



CUATRE CASAS

Tendencias de sostenibilidad medioambiental en la negociación colectiva en España

Edición abril 2025





Contenidos

Introducción.....	3
Metodología de investigación.....	5
Importancia creciente de la negociación colectiva en materia de sostenibilidad	5
Marco normativo y tendencias globales.....	6
La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	6
La estrategia de sostenibilidad de la Unión Europea	7
Legislación y otras iniciativas nacionales.....	8
Posición de los agentes sociales sobre la negociación colectiva verde.....	10
Tipología y alcance de las cláusulas colectivas verdes.....	12
Cláusulas de protección al medioambiente.....	13
Cláusulas programáticas en materia de sostenibilidad medioambiental	16
Medioambiente laboral y prevención de riesgos laborales.....	19
Formación en materia medioambiental	22
Campañas de concienciación.....	24
Controles y auditorías sobre el cumplimiento de normas medioambientales	26
Delegado/a de medioambiente.....	29
Creación de estructuras participativas	31
Movilidad sostenible.....	34
Remuneración y sistemas retributivos ligados al medioambiente	35
Previsión en el régimen disciplinario.....	36
Retos y oportunidades de la negociación colectiva verde.....	38
Reflexiones para el debate.....	39
Abreviaturas.....	41
Anexos	42
Convenios colectivos de empresa del Ibex-35 analizados.....	42
Convenios colectivos sectoriales analizados	42



Introducción

La sostenibilidad se ha convertido en un eje central del desarrollo económico y social a nivel global. La creciente preocupación por el cambio climático, la degradación ambiental y la necesidad de una transición justa hacia una economía más verde han impulsado la integración de criterios de sostenibilidad en diversos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Este fenómeno no solo responde a las exigencias normativas nacionales e internacionales y a la creciente importancia de las finanzas sostenibles, sino también a una mayor conciencia social —también de las empresas— sobre los aspectos medioambientales, sociales y de buena gobernanza. En particular, en el ámbito que nos ocupa, sobre la importancia de garantizar unas condiciones laborales justas y seguras.

En España, la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, y el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible son ejemplos de cómo la legislación nacional está alineada con la Ley Europea del Clima (Reglamento UE 2021/1119), los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y el Acuerdo de París sobre el cambio climático. En particular, las cláusulas en materia de negociación colectiva verde tienen cabida en nuestro ordenamiento jurídico por la vía del artículo 85.1 del 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, precepto que señala que *“los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo...”*.

Por su parte, la Comisión Europea acaba de presentar su estrategia para los próximos cinco años *“manteniendo su rumbo hacia la neutralidad climática”* pero reconociendo, a la vez, que *“la carga regulatoria se ha convertido en un freno para la competitividad en Europa”*. Por ello, se ha comprometido, entre otros, a reducir las obligaciones generales de información de las empresas en un 25 % (elevando este umbral hasta el 35 % en el caso de las PYMES) y a simplificar las cargas burocráticas. La primera propuesta de simplificación normativa presentada por la Comisión Europea en febrero de 2025 afecta al ámbito de la sostenibilidad. En la fecha en la que publicamos este informe se sigue debatiendo sobre esta reforma, que plantea una modificación relevante del alcance subjetivo y contenido de la normativa de sostenibilidad. Todo ello podría tener un reflejo en la negociación colectiva en España en los próximos años por lo que habrá que estar atentos a la evolución de esta reforma.

En este contexto, el presente informe, elaborado por los **equipos de Sostenibilidad Social y Negociación Colectiva de Cuatrecasas, con la participación del Área de Conocimiento e Innovación**, tiene como objetivo analizar las tendencias de sostenibilidad medioambiental en la negociación colectiva, con un enfoque particular en las cláusulas medioambientales incluidas en los convenios colectivos, tales como la creación de estructuras participativas, la movilidad sostenible, la remuneración ligada a objetivos de sostenibilidad, o la educación y formación medioambiental, entre otras.

Queremos expresar nuestro agradecimiento al equipo que ha participado en la elaboración de este informe: **Begoña Delgado, Olga Félix, Marc Ledesma, Marina López, Ernesto Ruiz y los especialistas del Área de Conocimiento e Innovación de Cuatrecasas**.

El equipo de Derecho Laboral de Cuatrecasas espera que este estudio sea útil en la toma de decisiones empresariales encaminadas a promover prácticas sostenibles dentro de las empresas y de los sectores productivos.

Elisabet Calzada y Almudena Batista



Laboral España



Rubén Agote
Socio
ruben.agote@cuatrecasas.com



Jorge Aranz
Socio
jorge.aranz@cuatrecasas.com



Almudena Batista Jiménez
Socia
almudena.batista@cuatrecasas.com



Juan Bonilla
Socio
juan.bonilla@cuatrecasas.com



Elisabet Calzada
Socia
elisabet.calzada@cuatrecasas.com



Francisco Conde
Socio
francisco.conde@cuatrecasas.com



Rubén Doctor
Socio
ruben.doctor@cuatrecasas.com



Álvaro Fernández
Socio
alvaro.fernandez@cuatrecasas.com



Valentín García
Socio
valentin.garcia@cuatrecasas.com



Ignacio Jabato
Socio
ignacio.jabato@cuatrecasas.com



Isabel Merenciano
Socia
isabel.merenciano@cuatrecasas.com



Gonzalo Palacio
Socio
gonzalo.palacio@cuatrecasas.com



Jordi Puigbó
Socio
jordi.puigbo@cuatrecasas.com



Iker Ramón Prior
Socio
iker.prior@cuatrecasas.com



Javier Sola
Socio
javier.sola@cuatrecasas.com



Lara Vivas
Socia
lara.vivas@cuatrecasas.com



Metodología de investigación

Con el fin de conocer el papel de la negociación colectiva en la protección del medioambiente, **se han analizado 300 convenios colectivos vigentes en España, tanto de ámbito sectorial como empresarial**, seleccionados según criterios y parámetros específicos relacionados con la sostenibilidad.

Los **convenios sectoriales** analizados son aquellos publicados en 2024 en el REGCON, no denunciados, y que incluyeran términos relacionados con la sostenibilidad.¹

En cuanto a los **convenios de empresa**, se han analizado los convenios colectivos vigentes de las empresas del IBEX-35 a marzo de 2024 que incluyesen términos relacionados con la sostenibilidad o protección al medioambiente.

La metodología empleada, a través de una **evaluación tanto cuantitativa como cualitativa**, permite una comprensión de las tendencias en materia de protección del medioambiente en España, analizando el tipo de previsiones que, a este respecto, se están incorporando en la normativa convencional. A través de un análisis riguroso y detallado, se han identificado **tendencias generales** y se han evaluado las implicaciones prácticas de las cláusulas verdes, proporcionando una base para futuras negociaciones y políticas empresariales en este ámbito.

El análisis se enfoca en aspectos clave identificados en estudios previos de alcance más limitado², como la regulación de la figura del delegado/a de medioambiente y otras medidas u obligaciones relacionadas con la sostenibilidad y protección ambiental, que detallamos en este informe.

Importancia creciente de la negociación colectiva en materia de sostenibilidad

La negociación colectiva ha adquirido una importancia creciente como instrumento para la promoción de la sostenibilidad en el ámbito laboral. Este fenómeno se enmarca dentro de un contexto global donde la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa son cada vez más relevantes.

La negociación colectiva es un vehículo útil para trasladar estos marcos normativos al ámbito empresarial y laboral. El análisis de los convenios colectivos revela una variedad de cláusulas que abordan diferentes aspectos de la sostenibilidad. Por ejemplo, **las cláusulas relacionadas con el medioambiente laboral y la prevención de riesgos laborales (PRL) están presentes en un 12,41 % de los convenios sectoriales analizados y en un 23,08 % de los convenios de empresas del IBEX-35**. Estas cláusulas incluyen medidas para garantizar condiciones adecuadas de trabajo, formación e información en prevención de riesgos laborales y medioambientales, así como la adaptación al impacto del cambio climático y la digitalización.

Con presencia algo menor, nos encontramos con la **creación de estructuras participativas**, como **comités o comisiones de medioambiente**, que están presentes en un **5,84 %** de los convenios sectoriales y un **6,12 %** de los convenios del IBEX-35. Estas estructuras permiten una mayor participación de las personas trabajadoras en la gestión medioambiental y facilitan el seguimiento y evaluación de las políticas implementadas.

¹ En concreto, a la hora de escoger los convenios colectivos sectoriales objeto de análisis, se han tenido en cuenta solo aquellos que estuvieran vigentes en 2024 e incluyeran, en su cuerpo normativo, alguna de las siguientes palabras: *climático/a, ecológico/a, medioambiental, medioambiente, medio ambiente, sostenibilidad, sostenible, transición justa o verde*.

² Calzada, E., Travé, D., y Félix, O. (21 diciembre 2023). *Negociación colectiva y sostenibilidad*. Cuatrecasas.



La **movilidad sostenible** es otra tendencia emergente, aunque aún poco regulada en la negociación colectiva. En 2024 solo el 0,7 % de los convenios sectoriales y el 3,85 % de los convenios del IBEX-35 incluían cláusulas específicas sobre este tema, si bien es probable que esta tendencia cambie cuando se apruebe la futura Ley de Movilidad Sostenible, que actualmente se encuentra en tramitación parlamentaria. Estas cláusulas son relevantes para fomentar el uso de medios de transporte menos contaminantes y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en los desplazamientos al trabajo.

En conclusión, la negociación colectiva en España está incorporando progresivamente aspectos relacionados con la sostenibilidad que creemos tendrán un desarrollo mayor en los próximos años. Este proceso responde a las exigencias normativas nacionales e internacionales y a la creciente importancia de las finanzas sostenibles, así como a la mayor conciencia social sobre los aspectos medioambientales, sociales y de buena gobernanza. Por ello, este estudio tiene como objetivo analizar cómo las empresas integran cláusulas verdes en sus convenios colectivos en su avance hacia un modelo económico sostenible.

Marco normativo y tendencias globales

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad se han puesto de manifiesto en los últimos años en los cuerpos legislativos de la mayoría de países occidentales. La tendencia en este campo ha venido marcada por la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La Agenda 2030 es un plan de acción global adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015. Este plan incluye **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible** que buscan erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Los ODS son universales y aplicables a todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo.

El impacto de los ODS en España se refleja en diversas políticas públicas y programas que buscan mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, promover la sostenibilidad ambiental y fomentar un crecimiento económico inclusivo. Además, se han creado mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

En el **ámbito laboral**, los ODS tienen implicaciones importantes en las áreas de **Trabajo Decente y Crecimiento Económico** (ODS 8), **Igualdad de Género** (ODS 5), **Educación de Calidad** (ODS 4), **Innovación e Infraestructura** (ODS 9), **Reducción de las Desigualdades** (ODS 10) y **Producción y Consumo Responsables** (ODS 12).



La negociación colectiva puede contribuir significativamente a la consecución de varios ODS. Al abordar cuestiones como el trabajo decente, la igualdad de género, la reducción de las desigualdades y la salud y el bienestar, los acuerdos colectivos pueden fomentar un entorno laboral más equitativo y sostenible, regulando condiciones de trabajo justas, salarios dignos y entornos laborales saludables. Por lo tanto, los ODS pueden servir como un marco de referencia para promover y defender mejores condiciones laborales a través de la negociación colectiva.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promulgó en 2016 la iniciativa "Empleos Verdes" que promueve empleos que reduzcan el impacto ambiental y contribuyan a la sostenibilidad social y económica, destacando la necesidad de que estos empleos sean decentes y respeten los derechos laborales.

La estrategia de sostenibilidad de la Unión Europea

La Unión Europea (UE) aspira a liderar la transformación hacia un modelo económico sostenible a nivel mundial, entendiendo que este proceso de cambio puede impulsar, a su vez, el crecimiento económico y la generación de empleo de calidad. Para cumplir con sus objetivos de sostenibilidad previstos en el Pacto Verde Europeo (*European Green Deal*) y la Ley Europea del Clima (*European Climate Law*) —entre otros, la neutralidad climática en 2050 y la reducción de emisiones netas en un 55 % para 2030—, la UE busca:

- Movilizar fondos públicos y privados hacia actividades económicas sostenibles.
- Promover un comportamiento empresarial responsable y sostenible.

Para ello, ha desarrollado una **regulación de finanzas sostenibles y de gobierno corporativo sostenible** donde la información que las empresas deben facilitar sobre su estrategia, desempeño y riesgos en materia de sostenibilidad juega un papel clave.

Por su importancia, destacamos la Directiva (UE) 2022/2464 (conocida como "Directiva CSRD") que determina la información periódica de sostenibilidad que deben facilitar las empresas en su informe de gestión. Su objetivo es equiparar, con el tiempo, el reporte de la información sobre sostenibilidad con el de la información financiera, permitiendo que el público pueda acceder a datos fiables y comparables. España no ha incorporado en plazo la Directiva CSRD, ya que la ley para su incorporación se sigue tramitando en el Congreso de los Diputados a la fecha de la



publicación de este informe. Sin embargo, la CNMV y el ICAC han recomendado a las primeras empresas afectadas por ella —incluidas las sociedades cotizadas— que, si están en disposición de hacerlo con fiabilidad, elaboren su información de sostenibilidad de 2024 conforme a la Directiva CSRD. En la práctica, esto debería conllevar una mejora de la información corporativa de sostenibilidad y, por tanto, debería facilitar una mejor fiscalización de la conducta empresarial de respeto a los derechos humanos, el medioambiente y la buena gobernanza.

La Ley Europea del Clima (Reglamento UE 2021/1119, de 20 de junio de 2021) subraya la necesidad de que la transición hacia la neutralidad climática sea justa y socialmente equitativa, incluyendo programas de educación y formación adecuados para las personas trabajadoras afectadas por la transición. La Comisión europea busca impulsar un proceso inclusivo a nivel nacional, regional y local, involucrando a interlocutores sociales y a la comunidad empresarial para intercambiar mejores prácticas. Además, a través de la Agenda de Capacidades trata de integrar las consideraciones medioambientales y climáticas en la educación y formación profesional.

En enero de 2025, la Comisión Europea presentó su estrategia para los próximos cinco años, con el objetivo de abordar los desafíos de la doble transición —digital y verde— y la dura competencia geoestratégica, aumentando la productividad de la UE a través de la innovación. El plan estratégico (EU Competitiveness Compass) mantiene la apuesta por una “economía descarbonizada”, pero reconoce que “*la carga regulatoria se ha convertido en un freno para la competitividad de Europa*” haciendo que la UE sea menos atractiva para la inversión que otras regiones.

Por este motivo y con el fin de impulsar la competitividad de la economía europea, la Comisión Europea se ha comprometido, entre otros, a reducir las obligaciones generales de información de las empresas en un 25 % (elevando este umbral hasta el 35 % en el caso de las PYMES) y a simplificar las cargas burocráticas. La primera propuesta de simplificación normativa presentada por la Comisión Europea en febrero de 2025 afecta al ámbito de la sostenibilidad (conocida como la “**Propuesta Ómnibus I**”). En la fecha en la que publicamos este informe se sigue debatiendo sobre la Propuesta Ómnibus I que, entre otras cuestiones, plantea una modificación relevante del alcance subjetivo y contenido de la normativa de sostenibilidad en materia de información y debida diligencia³.

Habrà que estar atentos a la evolución de las reformas anunciadas en el EU Competitiveness Compass para valorar su posible repercusión en la negociación colectiva.

Legislación y otras iniciativas nacionales

En España, la Estrategia Española de Desarrollo Sostenible alinea las políticas nacionales con los ODS, incluyendo medidas específicas para la transición energética, la lucha contra la pobreza, la igualdad de género y la mejora de la educación y la salud.

Junto a ello, se encuentran los Planes Nacionales de Energía y Clima, que establecen objetivos y medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, promover las energías renovables y mejorar la eficiencia energética.

En este mismo sentido, la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética fija el marco legal para alcanzar la neutralidad climática y promueve la transición hacia una economía baja en carbono con el objetivo de alcanzar la neutralidad climática antes de 2050.

³ Para más detalle, consultar la publicación de Cuatrecasas (28 febrero 2025): “El EU Competitiveness Compass y las primeras propuestas ómnibus”.



Se implementa así una estrategia de descarbonización, que será revisable cada cinco años e incluirá un objetivo intermedio de mitigación de emisiones en 2040.

En línea con lo anterior, el actual Gobierno tiene previsto adoptar acciones para impulsar la digitalización de la economía, incluyendo el uso de tecnologías como la Inteligencia Artificial y la promoción de competencias digitales entre la plantilla. Así, por ejemplo, la iniciativa HispanIA 2040 ha dado lugar a un informe, presentado por el Gobierno en enero de 2025, que analiza las oportunidades y los retos que presenta el despliegue de la IA para afrontar los cinco desafíos principales que tiene la sociedad española a largo plazo, entre los que se encuentra alcanzar la sostenibilidad medioambiental.

Igualmente, el Gobierno pretende adoptar, cada cinco años, Estrategias de Transición Justa, dirigidas a optimizar las oportunidades de empleo en el marco de una transición hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero. Se promulgarán medidas que garanticen un tratamiento equitativo y solidario a las personas trabajadoras. Esta Estrategia engloba entre sus contenidos la inclusión de instrumentos para el seguimiento del mercado de trabajo mediante la participación de los agentes sociales, así como la promoción de actividad económica, el empleo y formación ocupacional. Se analizarán, en todo caso, las oportunidades de creación de actividad económica y empleo vinculadas a la transición energética.

Por otro lado, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, aprobado mediante Resolución de 19 de mayo de 2023, aborda expresamente la importancia de la negociación colectiva en el contexto de la transición ecológica, la descarbonización y la economía circular. Este acuerdo destaca la necesidad de identificar nuevas competencias y cualificaciones, así como la creación de un marco participativo para abordar los impactos en el empleo y la formación, fomentando la sostenibilidad y la protección ambiental.

En el ámbito de la seguridad y salud laboral, estamos a la espera de la futura reforma integral de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que incluya de forma general los riesgos medioambientales⁴. Mientras tanto, el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, incorporó la obligación para las empresas de adoptar medidas de adaptación frente a fenómenos climáticos externos para las personas que desarrollen tareas en las que queden expuestas a los mismos⁵.

Más recientemente, el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, ha introducido importantes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET) para adaptar el ordenamiento jurídico laboral a las nuevas realidades climáticas, como la catástrofe natural causada por la DANA en Valencia y otras provincias españolas⁶. En particular:

- Se ha introducido un nuevo permiso retribuido en la letra g) del artículo 37.3 TRLET, accesible desde el momento en que se produzca la limitación a la movilidad impuesta por la autoridad o desde que tenga lugar el riesgo asociado a un fenómeno climático adverso, cuya duración deberá garantizarse, al menos, los 4 primeros días.

⁴ Miñarro Yanini, M. (2024). Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 14(2), 1-26. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11034>.

⁵ Entre estas medidas se incluyen la evaluación de riesgos, la prohibición de realizar ciertas tareas durante fenómenos adversos y la adaptación de las condiciones de trabajo en caso de avisos meteorológicos de nivel naranja o rojo.

⁶ Nuevas medidas laborales para empresas ante el cambio climático. Cuatrecasas. Diciembre 2024.



- Se han ampliado los derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en relación con los planes de emergencia y autoprotección frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos (nueva letra e) del artículo 64.4 TRLET).
- Se ha previsto que las empresas deban negociar protocolos de actuación que incluyan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos (art. 85.1 TRLET).

Doctrina autorizada señala que estas normas jurídicas tienen una relación bidireccional con la negociación colectiva⁷. Por un lado, se inspiran en ella y, por otro, la negociación colectiva es el medio adecuado para establecer las medidas adaptativas ordenadas en la legislación vigente.

Posición de los agentes sociales sobre la negociación colectiva verde

Los sindicatos más representativos a nivel estatal, **CCOO y UGT**, así como el **Comité Económico y Social Europeo**, han manifestado públicamente su apoyo a la negociación colectiva verde como una herramienta clave para promover la sostenibilidad y la transición ecológica justa en el ámbito laboral. Estas organizaciones sindicales han publicado recientemente diversos documentos e informes que reflejan su visión, sus propuestas y sus buenas prácticas en esta materia.

Por un lado, **UGT** ha elaborado una guía sobre la negociación colectiva verde⁸, donde analiza el marco normativo y las tendencias globales en esta materia, así como las cláusulas verdes existentes en los convenios colectivos en España y en otros países. UGT destaca la importancia de la participación de las personas trabajadoras en la protección del medioambiente y la transición ecológica, y propone ampliar y mejorar el contenido y la eficacia de las cláusulas verdes en los convenios colectivos. Este sindicato aborda aspectos como las cláusulas programáticas, la difusión y comunicación de las medidas ambientales, la adaptación al calentamiento global y los fenómenos extremos, la gestión medioambiental en la empresa, la participación de las personas trabajadoras en la protección del medioambiente, la formación en materia medioambiental, el régimen disciplinario, las medidas directas de mitigación del cambio climático, los planes de movilidad sostenible, la extensión de la política medioambiental a subcontratistas y proveedores, y la transición justa medioambiental en los sectores productivos.

Por su parte, **CCOO** ha publicado varias guías y artículos⁹ sobre la negociación colectiva verde, donde define este concepto como "*el conjunto de acuerdos y cláusulas que se incorporan a los convenios colectivos y que tienen como objetivo la protección del medioambiente, la lucha contra el cambio climático y la adaptación a sus efectos, así como la promoción de la economía circular y la transición energética*". CCOO considera que la negociación colectiva verde es una oportunidad para mejorar las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, la formación, la participación y la igualdad de las personas trabajadoras, así como para contribuir a la competitividad, la innovación y la responsabilidad social de las empresas. CCOO propone una serie de ejes y cláusulas para incorporar en los convenios colectivos, tales como el nombramiento de personas delegadas y comités de medioambiente, la formación e información en materia ambiental, la movilidad sostenible, la gestión de residuos y recursos, la prevención de riesgos ambientales, la remuneración ligada a objetivos de sostenibilidad, y la participación en planes de transición justa, entre otras.

⁷ Miñarro Yanini, M. "La Negociación Colectiva como vía para impulsar la transición ecológica: resistencias y avances." *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Editorial Bomarzo, 2024.

⁸ *Negociación colectiva verde: presente y futuro*. UGT. 2023.

⁹ *Revista digital Acción Sindical Confederal*, CCOO, diciembre 2023.



Además, el **Comité Económico y Social Europeo (CESE)** ha emitido un dictamen sobre la negociación colectiva verde¹⁰, donde reconoce la relevancia de este instrumento para hacer frente a los retos de la crisis climática y la sostenibilidad en el ámbito laboral. El CESE subraya la necesidad de integrar los criterios ambientales en todas las políticas y prácticas empresariales, y de fomentar el diálogo social y la participación de las personas trabajadoras en la gestión ecológica de las empresas. Además, en su dictamen identifica algunas buenas prácticas y perspectivas de futuro en materia de negociación colectiva verde, y recomienda a la UE y a los Estados miembros que apoyen medidas e iniciativas que incentiven a las empresas y a las personas trabajadoras a adaptarse a la transición ecológica.

En la Comunidad Autónoma de Cataluña, el Consell de Relacions Laborals de Catalunya ha publicado en diciembre de 2024 el informe "Recomendaciones a la negociación colectiva en materia de responsabilidad social y sostenibilidad". Este informe está dirigido principalmente a las organizaciones sindicales, empresariales y a las administraciones públicas, con el objetivo de proporcionarles una guía práctica y recomendaciones concretas para integrar la sostenibilidad y la responsabilidad social en la negociación colectiva, promoviendo así un desarrollo económico y social más justo y sostenible en Cataluña.

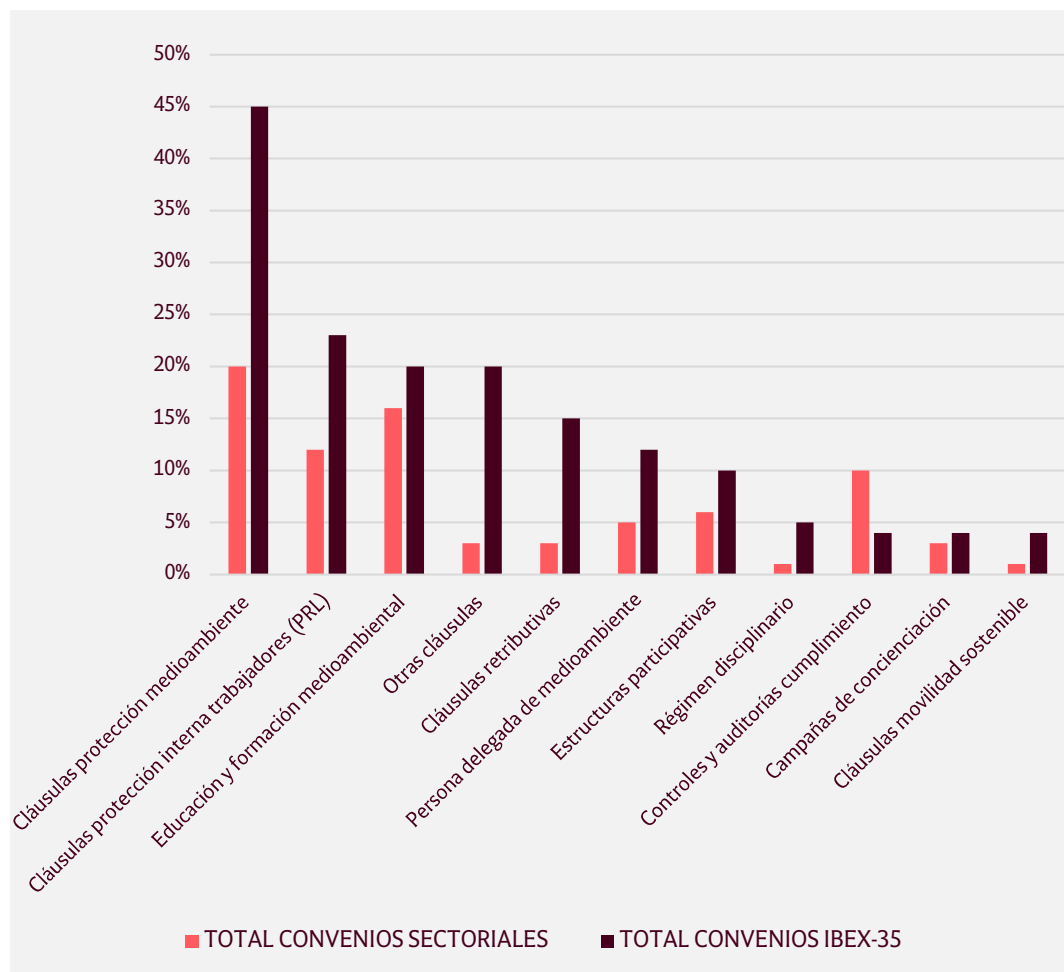
Partiendo de la importancia de la negociación colectiva como herramienta para promover la sostenibilidad y la responsabilidad social en las empresas, esta guía se divide en dos partes principales: responsabilidad social y sostenibilidad ambiental y mercado de trabajo.

- En cuanto a la **responsabilidad social**, se destaca la necesidad de un enfoque integral e integrado dentro de la estrategia empresarial, promovido a través de la negociación colectiva para crear un marco laboral más sostenible y responsable. En este sentido, se enfatiza la importancia de la comunicación, consulta y diálogo permanente con los grupos de interés, especialmente con la RLPT, y se recomienda negociar criterios sociales y mecanismos que aseguren la incorporación de compromisos de responsabilidad social en toda la cadena de valor. Además, se subraya la importancia de mejorar las competencias y habilidades de los trabajadores en materia de responsabilidad social y sostenibilidad, y se sugiere presentar los compromisos de responsabilidad social al Consell de Relacions Laborals para formar parte del Mapa de Experiencias Destacadas en responsabilidad social en Cataluña.
- En cuanto a la **sostenibilidad ambiental y el mercado de trabajo**, se destaca la necesidad de una negociación colectiva articulada que integre criterios medioambientales, como la reducción de emisiones y la gestión de residuos, y se recomienda revisar las condiciones de trabajo para favorecer el uso del transporte público y promover el teletrabajo. También se subraya la importancia de integrar prácticas sostenibles en el entorno laboral para proteger el medioambiente y crear espacios de trabajo más saludables y seguros, y se sugiere la creación de figuras como los delegados de medioambiente, con formación y recursos adecuados para gestionar la sostenibilidad en la empresa. Finalmente, se recomienda establecer mecanismos de control y seguimiento, vinculados a sistemas de certificación internacional como ISO 14001:2015 y EMAS (*Eco-Management and Audit Scheme*), para evaluar y mejorar continuamente los resultados medioambientales.

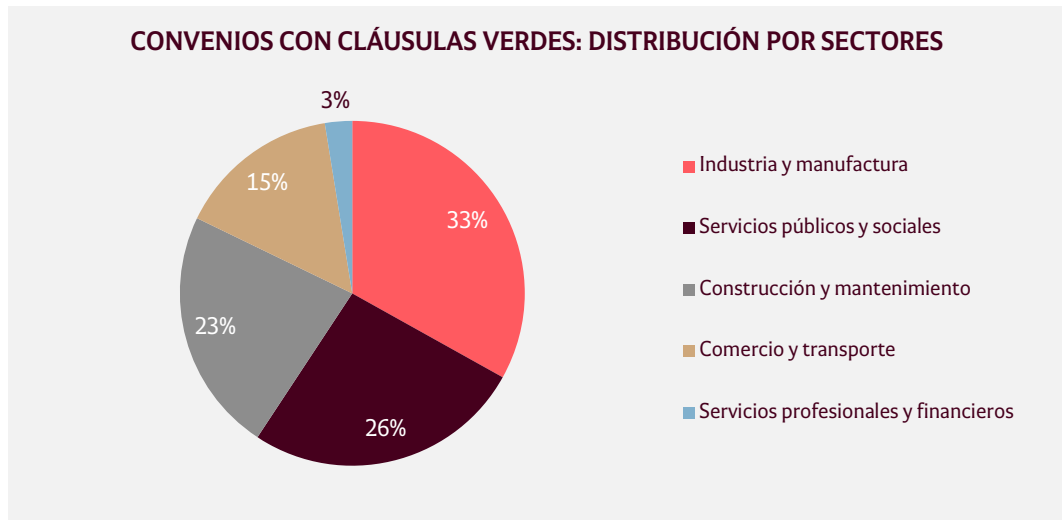
¹⁰ Dictamen sobre Negociación Colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro. Comité Económico y Social Europeo. 14 junio 2023.

Tipología y alcance de las cláusulas colectivas verdes

Antes de entrar en el contenido y alcance concreto de las cláusulas analizadas, el siguiente gráfico ilustra la distribución y presencia de las cláusulas colectivas verdes en los convenios colectivos sectoriales frente a los convenios colectivos de las empresas del IBEX-35. Este gráfico proporciona una representación visual clara de cómo este tipo de cláusulas están más presentes en los convenios de empresa analizados, correspondientes a las empresas del IBEX-35.

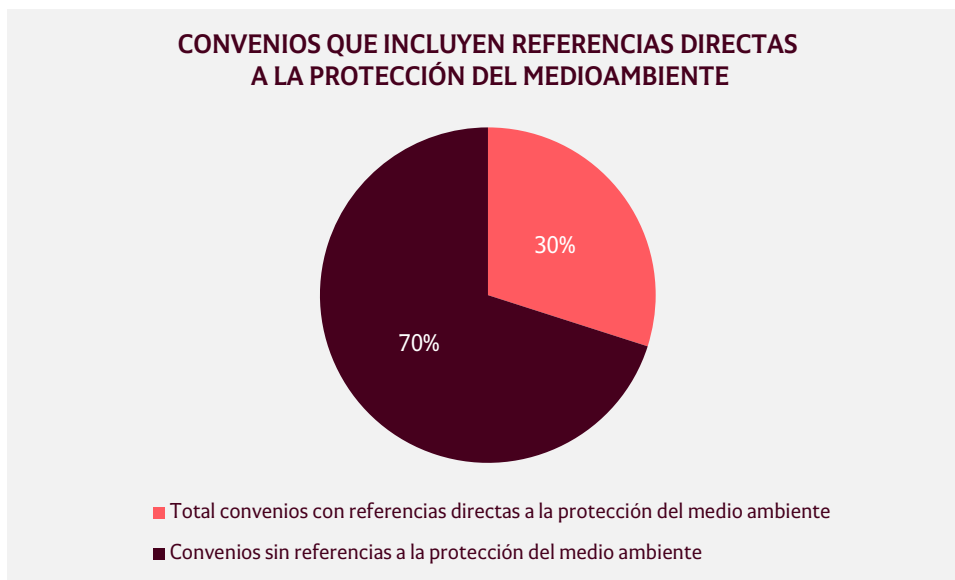


Desde un punto de vista sectorial, **uno de cada tres convenios con cláusulas verdes pertenece a los sectores industrial y manufacturero**, posiblemente por ser de los sectores con mayor impacto medioambiental. Además, casi una cuarta parte de estos convenios se encuentra en los sectores de servicios públicos y sociales y en la construcción y el mantenimiento. Por otro lado, los convenios del sector del comercio y transporte representan un 15 %, mientras que los del sector de servicios profesionales y financieros constituyen tan solo un 3 %.



Cláusulas de protección al medioambiente

Atendiendo al estudio de convenios realizado, el **28,83 % de convenios sectoriales seleccionados** y el **45 % de convenios de empresas del IBEX-35** incluyen alguna cláusula referente a la **protección del medioambiente**. Tomando los datos en su conjunto, el **29,93 %** del total de los convenios analizados incluyen referencias directas a la **protección del medioambiente**.



Las cláusulas reflejadas en los convenios tienen como objetivo final la participación activa de la empresa en la protección del medioambiente. Encontramos tanto cláusulas generales y abstractas como más específicas, si bien en términos generales la frontera todavía es difusa teniendo en cuenta lo incipiente de la materia.



La mayoría de cláusulas **programáticas medioambientales** se limitan a emitir una genérica declaración de intenciones y de asunción de compromisos abstractos, como la referencia a campañas de sensibilización o formación¹¹.

Sin embargo, algunos convenios traducen dicho compromiso en obligaciones concretas para las empresas, por ejemplo, tratando de promover un conjunto de medidas destinadas a favorecer la sostenibilidad social, económica y medioambiental de la cadena de valor de la empresa¹².

También encontramos cláusulas que instan a las empresas a desarrollar acciones formativas orientadas a la sostenibilidad de los sistemas de formación profesional, con el objetivo de que todos los miembros de la empresa estén preparados para los cambios en el modelo productivo y para contribuir a los objetivos medioambientales de la empresa¹³.

¹¹ Así por ejemplo, el artículo 41 del **Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Ópticas de Navarra** para los años 2021-2025 prevé que *“La empresa facilitará, en la medida de sus posibilidades y sin alterar la organización del trabajo, la realización de acciones que vayan en la línea de la mejora medioambiental, como campañas de sensibilización, formación, etc. Todo ello teniendo en cuenta la legislación vigente en esta materia y siempre que las circunstancias lo permitan.”*

Por su parte, el artículo 66 del **Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Huesca** regula un compromiso con el medioambiente, previendo que *“Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medioambiente y el Desarrollo Sostenible, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.”* Además, concreta este compromiso en la obligación de realizar *“actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos: - Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medioambiente, concretando las medidas a adoptar; - Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga. - Las partes signatarias del presente Convenio, ante la nueva realidad de los procesos de globalización económica mundial y el desarrollo de la internacionalización de la economía, acuerdan promover el establecimiento, en nuestras empresas, actuaciones que tengan como orientación los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas.”*

También el artículo 44 del **Convenio colectivo para el sector de actividades forestales**, establece un compromiso genérico en virtud del cual *“el conjunto del sector forestal debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medioambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes conforme al preámbulo del presente Convenio.”*

Por último, el artículo 68 del **III Convenio colectivo del grupo Naturgy** se pronuncia en este sentido al establecer que *“Las instalaciones, equipos y productos deben diseñarse, construirse, utilizarse y mantenerse adecuadamente, a efectos de evitar que puedan constituir un factor de riesgo para el personal, clientes y el medioambiente.”*

¹² El art. 74 del **Convenio Colectivo de la Industria Química** promueve que las empresas del sector se acojan al programa **“Responsible Care”**: *“Con el propósito de mejorar continuamente en el desempeño de las actividades de la industria química sobre la Seguridad, la Protección de la Salud y del Medioambiente, de acuerdo a los principios del Desarrollo Sostenible y más allá del cumplimiento de la legislación vigente y de las disposiciones del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen a promover y colaborar en la adhesión de las empresas al Programa internacional de la Industria Química «Responsible Care» y a la consecución de los objetivos pretendidos con esta iniciativa voluntaria, pública y activa de las empresas químicas.”* El programa “Responsible Care” es una iniciativa internacional de la industria química que tiene como objetivo mejorar continuamente el desempeño de las empresas en materia de seguridad, protección de la salud y del medioambiente. Este programa promueve prácticas responsables y sostenibles más allá del cumplimiento de la legislación vigente (por ejemplo, mediante la adhesión a un sistema de gestión medioambiental, o la reducción del consumo de recursos naturales y de emisiones de gases de efectos invernadero), buscando integrar los principios del desarrollo sostenible en todas las actividades de la industria química.

¹³ El art. 9 del **Convenio Colectivo de Red Eléctrica de España**, en materia de formación profesional, indica que: *“Existiendo una continua transformación enfocada a conseguir una organización ágil, flexible, innovadora y sostenible, se hace necesario establecer una estrategia de formación profesional para las personas empleadas en la Empresa. Asimismo, la formación profesional debe estar conectada de forma efectiva con el desarrollo de las personas en el ámbito de la Empresa y con el cambio de las operaciones, los modelos de negocio y las formas de trabajo, elementos ambos relevantes en la referida formación.”*



Por otra parte, se constata cómo los convenios trasladan cierta participación y colaboración a las personas trabajadoras en relación con cuestiones medioambientales¹⁴. En este contexto, en este tipo de cláusulas se incentiva el teletrabajo¹⁵, y se promueven medidas para la reducción de la huella medioambiental¹⁶ y digital¹⁷.

Se recoge también cómo las corporaciones deben facilitar a las personas trabajadoras información acerca de cuestiones medioambientales. Sin perjuicio de su posterior desarrollo en el apartado acerca de las estructuras participativas, se recoge la creación de Delegados de Sostenibilidad y Prevención, junto con mecanismos de traslado de información a los Comités de Empresa¹⁸.

¹⁴ En el **Convenio Colectivo Estatal de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados** (art. 63) se establece que: *“Las empresas facilitarán información a las personas trabajadoras de las cuestiones medioambientales, con especial referencia a las relacionadas con el ámbito de la actividad preventiva. La información se dará a los delegados de prevención o a las personas trabajadoras designadas por los representantes de las personas trabajadoras, a los que será de aplicación lo establecido en el artículo 37 de la LPRL y se referirá a: Circunstancias que supongan un cambio significativo del entorno de los puestos de trabajo y que signifiquen una modificación sustancial de los riesgos medioambientales para las personas trabajadoras, así como las medidas adoptadas para resolverlas.”*

¹⁵ En el **Convenio Colectivo Estatal del sector de Contact Center**, se realiza una fuerte puesta por este sistema de trabajo (art. 19.5): *“a) Hasta un máximo del 30% de la plantilla de las empresas, cualquiera que sea su forma de contratación, podrá prestar servicios en régimen de trabajo a distancia el 100% de su jornada de trabajo. (...) b) Sin perjuicio del porcentaje anterior, las empresas podrán ofrecer a la totalidad de las personas trabajadoras, la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia híbrido. Este sistema híbrido consistirá en la posibilidad de realizar la prestación de servicio en régimen de teletrabajo, si bien será necesario el trabajo presencial durante al menos 9 días al trimestre, de los cuales al menos 2 de ellos habrán de ser en el mismo mes natural de cada uno de los tres meses que conforman los trimestres.”*

¹⁶ En el artículo 71 sobre la **Actuación en defensa y protección del Medioambiente del Convenio Colectivo de la Industria Química**, se indica qué: *“Para conseguir estos objetivos las empresas de más de 100 personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán desarrollar un Sistema de Gestión Medioambiental, adecuado a alguna de las normas españolas, europeas o internacionales de certificación de la calidad de dicho sistema. Los Delegados de Medioambiente del artículo 72 serán informados con carácter previo sobre dicho sistema. De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los Delegados de Medioambiente del artículo 72. Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación, dirigidos a los Delegados de Medioambiente, así como a los demás delegados de prevención y también al conjunto de las personas trabajadoras.”*

¹⁷ El **Convenio Colectivo de la Industria Agroalimentaria de la provincia de Cuenca**, sobre el impacto de la digitalización en el seno de la empresa (art. 8), establece que: *“La Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras deben formar parte del diseño de la empresa del presente y del futuro para poder consolidar el empleo y el tejido industrial, lo que significa que ambas partes tienen el reto de dar forma a la transición hacia un trabajo digital justo y de calidad. Por ello, en el seno de las empresas se podrá establecer una comisión de trabajo compuesta por la dirección y la RLPT que será paritaria y con un máximo de cuatro personas, donde se analizará el impacto de la Digitalización en la empresa. Entre sus funciones se incluye, entre otras, analizar el impacto de la introducción de nuevas tecnologías, de manera que se garantice el empleo mediante un trabajo digital justo y de calidad; promover un conjunto de normas que contribuyan a la sostenibilidad social, económica y medioambiental de la cadena de valor de la empresa; y fortalecer las capacidades de las personas trabajadoras mediante la mejora de programas de formación profesional inicial y continua para la era digital.”*

¹⁸ En el **Convenio Colectivo de Comercios Varios**, en su art. 94 se establece qué: *“Para poder ejercer todas estas competencias y facultades los representantes de los trabajadores necesitan medios y formación:*

- 1. Las personas trabajadoras deberán recibir, por parte de la empresa, la formación adecuada en relación con el impacto ambiental asociado a su puesto de trabajo.*
- 2. El empresario deberá proporcionar a los representantes de las personas trabajadoras que asuman las funciones en materia de medioambiente en el seno de la empresa o centro de trabajo los medios y la formación en materia de medioambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación deberá ser facilitada por la empresa mediante sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, no recayendo su coste, en ningún caso, sobre los trabajadores/as. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.”*



En línea con la regulación técnica exigida en materia medioambiental, estas cláusulas presentan una serie de garantías relacionadas con el proceso productivo, de manera que producción y protección del medioambiente vayan de la mano¹⁹.

Si se analizan los datos recogidos en el estudio, se puede advertir cómo los **Convenios Colectivos de las empresas del IBEX-35 presentan un mayor número de cláusulas con referencias directas a la protección del medioambiente con respecto a los Convenios Colectivos Sectoriales**. Estos datos revelan que las empresas cotizadas muestran una cierta preocupación por la regulación de esta cuestión a nivel colectivo. Además, las empresas con un componente transnacional están al frente de este tipo de medidas.

La doctrina que ha estudiado la negociación colectiva verde²⁰ distingue entre **medidas de mitigación y medidas de adaptación**, ya que ambas juegan roles complementarios pero distintos en la lucha contra el cambio climático. Las medidas de mitigación se centran en reducir o prevenir la emisión de gases de efecto invernadero, con el objetivo de limitar el alcance del cambio climático. Un ejemplo concreto de estas medidas es la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos que fomentan la movilidad sostenible, como la del Convenio colectivo de empresa de Naturgy, que prevé anticipos para la adquisición de vehículos sostenibles. Por otro lado, las medidas de adaptación buscan ajustar los sistemas humanos y naturales para minimizar los daños causados por los efectos inevitables del cambio climático. Un ejemplo de estas medidas es la creación de comisiones de estrés térmico, como la prevista en el Convenio colectivo de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de Valencia, que estudia el impacto de las altas temperaturas y propone medidas preventivas, como la adaptación temporal de la jornada laboral.

Ambas estrategias son esenciales para una respuesta integral al cambio climático, y su inclusión en la negociación colectiva permite abordar tanto la reducción de emisiones como la resiliencia frente a los impactos climáticos.

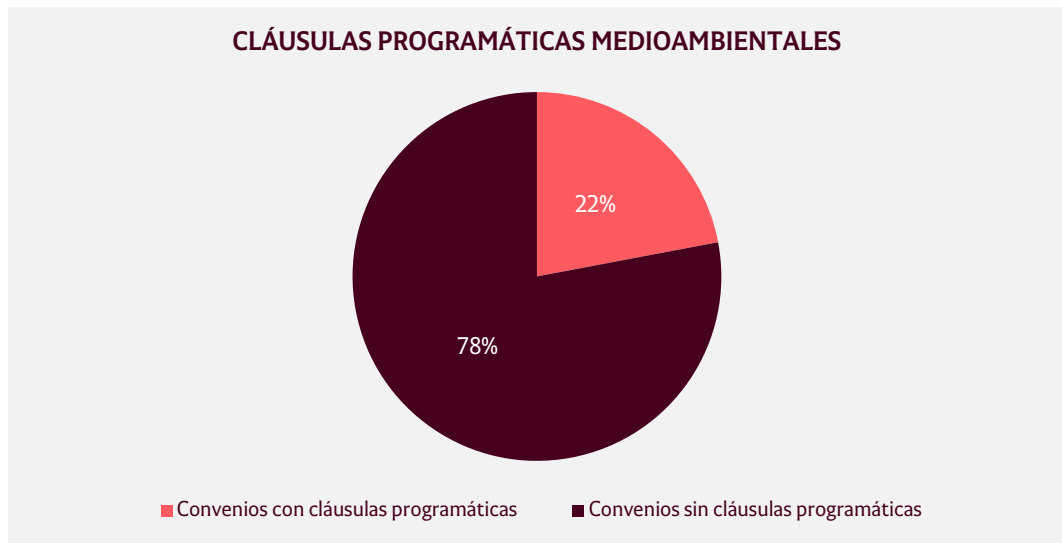
Cláusulas programáticas en materia de sostenibilidad medioambiental

En el marco de la negociación colectiva, las cláusulas programáticas medioambientales serían aquellas que expresan declaraciones de principios y compromisos genéricos sin eficacia jurídica concreta, pero que reflejan la voluntad de las partes negociadoras de integrar la protección del medioambiente y el desarrollo sostenible en el ámbito laboral.

Según el estudio de convenios realizado, **el 22,03 % de los convenios analizados (en concreto, un 21,09 % de los convenios sectoriales seleccionados y un 35% de los convenios de las empresas del IBEX-35)** incluyen una o más cláusulas programáticas relacionadas con la sostenibilidad y el medioambiente. Esto demuestra que es relevante el número de convenios colectivos que ya han dado el paso de incluir este tipo de declaraciones de principios y compromisos.

¹⁹ Se reitera lo expuesto en el art. 27 del **Convenio Colectivo de ArcelorMittal** en España: *"La prevención de la contaminación medioambiental es una responsabilidad compartida por todas las personas que componen ArcelorMittal en España."*

²⁰ Miñarro Yanini, M. "La Negociación Colectiva como vía para impulsar la transición ecológica: resistencias y avances." *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Editorial Bomarzo, 2024.



Las cláusulas programáticas medioambientales se destinan en gran parte a vehicular el compromiso de las empresas de actuar de forma responsable y respetuosa con el medioambiente y el desarrollo sostenible, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad²¹. Traducen asimismo la intención de algunas empresas de integrar equilibradamente los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En algunos casos, este compromiso se concreta en la adhesión y cumplimiento de los ODS y la Agenda 2030 de Naciones Unidas, así como de la legislación medioambiental vigente²². Se suele tratar, en definitiva, de una declaración de responsabilidad social de las partes firmantes²³.

²¹ El artículo 44 del **Convenio colectivo para el sector de actividades forestales**, establece un compromiso genérico en virtud del cual *“el conjunto del sector forestal debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medioambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes conforme al preámbulo del presente Convenio.”*

²² El artículo 66 del **Convenio colectivo provincial de Huesca de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal**, en los mismos términos que el artículo 47 del Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del metal de Zaragoza, desarrolla una amplia cláusula programática que finaliza con este compromiso: *“Las partes signatarias del presente Convenio, ante la nueva realidad de los procesos de globalización económica mundial y el desarrollo de la internacionalización de la economía, acuerdan promover el establecimiento, en nuestras empresas, actuaciones que tengan como orientación los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas.”* De igual modo, el artículo 68 del Convenio colectivo de comercio textil de Barcelona establece que: *“Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan su adhesión y compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Un compromiso que implica la difusión de los ODS en el ámbito de nuestro convenio colectivo y una actuación proactiva en el ejercicio de nuestras competencias y las relaciones laborales de nuestro ámbito.”*

²³ Por ejemplo, el artículo 55 del **Convenio Colectivo de la industria de hormas, tacones, pisos, plantas y cuñas de plástico de la provincia de Alicante** articula tal declaración de responsabilidad social en los siguientes términos: *“Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medioambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad. (...) A estos efectos, el conjunto del sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medioambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.”*



De conformidad con lo anterior, los resultados perseguidos por este tipo de cláusulas son conseguir que la actividad empresarial y las relaciones laborales se desarrollen de manera más responsable y respetuosa con el medioambiente, reduciendo de alguna manera el impacto ambiental de la actividad y aplicando los principios de la economía circular²⁴.

A modo de ejemplo, estas cláusulas persiguen la mejora continua del sistema de gestión medioambiental empresarial y la integración de criterios medioambientales en la organización, reduciendo el consumo de recursos y generación de residuos, y promoviendo el uso racional de recursos²⁵. Algunas de estas cláusulas están presentes en sectores con mayor impacto en el medioambiente, como los convenios colectivos de la industria siderometalúrgica, lo cual demuestra consistencia con su objeto.

Como decíamos, la mayoría de las cláusulas programáticas medioambientales no prevén obligaciones específicas para las empresas²⁶, sino que se limitan a emitir una genérica declaración de intenciones y de asunción de compromisos abstractos. Sin embargo, algunos convenios traducen dicho compromiso en obligaciones concretas para la empresa, como pueden ser las siguientes: (i) establecer campañas de sensibilización medioambiental, (ii) incrementar la formación e información de la plantilla, (iii) fijar unos objetivos y metas de desarrollo de ahorro energético, fomento del autoconsumo, reducción de la generación de residuos, etc.²⁷

²⁴ Véase el artículo 66 del Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Huesca en nota al pie núm. 11.

²⁵ El artículo 27 del **VI Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España** desarrolla una cláusula extensa en materia de medioambiente, indicando que *“La prevención de la contaminación medioambiental es una responsabilidad compartida por todas las personas que componen ArcelorMittal en España. Es por ello que las partes firmantes asumen los siguientes compromisos, a desarrollar durante la vigencia del presente Acuerdo: Mantener vivo el espíritu del sistema de gestión medioambiental, como herramienta eficaz para la consecución de un proceso siderúrgico limpio y la integración de las factorías en su entorno paisajístico; Reducir el consumo de recursos naturales y la generación de residuos. Potenciando la segregación eficaz de los residuos y sus recogida selectiva, con el objeto de facilitar el aprovechamiento de aquellos que sean potencialmente reciclables; Fomentar el uso racional de los recursos naturales, especialmente el agua, para disminuir el impacto ambiental de nuestra actividad; Apoyar las acciones encaminadas a reducir la emisión de gases de efecto invernadero y a cumplir con el protocolo de Kyoto como contribución de ArcelorMittal en España a la preservación del medioambiente a nivel global; Establecer canales de comunicación con nuestro entorno para divulgar nuestros resultados medioambientales y participar en la mejora global de las regiones donde opera ArcelorMittal.”*

²⁶ Por ejemplo, el artículo 41 del **Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Ópticas de Navarra** se limita a prever que *“La empresa facilitará, en la medida de sus posibilidades y sin alterar la organización del trabajo, la realización de acciones que vayan en la línea de la mejora medioambiental, como campañas de sensibilización, formación, etc. Todo ello teniendo en cuenta la legislación vigente en esta materia y siempre que las circunstancias lo permitan.”*

²⁷ El artículo 27 del **VI Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España** prevé la constitución de una Comisión de Medioambiente: *“Se constituirá una comisión paritaria integrada por representantes de cada una de las partes firmantes de este Acuerdo. Esta Comisión conocerá de las líneas y políticas a desarrollar en materia de Medioambiente y hará las propuestas que en esta materia se consideren oportunas.”*



Asimismo, en algunos casos se exige que la empresa dé cuenta a la RLPT sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los planes de gestión ambiental implantados en la empresa^{28 29}, en línea con lo previsto en el art. 64.2.b) TRLET relativo a la información trimestral al comité de empresa.

Como consecuencia de la falta de obligaciones concretas previstas para las empresas en este tipo de cláusulas, tampoco se suelen formular reconocimientos concretos de derechos para las personas trabajadoras. Eso sí, en algún caso podemos encontrar convenios colectivos que ponen en relación el respeto al medioambiente con la tutela de la salud de la plantilla y con la promoción de la calidad de vida³⁰.

El alcance temporal de estas cláusulas suele coincidir con el de los convenios que las contienen, aunque algunas de ellas pueden prever obligaciones de carácter continuado, como las relativas a la implantación de planes de gestión ambiental en la empresa.

Medioambiente laboral y prevención de riesgos laborales

Según el estudio de convenios realizado, el **15,33 % de los convenios analizados (en concreto, el 14,55 % de los convenios sectoriales y el 23,08 % de los convenios de las empresas del IBEX-35)** incluyen alguna cláusula relacionada con el medioambiente laboral y la prevención de riesgos laborales de la plantilla.

Este tipo de cláusulas están ligadas a impactos o tendencias que afectan tanto al ámbito laboral como a los ámbitos social y ambiental. Por un lado, estas cláusulas responden a la necesidad de prevenir y reducir los efectos negativos que el trabajo puede tener sobre la salud de las personas trabajadoras y el medioambiente, como los accidentes, las enfermedades, el estrés, la contaminación, el ruido, el polvo, etc. Por otro lado, estas cláusulas anticipan y se adaptan a los cambios que se producen en el entorno laboral, como la digitalización y el cambio climático, que

²⁸ El artículo 55 del **Convenio Colectivo de la industria de hormas, tacones, pisos, plantas y cuñas de plástico de Alicante** desarrolla su cláusula programática del siguiente modo: *“Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos: 1. Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medioambiente, concretando las medidas a adoptar. 2. Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga. 3. Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos. 4. Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos. 5. Para conseguir estos objetivos las empresas de más de 100 trabajadores afectadas por el presente Convenio podrán desarrollar un Sistema de Gestión Medioambiental, adecuado a alguna de las normas españolas, europeas o internacionales de certificación de la calidad de dicho sistema. Los delegados serán informados con carácter previo sobre dicho sistema. De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los delegados.”*

²⁹ El artículo 68 del **Convenio colectivo de comercio textil de Barcelona** incluye un artículo titulado “Gestión medioambiental”, en virtud del cual: *“... las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medioambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medioambiente. Como base del Sistema de Gestión Medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos / objetivos: - Reducción del consumo energético,...de agua,...de papel y otros bienes consumibles - Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados - Introducir todas aquellas medidas económicamente y / o tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (...) dentro de un sistema de mejora continua. - Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental (...). Se acuerda la participación sindical en la evaluación del desarrollo de los planes de gestión medioambientales, (...).”*

³⁰ El artículo 68 del III **Convenio colectivo del grupo Naturgy** establece que *“Las instalaciones, equipos y productos deben diseñarse, construirse, utilizarse y mantenerse adecuadamente, a efectos de evitar que puedan constituir un factor de riesgo para el personal, clientes y el medioambiente.”*



suponen nuevos retos y oportunidades para la mejora de la calidad de vida y el medioambiente de trabajo.

En cuanto a su contenido, estas cláusulas abarcan diversos aspectos, como la garantía de unas condiciones adecuadas de trabajo, salud y medioambiente; la formación e información en materia de PRL y medioambiente³¹; las facultades de la RLPT; la adaptación al impacto de la digitalización y el cambio climático —creando, por ejemplo, comisiones de trabajo en las empresas para analizar el impacto de la digitalización y promover normas que contribuyan a la sostenibilidad social, económica y medioambiental de la cadena de valor de la empresa³²—; la dotación de equipos de protección individual; la higiene de los locales; la evaluación de los agentes de riesgo^{33 34} y la limitación de los tiempos de exposición a ellos, entre otros.

³¹ El art. 94.4 del **Convenio Colectivo de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural**, relativo a la vigilancia a la salud, prevé que la empresa se comprometerá a *“Diseñar estrategias que permitan integrar la perspectiva ambiental en todas las áreas educativas, flexibilizar los currículos y programaciones para favorecer la incorporación de proyectos de educación ambiental y dedicar tiempo suficiente para su realización.”*

- *Impulsar el diseño y planificación de actividades de educación ambiental en torno a proyectos del centro que tengan en cuenta las necesidades ambientales.*

- *Promover y facilitar prácticas educativas que impliquen compromisos y actuaciones reales para solucionar los problemas ambientales.*

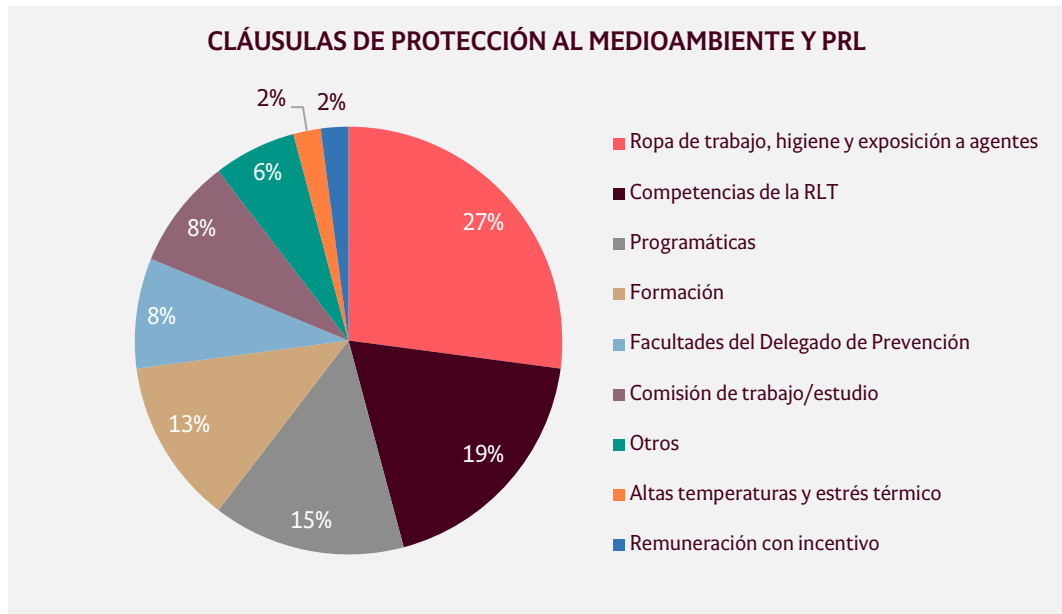
- *Buscar el apoyo y colaboración de otras instancias relacionadas con el medioambiente.*

- *Desarrollar una política medioambiental de compras que valore los suministradores de materias primas, maquinarias, etc. que tengan certificados sus sistemas de gestión medioambiental.”*

³² El artículo 8 del **Convenio Colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca**, sobre el impacto de la digitalización en el seno de la empresa prevé que *“La Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, deben formar parte del diseño de la empresa del presente y del futuro para poder consolidar el empleo y el tejido industrial, lo que significa que ambas partes tienen el reto de dar forma a la transición hacia un trabajo digital justo y de calidad”* y que, entre otras funciones, esta comisión tendrá que *“promover un conjunto de normas que contribuyan a la sostenibilidad social, económica y medioambiental de la cadena de valor de la empresa.”*

³³ El artículo 70.3 del **Convenio Colectivo de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de Valencia** crea una Comisión de estrés térmico en los siguientes términos: *“Las condiciones ambientales son uno de los factores de riesgos de relevancia en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en los sectores industriales y dadas las condiciones actuales, se constituye esta comisión para el estudio del impacto que esta situación puede tener en el sector y proponer las medidas preventivas y de otra índole, como posibles adaptaciones temporales de la jornada que en ningún caso serían consideradas modificaciones sustanciales de contrato de trabajo y que puedan contribuir a minimizar aquel.”*

³⁴ El artículo 51 del **Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de Ciudad Real** prevé, por ejemplo, que: *“se deberá informar al Delegado de Prevención de todas las actuaciones empresariales que afecten al medioambiente, tanto interno como externo, con respecto a productos utilizados, niveles de ruido, emisión de polvo, etc. Cada tres meses se reunirá la Comisión de Salud Laboral para evaluar el alcance de estas emisiones.”*



En relación con aquellas cláusulas enfocadas a las altas temperaturas³⁵, como vimos antes, en la normativa vigente existen previsiones específicas sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas, cuando se desarrollen trabajos al aire libre o el lugar de trabajo no pueda ser cerrado. En este sentido, las siguientes normas han introducido cambios estructurales en el ámbito laboral con una visión a largo plazo, en previsión de que los fenómenos meteorológicos adversos se multipliquen en el futuro:

- El Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, prevé la prohibición de realizar determinadas tareas durante las horas del día en las que se presenten fenómenos meteorológicos adversos, si no se puede garantizar de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.
- El Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, introduce un nuevo permiso retribuido en el artículo 37.3 TRLET, aplicable desde el momento en que se imponga una limitación a la movilidad por la autoridad o exista un riesgo asociado a fenómenos climáticos adversos (retrasándose así la posibilidad de acudir a un ERTE por este motivo); amplía los derechos de información de la RLPT sobre planes de emergencia y autoprotección frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos; y establece que las empresas deberán negociar protocolos de actuación que incluyan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos (nuevo art. 85.1 TRLET)³⁶.

En línea, pues, con la tendencia legislativa en esta materia, este tipo de cláusulas tienen como objetivo común la protección de la salud de las personas trabajadoras, así como la mejora de la calidad de vida y el medioambiente laboral, por lo que suelen estar más presentes en **sectores como el metal, la construcción, el transporte, la industria manufacturera o la alimentación;**

³⁵ El artículo 35.4.d) del **Convenio Colectivo provincial de construcción y obras públicas de Córdoba** señala que *“En los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores/as a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.”*

³⁶ Calzada, E., y Fèlix, O. (11 diciembre 2024). Nuevas medidas laborales para empresas ante el cambio climático. Cuatrecasas.



sectores que implican una mayor exposición a riesgos laborales y ambientales, tanto físicos como químicos o biológicos.

Estas cláusulas prevén tanto obligaciones para la empresa como derechos para las personas trabajadoras, que se concretan en aspectos como la formación, la información, la participación, la dotación de medios, la evaluación del puesto de trabajo, o el reconocimiento de una remuneración con incentivo por el medioambiente en que el trabajo se realice³⁷.

Algunas de estas cláusulas introducen elementos cuantificables, como los valores límite de los agentes de riesgo, o los tiempos de exposición³⁸. Otras, en cambio, son más genéricas o declarativas, como las que establecen el principio general de garantía de unas condiciones adecuadas de trabajo, salud y medioambiente, o el compromiso empresarial con la gestión medioambiental.

El alcance temporal de estas cláusulas suele coincidir con el de los convenios que las contienen, aunque algunas de ellas pueden prever obligaciones de carácter continuado, que requieren de un seguimiento, como las que se refieren a la evaluación de los agentes de riesgo, o la adaptación al impacto de la digitalización o el cambio climático.

Formación en materia medioambiental

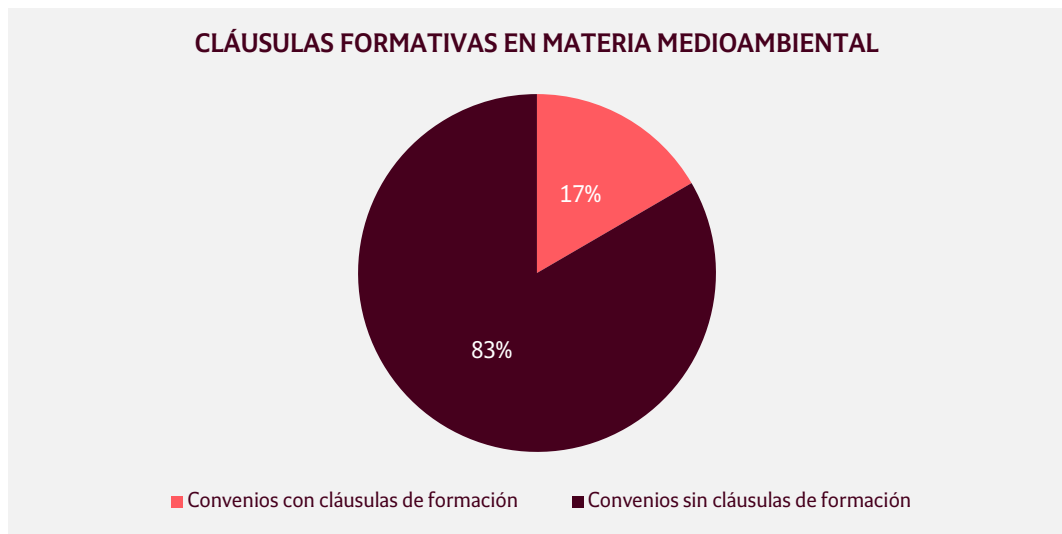
Otro de los aspectos que se ha analizado en el estudio de convenios colectivos es la presencia de cláusulas dedicadas a la formación y sensibilización en materia medioambiental de la plantilla.

Se ha observado que el **16,61 % de los convenios analizados (en concreto, el 16,36 % de los convenios sectoriales seleccionados y el 20 % de los convenios de las empresas del IBEX-35)** contienen alguna disposición al respecto.

Estas cláusulas se encuentran presentes en **sectores como el metal, la construcción o el transporte**, por su mayor incidencia en el medioambiente.

³⁷ El artículo 28 del **Convenio Colectivo de la industria de la madera de Almería** incluye, dentro de los criterios de valoración para remunerar el trabajo con incentivo el “*medioambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar donde tenga que verificarse.*”

³⁸ El artículo 22 del **Convenio de agencias de transportes-operadores de transportes de Sevilla** recoge la obligación de las empresas acogidas al mismo de mejorar la protección ante la “*realidad climática de los incrementos de temperatura*” mediante la creación de un plan de medidas preventivas en colaboración con la RLPT “*donde se valorarán las medidas preventivas, colectivas de información, Formación y Evaluación de riesgo de los Centros de Trabajo así como de los trabajadores que sus jornadas no sean dentro de estos Centros de Trabajo de las categorías del Personal de Agencia*”. Asimismo, este mismo convenio prevé que “*Para el personal de movimiento, durante las alertas naranja y rojas por altas temperaturas, será de obligado cumplimiento el siguiente párrafo y previo acuerdo con la R.L.T. “la jornada de trabajo deberá ser adelantada y finalizar antes de las 15,00 horas, con el fin de que no coincida con las horas de mayor exposición a las altas temperaturas.”*”



Este tipo de cláusulas tienen como objetivo aumentar el **nivel de formación y capacitación de las personas trabajadoras en medioambiente**, promover una actuación responsable de las empresas en la materia, promocionar una cultura de mejora continua en calidad, producción, seguridad y medioambiente, así como alcanzar una sensibilización generalizada con la sostenibilidad³⁹. Estas cláusulas se suelen integrar como parte de las cláusulas programáticas del convenio, y se entienden como un elemento esencial para el desarrollo sostenible empresarial^{40 41}.

Este tipo de cláusulas suelen prever obligaciones para la empresa consistentes en la organización de cursos y programas formativos^{42 43}. En su mayoría, se exige que se dirijan a la RLPT o a los órganos encargados de asumir las funciones en materia de medioambiente^{44 45}. Algunas cláusulas también prevén mecanismos de seguimiento y evaluación de la formación impartida y de los resultados obtenidos. Estas exigencias se traducen en un reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a recibir formación y capacitación medioambiental. Estas cláusulas tienen un alcance temporal limitado, ya que suelen vincularse a la vigencia del convenio.

³⁹ El artículo 49 del **I Convenio colectivo del Grupo de empresas AENA** establece que la formación profesional en el Grupo Aena se dedicará, entre otros objetivos, a “*adquirir los conocimientos necesarios en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Medioambiente.*”

⁴⁰ El artículo 68 del **Convenio colectivo de comercio textil de Barcelona** establece como acción interviniente en su compromiso con la sostenibilidad y medioambiente: “*Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos.*”

⁴¹ El artículo 72 del **Convenio colectivo de comercio de las Baleares** incluye una cláusula programática que incluye entre sus objetivos: “*Establecer campañas de sensibilización medio ambiental dirigidas a las y los usuarios y clientas y clientes de las empresas.*”

⁴² El artículo 83 del **Convenio colectivo estatal de industrias de ferralla** regula el contenido formativo para las distintas categorías de personal de la empresa. A tal efecto, la formación de los cargos directivos deberá ir dirigida, entre otros, a la “*Integración con los diferentes sistemas (calidad y medioambiente).*” Por otro lado, el contenido formativo previsto para el resto de la plantilla deberá incluir los “*Riesgos ligados al medioambiente del trabajo.*”

⁴⁴ El **VII Convenio colectivo general del sector de la construcción**, que en su Anexo XII regula la formación en materia de PRL, contempla que el contenido formativo para los delegados/as de prevención de la empresa deberá cubrir, en materia del Trabajo y salud, las siguientes cuestiones: “*– Relación entre trabajo y salud. – Conceptos básicos. – Trabajo y medioambiente. – Conceptos básicos de medioambiente.*”

⁴⁵ El artículo 55 del **Convenio colectivo de hormas, tacones (...) de plástico de Alicante** culmina su cláusula programática con la siguiente previsión: “*Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación dirigidos a los delegados y también al conjunto de los trabajadores.*”



Campañas de concienciación

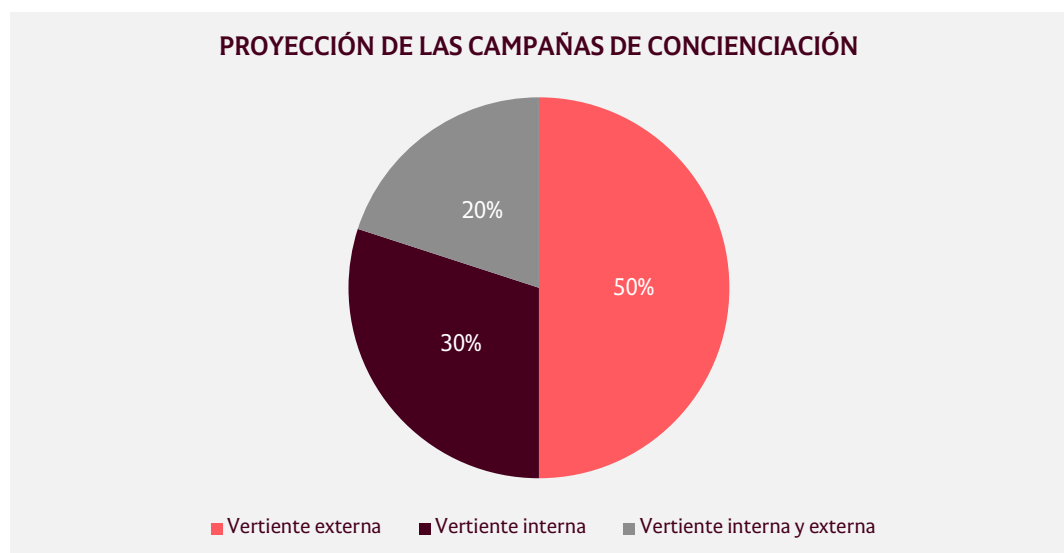
Las campañas de concienciación en los convenios colectivos se han identificado por los agentes sociales como una herramienta útil para sensibilizar sobre la importancia de las medidas y acciones empresariales en materia medioambiental entre las personas trabajadoras, así como un instrumento para difundir públicamente las acciones que llevan a cabo las empresas para procurar un menor impacto de su actividad en el medioambiente.

Este tipo de cláusulas se encuentran presentes en sectores como el metal, la industria y comercio textil, muebles, comercio viario, sector hotelero y transporte sanitario. Sin embargo, su inclusión es relativamente limitada, ya que **solo un 3,32 % de los convenios colectivos analizados la contienen: el 3,27 % de los convenios sectoriales y el 3,85 % de los convenios de las empresas del IBEX-35.**

Estas cláusulas tienen una doble vertiente: **interna y externa**. La vertiente interna tiene como objetivo principal sensibilizar a las personas trabajadoras sobre la importancia de la sostenibilidad y la protección del medioambiente. De las cláusulas detectadas, **el 30 % se refieren a la vertiente interna**, buscando fomentar una cultura organizacional comprometida con el medioambiente en el seno de la plantilla.

La vertiente externa está enfocada tanto a campañas de sensibilización a clientes sobre la importancia del respeto y cuidado del medioambiente, como también a acciones de difusión que den a conocer al público en general qué medidas ha tomado la empresa en el ámbito de la RSC y, específicamente, en materia medioambiental. **La mitad (el 50 %) de los convenios colectivos que prevén este tipo de cláusulas prevé medidas dirigidas a campañas de concienciación fuera de la organización, con un objetivo reputacional.**

El 20 % de los convenios prevén cláusulas en su doble vertiente, interna y externa, lo que refleja un enfoque integral en la promoción de la sostenibilidad tanto dentro como fuera de la organización.





En la vertiente interna, existen cláusulas que persiguen fomentar, por ejemplo, el uso racional de los recursos naturales entre la plantilla⁴⁶, así como cláusulas que asignan a determinadas comisiones del convenio acciones que promuevan campañas de concienciación sobre el medioambiente⁴⁷ y obligaciones entre empresas y personas trabajadoras para procurar la sensibilización medioambiental⁴⁸.

Desde la vertiente externa, los convenios prevén, en términos generales, el compromiso que deben adquirir las empresas de difundir los ODS⁴⁹. Además, se establece la necesidad de implementar campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los clientes⁵⁰. También se contempla la fijación de objetivos tanto cualitativos como cuantitativos, que permitan posteriormente difundir los logros alcanzados, con el fin de evidenciar el compromiso de la empresa con el medioambiente⁵¹.

Estas acciones buscan mejorar la reputación de las empresas y aumentar la confianza de la sociedad y los inversores en los cambios realizados para contribuir a la mejora del medioambiente⁵². De hecho, esta tipología de cláusulas está particularmente presente en sectores tradicionalmente más contaminantes como la **industria del metal, la industria textil o el comercio**.

En definitiva, estas cláusulas reflejan una tendencia hacia una mayor transparencia y comunicación dentro de las empresas, promoviendo un entorno laboral donde la sostenibilidad es una prioridad compartida por los miembros de la organización.

⁴⁶ El artículo 27 del **VI Acuerdo marco del Grupo Arcelor Mittal en España**, estipula que las partes firmantes asumirán, entre otros, el compromiso de: *"fomentar el uso racional de los recursos naturales, especialmente el agua, para disminuir el impacto ambiental de nuestra actividad"*.

⁴⁷ El artículo 34 del **Convenio Provincial de Hostelería de Cádiz** prevé expresamente la constitución de la Comisión Provincial de Salud en la Hostelería teniendo como función principal la de: *"promover, junto con la Administración, Campañas sobre Seguridad y Salud Laboral, así como de Medioambiente y de la Formación de los trabajadores en estos aspectos"*.

⁴⁸ El artículo 28 del **Convenio colectivo de Comunidades de Regantes** establece que la dirección de las empresas, juntamente con las personas trabajadoras, deberán: *"procurar la sensibilización medioambiental"*.

⁴⁹ El artículo 68 del **Convenio colectivo de Comercio Textil de la provincia de Barcelona** prevé el ejercicio proactivo de difundir los ODS, en concreto, que *"las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan su adhesión y compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Un compromiso que implica la difusión de los ODS en el ámbito de nuestro convenio colectivo y una actuación proactiva en el ejercicio de nuestras competencias y las relaciones laborales de nuestro ámbito"*.

⁵⁰ El artículo 72 del **Convenio colectivo de comercio de Islas Baleares** establece como objetivos en la cooperación en materia de medioambiente entre las empresas y las personas trabajadoras: *"establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a las y los usuarios y clientas y clientes de las empresas"*, así como, *"recibir información periódica y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de las empresas"*.

⁵¹ El artículo 55 del **Convenio colectivo de Industrias de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico** establece que con el fin de conseguir una actitud permanente, responsable y visible en materia de medioambiente será fundamental *"la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos: (1) promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medioambiente, concretando las medidas a adoptar; (2) establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga; (3) demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos; (4) mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos"*. Estos mismos objetivos, se recogen, entre otros, en el artículo 66 del **Convenio colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal**, el artículo 32 del **Convenio colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal de Zaragoza** y el artículo 71 del **XX Convenio colectivo General de la Industria Química**.

⁵² El artículo 27 del **VI Acuerdo marco del Grupo Arcelor Mittal en España**, estipula que las partes firmantes asumirán, entre otros el compromiso de: *"establecer canales de comunicación con nuestro entorno para divulgar nuestros resultados medioambientales y participar en la mejora global de las regiones donde opera Arcelor Mittal"*.



Controles y auditorías sobre el cumplimiento de normas medioambientales

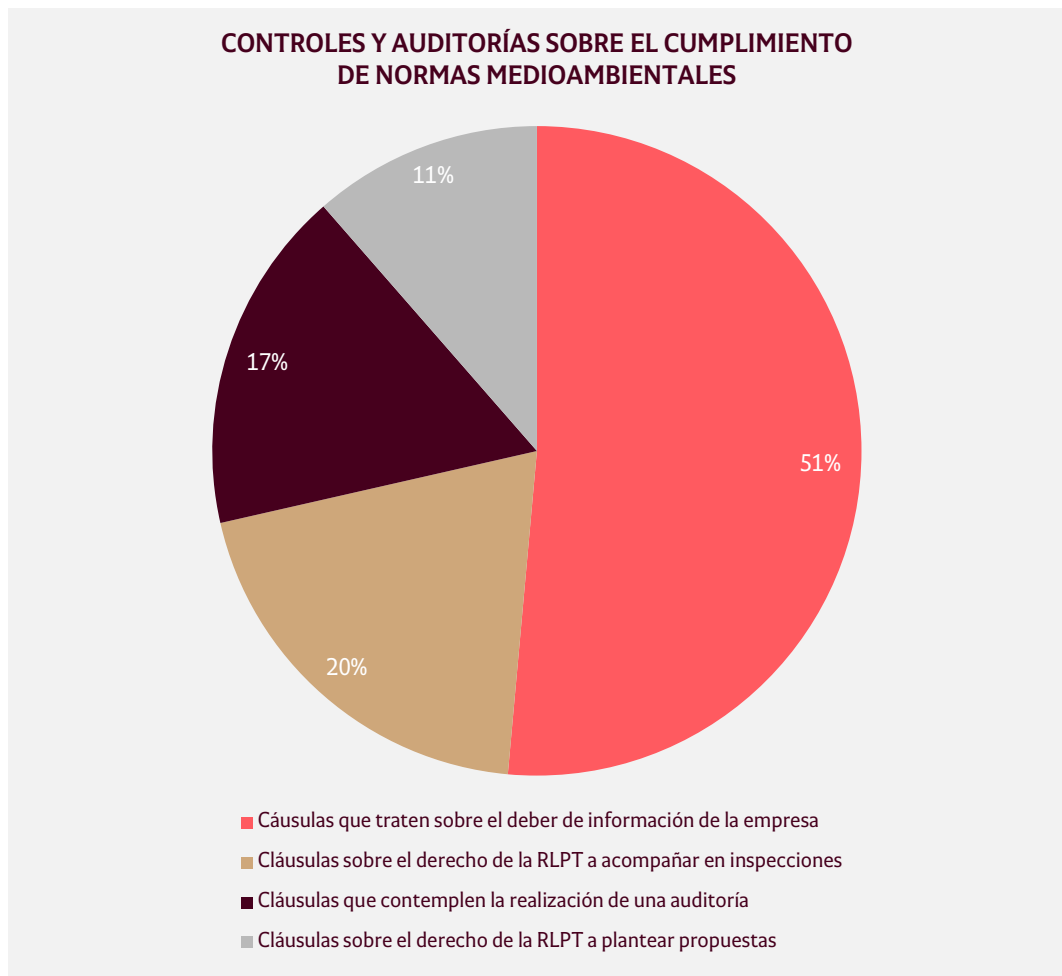
Estas disposiciones buscan garantizar la transparencia⁵³ y el seguimiento continuo de las condiciones medioambientales en el lugar de trabajo.

Este tipo de cláusulas representa el **9,3 % del total de convenios analizados, esto es, el 9,54 % de convenios sectoriales y un 7,69 % de los convenios de empresas del IBEX-35**. Los sectores que incluyen estas cláusulas son variados, abarcando desde el comercio del mueble hasta el tratamiento de aguas, pasando por el sector sanitario, el sector de la alimentación y el sector portuario, entre otros.

Este tipo de cláusula gira en torno a cuatro ejes principales: auditoría, deber de información, derecho de la RLPT a plantear propuestas y acompañamiento de la RLPT en controles e inspecciones. Así, si bien la realización de una auditoría está prevista en muy pocos convenios — en un 17 % de las cláusulas detectadas—, sí que aparecen cláusulas que obligan a las empresas a informar a la RLPT sobre cuestiones relativas al medioambiente en la empresa —en el 51 % de los convenios—⁵⁴. Las cláusulas que reconocen el derecho de la RLPT a hacer propuestas con base en la información recibida ascienden al 11 % de los convenios. Finalmente, cláusulas que recogen el derecho de la RLPT a acompañar a la autoridad laboral o técnicos de prevención en las evaluaciones en materia medioambiental que se lleven a cabo en la empresa están presentes en el 20 % de los convenios.

⁵³ El artículo 73 del XX **Convenio colectivo General de la Industria Química** prevé expresamente que *“las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor”*.

⁵⁴ Recordemos que el deber de información a la RLPT en materia de actuaciones medioambientales, cuando tengan repercusión directa en el empleo, está reconocido en el artículo 64.2.b) TRLET.



Así, en ocasiones, a la RLPT, comités de medioambiente y comités análogos se les garantiza la participación en el establecimiento y la aplicación del sistema de gestión ambiental y de las auditorías medioambientales⁵⁵, facultándoles incluso a acceder a cualquier lugar del centro de trabajo para evaluar las condiciones medioambientales de la empresa y a recibir la información

⁵⁵ El artículo 77 del **Convenio colectivo de Comercio del Mueble** estipula que para aquellas empresas que hayan adoptado un Sistema de Gestión Ambiental se garantizará la participación de las personas trabajadoras, a través de sus representantes, en: "(i) la formulación de las políticas medioambientales de la organización; (ii) las evaluaciones medioambientales iniciales; (iii) el establecimiento y la aplicación del sistema de gestión ambiental y auditorías medioambientales; (iv) los órganos de gestión medioambientales; (v) los grupos de trabajo y de auditorías; (vi) la elaboración de los informes y/o declaraciones medioambientales de la empresa".



sobre las auditorías y evaluaciones de riesgos ambientales⁵⁶. En algunos casos, incluso, se prevé la convocatoria de reuniones de urgencia en caso de denuncias en materia de medioambiente⁵⁷.

Este derecho de información de la RLPT no se limita a las cuestiones relacionadas exclusivamente con las auditorías, sino que también abarca las políticas en materia de medioambiente, de sus programas generales, de los datos consolidados del desempeño en los distintos vectores ambientales, así como de los estudios que en esta materia se realicen. El lapso temporal en el que deba facilitarse dicha información varía de una cláusula a otra; así, algunos convenios lo prevén como un deber anual⁵⁸, otros trimestral⁵⁹, e incluso algunos son menos concretos y hablan de un deber puntual⁶⁰ o periódico⁶¹.

⁵⁶ El artículo 69 del **Convenio colectivo del Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos** establece que los Comités de Medioambiente, en las empresas de más de 50 trabajadores, y los representantes de los trabajadores, en el resto de empresas, estarán facultados para: "(a) Recibir de la empresa toda la información que ésta deba aportar a las autoridades competentes (aspectos ambientales de la empresa o centro de trabajo, las medidas de prevención y control de los accidentes graves; la información que la empresa emita sobre su situación medioambiental, incluyendo las auditorías y evaluaciones de riesgos ambientales, así como planes y medidas que adopte en esta materia; asimismo deberán recibir de la empresa la documentación relativa a solicitudes de autorizaciones o licencias, comunicaciones, expedientes, denuncias, sanciones, etc., que la empresa pudiera presentar en materia medioambiental); (b) recabar del empresario la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y presentar propuestas de mejora de la gestión ambiental de la empresa; (c) acceder a cualquier lugar del centro de trabajo para evaluar las condiciones medioambientales de la empresa y comunicarse con los trabajadores/as durante la jornada de trabajo; (d) acompañar a los distintos cuerpos de inspección y vigilancia ambiental que pudieran visitar la empresa o centro de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que consideren oportunas". Idéntico clausulado está previsto en el artículo 93 del Convenio colectivo del Comercio Vario y artículo 78 del Convenio colectivo del Comercio del Mueble.

⁵⁷ El artículo 40 del **Convenio Colectivo del Comercio de Flores y Plantas** recoge la obligación de reunir al Comité de Seguridad y Salud cuando se produzca la "denuncia por problemas de medioambiente".

⁵⁸ El artículo 42 del **Acuerdo Marco del Grupo Repsol** estipula que: "la Dirección informará, al menos una vez al año, a los Delegados de Medioambiente designados de acuerdo con lo establecido en el punto 3 de este artículo, de sus políticas en materia de Medioambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño en los distintos vectores ambientales".

⁵⁹ El artículo 47 del **Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio** prevé que los Delegados de Prevención puedan: "conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan". Lo anterior también lo prevén, y en los mismos términos, entre otros, el artículo 61 del Convenio colectivo de Actividades Forestales de Castilla y León, el artículo 39 del Convenio colectivo de Fabricantes y Preparados Alimenticios, Dietéticos, de Belleza Natural y Ecológica, el artículo 22 del Convenio colectivo de las Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla, el artículo 22 del Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla, el artículo 26 del Convenio colectivo de Empresas Funerarias, el artículo 35 del Convenio colectivo para Clínicas Dentales de la Provincia de Málaga y el artículo 17 del Convenio Colectivo del Centro Municipal de Formación y Empleo de la Antigua Fábrica de Borra.

⁶⁰ El artículo 33 del **Convenio colectivo Regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León** reconoce el derecho de los Comités de Empresa, los Delegados de Personal, los Delegados de Seguridad y Salud y las Secciones Sindicales a: "conocer puntualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan".

⁶¹ El artículo 53 del **Convenio colectivo de Transporte Sanitario de Enfermos y Accidentados en Ambulancia** obliga al empresario a: "informar periódicamente a los representantes de las personas trabajadoras así los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medioambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de las personas trabajadoras". Se incluye la misma cláusula en el artículo 39 del Convenio colectivo de Empresas de Transporte de Personas Enfermas y Accidentadas en Ambulancia de Andalucía, en el artículo 102 del Convenio colectivo estatal para las Empresas y las Personas Trabajadoras de Transporte Sanitario de Enfermos/as y Accidentados/as, el artículo 72 del Convenio colectivo de Comercio de Islas Baleares, y en el artículo 36 del Convenio Colectivo de Transportes de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de la Comunidad Canaria.



En la misma línea, algunas de estas cláusulas admiten que la RLPT pueda tener un papel proactivo y propositivo sobre todo aquello que consideren que la empresa debería hacer con base en la información recabada⁶².

Finalmente, estas cláusulas en su vertiente de control puro admiten que los delegados de prevención o RLPT acompañen al personal técnico y a la Inspección de Trabajo en evaluaciones de carácter preventivo en materia de medioambiente⁶³. Algunos convenios, incluso, prevén que se puedan formular a la ITSS las observaciones que estimen oportunas en el marco del compañamiento que se haga⁶⁴.

Delegado/a de medioambiente

La figura del delegado/a de medioambiente está ganando importancia en la negociación colectiva. Si bien es cierto que el TRLET reconoce el derecho del comité de empresa a ser informado trimestralmente sobre *las "actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo"* (art. 64.2.b) TRLET), son cada vez más los convenios colectivos que consideran necesario dar un paso más y otorgar a alguna persona concreta una serie de funciones específicas en materia medioambiental.

El delegado/a de medioambiente suele ser, en la mayoría de los casos, un miembro de la RLPT con competencias específicas en temas medioambientales. En otros casos, se nombra un delegado/a medioambiental *ad hoc*.

En efecto, el **13,09 % de los Convenios colectivos sectoriales y el 3,85 % de los Convenios de empresa del IBEX-35** prevén estas facultades, ya sea mediante la figura del Delegado/a de Medioambiente o los Delegados/as de Prevención, otorgándoles funciones adicionales. Por lo general, los Convenios que prevén funciones de delegado de medioambiente, o que directamente crean una figura de delegado medioambiental, tienden a otorgar funciones informativas y de vigilancia del cumplimiento normativo en materia de protección del medioambiente, como es el caso del Convenio colectivo estatal de la Industria Química⁶⁵,

⁶² El artículo 27 del **VI Acuerdo marco del Grupo Arcelor Mittal en España** prevé la constitución de la Comisión de Medioambiente que: "*conocerá de las líneas y políticas a desarrollar en materia de Medioambiente y hará las propuestas que en esta materia se consideren oportunas*". Asimismo, el artículo 70 del XX Convenio colectivo General de la Industria Química establece que el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medioambiente "*podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo en la industria química, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública. Este Comité tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medioambiente que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo*".

⁶³ El artículo 22 del **Convenio colectivo de Manipulación y Envasado para el Comercio y Exportación de los Cítricos** estipula que los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud desempeñarán entre sus funciones la de: "*acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medioambiente de trabajo, y a los Inspectores/as de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales*". El artículo 53.2 del Convenio colectivo de Manipulación y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería, también lo prevé para la representación legal de las personas trabajadoras (o análogos), así como, el artículo 54 del Convenio colectivo de Agencias de Viaje, el artículo 42 del Convenio colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, el artículo 33 de Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

⁶⁴ El artículo 40 del **Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio prevé que los Delegados de Prevención** puedan: "*acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medioambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas*". En el mismo sentido, se regula esta cláusula en el artículo 78 del Convenio colectivo de Comercio del Mueble.

⁶⁵ El artículo 72 del **Convenio estatal de la Industria Química** prevé que las organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal, cuando tengan presencia en la representación unitaria, puedan designar un Delegado/a de



probablemente por el potencial impacto de la actividad productiva de este sector en el medioambiente.

Algunos convenios incluso otorgan a esta figura un crédito horario adicional para el desarrollo de las funciones en materia de medioambiente, aunque son escasos y por lo general este crédito horario es de una hora semanal. El Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus prefabricados regula específicamente la figura del Delegado de Sostenibilidad⁶⁶, que debe ser designado por y entre los integrantes de la RLPT, reconociéndole un crédito horario de 8 horas mensuales para realizar tareas inherentes en materia medioambiental (adicional al crédito horario propio de la condición de representante legal).

Otros convenios colectivos reconocen obligaciones empresariales específicas con aquellos representantes que ostentan facultades en materia de medioambiente. Por ejemplo, el Convenio estatal del sector del Corcho⁶⁷ prevé la obligación de facilitar información al Delegado de Prevención sobre *“las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medioambiente”*.

El principal objetivo de la figura del delegado medioambiental es hacer partícipes a las personas trabajadoras en el cumplimiento empresarial sobre la normativa y obligaciones en materia de medioambiente. Como regla general, se le encomienda la labor de llevar un seguimiento de las actuaciones de la empresa en esta materia, recayendo estas facultades, generalmente, sobre el/la Delegado/a de Prevención.

Las principales funciones del delegado/a medioambiental consisten, por lo general, en la información y consulta en materia de medioambiente⁶⁸.

Como hemos visto, los Convenios que crean la figura específica del Delegado/a de medioambiente tienden a asemejarla a otras figuras que encarnan la participación de las personas trabajadoras en la gestión de la vida empresarial, como son los Comités de Empresa, los Delegados de Personal, los Delegados Sindicales y, sobre todo, los Delegados de Prevención. De esta manera, se otorga una mayor relevancia a la protección del medioambiente desde el ámbito empresarial.

Tal y como se puede ver a continuación, 36 de los convenios colectivos analizados regulan esta figura de algún modo, de los cuales 30 lo hacen a través de figuras ya existentes (Delegados/as de Prevención, representantes legales o representantes sindicales) y 6 lo hacen como una figura

Medioambiente de entre los Delegados/as de Prevención, concediéndole funciones de información, seguimiento y colaboración en el diseño de las medidas empresariales de gestión en materia de protección del medioambiente.

⁶⁶ El artículo 58 del **Convenio colectivo del Yeso** faculta a la RLPT a designar de entre sus miembros a un Delegado/a de Sostenibilidad, cuyas funciones consisten, esencialmente, en informar y recibir información en materia de medioambiente y en colaborar con la empresa y hacer seguimiento de sus acciones en esta materia.

⁶⁷ El **Convenio colectivo del sector del Corcho**, en su artículo 83, otorga las competencias en materia medioambiental al Delegado/a de Prevención.

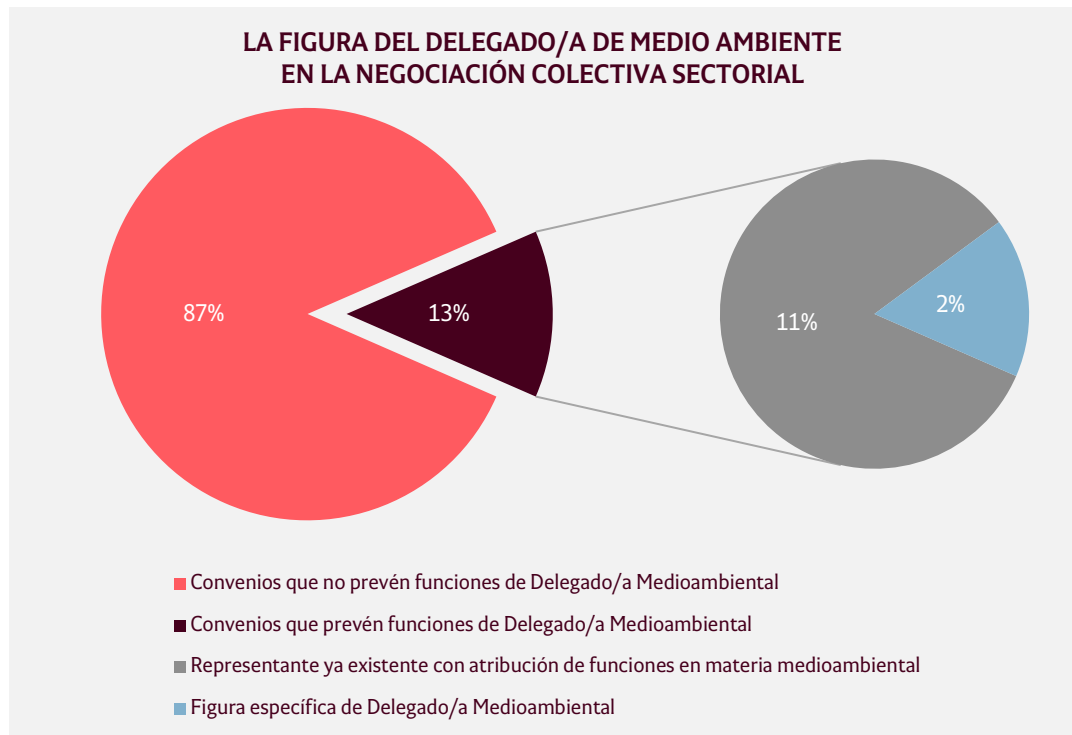
⁶⁸ El **Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Valencia** atribuye al Delegado/a de Medioambiente una serie de competencias y facultades para el ejercicio de las mismas; como mínimo, las siguientes:

- a) *Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental.*
- b) *Seguimiento, con vistas a su optimización, del uso de materias primas, recursos naturales y energía.*
- c) *Difundir entre los trabajadores y trabajadoras información en materia de medioambiente.*
- d) *Ser consultados/as por la dirección de la empresa.*

En el ejercicio de dichas competencias, se reconoce una serie de facultades específicas:

- a) *Acompañar a los técnicos/as en las visitas que realicen a las instalaciones.*
- b) *Tener acceso a la información y documentación en materia de medioambiente.*
- c) *Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del comportamiento medioambiental de la entidad.*
- d) *Recabar de la dirección de la organización la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas al respecto.*

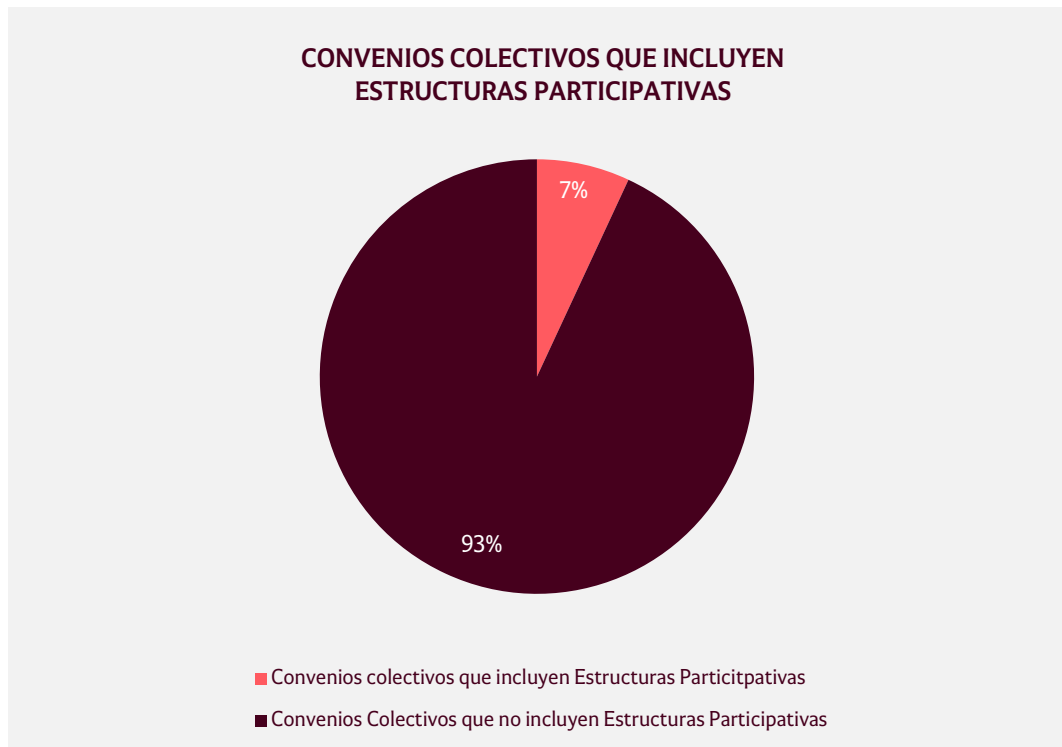
específica y diferenciada del resto de órganos de participación de las personas trabajadoras. Además, los Convenios que regulan las facultades de delegado/a medioambiental, pero sin llegar a crear una figura específica para tal fin, acuden mayormente a la figura del Delegado/a de Prevención, a quien se le encomiendan funciones adicionales en esta materia.



En definitiva, la figura del delegado/a medioambiental es aún infrecuente y su regulación avanza tímidamente en sectores muy diversos, por lo que su futuro impacto en la negociación colectiva dependerá de la concienciación de los agentes sociales en materia de medioambiente.

Creación de estructuras participativas

En el ámbito de la participación de las personas trabajadoras en las cuestiones medioambientales, **el 6,93 % de los convenios sectoriales seleccionados y el 10 % de los convenios de empresas del IBEX-35** incluyen alguna cláusula referente a la creación de **estructuras participativas**. Tomando los datos en su conjunto, el 7,1 % de los convenios incluye referencias directas a este tipo de medida.



Las cláusulas relacionadas con la creación de estructuras participativas tienen como objetivo la creación de cierto tipo de órganos creados *ad hoc* dentro de la empresa⁶⁹ o en el marco de negociación del convenio. Suelen estar integradas por RLPT y miembros de la dirección empresarial, de forma paritaria. Estos órganos suelen ser los encargados de la propuesta, implementación y el desarrollo de medidas medioambientales, así como de la evaluación del grado de cumplimiento de las metas fijadas en este ámbito.

Suelen recibir distintas denominaciones en función de los objetivos en los que centra el foco, como, por ejemplo, la Comisión de Transición justa, la Comisión de Movilidad Sostenible, o la Comisión de Estrés Térmico⁷⁰.

⁶⁹ El **Convenio Colectivo de Telefónica** regula la formación de un Comité Intercentros de Seguridad Salud y Medioambiente en su Disposición adicional Segunda.

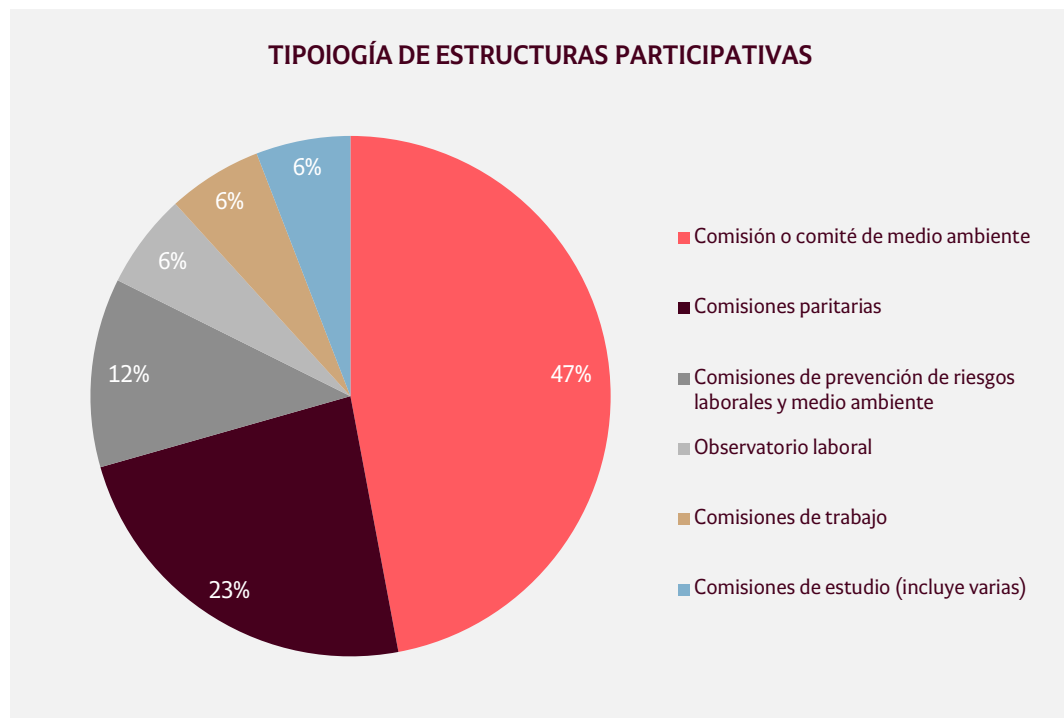
⁷⁰ El **Convenio Colectivo de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de Valencia**, crea las siguientes comisiones de estudio:

1. *Comisión de transición justa. La transición justa busca la identificación y adopción de medidas para lograr una economía más adaptada al cambio climático. Pero, también, hacia una economía más ecológica, baja en carbono y con un tratamiento equitativo y ello para reducir los efectos negativos sobre la tierra, la sociedad y la economía. En este sentido la comisión estudiará en el sector las medidas que puedan contribuir a la colaboración en esta transición justa, tales como el reciclaje profesional, la readaptación de las capacidades de las personas trabajadoras, la adaptación de las cadenas de suministro al riesgo climático y el desarrollo de la resiliencia empresarial.*
2. *Comisión de movilidad sostenible. En relación con la anterior y complemento de la misma la comisión estudiará la viabilidad de, en colaboración con las administraciones públicas, las EGM constituidas, los órganos de gestión de polígonos y áreas industriales y cualquier otra entidad u organismo con competencias en materia de movilidad sostenible, establecer propuestas tendentes al fomento de los diferentes tipos de movilidad y/o otras fórmulas que puedan contribuir a esa sostenibilidad, así como guías de buenas prácticas.*
3. *Comisión de estrés térmico. Las condiciones ambientales son uno de los factores de riesgos de relevancia en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en los sectores industriales y dadas las condiciones actuales, se constituye esta comisión para el estudio del impacto que esta situación puede tener en el sector y proponer las medidas preventivas y de otra índole, como posibles*

Asimismo, también se han constituido Comisiones de medioambiente sobre las que recae el peso de proponer las líneas estratégicas en materia medioambiental⁷¹. Estos órganos tienen funciones fundamentales: revisar el cumplimiento de los principales objetivos y proponer nuevos retos dentro de la empresa⁷².

Los sectores en los que se pueden encontrar estructuras participativas de esta índole son variados. Encontramos la creación de estructuras participativas en los convenios colectivos del Metal, el Deporte, Agencia de Viajes o Alimentación, entre otros. Por lo tanto, se observa cómo esta tendencia, aún no estando muy extendida, sí es está presente en una diversidad de sectores económicos.

El siguiente gráfico muestra las diferentes estructuras participativas en la negociación colectiva sectorial. La más común (en el 47 % de los casos) es la creación de una comisión o comité de medioambiente, seguida de comisiones paritarias (23,5 %) y de prevención de riesgos laborales (11,7 %), que también incluyen el ámbito medioambiental.



adaptaciones temporales de la jornada que en ningún caso serían consideradas modificaciones sustanciales de contrato de trabajo y que puedan contribuir a minimizar aquel.

⁷¹ En el **Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal** en España, en su art. 27, sobre el Medioambiente, se indica que: “La prevención de la contaminación medioambiental es una responsabilidad compartida por todas las personas que componen ArcelorMittal en España. (...) Se constituirá una comisión paritaria integrada por representantes de cada una de las partes firmantes de este Acuerdo. Esta Comisión conocerá de las líneas y políticas a desarrollar en materia de Medioambiente y hará las propuestas que en esta materia se consideren oportunas.”

⁷² En el **Convenio Colectivo estatal de Agencias de Viajes**, en su art. 59, en relación con la Comisión Paritaria se establece que: “La Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los cinco días siguientes al de la fecha prevista para su creación, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán por mayoría absoluta de sus componentes su programa de trabajo, frecuencia, fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento. Serán funciones de la Comisión las siguientes: (...) k) Informar, supervisar y desarrollar lo previsto en los artículos sobre igualdad y protección medioambiental.”

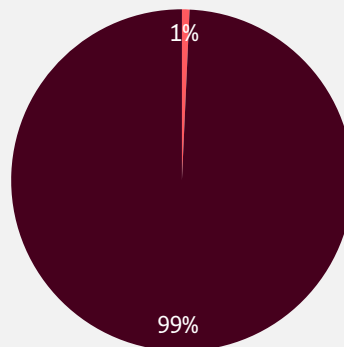


Movilidad sostenible

La movilidad sostenible es una de las tendencias que se está incorporando progresivamente en la normativa medioambiental para combatir el cambio climático. De hecho, el objetivo de fomentar la movilidad sostenible está presente en la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, que establece objetivos y medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Por su parte, se encuentra actualmente en tramitación parlamentaria el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible, que prevé introducir la obligación empresarial de elaborar planes de movilidad sostenible para empresas con más de 500 empleados o 250 por turno, que deberán ser negociados con la RLPT.

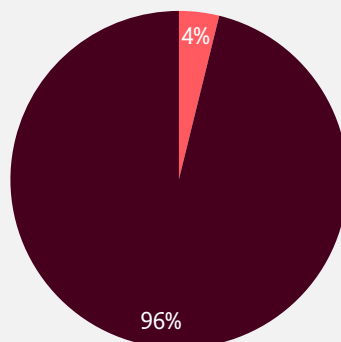
A pesar de ello, de momento solo **el 0,7 % de los convenios colectivos sectoriales seleccionados y el 3,85 % de los convenios de empresa del IBEX-35** incluyen alguna cláusula relacionada con la movilidad sostenible, lo que muestra que esta es aún una materia poco regulada en la negociación colectiva.

MOVILIDAD SOSTENIBLE EN LOS CONVENIOS SECTORIALES



■ Convenios con cláusulas de movilidad sostenible ■ Convenios sin cláusulas de movilidad sostenible

MOVILIDAD SOSTENIBLE EN LOS CONVENIOS DEL IBEX-35



■ Convenios con cláusulas de movilidad sostenible ■ Convenios sin cláusulas de movilidad sostenible

Las cláusulas de movilidad sostenible que se han identificado en los convenios analizados tienen como objetivo fomentar el uso de medios de transporte menos contaminantes en el desplazamiento de las personas trabajadoras al centro de trabajo. Para ello, se establecen diferentes medidas, como la creación de comisiones de estudio, la elaboración de propuestas



o guías de buenas prácticas, o la posibilidad de solicitar un anticipo para adquirir un vehículo sostenible (como coches híbridos o eléctricos), como ocurre en el caso del Convenio colectivo de empresa de Naturgy, que prevé que la empresa facilitará a las personas trabajadoras que lo soliciten un anticipo para la adquisición de un vehículo, cuyo importe máximo será de 5.000 euros, salvo en el caso de vehículos sostenibles (eco y cero), en cuyo caso el importe máximo será de 8.000 euros.

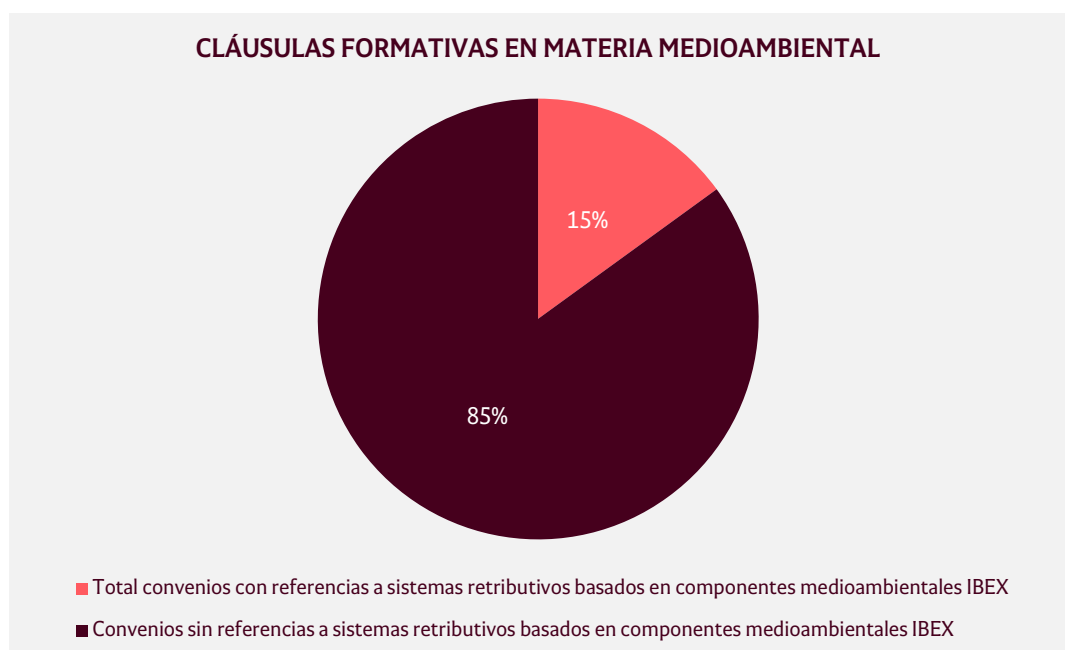
Así pues, salvo este último ejemplo, la mayoría de las cláusulas de movilidad sostenible analizadas tienen un carácter general y orientativo, sin establecer obligaciones concretas para la empresa.

Se trata de cláusulas de fomento o incentivo, que buscan sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la movilidad sostenible, pero que no imponen sanciones ni incentivos económicos.

El alcance temporal de las cláusulas es indefinido, salvo, por ejemplo, en el caso del convenio colectivo del sector de la industria, la tecnología y los servicios del metal de Zaragoza, que fija, en su artículo 31, el plazo de un mes desde su publicación para constituir un grupo de trabajo de movilidad sostenible, *“que tendrá el mandato de elaborar en tres meses un estudio de viabilidad en colaboración con las administraciones públicas, el consorcio del transporte y los órganos de gestión de polígonos y áreas industriales o cualquier otra entidad competente en materia de movilidad sostenible, estableciendo propuestas tendentes a la progresiva implantación de la movilidad sostenible en el transporte laboral.”*

Remuneración y sistemas retributivos ligados al medioambiente

Atendiendo al estudio realizado, **el 3,27 % de convenios sectoriales seleccionados y el 15 % de convenios de empresas del IBEX-35 incluyen alguna cláusula referente a sistemas retributivos ligados al medioambiente.** Esta diferencia es lógica si tenemos en cuenta que los objetivos retributivos suelen fijarse a nivel empresarial y no tanto a nivel sectorial. Si se evalúan los datos en conjunto, tan solo el 4,07 % de los convenios incluyen preceptos que tienen una íntima conexión con el sistema retributivo.





Encontramos diferentes tipos de cláusulas convencionales vinculadas con retribución:

1. Cláusulas que incentivan a las empresas a reconocer un complemento salarial a determinadas personas trabajadoras que desarrollan funciones con incidencia en el medioambiente⁷³.
2. Cláusulas en las que lo que determinará la percepción del incentivo o complemento salarial son las propias condiciones climáticas del lugar donde desarrolla sus funciones la persona trabajadora⁷⁴.
3. Cláusulas en las que se premia a las personas trabajadoras que, con su conducta, contribuyen a alcanzar objetivos medioambientales o lleven a cabo acciones positivas para el medioambiente⁷⁵.

Previsión en el régimen disciplinario

Una de las vías de protección del medioambiente en la empresa es la inclusión en el régimen disciplinario de aquellas conductas que puedan resultar lesivas para el medioambiente y/o que supongan un incumplimiento de la normativa en dicha materia. Ahora bien, la protección del medioambiente por la vía del régimen disciplinario resulta, por el momento, muy residual. De los convenios colectivos analizados, **únicamente el 0,73 % de los sectoriales y el 3,85 % de los de empresa ha incluido en su régimen disciplinario alguna conducta expresamente relacionada con el medioambiente.**

En general, estas cláusulas no hacen una descripción específica de una conducta que sea lesiva para el medioambiente y, además, susceptible de sanción. Por el contrario, se limitan a prever como falta laboral cualquier conducta que pueda suponer un daño al medioambiente o un incumplimiento de la normativa en materia medioambiental.

En todos los casos, se trata de cláusulas que se refieren a conductas genéricas para abarcar una amplia posibilidad de infracciones, vinculadas, usualmente, con el daño a la salud de las personas.

No obstante, el carácter genérico de las conductas descritas en los regímenes disciplinarios conlleva que su aplicación práctica resulte difícil si no se relaciona con otros tipos de faltas, como la transgresión de la buena fe contractual, la desobediencia a las órdenes empresariales (en caso de contravenir una política empresarial concreta) o el abuso de confianza⁷⁶.

⁷³ A modo de ejemplo, el **Convenio Colectivo de la empresa Global Spedition**, en su art. 21 sobre Complementos salariales y extrasalariales, se reconoce un *“Complemento calidad, medioambiente y seguridad: Es el complemento que retribuye la naturaleza del servicio prestado por la persona trabajador en todo lo referente a la atención al cliente, cuidado y optimización de consumos y emisiones, y conducción.”*

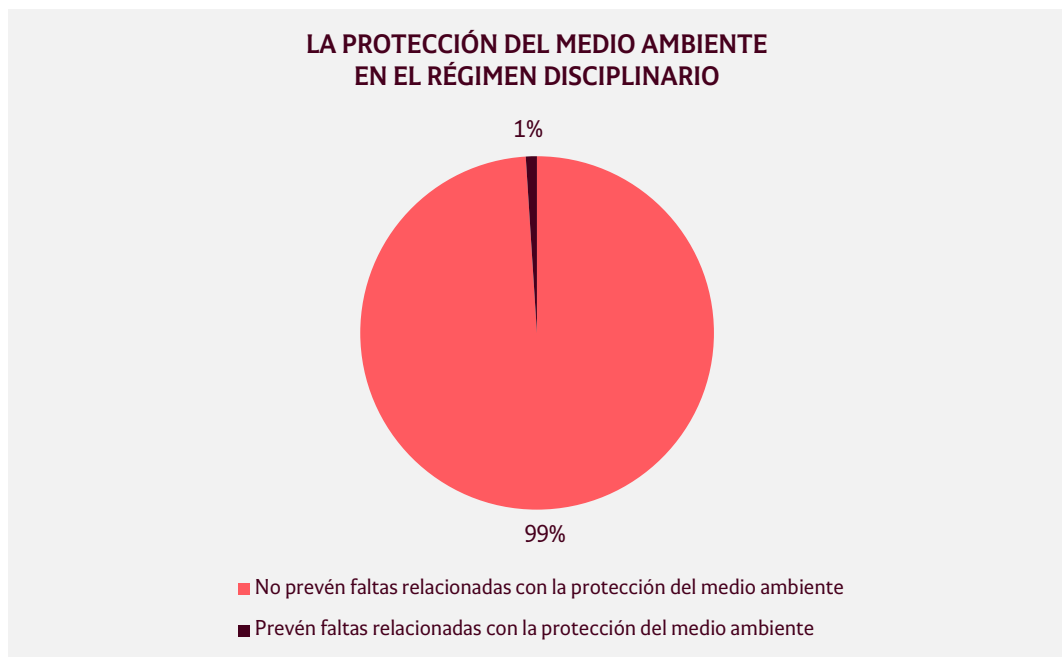
⁷⁴ En el art. 31 del **Convenio Colectivo estatal del Sector del corcho** se establece, entre los criterios de valoración del trabajo remunerado con incentivo, lo siguiente: *“Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: d) Medioambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.”* Este incentivo en la remuneración también se ha establecido, de idéntica manera, en el **Convenio Colectivo provincial de Ciudad Real de derivados del Cemento, Cales y Yesos**.

⁷⁵ El art. 59 del **Convenio Colectivo de Naturgy**, en materia de anticipos, establece que: *“Todo el personal podrá solicitar un anticipo reembolsable, de conformidad con la siguiente regulación: Adquisición de vehículo sostenible (eco y cero)”*.

⁷⁶ El **Convenio colectivo de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid**, en su artículo 47, prevé como faltas graves o muy graves: *No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales y medioambiente en el trabajo, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave (o muy grave) para la salud propia, de otras personas trabajadoras o de los usuarios y usuarias.*

A nivel de empresa, algunos convenios analizados sí prevén como conducta sancionable aquella que pueda suponer un perjuicio para el medioambiente, incluso la tolerancia ante dichas conductas⁷⁷.

No parece existir una tendencia en la negociación colectiva sectorial hacia la regulación de faltas y sanciones en materia de medioambiente. Esta aparente inacción parece lógica, puesto que la ampliación de las conductas sancionables podría perjudicar a las personas trabajadoras. Por ello, solo dos⁷⁸ de los convenios colectivos sectoriales analizados incluyen en su régimen disciplinario alguna conducta que pueda perjudicar al medioambiente:



⁷⁷ El **Convenio colectivo del Grupo Endesa** prevé como faltas graves en su artículo 141:

¹⁸⁾ *El incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas e instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con el medioambiente cuando de ello pueda derivarse cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o su imagen ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave siempre que del mismo puedan derivarse perjuicio para el medioambiente.*

¹⁹⁾ *Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de medioambiente, aunque ello no implique riesgo para el medioambiente o para la imagen de la Empresa ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave cuando del mismo pudiera derivarse riesgo probable para el medioambiente o perjuicio para la Empresa o para su imagen ante la sociedad.*

⁷⁸ Estos Convenios colectivos son el **Convenio Colectivo de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid** y el **Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana**.



Retos y oportunidades de la negociación colectiva verde

Como hemos visto a lo largo del presente informe, la negociación colectiva verde es un fenómeno emergente que plantea una serie de retos y oportunidades para las empresas, las personas trabajadoras y sus representantes legales. Desde un punto de vista jurídico-laboral, se pueden identificar, entre muchos otros, los siguientes cinco aspectos clave:

- 1. La adaptación al marco normativo nacional e internacional en materia de sostenibilidad.** La legislación vigente en este ámbito impone una serie de obligaciones y responsabilidades a las empresas, que deben cumplir con ciertos estándares de calidad, eficiencia, reducción de emisiones, gestión de residuos, etc. Sin perjuicio de que la tendencia a nivel europeo sea la de simplificar la legislación en materia de sostenibilidad y racionalizar su impacto, la negociación colectiva verde está ganando protagonismo como un instrumento para facilitar la adaptación de la legislación a la realidad empresarial, estableciendo mecanismos de cooperación, información, formación y participación de las personas trabajadoras en la implementación de las medidas necesarias. La negociación colectiva verde puede incluso anticiparse a las exigencias normativas y generar un valor añadido para las empresas, diferenciándose de la competencia y mejorando su reputación e imagen corporativa.
- 2. La mejora de las condiciones laborales y la calidad del empleo.** La negociación colectiva verde puede contribuir a mejorar las condiciones laborales y la calidad del empleo, al regular aspectos como el medioambiente laboral, la prevención de riesgos laborales, la movilidad sostenible, la remuneración ligada a objetivos de sostenibilidad, la educación y formación medioambiental, entre otros aspectos. Estas medidas pueden tener un impacto positivo en la salud, la seguridad, la motivación, la productividad o rendimiento y la satisfacción de las personas trabajadoras, así como en la atracción y retención del talento. Además, la negociación colectiva verde puede favorecer la creación de empleos verdes, entendidos como aquellos que reducen el impacto ambiental y contribuyen a la sostenibilidad social y económica.
- 3. La gestión de los conflictos y las oportunidades de diálogo social.** Por un lado, la negociación colectiva verde puede generar conflictos o tensiones entre las partes (empresa y personas trabajadoras), debido a las posibles divergencias de intereses, expectativas o prioridades en relación con la sostenibilidad y el medioambiente. Por ejemplo, pueden existir resistencias al cambio, dificultades para la financiación o la inversión, o discrepancias sobre los criterios de evaluación o retribución. Estos conflictos pueden afectar al clima laboral, a la estabilidad de las relaciones laborales y al cumplimiento de los objetivos empresariales. Sin embargo, la negociación colectiva verde también puede ofrecer oportunidades de diálogo social, al fomentar la comunicación, la confianza, la transparencia, la colaboración y la corresponsabilidad entre las partes, facilitando la búsqueda de soluciones consensuadas.
- 4. La negociación colectiva como complemento a la unilateralidad de decisiones empresariales.** La negociación colectiva y la unilateralidad de decisiones empresariales presentan ventajas y desventajas que deben ser cuidadosamente consideradas. La negociación colectiva permite una adaptación más precisa de las medidas a las particularidades de cada sector económico, asegurando que las soluciones sean adecuadas para todas las partes involucradas. Este enfoque promueve la participación activa de las personas trabajadoras y sus representantes, lo que puede resultar en una mayor aceptación y compromiso con las políticas implementadas. Por contra,



la unilateralidad de decisiones empresariales puede ofrecer una mayor agilidad y rapidez en la implementación de medidas, lo cual es crucial en situaciones que requieren respuestas inmediatas. No obstante, esta rapidez podría provocar un menor consenso, pudiendo generar resistencias y conflictos a largo plazo. Por lo tanto, es crucial equilibrar la adaptabilidad de la negociación colectiva con la eficiencia de las decisiones empresariales unilaterales.

5. **Equilibrio entre la transición digital y la transición ecológica.** En el contexto actual, nos encontramos inmersos en dos procesos de transición fundamentales: la medioambiental y la digital. Algunas voces defienden que se está priorizando la transición digital en detrimento de la transición ecológica y que esta priorización podría obstaculizar los objetivos ecológicos si no se gestiona adecuadamente. Por ello, será deseable que la negociación colectiva verde aborde de manera equilibrada ambas transiciones, asegurando que las medidas digitales también consideren sus impactos ambientales y contribuyan a una transición ecológica sostenible.

Reflexiones para el debate

El presente informe aborda la integración de la responsabilidad social y la sostenibilidad medioambiental en la negociación colectiva, en un contexto de atención al cambio climático y a la transición hacia una economía más sostenible.

El análisis realizado indica que la negociación colectiva verde es, por el momento, una tendencia en ascenso. Su crecimiento y consolidación dependerán de varios factores: lograr un equilibrio deseado entre la negociación colectiva y la gestión y organización de la actividad empresarial; promover una negociación colectiva verde que sea sensible a las realidades empresariales y al mismo tiempo firme en sus objetivos; y proporcionar una formación adecuada y conocimiento sobre cuestiones medioambientales a los agentes sociales, tanto patronales como laborales, implicados en las mesas de negociación.

En los últimos tiempos, parece clara la voluntad de los agentes sociales de incorporar la sostenibilidad en el ámbito de la negociación colectiva. A nivel nacional, esta tendencia la vemos reflejada, por ejemplo, tanto en el Real Decreto-ley 4/2023 —que prevé la negociación colectiva como el instrumento idóneo para prever las medidas adaptativas frente a fenómenos climáticos externos— como en el Real Decreto-ley 8/2024, que establece, como contenido mínimo de los convenios colectivos, el deber de negociar medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. En la misma línea se pronuncia el actual Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible, que pretende modificar el art. 85.1 TRLET para convertir los planes de movilidad sostenible en contenido cuasi obligatorio de los convenios colectivos.

Creemos que es el momento de reflexionar sobre el nivel adecuado de negociación colectiva.

Los agentes sociales deberían decidir si debe cubrirse en convenios sectoriales o si es mejor distinguir por materias, permitiendo espacio para convenios de empresa y otros acuerdos colectivos. Para ello, es necesario considerar los efectos del art. 84.2 TRLET (que regula la prioridad aplicativa del convenio empresarial) y la naturaleza de algunas materias, que pueden ser más adecuadas para negociarse a nivel de empresa que de sector (como por ejemplo, las cláusulas retributivas vinculadas a objetivos de sostenibilidad).

Por último, no se debe subestimar el papel de las empresas en sectores específicos. Algunas han sido especialmente activas debido a su negocio y al impacto ambiental, ya sea unilateralmente o creando espacios de colaboración fuera de los marcos legales tradicionales.



Una avalancha legislativa en negociación colectiva verde podría desactivar o desalentar estas acciones, afectando la transformación productiva necesaria del tejido empresarial. No sería además coherente con la estrategia de simplificación y desregulación anunciada por la Comisión Europea en su plan de acción para los próximos cinco años; precisamente, la primera iniciativa de simplificación afectará al ámbito de la sostenibilidad. Por ello, será importante seguir su evolución para evaluar su posible repercusión en la negociación colectiva en materia de sostenibilidad.



Abreviaturas

CCOO	Comisiones Obreras
CESE	Comité Económico y Social Europeo
CNMV	Comisión Nacional del Mercado de Valores
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ICAC	Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
RLPT	Representación Legal de las Personas Trabajadoras
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
TRLET	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores



Anexos

Convenios colectivos de empresa del IBEX-35 analizados

1. ACERINOX EUROPA, S.A.U.
2. Acciona Mobility, S.A.
3. AENA
4. Amadeus It Group, S.A.
5. ArcelorMittal
6. Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.U.
7. Compañía de Distribución Integral de Publicaciones Logista, S.L.
8. Enagás
9. Endesa
10. Ferrovial Servicios, S.A.
11. Fundación Telefónica
12. Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U.
13. Mapfre Grupo Asegurador
14. Naturgy
15. Red Eléctrica de España, S.A.U.
16. Grupo Repsol
17. Santander
18. Grupo Telefónica
19. Fundación Telefónica
20. Unidades Globales de Telefónica en España

Convenios colectivos sectoriales analizados

Estatales:

21. Convenio colectivo fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. (autoridad laboral: estatal) (código 99011915011998)
22. Convenio colectivo industrias de ferralla (autoridad laboral: estatal) (código 99012395011999)
23. Convenio colectivo construcción (sector) (autoridad laboral: estatal) (código 99005585011900)
24. Convenio colectivo empresas de seguridad (autoridad laboral: estatal) (código 99004615011982)
25. Convenio colectivo acción e intervención social. (autoridad laboral: estatal) (código 99100155012015)
26. Convenio colectivo jardinería (autoridad laboral: estatal) (código 99002995011981)
27. Convenio colectivo sector de actividades forestales (autoridad laboral: estatal) (código 99100225012019)
28. Convenio colectivo tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (autoridad laboral: estatal) (código 99004935011982)



29. Convenio colectivo sector del corcho (autoridad laboral: estatal) (código 99010185011996)
30. Convenio colectivo agencias de viajes (autoridad laboral: estatal) (código 99000155011981)
31. Convenio colectivo derivados del cemento (autoridad laboral: estatal) (código 99010355011996)
32. Convenio colectivo madera (autoridad laboral: estatal) (código 99010175011996)
33. Convenio colectivo instalaciones deportivas y gimnasios (autoridad laboral: estatal) (código 99015105012005)
34. Convenio colectivo industrias de aguas de bebida envasadas (autoridad laboral: estatal) (código 99014405012008)
35. Convenio colectivo conservas vegetales (autoridad laboral: estatal) (código 99001305011981)
36. Convenio colectivo centros y servicios veterinarios (autoridad laboral: estatal) (código 99100235012020)
37. Convenio colectivo pastas, papel y cartón (autoridad laboral: estatal) (código 99003955011981)
38. Convenio colectivo servicios de prevención ajenos (autoridad laboral: estatal) (código 99017255012008)
39. Convenio colectivo servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoc. De la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del serv.de ayuda a domic. (autoridad laboral: estatal) (código 99010825011997)
40. Convenio colectivo contact center (antes sector de telemarketing) (autoridad laboral: estatal) (código 99012145012002)
41. Convenio colectivo salas de fiesta, baile y discotecas de España (autoridad laboral: estatal) (código 99100115012012)
42. Convenio colectivo curtidos correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías (autoridad laboral: estatal) (código 99001465011981)
43. Convenio colectivo convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (autoridad laboral: estatal) (código 99001995011981)
44. Convenio colectivo industrias de perfumerías y afines (autoridad laboral: estatal) (código 99004015011984)
45. Convenio colectivo revistas y publicaciones periódicas (autoridad laboral: estatal) (código 99010555011996)
46. Convenio colectivo sector de restauración colectiva. (autoridad laboral: estatal) (código 99100165012016)
47. Convenio colectivo servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (autoridad laboral: estatal) (código 99015595012005)
48. Convenio colectivo conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (autoridad laboral: estatal) (código 99001315011981)
49. Convenio colectivo recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (autoridad laboral: estatal) (código 99004345011982)
50. Convenio colectivo contratas ferroviarias (autoridad laboral: estatal) (código 99001385011981)
51. Convenio colectivo industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (autoridad laboral: estatal) (código 99002045011981)
52. Convenio colectivo industrias cárnicas (autoridad laboral: estatal) (código 99000875011981)
53. Convenio colectivo servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (autoridad laboral: estatal) (código 99015485012007)
54. Convenio colectivo acuicultura marina nacional (autoridad laboral: estatal) (código 99016365012007)
55. Convenio colectivo industrias de alimentos compuestos para animales (autoridad laboral: estatal) (código 99000275011981)
56. Convenio colectivo comercio de flores y plantas (autoridad laboral: estatal) (código 99001125011982)
57. Convenio colectivo ambulancias (transportes de enfermos y accidentados) (autoridad laboral: estatal) (código 99000305011990)
58. Convenio colectivo puertos del estado y autoridades portuarias (autoridad laboral: estatal) (código 99009785011995)



59. Convenio colectivo v acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (autoridad laboral: estatal) (código 99012545011993)
60. Convenio colectivo hostelería (autoridad laboral: estatal) (código 99010365011900)
61. Convenio colectivo empresas organizadoras del juego del bingo (autoridad laboral: estatal) (código 99001905011983)
62. Convenio colectivo empresas de naturopatía y profesionales naturópatas (autoridad laboral: estatal) (código 99100135012013)
63. Convenio colectivo xx convenio colectivo general de la industria química (autoridad laboral: estatal) (código 99004235011981)
64. Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España (autoridad laboral: estatal) (código 99100115012012).

Autonómicos:

65. Convenio colectivo convenio colectivo del sector de ayuda a domicilio de la comunidad autónoma de Andalucía (autoridad laboral: Andalucía) (código 71103555012023)
66. Convenio colectivo iii convenio colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (autoridad laboral: Andalucía) (código 71001445012008)
67. Convenio colectivo i convenio colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural (autoridad laboral: Andalucía) (código 71103505012022)
68. Convenio colectivo transportes de enfermos y accidentados (autoridad laboral: Andalucía) (código 71001075012005)
69. Convenio colectivo i convenio colectivo del sector de ayuda a domicilio de la comunidad autónoma de Canarias (autoridad laboral: Canarias) (código 75100405012022)
70. Convenio colectivo transporte de enfermos y accidentados en ambulancias de la comunidad canaria (autoridad laboral: Canarias) (código 75000955012010)
71. Convenio colectivo convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias para la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha (autoridad laboral: Castilla-La Mancha) (código 77100175012013)
72. Convenio colectivo transporte sanitario (autoridad laboral: Castilla y León) (código 78000325012004)
73. Convenio colectivo ayuda a domicilio (autoridad laboral: Castilla y León) (código 78000235012003)
74. Convenio colectivo sector de pizarras (autoridad laboral: Castilla y León) (código 78000215012003)
75. Convenio colectivo actividades forestales de Castilla y León (autoridad laboral: Castilla y León) (código 78000335012004)
76. Convenio colectivo convenio colectivo regional de servicios educativos, extraescolares y socioculturales para Castilla y León (autoridad laboral: Castilla y León) (código 78000375012006)
77. Convenio colectivo cuirs, repussats, marroquineria i similars (autoridad laboral: Cataluña) (código 79000115011994)
78. Convenio colectivo indústria metal·lògica de Catalunya (autoridad laboral: Cataluña) (código 79000285011994)
79. Convenio colectivo empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos (autoridad laboral: Comunitat Valenciana) (código 80100045012012)
80. Convenio colectivo iii convenio colectivo de residencias para personas con problemas de salud mental, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada (antiguo cee enfermos mentales) (autoridad laboral: Comunitat Valenciana) (código 80000635012006)
81. Convenio colectivo comercio menor de carnicerías (autoridad laboral: Comunitat Valenciana) (código 80100175012021)
82. Convenio colectivo recolección de cítricos (autoridad laboral: Comunitat Valenciana) (código 80000105011990)



83. Convenio colectivo convenio colectivo laboral para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, servicios de (autoridad laboral: Comunitat Valenciana) (código 80000305011997)
84. Convenio colectivo bebidas refrescantes (autoridad laboral: Comunitat Valenciana) (código 80000555012002)
85. Convenio colectivo convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (autoridad laboral: Comunitat Valenciana) (código 80100065012013)
86. Convenio colectivo manipulación y envasado para el comercio y exportación de los cítricos (autoridad laboral: Comunitat Valenciana) (código 80000115011990)
87. Convenio colectivo centros y servicios de atención a personas con discapacidad (autoridad laboral: Comunitat Valenciana) (código 80000335011999)
88. Convenio colectivo campo (autoridad laboral: Extremadura) (código 81000095012001)
89. Convenio colectivo transporte de enfermos accidentados en ambulancia (autoridad laboral: Galicia) (código 82000895012006)

Provinciales:

90. Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de Álava (autoridad laboral: Álava) (código 01101255012023)
91. Convenio colectivo intervención social (autoridad laboral: Álava) (código 01100025012015)
92. Convenio colectivo construcción y obras públicas (autoridad laboral: Albacete) (código 02000045011981)
93. Convenio colectivo industrias de hormas tacones pisos plantas y cuñas de plástico (autoridad laboral: Alicante/Alacant) (código 03000735011981)
94. Convenio colectivo comercio de curtidos y artículos para el calzado (autoridad laboral: Alicante/Alacant) (código 03000455011981)
95. Convenio colectivo industria de manipulación y exportación de frutos secos (autoridad laboral: Alicante/Alacant) (código 03000245011982)
96. Convenio colectivo sector de hostelería (autoridad laboral: Alicante/Alacant) (código 03000425011982)
97. Convenio colectivo empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración y distribución de agua provincia de alicante (autoridad laboral: Alicante/Alacant) (código 03004095012007)
98. Convenio colectivo industria de la alimentación (autoridad laboral: Almería) (código 04000385011982)
99. Convenio colectivo industria de la madera (autoridad laboral: Almería) (código 04000395011982)
100. Convenio colectivo construcción y obras públicas (autoridad laboral: Almería) (código 04000145011982)
101. Convenio colectivo industrias siderometalúrgicas (autoridad laboral: Almería) (código 04000415011982)
102. Convenio colectivo hostelería y turismo (autoridad laboral: Almería) (código 04000365011982)
103. Convenio colectivo manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (autoridad laboral: Almería) (código 04000485011984)
104. Convenio colectivo madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) (autoridad laboral: Ávila) (código 05000085011981)
105. Convenio colectivo rematantes y aserradores madera (autoridad laboral: Ávila) (código 05000115011983)
106. Convenio colectivo pandearías (autoridad laboral: Ávila) (código 05000105011981)
107. Convenio colectivo hostelería (autoridad laboral: Ávila) (código 05000065011982)
108. Convenio colectivo comercio general (autoridad laboral: Ávila) (código 05000025011981)
109. Convenio colectivo siderometalúrgicas (industrias) (autoridad laboral: Ávila) (código 05000135011982)
110. Convenio colectivo hostelería (autoridad laboral: Balears (Illes)) (código 07000435011982)
111. Convenio colectivo metall de les Illes Balears (autoridad laboral: Balears (Illes)) (código 07000755011981)



112. Convenio colectivo residencias de mayores y centros de día para personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (autoridad laboral: Balears (Illes)) (código 07100895012023)
113. Convenio colectivo vigilància aquàtica i socorrisme (autoridad laboral: Balears (Illes)) (código 07100875012023)
114. Convenio colectivo convenio colectivo del sector de limpieza pública viaria y recogida (autoridad laboral: Balears (Illes)) (código 07100855012022)
115. Convenio colectivo comercio (autoridad laboral: Balears (Illes)) (código 07000195011981)
116. Convenio colectivo reforma juvenil i protecció de menors (autoridad laboral: Balears (Illes)) (código 07100585012018)
117. Convenio colectivo derivados del cemento (autoridad laboral: Balears (Illes)) (código 07000255011981)
118. Convenio colectivo comerç tèxtil de la província de Barcelona (autoridad laboral: Barcelona) (código 08000795011994)
119. Convenio colectivo comerç i importadors d'articles fotogràfics de la província de Barcelona. (autoridad laboral: Barcelona) (código 08000785011994)
120. Convenio colectivo indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona (autoridad laboral: Barcelona) (código 08002535011993)
121. Convenio colectivo transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona (autoridad laboral: Barcelona) (código 08004305011994)
122. Convenio colectivo convenio de construcción y obras públicas de la provincia de burgos para los años 2022 a 2026 (autoridad laboral: burgos) (código 09000185011982)
123. Convenio colectivo industria siderometalúrgica (autoridad laboral: burgos) (código 09000555011982)
124. Convenio colectivo transportes por carretera y garajes (autoridad laboral: burgos) (código 09000625011981)
125. Convenio colectivo comercio general (autoridad laboral: Cáceres) (código 10000055011982)
126. Convenio colectivo limpieza pública, riego, recogida de basuras y limpieza y conservación del alcantarillado para la ciudad de Cáceres (autoridad laboral: Cáceres) (código 10001015012005)
127. Convenio colectivo derivados cemento (autoridad laboral: Cáceres) (código 10000075011982)
128. Convenio colectivo establecimientos sanitarios de carácter privado (autoridad laboral: Cádiz) (código 11000035011981)
129. Convenio colectivo construcción y obras públicas (autoridad laboral: Cádiz) (código 11000735011981)
130. Convenio colectivo convenio provincial de hostelería de Cádiz (autoridad laboral: Cádiz) (código 11000065011981)
131. Convenio colectivo convenio colectivo del transporte sanitario en la provincia de Cádiz (autoridad laboral: Cádiz) (código 11001905011989)
132. Convenio colectivo industrias siderometalúrgicas (autoridad laboral: Castellón/Castelló) (código 12000185011963)
133. Convenio colectivo frutas Gimenez, s.l. (autoridad laboral: Castellón/Castelló) (código 12100535012016)
134. Convenio colectivo transportes de mercancías por carretera y sus anexos (autoridad laboral: Castellón/Castelló) (código 12000655011978)
135. Convenio colectivo comunidades de regantes (autoridad laboral: Castellón/Castelló) (código 12000695011978)
136. Convenio colectivo construcción y obras públicas (autoridad laboral: Ciudad Real) (código 13000115011982)
137. Convenio colectivo siderometalurgia (cr) (autoridad laboral: Ciudad Real) (código 13000345011982)
138. Convenio colectivo derivados del cemento, cales y yesos (autoridad laboral: Ciudad Real) (código 13000125011981)
139. Convenio colectivo industrias del metal (autoridad laboral: Córdoba) (código 14000145011982)
140. Convenio colectivo convenio colectivo provincial de construcción y obras públicas de Córdoba (autoridad laboral: Córdoba) (código 14000365011981)
141. Convenio colectivo derivados del cemento, yesos y cales (autoridad laboral: Córdoba) (código 14000495011981)



142. Convenio colectivo convenio colectivo provincial de madera y el mueble de Córdoba (autoridad laboral: Córdoba) (código 14000215011982)
143. Convenio colectivo clínicas privadas de Córdoba (autoridad laboral: Córdoba) (código 14002315012006)
144. Convenio colectivo industrias panificadoras de Córdoba y su provincia (antes fabricantes y expendedores de pan) (autoridad laboral: Córdoba) (código 14000055011981)
145. Convenio colectivo distribución de electricidad (autoridad laboral: Córdoba) (código 14000105011982)
146. Convenio colectivo comercio en general (autoridad laboral: Córdoba) (código 14000025011981)
147. Convenio colectivo industrias vinícolas, licoreras, alcoholeras etc. (autoridad laboral: Córdoba) (código 14000155011982)
148. Convenio colectivo construcción y obras públicas (autoridad laboral: Coruña (a)) (código 15000395011982)
149. Convenio colectivo derivados del cemento (autoridad laboral: Coruña (a)) (código 15000465011981)
150. Convenio colectivo empresas concesionarias de los servicios municipales de regulación de regulación de aparcamiento y/o retirada de vehículos de la vía pública (autoridad laboral: Coruña (a)) (código 15002955011992)
151. Convenio colectivo convenio colectivo de construcción y obras públicas de la provincia de Cuenca para los años 2022 a 2026 (autoridad laboral: Cuenca) (código 16000075011981)
152. Convenio colectivo convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (autoridad laboral: Cuenca) (código 16100235012022)
153. Convenio colectivo convenio colectivo del metal para la provincia de Cuenca para los años 2020-2021-2022-2023-2024 (autoridad laboral: Cuenca) (código 16000185011981)
154. Convenio colectivo derivados del cemento (autoridad laboral: Granada) (código 18000195011981)
155. Convenio colectivo industrias de construcción y o.p. (autoridad laboral: Granada) (código 18000115011982)
156. Convenio colectivo limpieza de edificios y locales (autoridad laboral: Guadalajara) (código 19000635011992)
157. Convenio colectivo hostelería (autoridad laboral: Guadalajara) (código 19000155011981)
158. Convenio colectivo artes gráficas industrias auxiliares manipulados papel y cartón y editoriales (autoridad laboral: Guipúzcoa) (código 20000045011981)
159. Convenio colectivo convenio colectivo de fabricación de pasta, papel y cartón de Gipuzkoa 2022-2025 (autoridad laboral: Guipúzcoa) (código 20000965011981)
160. Convenio colectivo industrias de la madera (autoridad laboral: Huelva) (código 21000295011981)
161. Convenio colectivo pompas fúnebres (autoridad laboral: Huelva) (código 21002145012005)
162. Convenio colectivo lavanderías industriales (autoridad laboral: Huelva) (código 21002445012009)
163. Convenio colectivo industria, la tecnología y los servicios del sector de metal (autoridad laboral: Huesca) (código 22000275012003)
164. Convenio colectivo construcción y obras públicas (Huesca) (autoridad laboral: Huesca) (código 22000105012002)
165. Convenio colectivo pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal de la provincia de h (autoridad laboral: Huesca) (código 22001125012010)
166. Convenio colectivo oficinas y despachos (Huesca) (autoridad laboral: Huesca) (código 22000885012005)
167. Convenio colectivo derivados del cemento (Huesca) (autoridad laboral: Huesca) (código 22000115012003)
168. Convenio colectivo limpiezas de edificios y locales (autoridad laboral: Jaén) (código 23000205011981)
169. Convenio colectivo actividades agropecuarias (autoridad laboral: Jaén) (código 23000165011981)
170. Convenio colectivo comercio del metal y la electricidad (autoridad laboral: Jaén) (código 23000325011984)
171. Convenio colectivo oficinas y despachos (autoridad laboral: Jaén) (código 23000245011981)
172. Convenio colectivo comercio en general (autoridad laboral: Jaén) (código 23101495012017)
173. Convenio colectivo aceite y sus derivados (autoridad laboral: Jaén) (código 23000115011982)



174. Convenio colectivo transportes de mercancías por carretera (autoridad laboral: León) (código 24004805011981)
175. Convenio colectivo maderas (industrias-segunda transformación) (autoridad laboral: León) (código 24003105011980)
176. Convenio colectivo maderas (industriales-primera transformación) (autoridad laboral: León) (código 24003005011980)
177. Convenio colectivo derivados cemento (autoridad laboral: León) (código 24001805011980)
178. Convenio colectivo limpieza edificios y locales (autoridad laboral: León) (código 24002805011980)
179. Convenio colectivo transporte interurbano de viajeros en autobús (autoridad laboral: rioja (la)) (código 26001455012008)
180. Convenio colectivo talleres reparación vehículos (autoridad laboral: Rioja (la)) (código 26000395011982)
181. Convenio colectivo servicios de ayuda a domicilio (autoridad laboral: Rioja (la)) (código 26001065012002)
182. Convenio colectivo transportes mercancías por carretera (autoridad laboral: Rioja (la)) (código 26000405011981)
183. Convenio colectivo edificación y obras públicas (autoridad laboral: Lugo) (código 27000255011982)
184. Convenio colectivo comercio de materiales de construcción y saneamiento (autoridad laboral: Lugo) (código 27000175011982)
185. Convenio colectivo materiales y prefabricados de la construcción (autoridad laboral: Lugo) (código 27000395011981)
186. Convenio colectivo comercio del mueble (autoridad laboral: Madrid) (código 28000755011982)
187. Convenio colectivo comercio mayorista y minorista de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio iluminación y regalos (autoridad laboral: Madrid) (código 28014085012007)
188. Convenio colectivo comercio vario (autoridad laboral: Madrid) (código 28000805011982)
189. Convenio colectivo establecimientos sanitarios hospitalización y asistencia (autoridad laboral: Madrid) (código 28001575011982)
190. Convenio colectivo iv convenio colectivo de servicios de educación ambiental de la comunidad de Madrid (autoridad laboral: Madrid) (código 28100035012012)
191. Convenio colectivo empresas depuración aguas residuales de Madrid (autoridad laboral: Madrid) (código 28005815011989)
192. Convenio colectivo sector del estacionamiento regulado de superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (autoridad laboral: Madrid) (código 28013045012005)
193. Convenio colectivo limpieza de edificios y locales (autoridad laboral: Madrid) (código 28002585011981)
194. Convenio colectivo oficinas y despachos (autoridad laboral: Madrid) (código 28003005011981)
195. Convenio colectivo industrias transformadoras de plásticos (autoridad laboral: Madrid) (código 28003155011981)
196. Convenio colectivo ayuda a domicilio (autoridad laboral: Madrid) (código 28007395011996)
197. Convenio colectivo transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancia (autoridad laboral: Madrid) (código 28012525012003)
198. Convenio colectivo convenio colectivo de la madera de la comunidad de Madrid (autoridad laboral: Madrid) (código 28002235011982)
199. Convenio colectivo limpieza pública viaria (capital) (autoridad laboral: Madrid) (código 28002595011982)
200. Convenio colectivo actores y actrices de Madrid (autoridad laboral: Madrid) (código 28005805011991)
201. Convenio colectivo campo (autoridad laboral: Madrid) (código 28000415011982)
202. Convenio colectivo derivados del cemento (autoridad laboral: Málaga) (código 29000185011981)
203. Convenio colectivo fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas (autoridad laboral: Málaga) (código 29000765011981)



204. Convenio colectivo convenio colectivo para clínicas dentales de la provincia de Málaga 2014-2015 (autoridad laboral: Málaga) (código 29006035011996)
205. Convenio colectivo limpieza de aviones aeropuerto de Málaga (autoridad laboral: Málaga) (código 29006145011998)
206. Convenio colectivo agrrios (manipulado y envasado) (autoridad laboral: Murcia) (código 30000055011982)
207. Convenio colectivo frutas frescas y hortalizas (manipulado y envasado) (autoridad laboral: Murcia) (código 30000985011988)
208. Convenio colectivo asociación de empresas actividad de información, divulgación y dinamización ambiental en la red de espacios naturales protegidos de la región de Murcia (aediam) (autoridad laboral: Murcia) (código 30104225012023)
209. Convenio colectivo especias naturales, condimentos y herboristería (preparado y empaquetado) (autoridad laboral: Murcia) (código 30000505011981)
210. Convenio colectivo industria siderometalúrgica (autoridad laboral: Murcia) (código 30001245011981)
211. Convenio colectivo empresas adjudicatarias de los servicios de prevención selvícola, defensa del medio natural y participaciones en planes de emergencia de la comunidad autónoma de Murcia (autoridad laboral: Murcia) (código 30104115012022)
212. Convenio colectivo fabricantes y preparados alimenticios, dietéticos, de belleza natural y ecológica (autoridad laboral: Murcia) (código 30104075012022)
213. Convenio colectivo derivados del cemento (autoridad laboral: Murcia) (código 30000385011981)
214. Convenio colectivo caucho (industrias) (autoridad laboral: Murcia) (código 30000195011981)
215. Convenio colectivo confitería, pastelería y repostería (obrad. Y desp) (autoridad laboral: Murcia) (código 30000305011981)
216. Convenio colectivo panaderías (autoridad laboral: Murcia) (código 30001085011981)
217. Convenio colectivo industria de la construcción y obras públicas (autoridad laboral: Navarra) (código 31002805011981)
218. Convenio colectivo hostelería (autoridad laboral: Navarra) (código 31003805011981)
219. Convenio colectivo comercio alimentación (almacenes) (autoridad laboral: Navarra) (código 31001505011981)
220. Convenio colectivo comercio de ópticas (autoridad laboral: Navarra) (código 31002155011999)
221. Convenio colectivo talleres de reparación de vehículos (autoridad laboral: Navarra) (código 31007255011995)
222. Convenio colectivo siderometalúrgicas (industrias) (autoridad laboral: Navarra) (código 31006805011981)
223. Convenio colectivo construcción y obras públicas (autoridad laboral: Ourense) (código 32000155011981)
224. Convenio colectivo industria siderometalúrgica y talleres reparación vehículos (autoridad laboral: Ourense) (código 32000305011981)
225. Convenio colectivo montajes y empresas auxiliares del principado de Asturias (autoridad laboral: Asturias) (código 33002825011994)
226. Convenio colectivo madera (industrias) (autoridad laboral: Palencia) (código 34000295011981)
227. Convenio colectivo trabajos agropecuarios (autoridad laboral: Palencia) (código 34000705011993)
228. Convenio colectivo derivados del cemento (autoridad laboral: Palencia) (código 34000805011998)
229. Convenio colectivo limpieza de edificios y locales (autoridad laboral: Palencia) (código 34000275011982)
230. Convenio colectivo comercio para los grupos de importadores y vendedores de automóviles, camiones, motocicletas y sus accesorios, maquinaria industrial, agrícola, de oficina y de uso doméstico (autoridad laboral: Palmas (las)) (código 35000525011981)
231. Convenio colectivo comercio de ferretería, efectos navales, materiales eléctricos, electrodomésticos, joyería y platería, muebles metálicos y otros de la actividad comercial (autoridad laboral: Palmas (las)) (código 35000495011981)
232. Convenio colectivo servicios portuarios de amarre y desamarre de buques de la provincia de las Palmas (autoridad laboral: Palmas (las)) (código 35100015012015)



233. Convenio colectivo mármoles y piedras (autoridad laboral: Pontevedra) (código 36000965011981)
234. Convenio colectivo derivados del cemento (autoridad laboral: Pontevedra) (código 36000505011981)
235. Convenio colectivo comercio de alimentación (autoridad laboral: Pontevedra) (código 36000315011981)
236. Convenio colectivo transportes de viajeros por carretera (autoridad laboral: Salamanca) (código 37000875012000)
237. Convenio colectivo limpieza, abrillantada y pulimentado de edificios y locales (autoridad laboral: Salamanca) (código 37000295011981)
238. Convenio colectivo hostelería (autoridad laboral: Santa Cruz de Tenerife) (código 38000905011981)
239. Convenio colectivo convenio colectivo del comercio del metal de la provincia de Santa Cruz de Tenerife (autoridad laboral: Santa Cruz de Tenerife) (código 38100045012014)
240. Convenio colectivo industria de la madera y corcho (antes carpinterías) (autoridad laboral: Santa Cruz de Tenerife) (código 38000305011982)
241. Convenio colectivo madera (industria-segunda transformación) (autoridad laboral: Cantabria) (código 39000645011981)
242. Convenio colectivo madera (remanentes aserradores almacenistas etc.) (autoridad laboral: Cantabria) (código 39000655011982)
243. Convenio colectivo fabricación de artículos derivados del cemento (autoridad laboral: Cantabria) (código 39000395011982)
244. Convenio colectivo garajes, estaciones de lavado, engrase y aparcamientos de Cantabria (autoridad laboral: Cantabria) (código 39001205011982)
245. Convenio colectivo despachos de abogados, procuradores y graduados sociales (autoridad laboral: Cantabria) (código 39002895012004)
246. Convenio colectivo transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (autoridad laboral: Cantabria) (código 39003205012007)
247. Convenio colectivo comercio almacenistas de coloniales (autoridad laboral: Cantabria) (código 39000275011982)
248. Convenio colectivo comercio del metal (autoridad laboral: Cantabria) (código 39000315011981)
249. Convenio colectivo comercio textil (autoridad laboral: Cantabria) (código 39000335011982)
250. Convenio colectivo siderometalúrgicas (industrias) (autoridad laboral: Cantabria) (código 39000905011981)
251. Convenio colectivo construcción y obras públicas (autoridad laboral: Cantabria) (código 39000365011982)
252. Convenio colectivo oficinas y despachos de Segovia (autoridad laboral: Segovia) (código 40100225012021)
253. Convenio colectivo convenio colectivo para empresas de transporte de personas por carretera (interurbano regular y discrecional, así como el personal auxiliar y de talleres de estas empresas) (autoridad laboral: Segovia) (código 40100255012022)
254. Convenio colectivo empresas funerarias (autoridad laboral: Segovia) (código 40000925012003)
255. Convenio colectivo convenio colectivo del centro municipal de formación y empleo antigua fábrica de borra (autoridad laboral: Segovia) (código 40100185012018)
256. Convenio colectivo convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Segovia (autoridad laboral: Segovia) (código 40000255011981)
257. Convenio colectivo almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo (autoridad laboral: Sevilla) (código 41000085011981)
258. Convenio colectivo maquinaria ind, agrícola, material elect, aptos electrodomestic, mobiliario y material de oficina (autoridad laboral: Sevilla) (código 41000765011981)
259. Convenio colectivo aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas de Sevilla y provincia (autoridad laboral: Sevilla) (código 41000045011982)
260. Convenio colectivo aceites y sus derivados (autoridad laboral: Sevilla) (código 41001535011982)
261. Convenio colectivo pompas fúnebres de Sevilla y provincia (autoridad laboral: Sevilla) (código 41001975011983)



262. Convenio colectivo manipulado, envasado, comercialización al mayor y exportación de frutas y sus derivados ind. (autoridad laboral: Sevilla) (código 41001745011981)
263. Convenio colectivo ayuda a domicilio Sevilla y provincia (autoridad laboral: Sevilla) (código 41003765012001)
264. Convenio colectivo industrias siderometalúrgicas de Sevilla (autoridad laboral: Sevilla) (código 41002445011982)
265. Convenio colectivo hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos para Sevilla y provincia (autoridad laboral: Sevilla) (código 41001445011988)
266. Convenio colectivo faenas agrícolas, forestales y ganaderas (autoridad laboral: Sevilla) (código 41001235011981)
267. Convenio colectivo agencias de transportes-operadores de transportes (autoridad laboral: Sevilla) (código 41000055011981)
268. Convenio colectivo sector construcción (autoridad laboral: Tarragona) (código 43000145011994)
269. Convenio colectivo industrias siderometalúrgicas (autoridad laboral: Tarragona) (código 43000405011993)
270. Convenio colectivo construcción y oo.pp. (autoridad laboral: Toledo) (código 45000155011981)
271. Convenio colectivo transporte viajeros por carretera (autoridad laboral: Toledo) (código 45000335011982)
272. Convenio colectivo mazapán, masas fritas, confiterías y chocolates (autoridad laboral: Toledo) (código 45000145011981)
273. Convenio colectivo industrias siderometalúrgicas (autoridad laboral: Toledo) (código 45000305011981)
274. Convenio colectivo derivados cemento (autoridad laboral: Toledo) (código 45000175011981)
275. Convenio colectivo convenio colectivo de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (autoridad laboral: Valencia/València) (código 46000105011981)
276. Convenio colectivo limpieza de edificios y locales (autoridad laboral: Valencia/València) (código 46001595011981)
277. Convenio colectivo tintorerías y lavanderías (autoridad laboral: Valencia/València) (código 46000285011981)
278. Convenio colectivo derivados de los agrrios (industria) (autoridad laboral: Valencia/València) (código 46000565011981)
279. Convenio colectivo empresas transitorias de valencia (autoridad laboral: Valencia/València) (código 46005825012000)
280. Convenio colectivo industrias transformadoras de plástico (autoridad laboral: Valencia/València) (código 46001305011981)
281. Convenio colectivo estomatólogos y odontólogos (autoridad laboral: Valencia/València) (código 46004455011994)
282. Convenio colectivo cestería mimbre y muebles de junco (autoridad laboral: Valencia/València) (código 46000845011981)
283. Convenio colectivo convenio de siderometalúrgicas (industrias) Valladolid (autoridad laboral: Valladolid) (código 47000455011981)
284. Convenio colectivo limpieza edificios y locales (autoridad laboral: Valladolid) (código 47000275011982)
285. Convenio colectivo i convenio colectivo escuela superior de diseño de Valladolid (autoridad laboral: Valladolid) (código 47100575012022)
286. Convenio colectivo derivados del cemento (autoridad laboral: Valladolid) (código 47000125011982)
287. Convenio colectivo centros de la tercera edad (autoridad laboral: Vizcaya) (código 48005745012006)
288. Convenio colectivo ayuda a domicilio de Vizcaya (autoridad laboral: Vizcaya) (código 48004565011997)
289. Convenio colectivo conservas y salazones de pescado (autoridad laboral: Vizcaya) (código 48000685011981)
290. Convenio colectivo transporte de viajeros por carretera (autoridad laboral: Zamora) (código 49005305011995)
291. Convenio colectivo limpieza edificios y locales (autoridad laboral: Zamora) (código 49001405011981)
292. Convenio colectivo convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del metal de zaragoza (autoridad laboral: zaragoza) (código 50000675011982)
293. Convenio colectivo comercio muebles (autoridad laboral: zaragoza) (código 50000295011982)



294. Convenio colectivo lavanderías industriales de la provincia de zaragoza (autoridad laboral: zaragoza) (código 50100425012016)
295. Convenio colectivo limpieza edificios y locales (autoridad laboral: zaragoza) (código 50000755011981)
296. Convenio colectivo transportes mercancías por carretera, mudanzas, guardamuebles y logística (autoridad laboral: zaragoza) (código 50001115011981)
297. Convenio colectivo de sector de lavanderías industriales de Huelva (autoridad laboral: Huelva) (código 21002445012009)
298. Conveni col·lectiu per a les indústries de derivats d'agres de la província de València 2022-2024 (autoridad laboral: Valencia) (código 46000565011981)
299. Convenio Colectivo del Sector Pompas Fúnebres y de Servicios Funerarios de Sevilla y provincia (autoridad laboral: Sevilla) (código 41001975011983)
300. Convenio colectivo del sector de empresas de Depuración Aguas Residuales de Madrid (autoridad laboral: Madrid) (código 28005815011989)

© 2025 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

