

Dirección:  
MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO  
ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA  
JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA

Coordinación y Edición:  
AÍDA CABELLO ROLDÁN

# **La necesaria transición hacia un modelo económico y social más ecológico como condicionante de la contratación laboral**

Libro de difusión de la investigación realizada en el marco del Instituto JUVUMA y de varios proyectos y grupos de I+D



# LA NECESARIA TRANSICIÓN HACIA UN MODELO ECONÓMICO Y SOCIAL MÁS ECOLÓGICO COMO CONDICIONANTE DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

*Prólogo*

FRANCISCO VILA TIerno

*Autorías*

HENAR ÁLVAREZ CUESTA  
MACARENA ÁNGEL QUIROGA  
CLARA MARÍA ARRONDO ASENSIO  
MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ  
AÍDA CABELLO ROLDÁN  
RAQUEL CASTRO MEDINA  
ORIOl CREMADES CHUECA  
JONATÁN CRUZ ÁNGELES  
DAVID GARCÍA GUERRERO

MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO  
ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA  
ISABELLA MARIE ITURRIZAGA  
MARÍA DEL CARMEN MACIAS GARCÍA  
GLORIA MARÍA MONTES ADALID  
JOSÉ IvÁN PÉREZ LÓPEZ  
CRISTINA RAMÍREZ BANDERA  
JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA

 *Dykinson, S.L.*

## Colección CC. Jurídicas y Sociales

Esta monografía se enmarca dentro de los siguientes proyectos y grupos de investigación: a) Instituto Universitario de Investigación sobre “Juventud, el mercado de trabajo inclusivo y la protección jurídico-social y económica” (JUVU-MA); b) Proyecto Estatal de I+D+i “La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica” (ref. PID2022-140298NB-I00), financiado por el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa; c) Grupo de Investigación PAIDI SEJ-347 sobre “Políticas de empleo, igualdad e inclusión social”, financiado por la Junta de Andalucía; d) Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-587) “Economía y fiscalidad al Envejecimiento Poblacional”, financiado por la Junta de Andalucía; e) Proyecto de I+D+i “El sistema español de pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar” (ref. B1-2021\_11), financiado por la Comisión de Investigación y Transferencia; f) Proyecto de Investigación perteneciente al II Plan Propio de Investigación de la Universidad de Málaga “Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales” (ref. B1-2023\_031); g) Proyecto de I+D+i del II Plan Propio de Investigación de la Universidad de Málaga “Medidas de apoyo al empleo de las personas mayores en la negociación colectiva” (PPRO-SEJ-347-G-2023); h) Observatorio sobre la Inclusión socio-laboral de la Juventud LGTBIQ+ (en fase inicial).



Esta obra está bajo una licencia  
Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional



© Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid  
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69  
e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)  
<http://www.dykinson.es>  
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1070-841-9

*Maquetación:*

Realizada por los autores

# ÍNDICE

<b>PRÓLOGO.....</b>	<b>13</b>
---------------------	-----------

*FRANCISCO VILA TIerno*

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>16</b>
---------------------------	-----------

*JosÉ Luis Ruiz Santamaría*

<b>Capítulo 1. La negociación colectiva verde en la agricultura y ganadería: oportunidades y desafíos .....</b>	<b>21</b>
---	-----------

*Henar Álvarez Cuesta*

I. INTRODUCCIÓN: EL IMPACTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN EL SECTOR AGROPECUARIO .....	21
II. EL SECTOR AGROPECUARIO COMO YACIMIENTO DE EMPLEO VERDE .....	26
III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA PARA LOGRAR UNA TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA EN EL SECTOR AGROPECUARIO .....	29
IV. CLÁUSULAS VERDES EN EL SECTOR AGROPECUARIO .....	31
V. LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AGRARIAS ANTE LA CRISIS CLIMÁTICA.....	33
VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	39

<b>Capítulo 2. Educación, autoempleo y emprendimiento: claves para la inclusión laboral de las nuevas generaciones en una sociedad más justa y sostenible .....</b>	<b>43</b>
---	-----------

*Miguel Ángel Gómez Salado*

I. INTRODUCCIÓN.....	43
II. DESAJUSTE ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL, EL TEJIDO PRODUCTIVO EMPRESARIAL Y EL MERCADO DE TRABAJO .....	44
1. Principales obstáculos que afronta la juventud más preparada cuando pretende acceder a un empleo .....	45
2. La desincronización del sistema educativo con las demandas del mercado laboral .....	46
3. Educación y formación para un futuro laboral sostenible.....	50
III. AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO JUVENIL COMO ALTERNATIVA PARA SORTEAR LAS DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO .....	52
1. El autoempleo y el emprendimiento por parte de la juventud como medio de integración laboral.....	52
2. Repercusión del autoempleo y el emprendimiento en áreas locales y rurales como medidas de integración laboral de las personas jóvenes en un entorno de transición digital y ecológica.....	59
IV. EXPLOTACIÓN DE NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO Y ACCIONES LOCALES ESPECÍFICAS PARA GENERAR EMPLEO Y PROMOVER EL EMPRENDIMIENTO JUVENIL.....	60
V. A MODO DE CONCLUSIÓN .....	67
VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	68

### **Capítulo 3. Relaciones laborales y Economía civil: el retorno de un paradigma clásico en la nueva sociedad del mundo del trabajo.....72**

*JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA*

I. CUESTIONES INTRODUCTORIAS.....	72
II. LA ESCUELA DE ECONOMÍA CIVIL ITALIANA.....	73
1. Orígenes: las aportaciones de Antonio Genovesi y su comparativa con la propuesta de Adam Smith .....	73
2. Las influencias en España de la escuela italiana clásica de Economía civil .....	75
3. Las nuevas aportaciones de la escuela italiana de Economía civil contemporánea .....	77
III. TRABAJO DECENTE, ECONOMÍA CIVIL Y JUSTICIA SOCIAL .....	79
1. La perspectiva de la OIT sobre el futuro de las relaciones laborales: el trabajo decente como primer paso para la transición a un modelo digno de relación laboral .....	79
2. La incidencia de la justicia social en las relaciones laborales: el enfoque de justicia relacional.....	82
IV. CONCLUSIONES .....	93
V. BIBLIOGRAFÍA CITADA .....	95

### **Capítulo 4. La adaptación normativa aún pendiente para una transición ecológica a empleos verdes, sostenibles, seguros y saludables.....99**

*ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA*

I. INTRODUCCIÓN.....	99
II. LA OMISIÓN DE LOS EFECTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO SOBRE EL ÁMBITO LABORAL ..	101
III. LA DESCONEXIÓN DE LAS CUESTIONES DE SALUD PÚBLICA Y SALUD AMBIENTAL EN EL TRABAJO: LOS PASIVOS AMBIENTALES.....	105
IV. LAS OBLIGACIONES LABORALES FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO.....	109
1. La escasez de previsiones normativas preventivas acerca de la vinculación entre las condiciones laborales y las condiciones climáticas.....	109
3. El lento avance sobre las condiciones meteorológicas .....	115
V. LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE .....	117
VI. CONCLUSIONES.....	119
VII. BIBLIOGRAFÍA CITADA .....	121

### **Capítulo 5. Nuevos paradigmas para la contratación laboral en el Metaverso ..... 124**

*JONATÁN CRUZ ÁNGELES*

I. INTRODUCCIÓN.....	124
II. EL METAVERSO: DEFINICIÓN Y CONTEXTO .....	126
III. LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL METAVERSO .....	128
1. Tipologías de empleo en el Metaverso.....	128

2. Características de los contratos laborales en entornos virtuales .....	129
IV. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL METAVERSO .....	131
1. Jurisdicción y legislación aplicable.....	132
2. Derechos laborales y protección del trabajador .....	133
3. Resolución de conflictos laborales en entornos virtuales.....	136
V. CONCLUSIONES.....	138
VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	139

## **Capítulo 6. La salud laboral en una nueva era marcada por la transición ecológica y digital....143**

*MARÍA DEL CARMEN MACÍAS GARCÍA*

I. INTRODUCCIÓN.....	143
II. SALUD Y SALUD LABORAL.....	144
1. El concepto de salud.....	144
2. Salud laboral.....	145
III. LAS DENOMINADAS NUEVAS TECNOLOGÍAS .....	150
1. De la primera revolución industrial a la implantación de las nuevas tecnologías.....	150
2. La aparición de las nuevas tecnologías y su impacto en la salud laboral.....	153
3. Mención especial a la IA y su aplicación a la salud laboral .....	158
4. Vigilancia de la salud en tiempo real .....	160
IV. A MODO DE CONCLUSIONES .....	162
V. BIBLIOGRAFÍA CITADA .....	163

## **Capítulo 7. El fomento de la Economía Social como yacimiento de empleo en el ámbito de los cuidados.....166**

*MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ*

I. EL NUEVO MODELO DE CUIDADOS: LOS PARÁMETROS DE ACCIÓN PARA EL TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE CUIDADOS .....	166
1. De la crisis de los cuidados al nuevo modelo de cuidado .....	166
II. LA IRRUPCIÓN Y FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO MÁS INCLUSIVO, SOSTENIBLE Y RESILIENTE.....	171
III. LA ECONOMÍA SOCIAL COMO “PALANCA” DE ACTIVACIÓN DEL EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LOS CUIDADOS .....	178
1. El papel clave de la Economía Social en el sector de los cuidados .....	178
2. Un acercamiento al dimensionamiento de la Economía Social en la Economía de Cuidados.....	181
3. Las líneas de actuación identificadas para la creación de empleo en la Economía Social y de Cuidados.....	184
IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	188

## Capítulo 8. La delimitación del empleo verde y sus derechos laborales específicos ..... 191

MACARENA ÁNGEL QUIROGA

I. INTRODUCCIÓN.....	191
II. PLANTEAMIENTO INICIAL: CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN JUSTA.....	191
1. Situación actual .....	191
2. Transición justa .....	193
3. Destrucción creativa verde .....	194
III. EMPLEOS VERDES Y MEDIDAS VERDES .....	195
1. La difícil delimitación del concepto de empleo verde .....	195
2. Medidas verdes.....	200
IV. INFLUENCIA DE LOS DERECHOS “VERDES” EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES .....	202
1. Cláusula de conciencia ecológica.....	202
2. Huelga .....	204
3. Igualdad y no discriminación .....	205
V. REFLEXIÓN FINAL .....	206
VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	207

## Capítulo 9. Reflexiones sobre la viabilidad de la propuesta de recurso propio de la Unión Europea para luchar contra el *dumping* social..... 209

DAVID GARCÍA GUERRERO

I. INTRODUCCIÓN: EL SISTEMA DE RECURSOS PROPIOS DE LA UNIÓN EUROPEA.....	209
II. NUEVOS RECURSOS PROPIOS DE LA UNIÓN EUROPEA.....	210
III. EL CONCEPTO DE <i>DUMPING</i> SOCIAL.....	214
IV. ¿HACIA UN MODELO DE RECURSO PROPIO PARA TRABAJAR EL <i>DUMPING</i> SOCIAL COMO EL MECANISMO DE AJUSTE EN FRONTERA POR CARBONO? .....	217
V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS .....	220
VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	224

## Capítulo 10. Sostenibilidad económica, social y ambiental-ecológica y contratación laboral en el sector privado: conceptualización, límites jurídicos, interacciones, confluencias y crítica al discurso del desarrollo sostenible ..... 225

ORIOL CREMADES CHUECA

I. LA SOSTENIBILIDAD Y SUS DIMENSIONES COMO CUESTIÓN PREVIA.....	225
II. CONCEPTUALIZACIÓN Y LÍMITES JURÍDICOS DE LA SOSTENIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO .....	227
1. Sostenibilidad económica y contratación laboral privada: sobre la libertad de empresa y la excesiva onerosidad en el contrato de trabajo .....	227



2. Sostenibilidad social y contratación laboral privada: sobre los fines últimos del derecho del trabajo y su inevitable proyección en el contrato de trabajo .....	232
3. Sostenibilidad ambiental-ecológica y contratación laboral privada: sobre la creación y destrucción de empleo y la novación modificativa ambiental-ecológica del contrato de trabajo.....	236
III. A MODO DE CONCLUSIÓN: INTERACCIONES Y CONFLUENCIAS DE LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA, SOCIAL Y AMBIENTAL-ECOLÓGICA Y CONTRATACIÓN LABORAL PRIVADA Y CRÍTICA AL DISCURSO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE .....	240
IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA .....	246

## **Capítulo 11. Yacimientos de empleo en la transición ecológica. Una sinergia laboral y ambiental hacia el trabajo decente.....253**

*GLORIA MARÍA MONTES ADALID*

I. UNA MIRADA A LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y SU INTERSECCIÓN CON EL MERCADO LABORAL: PERSPECTIVAS INTERNACIONALES.....	253
II. INSTRUMENTOS TRANSVERSALES Y MARCO NORMATIVO EN ESPAÑA EN TÉRMINOS DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EMPLEO .....	258
1. Un primer recorrido por los principales instrumentos legislativos para el impulso de la transición ecológica..	258
2. Una especial mención al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y a la Estrategia de Transición Justa .....	259
III. LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN ESTE CONTEXTO .....	261
1. Yacimientos de empleo: significación y perspectivas .....	261
2. Delimitación del concepto “empleo verde” (y decente).....	262
3. Ejes de la transición ecológica generadores de empleo .....	264
3.3. Ejes transversales .....	265
IV. EL CAMINO HACIA LA TRANSICIÓN JUSTA EN LA DIMENSIÓN SOCIOLABORAL.....	266
1. El largo camino hacia la inclusión de la transición justa en la agenda climática de la ONU: una mención destacada al papel crucial de la OIT en la convergencia de la agenda climática y laboral .....	267
2. La importancia de la justicia en la transición ecológica: garantía de un empleo de calidad, verde y decente....	269
V. CONCLUSIONES.....	270
VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	273

## **Capítulo 12. Defensa de una transición verde justa como fórmula sostenible para asegurar empleos dignos a futuro.....276**

*RAQUEL CASTRO MEDINA*

I. A MODO DE REFLEXIÓN INICIAL: TRABAJO ASALARIADO, CAPITALISMO Y ECONOMÍA VERDE.....	276
II. RELACIÓN ENTRE TRABAJO DECENTE Y TRANSICIÓN JUSTA .....	280
1. Una necesaria consolidación previa del empleo decente como punto de partida .....	280
2. La transición ecológica y su impacto en los sectores más vulnerables.....	284
3. Retos y oportunidades de la transformación digital para un mercado laboral sostenible e inclusivo.....	289

III. EL VÍNCULO ENTRE IGUALDAD Y ACCIÓN CLIMÁTICA: ESTRATEGIAS DEL III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD 2022-2025.....	294
IV. CONCLUSIONES .....	297
IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	298

### **Capítulo 13. El colectivo LGTBIQ+ ante el mercado de trabajo: nuevas medidas legislativas para su inclusión socio-laboral en el marco de la transición hacia un modelo de crecimiento más sostenible .....303**

*CRISTINA RAMÍREZ BANDERA*

I. INTRODUCCIÓN.....	303
II. UNA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD LGTBIQ+: DEFINIENDO CONCEPTOS.....	306
1. El colectivo LGTBIQ+ y la orientación del deseo sexual.....	306
2. El colectivo LGTBIQ+ y la identidad de género .....	308
3. Una breve referencia a la intersexualidad .....	310
III. LA NECESIDAD DE APROVECHAR LA TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA VERDE Y SOSTENIBLE PARA LOGRAR UN NUEVO MODELO SOCIO-LABORAL MÁS IGUALITARIO E INCLUSIVO.....	311
IV. EL COLECTIVO LGTBIQ+ ANTE EL MERCADO DE TRABAJO: MARCO NORMATIVO Y DIFICULTADES EN SU INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL .....	314
1. Marco normativo .....	314
2. Discriminación del colectivo LGTBIQ+ en el acceso al mercado de trabajo .....	318
3. Discriminación del colectivo LGTBIQ+ en el entorno laboral.....	320
V. LAS RECIENTES MEDIDAS LEGISLATIVAS IMPLEMENTADAS PARA LA PROTECCIÓN SOCIO-LABORAL DEL COLECTIVO LGTBIQ+ POR LA LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO.....	322
VI. A MODO DE CONCLUSIÓN .....	325
VII. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	326

### **Capítulo 14. Transformación sostenible y oportunidades laborales para la juventud: enfrentando la despoblación mediante un nuevo modelo económico y social.....329**

*AÍDA CABELLO ROLDÁN*

I. INTRODUCCIÓN.....	329
II. LA DESPOBLACIÓN RURAL: UN PROBLEMA GLOBAL.....	330
1. Definición, causas y tendencias demográficas de la despoblación .....	332
2. Migración juvenil de zonas rurales a urbanas: oportunidades laborales limitadas .....	336
III. LA TRANSFORMACIÓN SOSTENIBLE EN EL EMPLEO Y MODELOS ECONÓMICOS Y SOCIALES .....	340
1. Definición y características del empleo sostenible.....	342
2. Sectores emergentes con potencial de empleo rural para la juventud.....	344
3. Modelos de transformación sostenible: estrategias para la revitalización rural.....	346
IV. CONCLUSIONES .....	348

V. BIBLIOGRAFÍA CITADA .....	350
------------------------------	-----

## **Capítulo 15. Empleos verdes y Derecho Laboral: la regulación de la transición ecológica en la Unión Europea .....354**

*JOSÉ IVÁN PÉREZ LÓPEZ*

I. INTRODUCCIÓN.....	354
II. TRABAJO VERDE. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS .....	355
1. Marco jurídico internacional y nacional del empleo verde.....	356
2. Ventajas e inconvenientes de la inclusión del empleo verde en el mercado laboral .....	357
III. LA ESTRATEGIA DE TRANSICIÓN JUSTA .....	360
1. El Instituto para la Transición Justa .....	361
IV. LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE LIBRE MERCADO HACIA EL MODELO SOSTENIBLE .....	363
1. Encaje constitucional de la economía verde y social en el modelo económico reconocido en la Constitución Española .....	363
2. La inclusión del empleo verde en el Derecho de la Unión Europea .....	254
V. LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE Y SU INCIDENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	367
1. El Anteproyecto de Ley de movilidad sostenible.....	368
VI. LA REPERCUSIÓN DEL EMPLEO VERDE EN EL AUGE DE LA DISRUPCIÓN DIGITAL.....	369
1. La transición verde en el modelo tecnológico del siglo XXI.....	369
2. Competencias verdes en la formación profesional estatal .....	370
3. Las competencias verdes desde una perspectiva de género .....	371
VII. CONCLUSIONES .....	372
VIII. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	374

## **Capítulo 16. La precariedad laboral y sus efectos sobre la salud mental: el empleo verde y decente como alternativa en la actualidad.....376**

*CLARA MARÍA ARRONDO ASENSIO*

I. INTRODUCCIÓN.....	376
II. LA SALUD MENTAL EN PERSPECTIVA: UNA EPIDEMIA A NIVEL MUNDIAL .....	377
1. Definiciones importantes: salud y trastorno mental .....	377
2. Estrés laboral, ansiedad y depresión .....	379
III. LA RELACIÓN ENTRE LA PRECARIEDAD LABORAL Y LA SALUD MENTAL .....	382
1. La precariedad laboral como concepto multidimensional.....	384
2. Los efectos de la precariedad laboral sobre la salud mental: los resultados del Informe PRESME.....	386
IV. HACIA UN ESCENARIO MEJOR: TRANSITAR A LOS EMPLEOS VERDES Y DECENTES .....	390
1. El empleo verde y decente como posible escenario futuro .....	390
2. Los empleos decentes y verdes enfocados hacia la salud mental .....	393
V. CONCLUSIONES.....	395
VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	396

## **Capítulo 17. La realidad socio-laboral del colectivo LGTBIQA+ en España: el potencial de las zonas despobladas y del empleo verde.....400**

*CLARA MARÍA ARRONDO ASENSIO*

I. INTRODUCCIÓN.....	400
II. DEFINIENDO UNA COLECTIVIDAD: ENTENDER EL ACRÓNIMO LGTBIQA+ .....	401
III. LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DEL COLECTIVO LGTBIQA+ EN ESPAÑA.....	403
IV. LAS PERSONAS LGTBIQA+ EN EL MERCADO DE TRABAJO: HACIA CENTROS DE TRABAJO INCLUSIVOS .....	404
1. La situación socioeconómica del colectivo LGTBI: ¿Un entorno hostil? .....	405
2. El clima laboral percibido por el colectivo LGTBIQA+ en las empresas .....	410
V. EL ACCESO A LA VIVIENDA DE UN COLECTIVO AZOTADO POR EL SINHOGARISMO Y LA PRECARIEDAD LABORAL: UNA POSIBLE ESPERANZA EN LA SERRANÍA NORTA DE MÁLAGA Y EN EL EMPLEO VERDE .....	412
VI. CONCLUSIONES.....	420
VII. BIBLIOGRAFÍA CITADA .....	421

## **Capítulo 18. El papel de las Organizaciones Públicas en la contratación ecológica: cómo pueden influir en la economía circular.....424**

*ISABELLA MARIE ITURRIZAGA*

I. INTRODUCCIÓN.....	424
II. CONTRATACIÓN ECOLÓGICA .....	425
1. Definición de contratación ecológica e importancia actual.....	425
2. Economía circular y su relación con la contratación ecológica .....	427
III. MARCO REGULADOR .....	433
1. Agenda 2030 como punto de conexión .....	433
2. Implementación de las estrategias ESG .....	437
IV. IMPACTO DEL MODELO PROPUESTO.....	438
1. Beneficios a nivel ambiental .....	438
2. Beneficios a nivel económico.....	439
3. Beneficios a nivel social.....	440
4. Posibles dificultades .....	441
IV. CONCLUSIONES .....	443
V. BIBLIOGRAFÍA CITADA .....	444

## PRÓLOGO

En el siglo XXI, la transición hacia un modelo económico y social más ecológico no es ya una opción, sino una obligación para los sistemas productivos y sociales de nuestro tiempo. En el contexto español, esta necesidad toma una forma singular, dada la combinación de factores como el cambio climático, el envejecimiento poblacional y los altos índices de desempleo juvenil, todos ellos convergiendo en un mercado laboral que, para prosperar y contribuir al bienestar general, debe adaptarse a una nueva realidad.

En este marco, esta obra colectiva explora cómo los empleos ecológicos y sostenibles, así como las políticas que los apoyan, no solo representan una respuesta a la crisis climática y la degradación ambiental, sino que además ofrecen un camino hacia una economía inclusiva y resiliente. Este cambio se configura, además, como un imperativo ético que responde a la necesidad de proteger y restaurar el medio ambiente, garantizando la justicia climática y social.

El cambio climático ha dejado de ser un problema futuro para convertirse en un desafío presente, con consecuencias tangibles en todos los aspectos de la vida humana, entre ellos el ámbito laboral. Las olas de calor extremas, la degradación de ecosistemas y la pérdida de biodiversidad, así como las alteraciones de los ciclos naturales que sustentan la agricultura, afectan directamente tanto a los sectores productivos como a la salud y bienestar de los trabajadores. Ante esta realidad, el modelo económico tradicional, basado en la explotación intensiva de recursos, se ha mostrado insuficiente y perjudicial, y se impone la necesidad de dar paso a un paradigma que integre la sostenibilidad ambiental en su núcleo.

En esta línea, el mercado laboral ocupa una posición crucial. La transición hacia un modelo económico ecológico implica no solo la adaptación de los procesos productivos, sino también una transformación profunda en la naturaleza de los empleos, las competencias demandadas y las condiciones laborales. Es aquí donde surge el concepto de “empleo verde”, un tipo de ocupación orientado hacia la protección del medio ambiente y la mitigación de los efectos del cambio climático. Los empleos verdes abarcan desde actividades tradicionales adaptadas, como la agricultura y la gestión de recursos naturales, hasta ocupaciones emergentes en sectores de energías renovables y tecnologías limpias. De igual forma, este tipo de empleo exige competencias nuevas y fomenta una formación profesional orientada a la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental, ofreciendo, a su vez, oportunidades para reactivar el mercado laboral y reducir la brecha de empleabilidad en sectores vulnerables. No se trata únicamente de una cuestión de supervivencia económica, sino de una apuesta por el

desarrollo social y ambiental. La sostenibilidad debe estar integrada en la contratación laboral desde un enfoque transversal, que abarca tanto la creación de nuevos empleos como la adaptación de los existentes a la realidad climática y ambiental. Esto implica incorporar regulaciones y medidas que no solo favorecen la transición, sino que también protegen los derechos de los trabajadores y garantizan condiciones de empleo digno y seguro en un contexto de cambio. Esta nueva realidad exige que las empresas y los trabajadores adopten prácticas sostenibles y responsables que favorezcan tanto la rentabilidad como la protección del medio ambiente, consolidando un modelo productivo que sea capaz de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer las posibilidades.

Además, en este trabajo colectivo se explora las diferentes oportunidades y desafíos que supone la transición ecológica para la inclusión social. La sostenibilidad no puede estar completa sin justicia social, y por ello es fundamental que el nuevo modelo económico integre también el compromiso con la igualdad de oportunidades y la inclusión de colectivos que históricamente han enfrentado barreras en el mercado laboral. En este sentido, la transición hacia un modelo económico verde ofrece una oportunidad sin precedentes para construir una sociedad más equitativa y solidaria. Los empleos verdes pueden, y deben, convertirse en un motor de integración y cohesión social, permitiendo que personas de diferentes perfiles, edades y contextos se integren en un mercado laboral renovado y adaptado a los desafíos del siglo XXI.

La justicia climática es otro de los conceptos centrales de este análisis. El cambio hacia un modelo laboral y económico más ecológico no puede concebirse sin tener en cuenta la responsabilidad compartida y el compromiso de los distintos actores sociales en la protección del medio ambiente. Se invita al lector a una reflexión sobre el papel del Estado, de las empresas y de los ciudadanos en la construcción de un sistema productivo que respete y preserve los recursos naturales, asegurando al mismo tiempo un trabajo digno y seguro. Desde esta perspectiva, la justicia climática exige que los costos de la transición ecológica no recaigan desproporcionadamente en los sectores más vulnerables de la sociedad. Es necesario que todos los grupos, especialmente aquellos más afectados por el cambio climático y la degradación ambiental, se beneficien de las oportunidades que ofrece el empleo verde y de la creación de nuevos yacimientos de trabajo vinculados a la sostenibilidad.

Con todo, la educación y la formación laboral también ocupan un lugar privilegiado. La transición hacia un modelo más ecológico y sostenible requiere una población laboral cualificada y consciente de los desafíos medioambientales. Para ello, es necesario impulsar programas de formación orientados a desarrollar competencias verdes y adaptadas a la realidad del mercado, permitiendo que los trabajadores se integren de forma eficiente en los

nuevos modelos de negocio y en las industrias emergentes. Las instituciones educativas y las empresas deben colaborar en el diseño de currículos y programas de capacitación que respondan a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral, asegurando así que los jóvenes, las mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad puedan acceder a oportunidades de empleo digno en la sociedad del trabajo presente y futuro.

En suma, la transición hacia un modelo económico y social más ecológico supone una oportunidad única para redefinir el mercado laboral en España, adaptándolo a las exigencias de un mundo en cambio constante y cada vez más consciente de la necesidad de proteger el medio ambiente. Este ensayo analiza cómo, a través de políticas y prácticas laborales responsables y sostenibles, es posible avanzar hacia un mercado de trabajo que no solo sea económicamente viable, sino también social y ambientalmente justo. La creación de empleos verdes, la inclusión social y la justicia climática se presentan como elementos imprescindibles para construir un futuro más equitativo y resiliente, en el que el desarrollo económico y la preservación ambiental vayan de la mano.

**Francisco Vila Tierno**

# INTRODUCCIÓN

La presente obra colectiva, publicada por la prestigiosa y acreditada editorial Dykinson, y que lleva por título “La necesaria transición hacia un modelo económico, social y más ecológico como condicionante de la contratación laboral”, ofrece una exposición amplia y rigurosa sobre esta temática de estudio tan actual. Como se ha podido constatar de forma reiterada por la comunidad científica, los desequilibrios del vigente modelo económico y social están provocando situaciones insostenibles en el marco del empleo y con un impacto muy adverso para el medio ambiente. La corrección de dichos desajustes demanda una urgente transición hacia un nuevo modelo económico y social más justo y sostenible que, a su vez, facilite la implementación de un mercado laboral con empleos dignos y ecológicos que respetan el entorno ambiental.

En base a estos planteamientos iniciales, de los que se deriva un ilusionante desafío investigador, se presenta esta nueva obra colectiva integrada por un nutrido grupo de docentes e investigadores pertenecientes a la Universidad de Málaga, Universidad Complutense de Madrid, Universidad de Jaén, Universidad de León, Universidad de Cádiz, Universidad Rovira i Virgili y Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), cuyas aportaciones se integran en los diferentes capítulos que conforman esta publicación.

De igual forma, la obra está enmarcada en los siguientes proyectos y grupos de investigación:

a) Instituto Emergente de Investigación, dedicado a la “Juventud, el mercado de trabajo inclusivo y la protección jurídico-social y económica” (JUVUMA).

b) Proyecto Estatal de I+D+i “La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica” (ref. PID2022-140298NB-I00), financiado por el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.

c) Grupo de Investigación PAIDI SEJ-347 sobre “Políticas de empleo, igualdad e inclusión social”, financiado por la Junta de Andalucía.

d) Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-587) “Economía y fiscalidad al Envejecimiento Poblacional”, financiado por la Junta de Andalucía.

e) Proyecto de I+D+i “El sistema español de pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar” (ref. B1-2021\_11), financiado por la Comisión de Investigación y Transferencia.



f) Proyecto de investigación perteneciente al II Plan Propio de Investigación de la Universidad de Málaga “Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales” (ref. B1-2023\_031).

g) Proyecto de I+D+i del Plan Propio de la UMA “Medidas de apoyo al empleo de las personas mayores en la negociación colectiva” (PPRO-SEJ-347-G-2023).

h) Observatorio sobre la Inclusión socio-laboral de la Juventud LGTBIQ+.

En referencia a su contenido, conforman el esquema expositivo dieciocho capítulos correspondientes a estudios doctrinales que, desde diferentes perspectivas, mantienen como denominador común el centro del debate sobre los problemas actuales que se suscitan en relación a la necesaria transición hacia un modelo económico, social y más ecológico como condicionante de un mercado laboral de trabajo digno o decente y, especialmente, sensible y respetuoso con el medio ambiente.

En el primer capítulo titulado “La negociación colectiva verde en la agricultura y ganadería: oportunidades y desafíos”, cuya autora es la profesora Henar Álvarez Cuesta, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León, se reflexiona sobre los notorios problemas de lagunas, desfases y obsolescencia que se han suscitado en relación a las relaciones colectivas de trabajo en el ámbito de la agricultura y ganadería que se presentan bajo la denominación de negociación colectiva verde.

Respecto a las claves para la inclusión laboral de las nuevas generaciones en una sociedad más justa y sostenible, Migue Ángel Gómez Salado, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, aborda un interesante trabajo en el que se presentan las claves esenciales para poder afrontar el futuro de una educación, autoempleo y emprendimiento plenamente armonizado con el objetivo común propuesto.

Con el título “Relaciones laborales y Economía civil: el retorno de un paradigma clásico en la nueva sociedad del mundo del trabajo”, José Luis Ruiz Santamaría, Profesor Permanente Laboral (Acreditado a Profesor Titular de Universidad) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, presenta en su capítulo el resultado de una interesante investigación en la que se vislumbra a la Economía civil como una propuesta de modelo económico humanista que, pese a nacer en los albores del siglo XVIII, su adaptación permite hoy el óptimo desarrollo económico armonizado con el desarrollo social y humano, contribuyendo de manera eficaz a la necesaria transición hacia un modelo económico, social, digno y más ecológico como condicionante de la contratación laboral.

Desde una perspectiva crítica y profundamente rigurosa, la autora Estefanía González Cobaleda, Profesora Permanente Laboral (Acreditada a Profesora Titular de Universidad) de

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, aborda un estudio que, bajo el título “La adaptación normativa aún pendiente para una transición ecológica a empleos verdes, sostenibles, seguros y saludables”, conduce al lector hacia el debate jurídico que en la actualidad se está suscitando sobre las insuficiencias e inadecuaciones legales producto de la transición hacia este nuevo modelo económico y social.

Por su parte, y desde el novedoso espacio virtual inmersivo y compartido que proporciona el metaverso, Jonatán Cruz Ángeles, Profesor Contratado Doctor de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales de la Universidad de Jaén, aporta un interesantísimo estudio titulado “Nuevos paradigmas para la contratación laboral en el Metaverso”.

También, y realizando una incursión en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, María del Carmen Macías García, Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, afronta su estudio sobre “La salud laboral en una nueva era marcada por la transición ecológica y digital”.

Bajo la rúbrica, “El fomento de la Economía Social como yacimiento de empleo en el ámbito de los cuidados”, su autora María Angustias Benito Benítez, Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, sustentándose en los valores correspondientes al respecto al medio ambiente, la cohesión social y la igualdad de género, indaga sobre los condicionamientos favorables para el impulso del sector de la economía social, que tienen un objetivo de bienestar social, promueven el empleo comunitario y defienden los intereses de colectivos diversos.

Sobre el empleo verde y los derechos laborales propios de este ámbito, Macarena Ángel Quiroga, Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid, desarrolla el capítulo correspondiente titulado “La delimitación del empleo verde y sus derechos laborales específicos”, en el que toma como referente el requisito fundamental del cuidado del medioambiente con el fin de propiciar un crecimiento económico y sostenible que favorezca el desarrollo de una sociedad inclusiva y justa, en la que todas las personas tengan acceso a recursos y servicios básicos indispensables para el bienestar humano.

Con el título “Reflexiones sobre la viabilidad de la propuesta de recurso propio de la Unión Europea para luchar contra el dumping social”, David García Guerrero, Profesor Ayudante Doctor de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, afronta su investigación sobre una temática que se encuadra en el ámbito del sistema de recursos propios de la Unión Europea.

## Capítulo 10

### **Sostenibilidad económica, social y ambiental-ecológica y contratación laboral en el sector privado: conceptualización, límites jurídicos, interacciones, confluencias y crítica al discurso del desarrollo sostenible<sup>1</sup>**

**ORIOl CREMADES CHUECA**

*Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

*Universitat Autònoma de Barcelona*

*Time that heals and destroys (...)*

*Synchronize (...)*

*And the lights flash in time with the dream*

*And your heart beats in time with the drums*

*And it's only a matter of time*

Discodeine, “Synchronize” (feat. Jarvis Cocker).

*Discodeine, Pschent, 2011.*

## **I. LA SOSTENIBILIDAD Y SUS DIMENSIONES COMO CUESTIÓN PREVIA**

Desde el Informe “Nuestro futuro común» de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la ONU de 1987 (el “Informe Brundtland”<sup>2</sup>) -con su formalización conceptual de “desarrollo sostenible”<sup>3</sup>- hasta los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible con sus 179 metas como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU de 2015<sup>4</sup>, se ha ido consolidando un paradigma internacional y conceptual vinculado

---

<sup>1</sup> Esta investigación se enmarca en el Instituto Universitario de Investigación sobre “*Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica*” (JUVUMA).

<sup>2</sup> “Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la Organización de la Organización de Naciones Unidas: Nuestro futuro Común”, aprobado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 4 de agosto de 1987 (“Informe Brundtland” - A/42/427).

<sup>3</sup> “*Aquel que satisface las necesidades de la generación actual sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades*”.

<sup>4</sup> *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* - Resolución aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015 (A/RES/70/1), párr. 59. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (ODS): 1) Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo; 2) Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible; 3) Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades; 4) Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos; 5) Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas; 6) Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos; 7) Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos; 8) Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; 9) Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación; 10)

a la sostenibilidad y el desarrollo sostenible que incorpora 3 dimensiones: la dimensión económica, la dimensión social y la dimensión ambiental-ecológica<sup>5</sup>. Sin embargo, ¿qué es o qué debe entenderse como sostenibilidad?

A efectos de este estudio la sostenibilidad es entendida como la combinación e interacción de 3 elementos o conceptos de gran abstracción e indeterminación:

1. Recursos: materiales, inmateriales, personales y medioambientales.
2. Límites: materiales, económicos, temporales y sociopolíticos.
3. Valores: justicia, libertad, igualdad, responsabilidad, solidaridad, democracia y paz.

En definitiva, apelar a la “sostenibilidad” y a lo “sostenible” sería adoptar una visión y comportamiento acorde a que los recursos de todo tipo son limitados y su uso debe atender a los valores universales de justicia, libertad, igualdad, responsabilidad, solidaridad, democracia y paz.

Atendido a que este tipo de apelación resulta muy transversal, con contenido económico, filosófico y valorativo y que el trabajo ha venido siendo central en las (actuales) economías y sociedades capitalistas, no debe de resultar extraño que el paradigma de la sostenibilidad y del desarrollo sostenible haya entrado con fuerza en el mundo del trabajo y, especialmente, en el derecho del trabajo.

Partiendo de estas cuestiones previas, el presente estudio tiene como objeto el análisis panorámico conceptual, de los límites jurídicos e interacciones y confluencias de las mencionadas 3 dimensiones de la sostenibilidad no en todo el derecho del trabajo -una empresa del todo inabarcable, más teniendo en cuenta las limitaciones impuestas de espacio-, sino en la contratación laboral (trabajo subordinado/por cuenta ajena) y, en particular, en el sector privado -sin perjuicio de que algunos análisis o conclusiones puedan llegar a ser

---

Reducir la desigualdad en los países y entre ellos; 11) Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles; 12) Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles; 13) Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos; 14) Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible; 15) Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad; 16) Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas; y 17) Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

<sup>5</sup> *Vid.*, por todos y exhaustivamente: Purvis, B., Mao, Y., y Robinson, D., “Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins”, *Sustainability Science*, núm. 14, 2019, *passim*.

análogamente trasladables al sector público y, en general, al conjunto de todo el derecho del trabajo-.

El objetivo último de todo ello es doble e interconectado:

- i. Defender que, a pesar de que la sostenibilidad pudiera parecer algo novedoso en la contratación laboral en el sector privado, ésta puede ser mucho más consustancial al proceder histórico de los agentes jurídico-económicos e, incluso, al pensamiento y fines históricos del derecho del trabajo; y,
- ii. Hasta qué punto el paradigma narrativo de la «sostenibilidad» y de lo «sostenible» puede ser paradójicamente un eufemismo y quizás (desafortunadamente) un escollo o, como mínimo, un ralentizador para enfocar, afrontar y materializar de forma más clara y directa valores con reformas y acciones (más) tangibles, prácticas y efectivas.

## **II. CONCEPTUALIZACIÓN Y LÍMITES JURÍDICOS DE LA SOSTENIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO**

Abordar panorámicamente la sostenibilidad en la contratación laboral en el sector privado -en adelante, abreviadamente, contratación laboral privada- y, en concreto, su conceptualización y límites jurídicos requiere, a nuestro parecer, analizar cada una de las 3 dimensiones de sostenibilidad -sostenibilidad económica (subap. 1 de este apartado II); sostenibilidad social (subap. 2); y sostenibilidad ambiental-ecológica (subap. 3) en el marco de la contratación laboral privada- para posteriormente, y a modo de conclusión, entrever sus interacciones y confluencias en este contexto, así como poder llegar a realizar una crítica al discurso del desarrollo sostenible (ap. III).

### **1. Sostenibilidad económica y contratación laboral privada: sobre la libertad de empresa y la excesiva onerosidad en el contrato de trabajo**

Desde nuestro punto de vista y acogiendo una visión jurídico-económica, pensar en sostenibilidad económica en el mundo del derecho es sinónimo de garantizar la viabilidad económica -no deficitario económicamente, como mínimo, a medio o largo plazo- del cumplimiento de un derecho, obligación o norma jurídica existente válida, so pena en caso contrario de caer en un eventual idealismo jurídico en el que los derechos, las obligaciones y

las normas jurídicas se pueden llegar a cumplir -o se cumplen siempre- por su mera existencia jurídica y todo es gratis<sup>6</sup>.

En este sentido, la sostenibilidad económica no dejaría de ser un perfil, condición o reflejo de la eficiencia económica. Un concepto que puede ser comprendido desde, como mínimo, 4 criterios<sup>7</sup>: 1) criterio de eficiencia de Pareto -una situación es eficiente si se alcanza un objetivo o resultado sin que ello empeore el bienestar de otro sujeto-; 2) criterio de eficiencia productiva -un escenario resulta eficiente si se ha minimizado los costes económicos para producirlo-; 3) eficiencia de Kaldor-Hicks -se está en una situación eficiente cuando los costes o daños generados para alcanzar unos concretos objetivos y fines son teóricamente compensables-; y 4) eficiencia posneriana o de Posner -lo eficiente es cuando se genera una asignación de bienes, derechos y libertades de tal forma que se maximice la riqueza (entendida como la atribución de los bienes a aquellos agentes económicos que tienen la disposición o voluntad de pagar máxima respecto a cada uno de ellos)-.

En todo caso, es necesario remarcar que algo viable económicamente no significa que lo sea por él mismo -una viabilidad económica que podría calificarse como «autónoma», «autopoyética» o «propia»-, sino que lo puede ser gracias a ayudas e incentivos económicos externos -una viabilidad económica «condicionada», «extrínseca», «externa» o «impropia»-.

Trasladando esta concepción de sostenibilidad económica a la contratación laboral privada, la problemática se convierte en examinar la viabilidad estrictamente económica del contrato de trabajo y, en especial, cuándo es rentable y posible contratar desde una óptica liberal-económica y cuáles son sus límites. Estos aspectos nos evocan o conducen inevitablemente a entrever la relación de la sostenibilidad económica del contrato del trabajo con la libertad de empresa (art. 38 de la Constitución Española del 1978, en adelante CE) y la excesiva onerosidad en el contrato de trabajo.

Desde una visión liberal consideramos que es condición necesaria garantizar la libertad de empresa para que un contrato de trabajo en el sector privado sea sostenible

---

<sup>6</sup> Vid. Holmes, S., y Sunstein, C. R., *The cost of rights: why liberty depends on taxes*, W. W. Norton & Company, New York, 2000.

<sup>7</sup> Sobre los siguientes criterios de eficiencia, *vid.* respectivamente: Lockwood, B., “Pareto efficiency”, in Durlauf, S. N., *et al.*, *The new Palgrave: a Dictionary of economics*, 2<sup>nd</sup> ed., London, Palgrave Macmillan, 2008, *passim*; Koopmans, T. C., “An analysis of production as an efficient combination of activities”, in Koopmans, T. C., *et al.*, *Activity analysis of production and allocation*, [Cowles Commission for Research in Economics, Monograph núm. 13], New York, John Wiley & Sons, 1951, *passim*; Kaldor, N., “Welfare propositions in economics and interpersonal comparisons of utility”, *The Economic Journal*, vol. 49, núm. 195, 1939, *passim*; Hicks, J. R., “The foundations of welfare economics”, *The Economic Journal*, vol. 49, núm. 196, 1939, *passim*; y, Posner, R. A., “Utilitarianism, economics, and legal theory”, *The Journal of Legal Studies*, vol. 8, núm. 1, 1979, *passim*.

económicamente. En particular, deviene imperativo garantizar su núcleo esencial conformado por 3 sublibertades: la libertad de acceso al ejercicio de la actividad económica organizada -no prohibición absoluta y no imposición forzosa; y, por tanto, *a fortiori*, a nuestro parecer, debiéndose extender a la posibilidad de la contratación laboral-; ii) la libertad del empresario de desarrollar autónomamente la dirección de la empresa -y, desde un punto de vista jurídico-laboral de contratación laboral, la posibilidad del empleador de ejercer facultades la autoorganización del trabajo subordinado-; y iii) la libertad de cesación o salida de la actividad económica organizada -y, en consecuencia, debiéndose incluir la posibilidad de extinguirse el contrato de trabajo-<sup>8</sup>.

Centrándonos en primer lugar en la libertad de acceso y salida de la actividad económica y, en concreto, en cuanto al objeto del estudio, del “acceso y salida” de la contratación laboral privada, el aspecto central será definir qué genera jurídico-económicamente el inicio y extinción de un contrato de trabajo; o, dicho en otras palabras, qué permite y garantiza su pervivencia.

Como bien ha puesto de relieve tanto doctrina civilista y como laboralista, la causa del contrato -su función socioeconómica que implica un cierto equilibrio entre las prestaciones recíprocas entre las partes<sup>9</sup>- debe tenerse en cuenta tanto en su inicio (la perfección de contrato) como durante el desarrollo mismo (cumplimiento del contrato)<sup>10</sup>. Además, justamente el contrato de trabajo, por ser un contrato de trato sucesivo donde la dependencia entre las partes hacia el futuro es muy acentuada, deviene más fácil que sus prestaciones recíprocas se alteren -afectándose a la propia causa del contrato-<sup>11</sup> y, por derivada, afectando a su sostenibilidad económica.

---

<sup>8</sup> En esta línea, por todos, *vid.* Aragón Reyes, M., “El contenido esencial del derecho constitucional a la libertad de empresa”, en AA.VV. (De los Cobos Orihuel, F. P., Dir.), *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, Instituto de Estudios Económicos (IEE), Getafe, 2005, pág. 55; Bassols Coma, M., *Constitución y sistema económico*, Editorial Tecnos, Madrid, 1985, págs. 137-138; Cidoncha Martín, A., *La libertad de empresa*, Civitas - Thomson Reuters - Instituto de Estudios Económicos, Cizur Menor, 2006, págs. 307-315; De Juan Asenjo, O., *La Constitución económica española: iniciativa privada pública “versus” iniciativa económica privada en la Constitución Española de 1978*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1984, pág. 154; y Rojo Fernández-Río, A. J., “Actividad económica pública y actividad económica privada en la Constitución Española”, *Revista de Derecho Mercantil*, núms. 169-170, 1983, págs. 327-335.

<sup>9</sup> *Vid.* Pino, A., *La excesiva onerosidad de la prestación*, Bosch Casa Editorial, Barcelona, 1959, p. 172.

<sup>10</sup> Entre otros, *vid.* Pino, A. *La excesiva onerosidad...*, op. cit., pág. 175; Martorell, J., *Modificación y resolución de los contratos por excesiva onerosidad o imposibilidad en su ejecución: teoría de la cláusula rebus sic stantibus*, Bosch Casa Editorial, Barcelona, 1951, pág. 12; y Vida Soria, J., *La suspensión del contrato de trabajo: estudio de las causas que afectan a la prestación del trabajador*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, pág. 8.

<sup>11</sup> *Ibidem.* y Rivero Lamas, J., *La novación del contrato de trabajo*, Librería Bosch, Barcelona, 1963, pág. 36.

Y es que el contrato oneroso, incluido el de trabajo, es posible gracias a un cierto intercambio equivalente de «utilidades», interiorizándose dentro de la propia causa del contrato un equilibrio o proporcionalidad entre el valor que otorgan a las prestaciones (en el de trabajo, trabajo-retribución) las partes del contrato (equivalencia de las prestaciones en el contrato)<sup>12</sup>. Ahora bien, durante el desarrollo del contrato se materializan riesgos -previsibles o no, es decir, que pueden ser previstos o no- pero que acontecen imprevistamente -no se previeron, aunque sean previsibles- que generan un desequilibrio excesivo de las prestaciones en el contrato, dando lugar a una excesiva onerosidad en términos objetivos, esto es, entre el “valor de [de la contraprestación] y el de la prestación debida”<sup>13</sup>.

Esta excesiva onerosidad debe ser analizada y conceptualizada objetivamente, so pena de caer en caso contrario en un marco de análisis extremadamente subjetivo: por un lado, la «onerosidad» debe acoger tanto el mayor sacrificio de una (o las dos) partes (del contrato) para dar cumplimiento al contrato como el recibir una menor utilidad por la recíproca contraprestación contractual<sup>14</sup>; y por otro, la “excesividad” debe configurarse en términos comparativos entre el equilibrio originario de prestaciones y el existente en el momento de su ejecución<sup>15</sup>.

Adicionalmente, y en cuanto a la caracterización genérica de la «excesiva onerosidad» en el contrato de trabajo, ésta no solo «responde a situaciones de crisis», excepcionales o de funcionamiento empresarial patológico, sino que puede generarse en situaciones perfectamente previsibles pero que no se previeron en el momento de la perfección del contrato de trabajo para ambas partes del contrato -en el momento que se estableció la inicial y originaria equivalencia de las prestaciones recíprocas-<sup>16</sup>.

Por consiguiente, a nuestro parecer y desde una óptica liberal, uno de los ejes clave para una comprensión de la sostenibilidad económica de la contratación laboral privada es el

---

<sup>12</sup> Vid. Pino, A. *La excesiva onerosidad...*, op. cit., págs. 56-57; Suárez González, F., “La resolución del contrato de trabajo por excesiva onerosidad sobrevenida del empresario”, *Revista de Política Social*, núm. 56, 1962, págs. 61-85; y Terraza Martorell, J., *Modificación y resolución...*, op. cit., pág. 11.

<sup>13</sup> Vid. Beltrán de Heredia Ruiz, I., *La estabilidad del empleo: la prevención frente a la contingencia del paro. Un análisis desde las perspectivas de la dogmática jurídica y del análisis económico del derecho*, Barcelona, Universitat Ramon Llull - Esade, 2008, págs. 226-227 y 241-243 -entrecomillado, págs. 226-227-. Tesis doctoral dirigida por Gala Duran, C. Recuperado de Tesis Doctorals en Xarxa (TDX), disponible en: <http://hdl.handle.net/10803/9207>.

<sup>14</sup> Vid. Cruz Villalón, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1983, págs. 113-114; y Suárez González, F., “La resolución del...”, op. cit., pág. 73.

<sup>15</sup> Vid. Pino, A. *La excesiva onerosidad...*, op. cit., págs. 47 y 94.

<sup>16</sup> Vid. Beltrán de Heredia Ruiz, I., *La estabilidad del empleo...*, op. cit., págs. 240-259.



equilibrio de las prestaciones y cuándo acontece una excesiva onerosidad en el contrato de trabajo. Y justamente saber determinar si se produce o no tal excesiva onerosidad en el contrato de trabajo deviene, seguramente, una de las cuestiones más complejas en el contrato de trabajo por la fuerte e inherente contraposición de intereses que acontecen (o pueden acontecer) durante su vigencia, como también por el ejercicio de las facultades empleadoras en el trabajo subordinado y las posibles novaciones modificativas de distinto origen que pueden precipitarse durante el mismo.

Si bien la sostenibilidad económica parecería imperativa en la contratación laboral privada desde una óptica liberal, no puede dejar de olvidarse que el trabajo subordinado contractualizado (contrato de trabajo) nace de una relación social de producción (y poder) -de una realidad previa-, que justamente se contractualiza (se juridifica) para conferirle contornos diferenciados a otro tipo de relaciones sociales de producción y, en particular, referentes a la prestación de trabajo humano<sup>17</sup>. Y ello se ha querido así no solo porque las partes (ocupadora y trabajadora) parten de posiciones no igualitarias en el contrato -la debilidad prototípica de la parte trabajadora en el trabajo subordinado-, sino porque ante todo y sobre todo es una opción filosófico-política que antepone la dignidad humana a otros valores y declara y persigue que el ser humano no es ni debe ser considerado una mercancía<sup>18</sup> -si bien cumple una función en el mercado<sup>19</sup>-, superándose así una concepción estrictamente mercantilista-civilista del trabajo humano y del contrato de trabajo<sup>20</sup>.

De este modo, la imposición de límites tanto de legalidad ordinaria como constitucional, así como desde un plano de «derecho interno» y de «derecho internacional» están muy presentes en el contrato de trabajo y condicionan la posible sostenibilidad económica. En definitiva, estamos invocando la sostenibilidad social en la contratación laboral privada -cuestión que analizamos en el siguiente ap. II-.

---

<sup>17</sup> Vid. Montoya Melgar, A, *Sobre la esencia del derecho del Trabajo*, Escuela Social de Murcia, 1972, pág. 5.

<sup>18</sup> “El trabajo no es una mercancía” (ap. I.a) de la Declaración de Filadelfia de 1944.

<sup>19</sup> Vid. Hendrickx, F., “Foundations and functions of contemporary labour law”, *European Labour Law Journal*, vol. 3, núm. 2, 2012, pág. 112.

<sup>20</sup> Vid., por todos, Casas Baamonde, M.<sup>a</sup> E., “La igualdad en las transformaciones y en los orígenes del Derecho del Trabajo”, en AA.VV., (Rojas Rivero, G., Coord.), *Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del Sistema de Protección Social*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2012, *passim*; y Rodríguez- Piñero y Bravo-Ferrer, M., “La emancipación del Derecho del Trabajo del Derecho Civil”, *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1996, *passim*.

## **2. Sostenibilidad social y contratación laboral privada: sobre los fines últimos del derecho del trabajo y su inevitable proyección en el contrato de trabajo**

Desde nuestra perspectiva, la sostenibilidad social es la necesidad de garantizar estándares de vida, trabajo, salud y bienestar físico y mental mínimos adecuados a lo largo del tiempo para el desarrollo integral de las personas mediante la creación, defensa y profundización de normas, valores e instituciones que promuevan los Derechos Humanos y Fundamentales y, especialmente la justicia, la libertad, la igualdad, la responsabilidad, la solidaridad, la democracia y la paz.

En consecuencia, no solo se acoge bajo la sostenibilidad social una dimensión objetiva de protección -unos estándares de protección- sino también tiene una dimensión aspiracional y dinámica en el tiempo que, a su vez, afecta a los estándares de protección que se van entendiendo y consolidando como sostenibles socialmente. De hecho, esta segunda dimensión aspiracional y dinámica de sostenibilidad social puede ser comprendida o tiene como fundamento la fuerte base humanista y antropocéntrica que existe actualmente en los Estados sociales, democráticos y de derecho -no en una óptica liberal pura de no intervención o, incluso, de intervención mínima estatal-.

Como derivada de esta conceptualización, la sostenibilidad social en la contratación laboral privada es tanto como asumir plenamente y profundizar dinámicamente en el significado de «laboral» en un contrato y, por ende, como mínimo, aceptar y ser consecuente con los fines últimos del derecho del trabajo.

Sin ánimo de exhaustividad, entendemos que los 2 fines últimos del Derecho del Trabajo deben de ser entendidos como esencialmente motivos filosófico-ideológicos, fruto de luchas, divisiones, imposiciones y acuerdos entre ideologías (al menos en sus orígenes)<sup>21</sup>. En concreto, su primer objetivo es la protección de intereses individuales (“protección individual”), sobre todo, del trabajador como ser humano, permitiendo asegurar y ahondar en los valores de la libertad, la seguridad, la estabilidad, la buena fe, la igualdad real (el equilibrio compensador y requilibrador) y no discriminación, el libre desarrollo, la propia identidad y la dignidad de la persona<sup>22</sup>. Su segundo objetivo, en cambio, es la protección de

---

<sup>21</sup> Vid., por todos, De la Villa Gil, L. E., *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*, Editorial Comares, Albolote, 2003, *passim*; y Palomeque López, M. C., *Derecho del trabajo e ideología: medio siglo de formación ideológica del derecho del trabajo en España (1873-1923)*, 7.ª ed. rev, Editorial Tecnos, Madrid, 2011, *passim*.

<sup>22</sup> Vid., entre muchos otros, Däubler, W., *Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1994, págs. 90-91; Davidov, G., “The three axes of employment relationships: a characterization of workers in need of protection”, *The University of Toronto Law Journal*, vol. 52, núm. 4, 2002, págs. 387-389;

intereses colectivos (“protección colectiva”), pudiendo diferenciarse dentro de este objetivo la protección colectiva del trabajador (“protección colectiva del trabajador”) -como ser social o intereses de clase y que se une, a la vez, casi inseparablemente, con la idea de contención, canalización y transacción colectiva de conflictos (mediante sus representantes), así como la de solidaridad y democratización de los procesos y decisiones en la empresa<sup>23</sup>- y la protección de colectividad-sociedad en sentido amplio (“protección colectiva social”) -alcanzar un progresivo y creciente reformismo social institucionalizado que aspira a la igualdad real y la justicia social<sup>24</sup>-.

Teniendo en cuenta estos objetivos, no resulta extraño que éstos encuentren amparo legal o se asocien a normas jurídicas del más alto rango, generalmente a las Constituciones<sup>25</sup>: la constitucionalización del Derecho del Trabajo a partir del siglo XX como proceso y aceptación y necesidad de un Derecho protector desigual para hacer frente a la desigualdad (histórica y consustancial) entre empleadores y trabajadores que directamente apela a la idea de Estado social (art. 1.1 CE) frente al liberal<sup>26</sup>.

Así, partiendo de que dignidad de la persona constituye el eje del sistema de Derechos Fundamentales<sup>27</sup>, la Constitucionalización del Derecho del Trabajo no solo puede verse en

---

y Freedland, M. R., y Kountouris, N., *The legal construction of personal work relations*, Oxford University Press, Oxford, 2012, págs. 49 y 372.

<sup>23</sup> Vid. Davidov, G., “The three axes of...”, op. cit., pág. 385; López López, J., “Inscribing solidarity in labor law: promise and limitations”, en AA.VV. (López López, J., Ed.), *Inscribing solidarity: debates in labor law and beyond*, Cambridge University Press, Cambridge, 2022, *passim*; Martín Valverde, A., “Ideologías jurídicas y contrato de trabajo”, en AA.VV., *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla, Sevilla, 1978, pág. 77; y O’Neil, M., y White, S., “Trade unions and political equality”, in AA.VV. (Collins, H.; Lester, G., y Mantouvalou, V., Eds.), *Philosophical foundations of labour law*, Oxford University Press, Oxford, 2018, *passim*.

<sup>24</sup> Vid., por todos, Deakin, S., y Wilkinson, F., *The law of the labour market: industrialization, employment and legal evolution*, Oxford University Press, Oxford, 2005, pág. 1; Hendrickx, F., “Foundations and functions...”, op. cit., pág. 115-117; y Monereo Pérez, J. L., “Nuevas tendencias del Derecho del Trabajo postconstitucional: el modelo de Constitución flexible del Trabajo”, en AA.VV. (Sempere Navarro, A. V., Dir.; y Martín Jiménez, R., Coord.), *El modelo social de la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pág. 1.528.

<sup>25</sup> Vid., por todos, Rodríguez-Piñero, M., y Bravo-Ferrer, M., “Derechos fundamentales del trabajador, poderes empresariales y contrato del trabajo”, en AA.VV. (Montoya Melgar, A., Coord.), *El trabajo y la Constitución: estudios en homenaje al profesor Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 533-535.

<sup>26</sup> Sobre la “constitucionalización contractual” del derecho del trabajo, *vid.*, por todos, Casas Baamonde, M.<sup>a</sup> E., “¿Una nueva constitucionalización del Derecho del Trabajo?”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2004, *passim*. Sobre la importancia e integración del trabajo en el constitucionalismo social (Estado social) y su evolución, *vid.* por todos, Lasa López, A., *Constitución económica y derecho al trabajo en la Unión Europea*, Editorial Comares, Albolote, 2011, págs. 193-229.

<sup>27</sup> Vid. Monereo Pérez, J.K., “La dignidad de la persona como eje del sistema de derechos fundamentales [art. 10 CE y Normas concordantes]”, en AA.VV., (Monereo Pérez, J. L., Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J. C.,

Derechos Fundamentales específicamente laborales -siendo paradigmático el derecho de huelga (art. 28.2 CE)-, sino también aquellos derechos fundamentales que no son específicamente laborales pero que pueden ser ejercidos por los sujetos de las relaciones laborales y adquieren entonces un contenido o dimensión laboral: los derechos laborales fundamentales inespecíficos. Sin ánimo de exhaustividad, los derechos laborales fundamentales inespecíficos son el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE); el derecho a la vida e integridad física (art. 15 CE); la libertad ideológica y religiosa (arts. 16.1 y 16.2 CE); el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1 CE); el derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE); la protección de datos de carácter personal (art. 18.4 CE); la libertad de expresión (art. 20.1 a CE); el derecho de información (art. 20.1 d CE); el derecho de reunión (art. 21.c CE); el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE); y el derecho a la educación (art. 27.1 CE)-<sup>28</sup>.

Además, no debe menospreciarse la propuesta de reconocer «neuroderechos» -derecho a la libertad cognitiva, el derecho a la privacidad mental, derecho a la integridad mental y el derecho a la continuidad psicológica- como derechos fundamentales para protegerse ante el impacto de los actuales y futuros avances de la neurociencia<sup>29</sup>. Si bien a nuestro parecer dicha propuesta resulta especialmente controvertida por ser, en muchos casos, poco concreta técnicamente y poder generar una inflación de derechos fundamentales, derivar fácilmente a un solapamiento con los derechos fundamentales ya existentes -redundancia y no necesidad de los neuroderechos como derechos fundamentales- e, incluso, pudiendo llegar a afectar negativamente al sistema global de protección de los derechos fundamental<sup>30</sup>, de prosperar legislativamente los neuroderechos deberán ser considerados, indudablemente, como derechos laborales fundamentales inespecíficos<sup>31</sup>.

---

Coords.; y López Insua, B. M.), *Derechos Fundamentales laborales inespecíficos*, Editorial Comares, Albolote, 2020, *passim*.

<sup>28</sup> Por todos, AA.VV. (Monereo Pérez, J. L., Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J. C., Coords.; y López Insua, B. M.), *Derechos Fundamentales laborales inespecíficos*, Editorial Comares, Albolote, 2020, *passim*; y, Palomeque López, M. C., “Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”, en AA.VV., (Sempere Navarro, A. V., Dir.; y, Martín Jiménez, R., Coord.), *El modelo social de la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, *passim*.

<sup>29</sup> Vid. Ienca, M., Andorno, R., “Towards new human rights in the age of neuroscience and neurotechnology”, *Life Sciences, Society and Policy*, vol. 13, 2017, *passim*.

<sup>30</sup> Para una recopilación de las críticas a la idea de neuroderechos, *vid.* Asís, R., “Sobre la propuesta de los neuroderechos”, *DERECHOS Y LIBERTADES: Revista de Filosofía del Derecho y Derechos Humanos*, núm. 47, 2022, págs. 60-67.

<sup>31</sup> Sobre los neuroderechos en el ámbito socio-laboral, *vid.*, por todos, Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora”, *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. Extra 19, 2024, *passim*.

En todo caso, actualmente, muchos textos jurídicos de rango infraconstitucional han positivizado y concretado los valores y principios asociados al Derecho del Trabajo -que se encuentran en la CE (y textos internacionales)-, pudiendo parecer que paulatinamente la constitucionalización del Derecho del Trabajo ha perdido su incidencia práctica.

A estos efectos, en el ordenamiento español ha resultado clave el Estatuto de los Trabajadores -mandatada su existencia por el art. 35.2 CE- y su evolución con múltiples textos refundidos a lo largo del tiempo<sup>32</sup>: Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; 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.

Sin embargo, entendemos que no debería de ser menospreciada la constitucionalización del Derecho del Trabajo ya que continúa teniendo un papel clave como guía para la búsqueda de consensos políticos-jurídicos presentes y futuros como para todos los operadores jurídicos ante la creciente complejidad normativa y doctrinal<sup>33</sup> como también para analizar el grado de congruencia entre valores, principios y reglas jurídicas<sup>34</sup>. Un rol clave que, inevitablemente, se proyecta, directa e indirectamente y tanto en el presente como en el futuro, en el conjunto de toda la materia de la contratación laboral privada.

Ahora bien, y como ya señalábamos, la sostenibilidad social y el d no puede entenderse seguramente sin una visión humanista y antropocéntrica y que puede que haya ido olvidando o minimizando que: «el trabajo es, antes que nada, un proceso que tiene lugar entre el hombre y la naturaleza, un proceso por el que el hombre, por medio de sus propias acciones, media, regula y controla el metabolismo que se produce entre él y la naturaleza»<sup>35</sup>.

Unas palabras de Marx que nos evocan hoy, y quizás más que nunca, la sostenibilidad ambiental-ecológica en el derecho del trabajo -e, incluyendo, lógicamente, la contratación laboral privada (cuestión que es tratada en el siguiente subap. III)-.

---

<sup>32</sup> Por todos, *vid.* Casas Baamonde, M.<sup>a</sup> E., “La significación principal del Estatuto de los Trabajadores en el ordenamiento laboral constitucional”, *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 63, 2020, *passim*.

<sup>33</sup> Extensamente, *vid.* Cruz Villalón, J., “Los principios informadores del ordenamiento laboral”, en AA.VV. (Fargas Fernández, J., Coord.), *Los derechos laborales desde la perspectiva de la teoría general del contrato y de la normativa internacional*, Huygens Editorial, Barcelona, 2016, págs. 185-197.

<sup>34</sup> *Vid.* Álvarez de la Rosa, M., “El Derecho del Trabajo en el principio de libertad de empresa”, *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 57, 2019, págs. 16-17.

<sup>35</sup> Marx, C., *El Capital. Libro I*, Siglo XXI, Madrid, 2008, pág. 215.

### **3. Sostenibilidad ambiental-ecológica y contratación laboral privada: sobre la creación y destrucción de empleo y la novación modificativa ambiental-ecológica del contrato de trabajo**

La «sostenibilidad ambiental-ecológica» constituye la necesidad de garantizar tasas de uso limitadas de recursos renovables, de creación de contaminación y de agotamiento de recursos no renovables que puedan continuar indefinidamente en el tiempo y que permitan garantizar la salud, supervivencia y regeneración de la biodiversidad y los ecosistemas<sup>36</sup>. Esta noción, directa o indirectamente, ha sido acogida tanto internacional como nacionalmente en la normativa con mayor intensidad y frecuencia desde hace décadas.

Así, desde un punto de vista de declaraciones internacionales, en 1972 se celebró en Estocolmo la primera Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, la cual situó las cuestiones medioambientales en el primer plano de las preocupaciones internacionales y adoptó principios para una buena gestión del medio ambiente, incluidos la Declaración de Estocolmo y el Plan de Acción para el Medio Humano. En 1992 se celebró la «Cumbre para la Tierra» en Río de Janeiro, la cual dio lugar a la adopción de numerosas declaraciones influyentes, entre ellas la Agenda 21, la Declaración de Río, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático y el Convenio sobre la Diversidad Biológica.

En cambio, desde una perspectiva de la Unión Europea (UE), en 1972, el Consejo Europeo celebrado en París declaró la necesidad de una política comunitaria de medio ambiente que acompañara las políticas económicas y pidió un programa de acción para conservar y mejorar el medio ambiente y luchar contra la contaminación y efectos nocivos. 15 años más tarde, el Acta Única Europea introdujo un nuevo título sobre medio ambiente (título VII), que constituía la primera base jurídica para una política común de medio ambiente. Sus objetivos son preservar la calidad del medio ambiente, proteger la salud humana y garantizar el uso racional de los recursos naturales. En posteriores revisiones de los Tratados se reforzó el compromiso de la Comunidad con la protección del medio ambiente y el papel del Parlamento Europeo en su desarrollo. Posteriormente, en 1993, el Tratado de Maastricht convirtió el medio ambiente (título XVI) en un ámbito político oficial de la UE e introdujo el procedimiento de codecisión e hizo que la votación por mayoría cualificada en el Consejo

---

<sup>36</sup> En esta línea conceptualizadora, Daly, H. E., “Toward some operational principles of sustainable development”, *Ecological Economics*, vol. 2, núm. 1, 1990, *passim*; y Morelli, J., “Environmental sustainability: a definition for environmental professionals”, *Journal of environmental sustainability*, vol. 1, núm. 2, 2011, *passim*.

fuera la norma general. Además, se instó a los Estados miembros a evaluar su impacto medioambiental y a respetar el principio de crecimiento sostenible. En 1999, el art. 3 quater del Tratado de Ámsterdam obligó a la integración de la protección del medio ambiente en todas las políticas sectoriales de la UE con el fin de promover el desarrollo sostenible. En 2007, el Tratado de Lisboa hizo del cambio climático y el desarrollo sostenible una prioridad y también se otorgó a la UE personalidad jurídica para celebrar acuerdos internacionales. Estos avances reforzaron el papel de la UE como actor clave en el frente medioambiental mundial, al liderar el camino con iniciativas clave como el Pacto Verde Europeo y la Legislación Europea sobre el Clima -Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de junio de 2021 por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) núm. 401/2009 y (UE) 2018/1999-.

Finalmente, desde una perspectiva de derecho español interno, entre otra normativa, el art. 45 CE, la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental y la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética deben entenderse como núcleo básico fundamentador normativo español de la «sostenibilidad ambiental-ecológica».

Pero más allá de esta integración normativa de la «sostenibilidad ambiental-ecológica», resulta manifiesto que ésta condiciona e impacta en el derecho del trabajo y, por derivada, en la contratación laboral privada<sup>37</sup>.

En este sentido, si bien históricamente la materia laboral y ambiental se han regulado de forma separada, (muy) paulatinamente está existiendo una mayor atención e integración de ambas, bien directa e indirectamente, bien genérica o sectorialmente, en convenios, iniciativas (programas) e informes, especialmente desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE)<sup>38</sup>.

Claros ejemplos en el seno de la OIT son el Convenio núm. 148 (1977), sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones); el núm. 148 (1981), sobre seguridad y salud de los trabajadores; el núm. 167 (1988), sobre seguridad y salud en la construcción; el núm. 176 (1995), sobre seguridad y salud en las minas; el núm. 170 (1999), sobre los productos químicos; así como el Programa de Empleos Verdes y el Programa de Trabajo Decente. En cambio, por lo que respecta a la UE pueden destacarse la Directiva

---

<sup>37</sup> Vid. Gutiérrez Pérez, M., “La protección del medio ambiente como factor condicionante de las relaciones laborales”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 3, 2010 (Versión electrónica - BIB 2010\742).

<sup>38</sup> Vid., para una visión de conjunto, Laabbas-El-Guennouni, M., “La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: especial referencia al sector químico”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 169, 2023, págs. 131-137.

89/391 del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo; el Reglamento (CE) núm. 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de noviembre de 2009 relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS), y por el que se derogan el Reglamento (CE) núm. 761/2001 y las Decisiones 2001/681/CE y 2006/193/CE de la Comisión; Pacto Verde Europeo; y la legislación Europea sobre el Clima -Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de junio de 2021 por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) núm. 401/2009 y (UE) 2018/1999-.

Y es que esta normativa pone de relieve tanto los efectos del cambio climático como los de potenciar una sostenibilidad ecológico-ambiental en el actual modelo socioeconómico -sin dejar de ser capitalista-, los cuales son catalizadores de una panoplia de consecuencias no menores: la creación y destrucción de empleo y la generación de novaciones modificativas en el contrato de trabajo.

De este modo, y en cuanto a la generación de empleo, un sinfín de actividades económicas se abren paso para *“aumentar la eficiencia del consumo energético y de materias primas, limitar las emisiones de gases invernadero, minimizar los residuos y la contaminación, proteger y restaurar los ecosistemas y contribuir a la adaptación del cambio climático”*<sup>39</sup>, las cuales derivan en el llamado “empleo sostenible” o “empleo verde”<sup>40</sup>.

En todo caso, dicho “empleo sostenible” o “empleo verde” no puede ni mucho menos asimilarse de directa e inequívocamente a trabajo de calidad o que cumple tan si quiera la más básica y mínima normativa laboral<sup>41</sup>. Es decir, una contratación laboral privada sostenible medioambientalmente no es sinónimo de contratación laboral privada sostenible socialmente -ni tampoco lo contrario-. Flaco favor, entendemos, se estaría haciendo tanto a

---

<sup>39</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), *El Programa de empleos verdes de la Organización Internacional del Trabajo*, OIT, Ginebra, 2015, pág. 3

<sup>40</sup> Sobre el complejo debate y juridificación de «empleo verde», por todos, *vid.* Miñarro Yanini, M., “Una nueva dimensión en las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el “empleo verde””, en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., Ed.), *Cambio climático y derecho social: claves para una transición justa e inclusiva*, Editorial Universidad de Jaén, Jaén, 2021, *passim*.

<sup>41</sup> En esta línea, Núñez González, C., “Derecho, trabajo y modelo productivo: el concepto de empleo sostenible en la transición ecológica”, en AA.VV. (Marín Alonso, I., Igartua Miró, M.ª. T., y Solís Prieto, C., Dirs.), *Digitalización, desarrollo tecnológico y desarrollo del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pág. 297.



la protección medioambiental como también a la protección de los trabajadores si se realizase tal automática equivalencia.

Pero al margen de la creación de empleo, la sostenibilidad ambiental-ecológica también puede tanto destruir empleo como limitarlo -por ejemplo, altas temperaturas que restringen o hacen inviable una actividad y limitación y prohibición de actividades contaminantes, las cuales, incluso, generan eventuales migraciones (climáticas) a nivel internacional<sup>42</sup>-. Unas limitaciones que, en realidad, desde un punto de vista de la teoría del contrato, no dejan de ser las que podríamos denominar como «novaciones modificativas ambiental-ecológica» de origen legal, convencional o contractual y en las que no pueden dejar de destacarse aquellas que tienen una vinculación con la materia de riesgos profesionales propiciados por, justamente, los riesgos derivados del cambio climático<sup>43</sup>.

Podemos concluir por todo ello que los límites jurídicos de la sostenibilidad ambiental-ecológica en la contratación laboral privada gravitarán inevitablemente entre los extralaborales -responden más bien a lógicas internas distintas a las del derecho del trabajo- y los propiamente laborales en la medida que se estará muchas veces ante una paralaboralidad ambiental-ecológica -análoga a la que se viene produciendo en otros campos como el derecho digital del trabajo<sup>44</sup> y que podrá llegar a dificultar la actividad de los operadores jurídico-laborales, incluyendo la de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> Por todos, *vid.* Felipe Pérez, B., *Las migraciones climáticas ante el ordenamiento jurídico internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2019.

<sup>43</sup> *Vid.*, por todos, González Cobaleda, E., “La conexión entre los riesgos profesionales y los riesgos derivados del cambio climático: una relación compleja obligada a entenderse en el ámbito de la empresa”, en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., Ed.), *Cambio climático y...*, op. cit., *passim*; y Rodríguez Martín-Retortillo, R. M.<sup>a</sup>, “Transición justa y salud laboral: retos y oportunidades”, en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, *passim*.

<sup>44</sup> Sobre el fenómeno de la paralaboralidad ambiental-ecológica, extensamente *vid.* Laabbas-El-Guennouni, M., “La creciente normativa ambiental con implicación laboral en la UE: la necesidad de atender a la crisis climática desde una perspectiva paralaboral”, en AA.VV. (Mella Méndez, L., Dir.), *La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales, la: perspectivas nacionales e internacionales*, Cizur Menor, Aranzadi, 2024, *passim*.

<sup>45</sup> Sobre el rol de la Inspección de Trabajo y la sostenibilidad ambiental-ecológica, *vid.* Vega Felgueroso, T. “El papel de la inspección de trabajo ante la estrategia española de transición justa”, en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Coord.), *Condiciones de trabajo...*, op. cit., *passim*.

### **III. A MODO DE CONCLUSIÓN: INTERACCIONES Y CONFLUENCIAS DE LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA, SOCIAL Y AMBIENTAL-ECOLÓGICA Y CONTRATACIÓN LABORAL PRIVADA Y CRÍTICA AL DISCURSO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE**

En los anteriores apartados han sido objeto de análisis separado las tres dimensiones de la sostenibilidad en la contratación laboral privada -la sostenibilidad económica (ap. 2.1); la sostenibilidad social (ap. 2.2); y la sostenibilidad ambiental-ecológica (ap. 2.3)-.

Sin embargo, dicho análisis tiene en parte algo de ficticio o funcional ya que las 3 sostenibilidades no pueden comprenderse como compartimentos estancos al existir no solo interacciones entre ellas sino también confluencias.

De este modo, en primer lugar y desde el plano de las interacciones, se puede entrever:

- i. La sostenibilidad económica precipita la generación y destrucción del empleo y novaciones modificativas del contrato de trabajo, las cuales, todas ellas, se realizan en el marco de las sostenibilidades social y ambiental-ecológica.
- ii. La sostenibilidad social impacta en qué contratación laboral privada es sostenible económicamente y qué «empleo verde-sostenible» (sostenibilidad ambiental-ecológica) se puede generar (legalmente).
- iii. La sostenibilidad ambiental-ecológica afecta a qué contratación laboral privada es sostenible económicamente y puede afectar a los estándares de la sostenibilidad social en la contratación laboral privada (ej. vía salud de los trabajadores).

En cambio, desde una perspectiva de las confluencias, podemos argumentar:

- i. Propiciar la sostenibilidad económica en la contratación laboral privada en el marco de una economía liberal y que propugna la (real) eficiencia económica como valor a tener en cuenta:
  - Permite ahondar en el valor de la justicia y, en la medida que la justicia es un valor propio del derecho del trabajo, por ello es favorecer y profundizar en la sostenibilidad social.

Específicamente, tener en cuenta la viabilidad económica de un contrato laboral del sector privado (sostenibilidad económica) es tanto como tener en consideración y ponderar los

costes de la contratación laboral privada como una variable más para evitar la injusticia -o la falta de justicia-, la cual conlleva el despilfarro<sup>46</sup>.

- Ayuda a minimizar e internalizar las externalidades negativas medioambientales de la actividad empresarial y, en consecuencia, favorecer la sostenibilidad ambiental-ecológica<sup>47</sup>.

ii. Propiciar la sostenibilidad social en la contratación laboral privada:

- Fomenta la sostenibilidad económica en la medida que ayuda a una disminución de los fallos de mercado (aumentar la eficiencia) y aporta certeza respecto las decisiones vinculadas a la sostenibilidad económica<sup>48</sup>.

A estos efectos, debe subrayarse que las normas laborales y la negociación colectiva aportan certeza en la determinación las condiciones de trabajo (“función de compraventa”); permiten canalizar y racionalizar los conflictos trabajador-empleador (“función pacificadora”); y pueden ayudar a una (mejor) adaptación a cambios jurídicos, económicos y sociales (“función adaptativa”)<sup>49</sup>.

---

<sup>46</sup> Vid. Calabresi, G., “Sobre los límites de los análisis no económicos del Derecho”, *Anuario de Filosofía del Derecho*, núm. 2, 1985, pág. 227; y Calsamiglia Blancafort, A., “Eficiencia y derecho”, *Doxa: cuadernos de filosofía del derecho*, núm. 4, 1987, pág. 271.

<sup>47</sup> Vid Bithas, K., “Sustainability and externalities: is the internalization of externalities a sufficient condition for sustainability?”, *Ecological Economics*, vol. 70, núm. 10, 2011, *passim*; Coase, R. H. “The problem of social cost”, *The Journal of Law & Economics*, vol. 3, núm. 1, 1960, *passim*; y Pigou, A. C., *La economía del bienestar*, Manuel Aguilar Editor, Madrid, 1946, págs. 146-142.

<sup>48</sup> Es ampliamente aceptado que la economía de mercado solo genera asignaciones eficientes de recursos si se cumplen ciertas condiciones (competencia perfecta, rivalidad, exclusión, información perfecta y mercados completos) y los fallos de mercado (competencia imperfecta, monopolio natural, bienes públicos, externalidades, recursos de propiedad común, información imperfecta, asimétrica y costosa y mercado incompletos) están ampliamente extendidos e implican que no se cumplan las anteriores condiciones. Sobre la economía de mercado, los mercados imperfectos, los fallos de mercado y las razones para la intervención pública desde una perspectiva económica, *vid.*, entre muchos otros, Albi Ibáñez, E.; González-Páramo, J. M. y Zubiri, I., *Economía pública I: fundamentos, presupuesto y gasto, aspecto macroeconómico*, 3.<sup>a</sup> ed. act., Ariel, Barcelona, 2009, págs. 51-110; Bator, F. M., “The anatomy of market failure”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 72, núm. 3, 1958, *passim*; y Stiglitz, J., *Microeconomía*, 2.<sup>a</sup> ed., 3.<sup>a</sup> reimp., Ariel, Barcelona, 2006, págs. 295 y ss. Ello también, por supuesto, sucede en el mercado de trabajo. Por todos, *vid.* Kamiat, W., “Labor and lemons: efficient norms in the internal labor market and the possible failures of individual contracting”, *University of Pennsylvania Law Review*, n. 144, 1996, *passim*; Kaufman, B. E., “The impossibility of a perfectly competitive labour market”, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 31, núm. 5, 2007, *passim*; y Manning, A., *Monopsony in motion: imperfect competition in labor markets*, Princeton University Press, Princeton, 2003.

<sup>49</sup> Sobre estas funciones de la negociación colectiva, *vid.*, extensamente, Moll Noguera, R., *Negociación colectiva y dimensión de la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, págs. 31-50.

- Sirve de acicate para la generación y reforma de normas -tanto de origen legal como convencional-, contratos y emprender acciones individuales y colectivas vinculadas a un reformismo social que fomente la sostenibilidad ambiental-ecológica<sup>50</sup>.

iii. Propiciar la sostenibilidad ambiental-ecológica:

- Obliga o, como mínimo, incentiva la minimización e internalización de las externalidades negativas medioambientales de la actividad empresarial y, por ello, aumenta la eficiencia económica, fomentándose consecuentemente la determinación y profundización en la sostenibilidad económica<sup>51</sup>.

- Ayuda a proteger la higiene, seguridad y salud en el trabajo y realización estrategias, prácticas y acciones -tanto a nivel individual como, sobre todo, a nivel colectivo- asociadas a valores propios del derecho del trabajo como la justicia, la igualdad y la democratización en el trabajo subordinado y en la empresa y, de este modo, potenciar la sostenibilidad social<sup>52</sup>.

Llegados a este estadio del estudio, a luz del conjunto del análisis realizado consideramos que pueden proyectarse dos conclusiones críticas -siendo conscientes que quizás pueden eventualmente ser o considerarse perturbadoras, pesimistas y controvertidas-.

La primera de ellas es que a pesar de que la sostenibilidad pueda parecer algo novedoso a tener en cuenta en la contratación laboral privada, resulta más consustancial de lo que pudiera parecer en el proceder histórico de los agentes jurídico-económicos e, incluso, en el pensamiento y fines históricos del derecho del trabajo. ¿Por qué hablar de “sostenibilidad

---

<sup>50</sup> A modo de ejemplo, en el ámbito de derecho laboral colectivo puede ser el rol de la representación de los trabajadores, la negociación colectiva y la huelga. *Vid.*, entre otros, Álvarez Cuesta, H., “Climate change and workers’ representation”, en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Ed.), *Labour Law and ecology*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022, *passim*; Chacartegui Jávega, C., *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*, Bomarzo, Albacete, 2018; Escribano Gutiérrez, S., “The strike as an instrument for environment protection”, en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Ed.), *Labour Law and ecology*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022, *passim*; y Martín-Pozuelo, A., “Las personas trabajadoras como actrices en la lucha contra el cambio climático: propuesta de impulso normativo con mirada comparada al derecho francés”, *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 1, 2023, págs. 1-43.

<sup>51</sup> *Vid.* notas de pie núm. 513 y 514 de este estudio.

<sup>52</sup> Por todos, *vid.* Baylos Grau, A. P., “Trabajo y ambiente: la necesidad del límite”, *Lavoro e diritto*, vol. 36, núm. 2, 2022, págs. 255, 263-264 y 267-268; Chacartegui Jávega, C., “Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva”, en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Coord.), *Condiciones de trabajo...*, op. cit., *passim*; Escribano Gutiérrez, S., “Diálogo social y nuevo pacto verde: la Libertad de empresa como límite”, *Revista de Derecho Social*, núm. 98, 2022, págs. 219-222; Monero Pérez, J. L. “Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2009, *passim*; Rodríguez-Piñero, M., y Bravo-Ferrer, M., “Medio ambiente y relaciones de trabajo”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 50, 1999. págs. 12-17.

económica”, “sostenibilidad social” y “sostenibilidad ambiental”?, ¿Acaso no pueden ser construcciones y conceptos eufemísticos?

En este sentido, por ejemplo, cuando se hace referencia a sostenibilidad social en la contratación laboral privada y, en general, debatir sobre sostenibilidad social en el derecho del trabajo devendría, en cierta medida, un esnobismo lingüístico o eslogan pues es materia ontológica, definitoria e histórica de la disciplina<sup>53</sup>.

Además, por otro lado, tal como ha puesto de relieve cierta doctrina ambientalista e internacionalista, quizás las ideas de «desarrollo sostenible» y «sostenibilidad» han derivado a una deficiente efectividad de la protección del medio ambiente y no han permitido atajar estructuralmente tensiones económicas, sociales y políticas globales ni la fragmentación del ordenamiento jurídico internacional<sup>54</sup>; y añadimos nosotros ahora, quizás tampoco hayan potenciado severa y realmente en una profundización de los valores y la efectividad del derecho del trabajo, sino que puede que los haya «dulcificado» discursiva y materialmente.

Lo cierto desde nuestro punto de vista tal dulcificación no es anecdótica y no debería de ser vista como casual sino sintomática de una tendencia histórica del derecho del trabajo: esta área del derecho se ha encontrado siempre presionada o condicionada por una fuerza revolucionaria o, como mínimo, de cambio efectivo protector pensando en términos de colectividad -y quizás, a veces, acompañada de mucho idealismo- pero también por otra fuerza que persigue instrumentalizarlo y transformarlo para mantener estructuras de poder del sistema socioeconómico capitalista.

De este modo, esta posible «dulcificación» discursiva y materialmente del derecho del trabajo a partir de la idea de la sostenibilidad puede estar respondiendo a tales fuerzas contrapuestas que derivan en síntomas y actuaciones (severamente) ambivalente por parte del derecho del trabajo: un derecho que bascula entre lo protector y distribuidor desde una dimensión de garantías colectivas y lo meramente organizativo, productivo y legitimador de un sistema capitalista de corte radical individualista<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> En una línea levemente similar, *vid.* Barretto Ghione, H., “Usos de la palabra “sostenibilidad” en el derecho del trabajo: ¿renovación, circularidad o reiteración?”, *Revista Acadêmica Da Faculdade de Direito do Recife (RAFDR)*, vol. 89, núm. 1, *passim*.

<sup>54</sup> *Vid.* Cardesa Salzmann, A., y Pigrau i Solé, A., “La agenda 2030 y los objetivos para el desarrollo sostenible. Una mirada crítica sobre su aportación a la gobernanza global en términos de justicia distributiva y sostenibilidad ambiental”, *Revista Española de Derecho Internacional*, vol. 69, núm. 1, 2017, págs. 282-285; y Viñuales, J. E., “The rise and fall of sustainable development”, *Review of European, Comparative & International Environmental Law (RECIEL)*, vol. 22, núm. 1, 2013, *passim*.

<sup>55</sup> *Vid.*, en esta línea de pensamiento y por todos, Däubler, W., *Derecho del Trabajo*, *op. cit.* págs. 96-97; Jeammaud, A., “Le droit du travail dans le capitalisme, question de fonctions et de fonctionnement”, *Centro*

Ahora bien, a pesar de tal crítica, es innegable que lo «sostenible» y «la sostenibilidad» han permitido una transversal popularización de múltiples y relevantes causas económicas, sociales y ambientales en gran parte de los Estados. Ello es constatable desde hace ya varios años en la medida que el «desarrollo sostenible», lo «sostenible» y la «sostenibilidad» son tendencia en los medios de comunicación, en el mundo económico, empresarial, jurídico, político y científico<sup>56</sup>.

Es más, fácil y casi indudablemente se potencia y potenciará nuevamente el «paradigma discursivo del desarrollo sostenible» y la «sostenibilidad» puesto que el reciente «Pacto para el Futuro» fruto de la Cumbre del Futuro de septiembre de 2024 de la Asamblea General de la ONU tiene como uno de sus 5 ejes prioritarios el desarrollo sostenible y financiación del desarrollo<sup>57</sup>.

En concreto, y sin ánimo de exhaustividad, el «Pacto para el Futuro», -que contiene 56 acciones y 2 anexos (el «Pacto Digital Global» y la «Declaración sobre las generaciones futuras») con compromisos y acciones- reconoce la lentitud y retrocesos en materia de desarrollo sostenible, pero ello no obsta para que se reitere y profundice en una narrativa muy conocida -y quizás grandilocuente- y declarar que se emprenderá acciones para intensificar los Objetivos de la Agenda 2030:

*«En la mayoría de los Objetivos [de la Agenda 2030] se avanza con demasiada lentitud o se ha retrocedido por debajo de la base de referencia de 2015. Se están esfumando avances en materia de desarrollo sostenible que costó años conseguir. (...) Reafirmamos que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es nuestra hoja de ruta general para lograr el desarrollo sostenible en sus tres dimensiones, superar las múltiples crisis interrelacionadas a las que nos enfrentamos y garantizar un futuro mejor para las generaciones presentes y futuras. Reconocemos que la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, incluida la pobreza extrema, es el mayor desafío al que se enfrenta el mundo y constituye un*

---

*Studi di Diritto del Lavoro Europeo*, Working Paper núm. INT. 41/2005, 2005, págs. 4-14; Lyon-Caen, G., “Les fondements historiques et rationnels du Droit du travail”, *Droit Ouvrier*, núm. 15, 1951, *passim*. Recopilado en *annexe* à Lyon-Caen, G., “Permanence et renouvellement du Droit du travail dans une économie globalisée”, *Droit Ouvrier*, núm. 667, 2004; y Molina Navarrete, C., *La regulación jurídico-laboral de los grupos de sociedades: problemas y soluciones*, Editorial Comares, Albolote, 2000, pág. 30.

<sup>56</sup> Reflejo claro de ello es que vía Google Trends se detecta a partir de alrededor del año 2018 que los términos “sostenible/sustainable” y “sostenibilidad/sustainability” son de imparable creciente interés de búsqueda en internet.

<sup>57</sup> «El Pacto para el Futuro», resolución aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 22 de septiembre de 2024 (A/RES/79/1). Los 5 ejes prioritarios: 1) desarrollo sostenible y financiación del desarrollo; 2) paz y seguridad internacional; 3) ciencia, tecnología, innovación y cooperación digital; 4) juventud y generaciones futuras; y 5) transformación de la gobernanza mundial.

*requisito indispensable para el desarrollo sostenible (...) Acción 1. Empezaremos acciones audaces, ambiciosas, aceleradas, justas y transformativas para implementar la Agenda 2030, alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y no dejar a nadie atrás . (...) Decidimos lo siguiente: a) Redoblar nuestros esfuerzos por lograr la plena implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la Agenda de Acción de Addis Abeba<sup>7</sup> y el Acuerdo de París; b) Cumplir plenamente los compromisos de la declaración política acordada en la Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2023; c) Movilizar considerables y suficientes recursos e inversiones de todas las fuentes para el desarrollo sostenible; d) Eliminar todos los obstáculos que dificultan el desarrollo sostenible y abstenerse de ejercer presiones económicas (...)» (párr. 18-20).*

Pero por más reiteración, profundización y popularización de un discurso-paradigma -en este caso el del «desarrollo sostenible» y el de la «sostenibilidad»- no tiene por qué derivarse y (plenamente) efectivas: ¿por qué deberíamos ahora creérselo y pensar que esta vez sí va realmente de verdad «el cambio»?

A estos efectos, la «sostenibilidad» seguramente es un «concepto mágico»: a pesar de que cuando uno intenta examinar qué es la «sostenibilidad» las preguntas, dilemas e incoherencias fácilmente pueden emerger e, incluso, devenir exponenciales, ello no ha sido obstáculo para que continúe siendo asociada a connotaciones positivas, con consenso o, por lo menos, se vinculen a la posibilidad de superar conflictos actuales y tenga una gran comerciabilidad global<sup>58</sup>.

Así, el paradigma narrativo del «desarrollo sostenible», la «sostenibilidad» y lo «sostenible» corre el riesgo de ser paradójicamente un eufemismo y (desafortunadamente) quizás un estorbo o, como mínimo, un potencial ralentizador para enfocar, afrontar y materializar de forma más clara y directa valores con reformas y acciones (más) tangibles, prácticas y efectivas en la contratación laboral privada y, en general, en el d y paradigmas discursivos aparentemente complejos y sofisticados pueden llegar a esconder realidades jurídica y socialmente quizás poco innovadoras, distraer de lo esencial -incluso llegar a poder esconder fracasos (individuales y) colectivos nacionales e internacionales alarmantes- y no a un reformismo social audaz y, sobre todo, con plenas y reales garantías y mecanismos de efectividad.

---

<sup>58</sup> Por todos, *vid.* Tøllefsen, T. O., “Sustainability as a “magic concept””, *Cuadernos Europeos de Deusto*, núm. 64, 2021, *passim*.

#### IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA

AA. VV. (Monereo Pérez, J. L., Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J. C., Coords.; y López Insua, B. del M.), *Derechos Fundamentales laborales inespecíficos*, Editorial Comares, Albolote, 2020.

Albi Ibáñez, E.; González-Páramo, J. M., y Zubiri, I., *Economía pública I: fundamentos, presupuesto y gasto, aspecto macroeconómico*, 3.<sup>a</sup> ed. act., Ariel, Barcelona, 2009.

Álvarez Cuesta, H., “Climate change and workers’ representation”, en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Ed.), *Labour Law and ecology*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

Álvarez de la Rosa, M., “El Derecho del Trabajo en el principio de libertad de empresa”, *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 57, 2019.

Aragón Reyes, M. “El contenido esencial del derecho constitucional a la libertad de empresa”, en AA.VV. (De los Cobos Orihuel, F. P., Dir.), *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, Instituto de Estudios Económicos (IEE), Getafe, 2005.

Asís, R. de, “Sobre la propuesta de los neuroderechos”, *DERECHOS Y LIBERTADES: Revista de Filosofía del Derecho y Derechos Humanos*, núm. 47, 2022.

Barretto Ghione, H., “Usos de la palabra "sostenibilidad" en el derecho del trabajo: ¿renovación, circularidad o reiteración?”, *Revista Acadêmica Da Faculdade de Direito do Recife (RAFDR)*, vol. 89, núm. 1.

Bassols Coma, M., *Constitución y sistema económico*, Editorial Tecnos, Madrid, 1985.

Bator, F. M., “The anatomy of market failure”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 72, núm. 3, 1958.

Baylos Grau, A. P., “Trabajo y ambiente: la necesidad del límite”, *Lavoro e diritto*, vol. 36, núm. 2, 2022.

Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora”, *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. Extra. 19, 2024.

Beltrán de Heredia Ruiz, I., *La estabilidad del empleo: la prevención frente a la contingencia del paro. Un análisis desde las perspectivas de la dogmática jurídica y del análisis económico del derecho*, Universitat Ramon Llull - Esade, Barcelona, 2008, págs. 241-243. Tesis doctoral dirigida por C. Gala Duran. Recuperado de Tesis Doctorals en Xarxa (TDX), disponible en: <http://hdl.handle.net/10803/9207>.



Bithas, K., “Sustainability and externalities: is the internalization of externalities a sufficient condition for sustainability?”, *Ecological Economics*, vol. 70, núm. 10, 2011.

Calabresi, G., “Sobre los límites de los análisis no económicos del Derecho”, *Anuario de Filosofía del Derecho*, núm. 2, 1985.

Calsamiglia Blancafort, A., “Eficiencia y derecho”, *Doxa: cuadernos de filosofía del derecho*, núm. 4, 1987.

Cardesa Salzmán, A., y Pigrau i Solé, A., “La agenda 2030 y los objetivos para el desarrollo sostenible. Una mirada crítica sobre su aportación a la gobernanza global en términos de justicia distributiva y sostenibilidad ambiental”, *Revista Española de Derecho Internacional*, vol. 69, núm. 1, 2017.

Casas Baamonde, M.<sup>a</sup>. E., “¿Una nueva constitucionalización del Derecho del Trabajo?”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2004.

Casas Baamonde, M.<sup>a</sup>. E., “La igualdad en las transformaciones y en los orígenes del Derecho del Trabajo”, en AA.VV. (Rojas Rivero, G., Coord.), *Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del Sistema de Protección Social*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2012.

Casas Baamonde, M.<sup>a</sup>. E., “La significación principal del Estatuto de los Trabajadores en el ordenamiento laboral constitucional”, *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 63, 2020.

Chacartegui Jávega, C., “Transición justa con justicia social: por una sostenibilidad real y efectiva”, en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

Chacartegui Jávega, C., *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental*, Bomarzo, Albacete, 2018.

Cidoncha Martín, A., *La libertad de empresa*, Civitas - Thomson Reuters - Instituto de Estudios Económicos, Cizur Menor, 2006.

Coase, R. H., “The problem of social cost”, *The Journal of Law & Economics*, vol. 3, núm. 1, 1960.

Cruz Villalón, J., “Los principios informadores del ordenamiento laboral”, en AA.VV. (Fargas Fernández, J., Coord.), *Los derechos laborales desde la perspectiva de la teoría general del contrato y de la normativa internacional*, Huygens Editorial, Barcelona, 2016.

Cruz Villalón, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1983.

Daly, H. E., “Toward some operational principles of sustainable development”, *Ecological Economics*, vol. 2, núm. 1, 1990.

Däubler, W., *Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1994.

Davidov, G., “The three axes of employment relationships: a characterization of workers in need of protection”, *The University of Toronto Law Journal*, vol. 52, núm. 4, 2002.

De Juan Asenjo, O., *La Constitución económica española: iniciativa privada pública “versus” iniciativa económica privada en la Constitución Española de 1978*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1984.

De la Villa Gil, L. E., *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*, Editorial Comares, Albolote, 2003.

Deakin, S., y Wilkinson, F., *The law of the labour market: industrialization, employment and legal evolution*, Oxford University Press, Oxford, 2005.

Escribano Gutiérrez, S., “Diálogo social y nuevo pacto verde: la Libertad de empresa como límite”, *Revista de Derecho Social*, núm. 98, 2022.

Escribano Gutiérrez, S., “The strike as an instrument for environment protection”, en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Ed.), *Labour Law and ecology*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

Felipe Pérez, B., *Las migraciones climáticas ante el ordenamiento jurídico internacional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2019.

Freedland, M. R., y Kountouris, N., *The legal construction of personal work relations*, Oxford University Press, Oxford, 2012.

González Cobaleda, E., “La conexión entre los riesgos profesionales y los riesgos derivados del cambio climático: una relación compleja obligada a entenderse en el ámbito de la empresa”, en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., Ed.), *Cambio climático y derecho social: claves para una transición justa e inclusiva*, Editorial Universidad de Jaén, Jaén, 2021.

Gutiérrez Pérez, M., “La protección del medio ambiente como factor condicionante de las relaciones laborales”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 3, 2010 (versión electrónica - BIB 2010\742).

Hendrickx, F., “Foundations and functions of contemporary labour law”, *European Labour Law Journal*, vol. 3, núm. 2, 2012.

Hicks, J.R., “The foundations of welfare economics”, *The Economic Journal*, vol. 49, núm. 196, 1939.

Holmes, S., y Sunstein, C.R., *The cost of rights: why liberty depends on taxes*, W. W. Norton & Company, New York, 2000.

Ienca, M., Andorno, R., “Towards new human rights in the age of neuroscience and neurotechnology”, *Life Sciences, Society and Policy*, vol. 13, 2017.

Jeammaud, A., “Le droit du travail dans le capitalisme, question de fonctions et de fonctionnement”, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo, Working Paper núm. INT. 41/2005, 2005.

Kaldor, N., “Welfare propositions in economics and interpersonal comparisons of utility”, *The Economic Journal*, vol. 49, núm. 195, 1939.

Kamiat, W., “Labor and lemons: efficient norms in the internal labor market and the possible failures of individual contracting”, *University of Pennsylvania Law Review*, núm. 144, 1996.

Kaufman, B.E., “The impossibility of a perfectly competitive labour market”, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 31, núm. 5-1, 2007.

Koopmans, T. C., “An analysis of production as an efficient combination of activities”, in Koopmans, T. C. *et al.*, *Activity analysis of production and allocation*, [Cowles Commission for Research in Economics - monograph n. 13], New York, John Wiley & Sons, 1951.

Laabbas-El-Guennouni, M., “La creciente normativa ambiental con implicación laboral en la UE: la necesidad de atender a la crisis climática desde una perspectiva paralaboral”, en AA.VV. (Mella Méndez, L., Dir.), *La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales: perspectivas nacionales e internacionales*, Cizur Menor, Aranzadi, 2024.

Laabbas-El-Guennouni, M., “La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: especial referencia al sector químico”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 169, 2023.

Lasa López, A., *Constitución económica y derecho al trabajo en la Unión Europea*, Editorial Comares, Albolote, 2011.

Lockwood, B., “Pareto efficiency”, in Durlauf S.N. *et al.*, *The new Palgrave: a dictionary of economics*, 2nd ed., London, Palgrave Macmillan, 2008.

López López, J., “Inscribing solidarity in labor law: promise and limitations” en AA.VV. (López López, J., Ed.), *Inscribing solidarity: debates in labor law and beyond*, Cambridge University Press, Cambridge, 2022.

Lyon-Caen, G., “Les fondements historiques et rationnels du Droit du travail”, *Droit Ouvrier*, 15, 1951, *passim*. Recopilado en *annexe* à Lyon-Caen, G., “Permanence et renouvellement du Droit du travail dans une économie globalisée”, *Droit Ouvrier*, núm. 667, 2004.

Manning, A., *Monopsony in motion: imperfect competition in labor markets*, Princeton University Press, Princeton, 2003.

Martín Valverde, A., “Ideologías jurídicas y contrato de trabajo”, en AA.VV., *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla, Sevilla, 1978.

Martín-Pozuelo, A., “Las personas trabajadoras como actrices en la lucha contra el cambio climático: propuesta de impulso normativo con mirada comparada al derecho francés”, *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 1, 2023.

Marx, C., *El Capital. Libro I*. Siglo XXI, Madrid, 2008.

Miñarro Yanini, M., “Una nueva dimensión en las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el “empleo verde””, en AA.VV. (Miñarro Yanini, M., Ed.), *Cambio climático y derecho social: claves para una transición justa e inclusiva*, Editorial Universidad de Jaén, Jaén, 2021.

Molina Navarrete, C., *La regulación jurídico-laboral de los grupos de sociedades: problemas y soluciones*, Editorial Comares, Albolote, 2000.

Moll Noguera, R., *Negociación colectiva y dimensión de la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

Monereo Pérez, J.L., “La dignidad de la persona como eje del sistema de derechos fundamentales [art. 10 CE y Normas concordantes]”, en AA.VV. (Monereo Pérez, J. L., Vila Tierno, F. y Álvarez Cortés, J. C., Coords.; y López Insua, B. M.), *Derechos Fundamentales laborales inespecíficos*, Editorial Comares, Albolote, 2020.

Monereo Pérez, J. L., “Nuevas tendencias del Derecho del Trabajo postconstitucional: el modelo de Constitución flexible del Trabajo”, en AA.VV. (Sempere Navarro, A. V., Dir.; y Martín Jiménez, R., Coord.), *El modelo social de la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.

Monero Pérez, J. L. “Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2009.

Montoya Melgar, A, *Sobre la esencia del derecho del Trabajo*, Escuela Social de Murcia, 1972.

Morelli, J., “Environmental sustainability: a definition for environmental professionals”, *Journal of Environmental Sustainability*, vol. 1, núm. 2, 2011.

Núñez González, C., “Derecho, trabajo y modelo productivo: el concepto de empleo sostenible en la transición ecológica”, en AA.VV. (Marín Alonso, I., Igartua Miró, M.<sup>a</sup> T. y Solís Prieto, C., Dirs.), *Digitalización, desarrollo tecnológico y desarrollo del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

O’Neil, M. & White, S., “Trade unions and political equality”, en AA.VV. (Collins, H.; Lester, G. & Mantouvalou, V., Eds.), *Philosophical foundations of labour law*, Oxford University Press, Oxford, 2018.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *El programa de empleos verdes de la Organización Internacional del Trabajo*, OIT, Ginebra, 2015.

Palomeque López, M. C. “Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”, en AA.VV. (Sempere Navarro, A. V., Dir.; y Martín Jiménez, R., Coord.), *El modelo social de la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.

Palomeque López, M. C., *Derecho del trabajo e ideología: medio siglo de formación ideológica del derecho del trabajo en España (1873-1923)*, 7.<sup>a</sup> ed. rev., Editorial Tecnos, Madrid, 2011.

Pigou, A. C., *La economía del bienestar*, Manuel Aguilar Editor, Madrid, 1946.

Pino, A., *La excesiva onerosidad de la prestación*, Barcelona, 1959, Bosch Casa Editorial, 1959.

Posner, R.A., “Utilitarianism, economics, and legal theory”, *The Journal of Legal Studies*, vol. 8, núm. 1, 1979.

Purvis, B., Mao, Y. & Robinson, D., “Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins”, *Sustainability Science*, núm. 14, 2019.

Rivero Lamas, J., *La novación del contrato de trabajo*, Barcelona, Librería Bosch, 1963.

Rodríguez Martín-Retortillo, R. M.<sup>a</sup>, “Transición justa y salud laboral: retos y oportunidades”, en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

Rodríguez-Piñero, M., y Bravo-Ferrer, M., “Derechos fundamentales del trabajador, poderes empresariales y contrato del trabajo”, en AA.VV. (Montoya Melgar, A. Coord.), *El trabajo y la Constitución: estudios en homenaje al profesor Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.

Rodríguez-Piñero, M., y Bravo-Ferrer, M., “La emancipación del Derecho del Trabajo del Derecho Civil”, *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1996.

Rodríguez-Piñero, M., y Bravo-Ferrer, M., “Medio ambiente y relaciones de trabajo”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 50, 1999.

Rojo Fernández-Río, A. J., “Actividad económica pública y actividad económica privada en la Constitución Española”, *Revista de Derecho Mercantil*, núms. 169-170, 1983.

Stiglitz, J., *Microeconomía*, 2.<sup>a</sup> ed., 3.<sup>a</sup> reimp., Ariel, Barcelona, 2006.

Suárez González, F., “La resolución del contrato de trabajo por excesiva onerosidad sobrevenida del empresario”, *Revista de Política Social*, núm. 56, 1962.

Terraza Martorell, J., *Modificación y resolución de los contratos por excesiva onerosidad o imposibilidad en su ejecución: teoría de la cláusula rebus sic stantibus*, Bosch Casa Editorial, Barcelona, 1951.

Tøllefsen, T. O., “Sustainability as a “magic concept””, *Cuadernos Europeos de Deusto*, núm. 64, 2021.

Vega Felgueroso, T. “El papel de la inspección de trabajo ante la estrategia española de transición justa”, en AA.VV. (Chacartegui Jávega, C., Coord.), *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

Vida Soria, J., *La suspensión del contrato de trabajo: estudio de las causas que afectan a la prestación del trabajador*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965.

Viñuales, J.E., “The rise and fall of sustainable development”, *Review of European, Comparative & International Environmental Law (RECIEL)*, vol. 22, núm. 1, 2013.