así como de los convenios colectivos aplicables”. Así pues, los derechos de información y consulta previstos a nivel de la UE, a nivel nacional e, inclusive, en convenios colectivos –y, por ende, las previsiones en materia de los DMA– no pueden verse

socavados por las previsiones de la participación de las partes interesadas prevista en la Directiva 2024/1760.

Finalmente, más allá de las acciones de diligencia debida incluidas en el art. 5 Directiva 2024/1760, la norma establece en el art. 22 la obligación de determinadas empresas de adoptar un plan de transición para la mitigación del cambio climático. Se ha criticado que la inclusión de estos planes, aunque bienvenida, no exigen por parte de las autoridades el control de su aplicación efectiva, sino sólo su adopción y diseño (Bueno et al., 2024: 296). Con todo, si bien no se hace mención de la participación de los representantes de los trabajadores, lo cierto es que ésta se puede producir cuando la empresa hubiera presentado un plan en el marco de la Directiva 2013/34/UE, pues el art. 22.2 de la Directiva 2024/1760 declara satisfecha la obligación específica de adoptar el mencionado plan de transición si antes la empresa cumplió con lo previsto en la Directiva 2022/2464.

IV. EL MARCO LEGAL Y CONVENCIONAL DE LA INFORMACION Y CONSULTA COMO PRINCIPIO Y EPÍLOGO DE LA PARTICIPACION EFECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA SOSTENIBILIDAD Y DILIGENCIA DEBIDA DE LAS EMPRESAS.

Como se ha podido comprobar, la regulación de la participación de los trabajadores o sus representantes en las tres normas analizadas presentan complementariedades e imprecisiones. En este sentido, resulta muy relevante el papel del marco legal de los derechos de información y consulta, que actúa como base integradora de todos los procesos, y más aún las previsiones convencionales sobre los delegados medioambientales, para alcanzar su mayor efectividad de la participación, como se expondrá a continuación.

En primer lugar, respecto del concepto de los representantes de los trabajadores, es destacable que las tres regulaciones otorgan a éstos un rol prominente, más allá de su integración como partes interesadas en los distintos procesos, en base a la salvaguarda de los derechos de información y consulta reconocidos en las normas comunitarias y las leyes y convenios colectivos nacionales. Es importante recordar que la remisión al Derecho de la UE en relación con la

representación de los trabajadores es, a su vez, una remisión a los ordenamientos internos y, por lo tanto, como en el caso de España, ésta puede incluir tanto a los órganos de representación previstos en el ET como la representación sindical.⁵¹ A estas formas de representación se debe adicionar la representación ejercida por los DMA en materia medioambiental, en el caso de que existan en las empresas por su creación a través de los convenios colectivos aplicables a éstas.

En segundo lugar, sobre el ámbito material de los procedimientos, es útil la distinción de Njoya (2016: 367) entre derechos procedimentales cuyo objeto es simplemente facilitar la comunicación, mientras que los derechos sustantivos promueven y/o requieren a la empresa formar un órgano permanente para participar en la toma de decisiones. En este sentido, lo cierto es que las dos Directivas analizadas parecen limitar la participación de los representantes de los trabajadores a procedimientos de información de decisiones ya tomadas, al contrario que el EMAS, al promover comités medioambientales permanentes. Ahora bien, su rol explícito debe completarse con su participación implícita como “partes interesadas”. Desde este prisma, la representación de los trabajadores participaría en el “diálogo” sobre la evaluación de la “doble importancia relativa” previa a la adopción del informe de sostenibilidad, mientras que la Directiva 2024/1760, cuando abre la posibilidad de cumplir con las previsiones de implicación de las partes interesadas a través de los procedimientos previstos mediante iniciativas sectoriales o multilaterales, proclama que ello no será suficiente para cumplir con la obligación de consultar al personal de la empresa y a sus representantes (art. 13.6 Directiva 2024/1760). En este contexto, la existencia de los comités paritarios medioambientales previstos en algunos convenios colectivos podría garantizar un espacio concreto de participación, pues en ninguna de las regulaciones se arbitra claramente la coexistencia de la interlocución con los trabajadores junto con el resto de las partes interesadas.

⁵¹ A esta participación sindical, se debe sumar el papel de las organizaciones sindicales más allá del procedimiento de información y consulta. Por ejemplo, el art. 34.2 del Reglamento EMAS prevé que los EEMM puedan cooperar con los sindicatos, en su deber de promoción y aumentar la conciencia general sobre EMAS. Por su parte, en cuanto a la diligencia debida, éstas son sujetos legitimados para activar el procedimiento de reclamación (art. 14 Directiva 2024/1760).

En tercer lugar, cabe destacar que en todas las regulaciones se prevé la participación de los representantes distinguiendo las fases donde se debe producir. Respecto de ello, cabe insistir en dos aspectos: por un lado, la importancia de entender todos los procesos como un ciclo y, por lo tanto, la participación no se restringe en la adopción del instrumento correspondiente sino también en los episodios posteriores de control;⁵² por otro lado, la complejidad asociada a cada una de esas fases, lo cual hace necesaria la formación específica de los representantes de los trabajadores. Por lo tanto, aunque se refiriera a las NEIS, es posible extrapolar al resto de procesos la afirmación de Vitols (2023: 265), sobre que la educación y el empoderamiento de los representantes de los trabajadores para convertirse en participantes activos implicará el desarrollo de capacidades tanto en términos de formación como de intercambio de buenas prácticas.

Por último, con relación a la efectividad de las previsiones en las distintas regulaciones, es necesario distinguir lo previsto en el Reglamento EMAS del contenido de las Directivas. Respecto del primero, el EMAS va más allá de ser un simple marco voluntario de compromisos en materia medioambiental cuando los EEMM o la Comisión integran el EMAS como una herramienta en la aplicación y cumplimiento de la legislación, por ejemplo, en la contratación pública⁵³. Por su parte, la opción del legislador europeo de regular las obligaciones de las empresas respecto de las políticas de sostenibilidad y de diligencia debida a través de Directivas, atendiendo al principio de subsidiariedad,⁵⁴ no es óbice para la obligación de los Estados a transponer las

⁵² A los verificadores medioambientales les corresponde comprobar el cumplimiento de las declaraciones medioambientales cuando validen la renovación del registro, así como si la organización dispone de un sistema de gestión medioambiental plenamente operativo de conformidad con el anexo II (art. 18.6.a Reglamento EMAS). En ese supuesto, la participación efectiva de los trabajadores debe ser también verificada, teniendo consecuencias su no cumplimiento.

⁵³ Por ejemplo, el EMAS sirve como acreditación del cumplimiento de las normas de gestión medioambiental, de acuerdo con el artículo 94 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. BOE núm. 272, de 9 de noviembre de 2017.

⁵⁴ Sobre el alcance del principio de subsidiariedad con relación a los derechos laborales, ver López López, J. (2024). *Subsidiarity and Technology: The Case of Remote and Platform Workers*. En F. Hendrickx y C. Hiessl (Eds.), *The Meaning of Work* (pp. 197-206). Kluwer Law International

normas para alcanzar los objetivos específicos, entre los que se ubica la participación efectiva de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

En el presente trabajo se ha abordado la permeabilidad e idoneidad de los derechos de información y consulta para promover y articular el compromiso de los trabajadores dentro de las empresas con la defensa del medioambiente y la lucha contra el cambio climático.

La proyección del marco legal de los derechos de información y consulta sobre el procedimiento EMAS, así como sobre los procesos de adopción de los informes de sostenibilidad y la política de diligencia debida, se ha mostrado como una base necesaria para completar la regulación de los sujetos y, en general, de los requisitos procedimentales, contribuyendo todo ello a garantizar, al menos formalmente, el ejercicio de la participación. Ahora bien, el desarrollo de los derechos de información y consulta mediante los convenios colectivos, especialmente a través de la regulación del DMA, puede reforzar las previsiones de las tres regulaciones, al actuar como catalizador no sólo de la exigida representación de los trabajadores sino también de la deseable participación en comités medioambientales y de la necesaria formación técnica para ejercer la participación efectiva en dichos procedimientos.

Está por ver, sin embargo, si la transposición de las directivas en los ordenamientos internos contribuirá a una comprensión más global de dicha participación. Se ha afirmado que, dado que las Directivas 2022/2464 y 2024/1760 aún no ha sido traspuestas al ordenamiento jurídico español, es pertinente “la conveniencia de una trasposición conjunta y coordinada, con la debida incidencia en las normas laborales estatales” (Guamán Hernández, 2024, p. 82). Desde la misma perspectiva, sería deseable que el desarrollo de las Directrices para la diligencia debida (art. 19 Directiva 2024/1760) por parte de la Comisión Europea se realice atendiendo a lo previsto en las NEIS y, más concretamente, en la NEIS 1, sobre la participación de las partes interesadas.

En definitiva, los resultados del trabajo demuestran una considerable simbiosis entre las estructuras de participación previstas en el Derecho del Trabajo y las

nuevas regulaciones que refuerzan la transparencia informativa y la diligencia debida en las empresas respecto del medioambiente, lo cual abre la puerta a considerar pertinente la realización de nuevos estudios que exploren los efectos del marco regulador sobre el comportamiento proambiental de los trabajadores. Dicho de otro modo, sobre si la participación en dichos procedimientos garantiza, en la práctica, un “altavoz” de los intereses medioambientales de los trabajadores.

VI. BIBLIOGRAFIA

Ayllón Díaz-González, Juan Manuel (2022): “Del palo a la zanahoria: sistemas de gestión ambiental, certificaciones ambientales y etiquetas ecológicas. La norma ISO 14001”, en *Actualidad jurídica ambiental*, pp. 1-57. <https://doi.org/10.56398/ajacieda.00011>.

Bueno, Nicolas, Bernaz, Nadia, Holly, Gabrielle, y Martin-Ortega, Olga (2024): “The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): The Final Political Compromise”, en *Business and human rights journal*, no. 9(2), pp. 294-300. <https://doi.org/10.1017/bhj.2024.10>.

Canalda Criado, Sergio (2020) “La representación de los intereses de los trabajadores en materia medioambiental: la creación convencional de los 'delegados medioambientales'”, en *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después. Comunicaciones*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Canalda Criado, Sergio (2023): “Análisis del V AENC en la trayectoria de la negociación interconfederal”, en *Lan harremanak : revista de relaciones laborales* no. 50, pp. 40-71. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25295>.

Canalda, Sergio (2023): “The European Green Deal: A Useful Framework for Anticipating Change in Companies?”, en *The International journal of comparative labour law and industrial relations*, no. 39 (3/4), pp. 419-438. <https://doi.org/10.54648/IJCL2023027>.

Candelario Macías, María Isabel (2024): Cruces y límites entre la información sobre sostenibilidad de las empresas y el secreto empresarial. CEFLegal.

Revista práctica De Derecho, no. 281, pp. 37–74.
<https://doi.org/10.51302/ceflegal.2024.19013>

CESE (2023) *Negociación Colectiva Verde: Buenas Prácticas y Perspectivas de futuro*, [Archivo PDF]. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022AE6018> [Última consulta 30 enero 2025].

Chacartegui Jávega, Consuelo, y Canalda Criado, Sergio (2021): “Collective bargaining, labour and environmental rights: the spanish experience”, en *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, no. 10(1), pp. 22-38.

Comisión Europea (2002): *EMAS Directrices*. Oficina de Publicaciones. [Archivo PDF]. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/d0c40195-e1cd-4ac9-9d1b-96bca3eba6b0/language-es#> [Última consulta 30 enero 2025].

Comisión Europea (2019): *El Pacto Verde Europeo*. COM(2019) 640 final.

Comisión Europea (2024): *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo que se refiere a la constitución y al funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional*. COM(2024) 14 final.

Comunidades Europeas (1990): *Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122/language-es> [Última consulta 30 enero 2025].

Dyllick, Thomas, y Hockerts, Kai (2002): “Beyond the business case for corporate sustainability”, en *Business strategy and the environment*, no. 11(2), pp. 130-141. <https://doi.org/10.1002/bse.323>.

Escribano Gutiérrez, Juan, y Tomassetti, Paolo (2020): *Labour and Environmental Sustainability: Comparative Report*, Adapt University Press. <https://agreement.adapt.it/wp->

[content/uploads/2020/11/comparative_report_agreement_final.pdf](#) [Última consulta 30 enero 2025].

Fita Ortega, Fernando (2025): “Por un derecho del trabajo interpretado con perspectiva medioambiental para favorecer su protección”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, no. 13 (1), pp. 134-163.

García-Álvarez, María, y Díaz de Junguitu, Alberto (2023): “Shedding light on the motivations and performance of the eco-management and audit scheme (EMAS)”, en *Environmental impact assessment review*, no. 99, 107045. <https://doi.org/10.1016/j.eiar.2023.107045>.

Giovannone, Maria (2024): “The European directive on ‘corporate sustainability due diligence’: the potential for social dialogue, workers’ information and participation rights”, en *Italian labour law e-journal*, no. 17(1), pp. 227-244. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/19692>.

Guamán Hernández, Adoración (2024): “La Directiva sobre due diligence en sostenibilidad: la inconsistencia del nuevo marco normativo sobre responsabilidad empresarial de la Unión Europea”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, no. 482, pp. 53-90. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22431>.

Guzmán Raja, Isidoro, y Guzmán Raja, Manuela (2023): “El modelo de «contabilidad verde»: hacia el paradigma de la empresa sostenible”, en *Contabilidad y tributación, CEF*, no. 483, pp. 127-160. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2023.19007>.

InfluenceMap. (April 2024). *Carbon Majors Database Launch Report*. [Archivo PDF] <https://carbonmajors.org/file/6e5009c1e2dd42de903847abe0566b5a> [Última consulta 30 enero 2025].

Iraldo, Fabio, Testa, Francesco, y Frey, Marco (2009): “Is an environmental management system able to influence environmental and competitive performance? The case of the eco-management and audit scheme (EMAS) in the European union”, en *Journal of cleaner production*, no. 17(16), pp. 1444-1452. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2009.05.013>.

- Jasanoff, Sheila (1997): "NGOs and the environment: From knowledge to action", en *Third world quarterly*, no. 18(3), pp. 579-594. <https://doi.org/10.10.80/01436599714885>.
- Kirsop-Taylor, Nick, Russel, Duncan, y Jensen, Anne (2023): "A typology of the climate activist", en *Humanities & social sciences communications*, no. 10(1), pp. 896-897. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02398-z>.
- Laabbas-El-Guennouni, Marouane (2023): "La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: especial referencia al sector químico", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, no. 169, pp. 129-160.
- Lima, Luciana Cristina, Dopazo Fraguío, María Pilar, Fernandes Gonçalves, Alcindo, y Cardozo Fernandes Rei, Fernando (2020): "Soft law como herramienta del compliance socioambiental", en *Revista catalana de dret ambiental*, no. 11(1). <https://doi.org/10.17345/rcda2632>.
- López Ahumada, José Eduardo (2019): "La exclusión del deber de sigilo de los representantes de los trabajadores de la noción de secretos empresariales: A propósito de la Ley 1/2019 de secretos empresariales", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, no. 148, pp. 41-66.
- López López, Julia (2024). "Subsidiarity and Technology: The Case of Remote and Platform Workers", en Hendrickx, Frank y Hiessl, Christina (eds.), *The Meaning of Work*, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Marrucci, Luca, y Daddi, Tiberio (2022): "The contribution of the Eco-Management and Audit Scheme to the environmental performance of manufacturing organisations", en *Business strategy and the environment*, no. 31(4), pp. 1347-1357. <https://doi.org/10.1002/bse.2958>.
- Martins, Florinda, y Fonseca, Luis (2018): "Comparison between eco-management and audit scheme and ISO 14001", en *Energy procedia*, no. 153, pp. 450-454. <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2018.10.023>.
- Martín-Pozuelo López, Ángela (2023): "Personas trabajadoras como actoras en la lucha contra el cambio climático: propuesta de impulso normativo con

- mirada comparada al derecho francés”, en *Lex Social*, no. 13(1), pp. 1-43.
<https://doi.org/10.46661/lexsocial.7892>.
- Martín-Pozuelo López, Ángela (2025): “La mejora de la formación medioambiental, clave para alcanzar una transición ecológica justa”, en *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, no. 53, pp. 134-163.
<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27193>
- Merli, Roberto, Lucchetti, Maria Claudia, Preziosi, Michele, y Arcese, Gabriella (2018): “Causes of Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) stagnation and enabling measures to stimulate new registrations: Characterization of public administrations and private-owned organizations”, en *Journal of cleaner production*, no. 190, pp. 137-148.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.03.303>.
- Morato García, Rosa María (2024): “El proceso de diligencia debida en la nueva Directiva europea”, en *Trabajo y Derecho*, no. 119, pp.1-28.
- Njoya, Wanjiru (2016) “The EU Framework of Information and Consultation: Implications for Trades Unions and Industrial Democracy”, en Bogg, Alan, Costello, Cathryn, y Davies, A. C.L. (eds.), *Research Handbook on EU Labour Law*, Cheltenham (UK) y Northampton (USA): Edward Elgar Publishing.
- Oller Rubert, Marta (2010): “La inclusión de cláusulas ambientales en la contratación pública”, en *Revista catalana de dret ambiental*, no. 1(1), pp. 1-34. <https://doi.org/10.17345/1031>
- Parlamento Europeo (2021): Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de diciembre de 2021, sobre la democracia en el trabajo: un marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y revisión de la Directiva sobre el comité de empresa europeo (2021/2005(INI)).
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0508_ES.html
- Requena Montes, Óscar (2024): “La transición ecológica justa desde la perspectiva del Derecho del empleo”, en Cairós Barreto, Dulce María, Fotinopoulou Basurko, Olga y López Terrada, Eva (dir.), *Cambio climático y derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Madrid: Editorial Aranzadi.

- Rivas Vallejo, Pilar (1999): “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, en *Tribuna Social*, no. 103, pp. 9-27.
- Rivas Vallejo, Pilar (2008) “La participación de los trabajadores y negociación colectiva en la preservación del medio ambiente”, en Salinas Molina, Fernando y Falguera Baró, Miguel Ángel (dirs.), *Condiciones de trabajo y medio ambiente*. Consejo General del Poder Judicial, pp. 51-197.
- Rojas Rivero, Gloria Pilar (2023): “La diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y la participación sindical”, en *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, no. 15, pp. 281-303.
- Ruiz Olmo, Irene (2024): “La descarbonización como elemento integrante de las cláusulas ambientales en la contratación pública”, en *Revista catalana de dret ambiental*, no. 15(1), pp. 1-39. <https://doi.org/10.17345/rcda3768>.
- Räthzel, Nora, y Uzzell, David (2011): “Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma”, en *Global environmental change*, no. 21(4), pp. 1215-1223. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>.
- Sans Dalmau, Alex (2024): “Los Derechos de implicación como realizaciones del valor de la solidaridad: Notas sobre el papel de los sindicatos”, en Arzoz Santisteban, Xabier (ed.), *La irradiación de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales. <https://doi.org/https://doi.org/10.37417/wvcz9b38>.
- Tang, Guiyao, Ren, Shuang, Wang, Mo, Li, Yixuan, y Zhang, Shujie (2023): “Employee green behaviour: A review and recommendations for future research”, en *International journal of management reviews*, no. 25(2), pp. 297-317. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12328>.
- Tomás, Manuel, García-Muros, Xaquín, Alonso-Epelde, Eva, Arto, Iñaki, Rodríguez-Zúñiga, Alejandro, Monge, Cristina, y González-Eguino, Mikel (2023): “Ensuring a just energy transition: A distributional analysis of diesel tax reform in Spain with stakeholder engagement”, en *Energy policy*, no. 177,113558. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2023.113558>.

- Vitols, Sigurt (2023): “The emerging corporate sustainability reporting system: what role for workers’ representatives?”, en *Transfer*, no. 29(2), pp. 261-265. <https://doi.org/10.1177/10242589231175607>.
- Witting, Hannah (2024). *Synergies between CSRD and EMAS*. [Archivo PDF]. <https://emas.de/pp2en> [Última consulta 30 enero 2025].
- Zacher, Hannes, Rudolph, Cort W., y Katz, Ian M. (2023): “Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations”, en *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, no. 10(1), pp- 465-494. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421>.