

DERECHO DEL TRABAJO, MEDIOAMBIENTE Y TRANSICIÓN JUSTA

**ELEMENTOS PARA UN DEBATE
URGENTE**

**PAULINA ALVARADO BARRIENTOS
EZIO COSTA CORDELLA
AXEL GOTTSCHALK CASTRO
COORDINADORES**

ÍNDICE

	Página
Prólogo.....	1
<i>Fernando Fita Ortega</i>	

CAPÍTULO INTRODUCTORIO

La necesidad, relevancia y urgencia de un debate laboral con perspectiva medioambiental y medioambiental con perspectiva laboral para una transición justa	11
<i>Paulina Alvarado Barrientos - Axel Gottschalk Castro</i>	

CAPÍTULO I

Derecho ambiental y laboral en la transición ecológica: desafíos y el paradigma incompleto de la transición justa.....	17
<i>Ezio Costa Cordella</i>	

CAPÍTULO II

Transición justa en el marco del Derecho del Trabajo: una global.....	43
<i>Paulina Alvarado Barrientos</i> mirada	

CAPÍTULO III

Los sindicatos, la transición justa y la democracia: un silogismo categórico	63
--	----

Axel Gottschalk Castro

CAPÍTULO IV

¿Pueden las organizaciones sindicales participar en los desafíos de la transición justa? Análisis de las fórmulas de participación de los trabajadores en Chile	85
---	----

José Ignacio Portiño Cerda

CAPÍTULO V

Negociación colectiva en Chile y su eficacia para llevar a cabo una transición justa	109
--	-----

Nicolás Ruiz-Tagle Panatt

CAPÍTULO VI

La huelga: un derecho fundamental para una transición verdaderamente justa	133
--	-----

Pamela Martínez Martínez - Nicolás Ruiz-Tagle Panatt

CAPÍTULO VII

Revisión crítica de la responsabilidad social empresarial en materia de Derecho del Trabajo y transición justa.....	149
---	-----

Miguel Downey Rivera

CAPÍTULO VIII

Género, medioambiente y Derecho del Trabajo: debates y desafíos	171
---	-----

M^a Constanza Varas Prado - Naiara Susaeta Herrera

CAPÍTULO IX

Cambio climático y nuevas tecnologías. Repercusiones en el mundo laboral	193
<i>Andrea Papi Musatadi</i>	

CAPÍTULO X

Derecho sindical y la OIT como recurso de poder institucional. Una propuesta de análisis para el debate sobre las transiciones justas	217
<i>Andrés Ahumada Salvo</i>	

EPÍLOGO

Evaluando el anteproyecto de la estrategia nacional de transición socioecológica justa	231
<i>Ezio Costa Cordella</i>	

ANEXO

Resolución EXENTA N° 01646/2024, 10.06.2024. Inicia proceso de evaluación ambiental estratégica para la Estrategia Nacional de Transición Socioecológica Justa	241
CÓMO ACCEDER A ESTE LIBRO DIGITAL A TRAVÉS DE THOMSON REUTERS PROVIEW	265

PRÓLOGO

FERNANDO FITA ORTEGA*

Quisiera agradecer la invitación que se me hizo llegar formalmente el 18 de octubre de 2024 para prologar este libro que, sin duda, contribuye a la reflexión del que es, seguramente, el problema más urgente y grave con el que se enfrenta no solamente el mundo del trabajo, sino la humanidad en su conjunto.

Teniendo en cuenta el momento (finales de octubre y principios de noviembre de 2024) y el lugar donde resido (Valencia, España) se puede comprender fácilmente que la tarea de escribir este prólogo coincide en un momento de especial sensibilización con las cuestiones medioambientales y, en concreto, con el cambio climático y sus repercusiones sociales, habida cuenta de la devastación causada por los desbordamientos acaecidos en la provincia de Valencia el día 29 de octubre. Situación que se suma a las padecidas en otras regiones del planeta tierra, cada vez más frecuentes,¹ y que no constituyen más que el síntoma del grave daño que el modo de vida que hemos estado llevando en los últimos siglos está infligiendo al planeta tierra y su sostenibilidad. Escenarios que, por lo demás, van seguidos de

* Profesor Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València, orcid.org/0000-0001-5462-6859, orcid.org/0000-0001-5462-6859.

¹ Rio Grande do Sul, Brasil en septiembre de 2023 y abril de 2024; Suiza e Italia en junio de 2024; Europa central y oriental a principios del otoño de 2024, afectando a países como Austria, la República Checa, Croacia, Alemania, Hungría, Italia, Polonia, Rumania o Eslovaquia; Marruecos a mediados de octubre de 2024, afectando a una zona desértica, como es el desierto del Sahara; China, en abril de 2024; Tailandia en septiembre de 2024 o Filipinas octubre de este mismo año. Debiendo destacarse que estos fenómenos climatológicos acontecen en regiones donde no se sufrían este tipo de episodios o, por lo menos, no de forma tan intensa.

otros igualmente dramáticos y preocupantes, como lo son los incendios de masas forestales siempre más virulentos y con extensión igualmente mundial,² o los períodos de sequía inusitadamente prolongados o que afectan a territorios que tradicionalmente no habían padecido tales problemas.

Sin embargo, no son éstos los únicos retos que afrontamos para garantizar la sostenibilidad del planeta e intentar prolongar la presencia de nuestra especie en él en las mejores condiciones posibles. Así, entre otros factores, la presencia de mercurio en las variedades de pescado que consumimos también están afectando a la salud humana (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD 2024) habiéndose detectado la presencia en el cuerpo humano de componentes igualmente perniciosos para la salud, como microplásticos y nanoplásticos, que se han apreciado en lugares como pulmones, intestinos grueso y delgado, hígado, placenta, semen, sangre, así como en el tejido cerebral (AMADO-LORENÇO *et al.*, pp. 2 y 8) Junto a ello, se ha advertido igualmente los efectos negativos de la pérdida de biodiversidad tanto para la salud humana y para la pervivencia de la especie humana (NACIONES UNIDAS, 1992) como para la lucha contra el cambio climático (NACIONES UNIDAS. ACCIÓN POR EL CLIMA).

En semejante contexto, es evidente que se precisa de una urgente y radical acción para cambiar el estado de las cosas e intentar evitar, o por lo menos reducir, el impacto de la acción humana sobre el medioambiente natural. Pero, ¿qué puede llevarse a cabo desde el derecho del trabajo?, ¿qué opciones de intervención eficaz y no quimérica se pueden proponer desde la normativa laboral?

A este respecto se ha destacado la doble vertiente de actuación que puede emprenderse desde el derecho del trabajo (ÁLVAREZ CUESTA, 2022). De una parte, la adopción de medidas que tendrían por objeto proteger a las personas trabajadoras frente al cambio climático y sus consecuencias, es decir, medidas de gestión del cambio climático que aminoren el impacto del cambio climático sobre las condiciones de trabajo y empleo. Entre ellas podrían agruparse todas las dirigidas a prevenir los efectos perniciosos que para la salud y seguridad en el trabajo reviste el cambio climático, al incrementar los riesgos del trabajo realizado en condiciones climáticas cada vez más extremas, así como las orientadas a proteger el empleo de

² Por mencionar alguno de los acontecidos en 2024: Grecia (agosto), Brasil, (septiembre) Chile (enero y febrero); California (julio); Portugal (septiembre), Australia (febrero).

quienes se han visto afectados por siniestros medioambientales o van a ver cómo el cambio climático va a provocar una reducción –o desaparición– de las actividades a las que hasta ahora se dedicaban como consecuencia del cambio climático o de las acciones emprendidas para la reducción del impacto de la actividad humana sobre el medioambiente.

De otro lado, el derecho del trabajo puede favorecer la lucha contra el cambio climático mediante la promoción de medidas dirigidas a contribuir a la reducción del impacto de la actividad humana sobre el medio ambiente. Es desde esta última perspectiva desde la que yo mismo he venido trabajando en el marco de un proyecto I+D en que participamos varios profesores de la Universitat de València,³ analizando cómo podría intervenir desde la regulación del derecho del trabajo, en su vertiente individual, para promover la lucha contra el cambio climático, destacando la necesidad de incorporar la perspectiva medioambiental en la creación e interpretación de las normas laborales, de modo similar a como se hizo con la perspectiva de género (FITA ORTEGA, 2024) para avanzar así en la tendencia dirigida a *ecologizar el derecho* (SERRANO, 1992, pp. 220-221) contribuyendo a materializar los valores que la sociedad ha consensuado como deseables.

Ambas aproximaciones al objeto de estudio son abordadas en esta obra que se prologa, poniendo de relieve los puntos de encuentro que tienen el derecho del trabajo y el derecho medioambiental, cohesionando el carácter tuitivo que impregna a ambos (RODRÍGUEZ RAMOS, 2002, p. 5) y favoreciendo la proliferación de normas laborales que, a la par que proteger al trabajador en un contexto de cambio climático, servirían para defender el medioambiente del impulso extractivista que agota los recursos y arruina la biosfera (BAYLOS GRAU, 2023, p. 20) de modo que se alcance a desplegar la tutela necesaria para proteger al trabajador ante el doble perjuicio

³ PID2021-124.045NB-C33 “La responsabilidad del derecho del trabajo ante el cambio climático y la realización de una transición justa desde una perspectiva integrada de impacto medioambiental” que junto con los proyectos PID2021-124.045NB-C31 “El régimen jurídico de la Transition law y su impacto sobre los derechos laborales de los trabajadores en mares y océanos”; y PID2021-124.045NB-C32 “Las estrategias sindicales y el papel de los interlocutores sociales en el proceso de transición justa, cambio climático y respeto del medio ambiente” forman parte del proyecto coordinado financiado por el Mineco y titulado “La responsabilidad del Derecho del Trabajo ante el cambio climático y la realización de una transición justa desde una perspectiva integrada de impacto medioambiental-TRANSECOLAW”.

que para él supone la falta de protección del medioambiente, dado que además de sufrir sus consecuencias como trabajador, también las sufre como ciudadano (RIVAS VALLEJO, 1999, p. 10).

En los diez capítulos de la obra prologada se abarca esta doble vertiente de lo que podría denominarse como derecho laboral medioambiental. De este modo, en su Capítulo primero, cuya autoría corresponde a Ezio Costa, se abordan los puntos de conexión entre el derecho medioambiental y el derecho del trabajo. En el segundo, elaborado por Paulina Alvarado, se analizan los esfuerzos dirigidos a la consecución de una transición justa que se están realizando desde el derecho internacional y comparado. El importante papel que el ámbito del derecho colectivo del trabajo está llamado a jugar en la lucha medioambiental se desarrolla en los Capítulos 3, 4, 5 y 6, que tratan respectivamente la cuestión de la Libertad Sindical y derechos colectivos (a cargo de Axel Gottschalk) el papel de los sindicatos chilenos frente a la transición justa (por José Ignacio Portiño y Cristóbal Centron) las oportunidades y carencias que presenta la negociación colectiva multinivel en Chile y emergencia climática (por Nicolas Ruiz Tagle) y la huelga como herramienta para lograr una transición verdaderamente justa (a cargo de Pamela Martínez). La cuestión de cómo asegurar la eficacia de las disposiciones laborales en materia medioambiental se trata tanto en el capítulo séptimo como en el décimo. En el séptimo, elaborado por Miguel Downey, se efectúa una revisión crítica a las estrategias de responsabilidad social empresarial y de *compliance* como formas insuficientes para abordar la transición socio-ecológica justa desde la perspectiva laboral. El décimo capítulo, a cargo de Matías Rodríguez y Andrés Ahumada, estudia el problema de la transición justa desde el punto de vista del Derecho Internacional del Trabajo, con particular énfasis en las posibilidades de litigación internacional. Junto a todos estos aspectos el libro no olvida otras cuestiones importantes, tales como el estudio de la cuestión desde una perspectiva de género (capítulo 8, a cargo de Naiara Susaeta y Constanza Varas) y los desafíos, retos y oportunidades derivados de las transformaciones tecnológicas relevantes que está viviendo el mundo del trabajo en el contexto de la crisis climática en desarrollo (capítulo 9, por Andrea Papi).

Todas estas investigaciones, agrupadas en un libro como el que tengo el honor de prologar, contribuyen a la reflexión en torno al reto medioambiental, aportando propuestas de intervención en este campo desde el

derecho del trabajo, y contribuyendo al imprescindible cambio cultural que la situación de emergencia medioambiental y, ante ella, la ciudadanía, está demandando.

En efecto, el mundo de las relaciones laborales se encuentra inmerso en un cambio cultural que se extiende sobre diversos frentes y que está impactando en las disposiciones jurídicas que lo disciplinan. Semejante transformación se aprecia no solo en las formas de gestión de las empresas y de los procesos productivos, como consecuencia, entre otros motivos, de la internacionalización de la economía, del avance de las nuevas tecnologías o del desarrollo de la sociedad digital, sino también en las demandas de los ciudadanos que desean vincularse con una empresa mediante una relación de trabajo, e incluso por parte de los consumidores de los productos y servicios ofrecidos por las empresas, lo que no hace sino evidenciar que muchos de estos cambios culturales afectan a la sociedad en su conjunto, permeando igualmente en el ámbito laboral. Uno los factores que están impulsando el cambio cultural en el que se encuentra inmerso el mundo de las relaciones laborales lo constituye la preocupación por el respeto de los *derechos humanos laborales*, término que se utiliza desde que la decisión de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”, la emplease para referirse a los derechos laborales que gozan las personas trabajadoras por su condición de tal, con independencia de su nacionalidad (CANESSA MONTEJO, 2006, p. 23). La pertenencia de los derechos laborales a la categoría de los derechos humanos ha sido calificada como una pertenencia “genética”, en tanto que se trata de derechos ligados estrechamente a la condición humana (HÖFFE, 2007, apartado 1) entroncando con la materialización del trabajo decente al que aspira la aprobación en el seno de Naciones Unidas sobre los Objetivos del Desarrollo Sostenible (RASO DELGUE, 2022) y al trabajo digno que se deriva del mismo, y que tiene un reconocimiento en el artículo séptimo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Pues bien, tal como ha sido ya defendido (entre otros, PADILHA, 2010, p. 51) el derecho a un medioambiente saludable se ha reconocido como uno de esos derechos humanos a los que la ciudadanía –y las personas trabajadoras en cuanto tales– tienen derecho. En este sentido, en la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Gran Sala) de 9 abril 2024 *case of Verein Klimaseniorinnen Schweiz and others v. Switzerland*

se ha mantenido que el deterioro medioambiental puede causar serios e irreversibles efectos en el disfrute de los derechos humanos reconocidos en el Convenio Europeo de Derechos Humanos al afectar a la vida, la salud, el bienestar de las personas y su calidad de vida, por lo que la interpretación y aplicación de los derechos reconocidos en el CEDH puede y debe verse influida por los acontecimientos que pudieran afectar el disfrute de dichos derechos, existiendo indicios suficientemente fiables de que el cambio climático antropogénico existe, lo que plantea una grave amenaza actual y futura para el disfrute de los derechos humanos garantizados por la Convención, asumiendo los Estados la responsabilidad correspondiente en caso de no adoptar medidas razonables que pudieran tener una real previsión de alterar o mitigar el daño medioambiental (parágrafos 431 y ss.).

Por lo demás, habiendo sido reconocido el derecho a un medioambiente saludable como un derecho humano, ello ha tenido implicaciones en el ámbito laboral, pasando a integrarse efectivamente en de la categoría de los *derechos humanos laborales* desde que la revisión efectuada en 2022, en la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de la Declaración de la OIT relativa a los principios derechos fundamentales en el trabajo, incluyese entre los mismos el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Dentro de este derecho encontrarían cabida los derechos medioambientales, dadas las incidencias del cambio climático y del deterioro medioambiental sobre las condiciones de trabajo y su repercusión en los riesgos laborales y salud de quienes trabajan como consecuencia de *la inextricable relación que existe entre un lugar de trabajo saludable y seguro y el hecho de mantener el aire y el agua limpios y un entorno habitable* (GUY RIDER, 2022).

La defensa de este derecho humano laboral compete a todos: legisladores, ciudadanos en todas sus dimensiones productivas (personas trabajadoras —de forma dependiente o por cuenta propia— y empleadoras) y miembros de la judicatura, pues todos somos todos deudores de seguridad respecto del medio ambiente.

A través de esta labor conjunta se avanzaría en la incorporación de la dimensión de tutela del medioambiente en el ámbito laboral, favoreciendo que tanto empresas como personas trabajadoras alcancen un mayor protagonismo y responsabilidad en la materia, asumiendo su condición de *ciudadanos y ciudadanas medioambientales* (ESCRIBANO GUTIÉRREZ, 2017, p. 57) con capacidad de evitar situaciones que supongan un riesgo

para el medioambiente, y coadyuvando a la difusión y robustecimiento de la cultura medioambiental entre toda la ciudadanía, convirtiéndose así en una herramienta más para transformar los hábitos y comportamientos vigentes en la sociedad en beneficio de todos la ciudadanía, de modo que la naturaleza tuitiva del Derecho del trabajo alcance a comprender los desafíos del impacto medioambiental de la actividad humana (PÉREZ AMORÓS, 2010, p. 124) Con ello se materializaría el enriquecimiento y complementariedad mutua que Derecho del trabajo y derecho del medioambiente pueden ofrecerse, superando la rigurosa separación que tradicionalmente se ha venido contemplando de ambas disciplinas, y favoreciendo la intrínseca transversalidad del derecho medioambiental (RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, 1999, p. 13).

Como señalo en un reciente texto remitido para su presentación en el marco del XIV Ciclo de conferencias *La nueva Gran Transformación del Trabajo* (4-6 de diciembre, Bérgamo, Italia) y su eventual posterior publicación, la asunción de este compromiso medioambiental, del que la creación e interpretación de la norma con perspectiva medioambiental no supone sino una manifestación más, permitiría avanzar en el cambio cultural que los ciudadanos –y el propio planeta– están demandando, mediante el desarrollo e impulso de las necesarias medidas de protección del medioambiente, pues *nadie nace habiendo tomado un compromiso con su comunidad, sino que este debe ser aprendido en un proceso que puede denominarse “formación política”* (HÖFFE, 2007, apartado 5). La pandemia de la Covid-19 ha demostrado lo rápido que se pueden introducir cambios en la sociedad y en los modos de producción cuando hay necesidad de ello. De lo que se trata es convencer de la necesidad de apostar por los cambios necesarios para preservar el medioambiente, fortaleciendo la voluntad de llevarlos a cabo tanto por el bien propio como por el de futuras generaciones acelerando la asunción de la propia responsabilidad que los ciudadanos tenemos al respecto. El esfuerzo de solidaridad intergeneracional que ello supone no es ajeno al derecho del trabajo, respondiendo a la misma, en su vertiente de seguridad social, los países que siguen un sistema de reparto de las pensiones de jubilación.

Los retos con los que se encuentra la implementación de unas políticas en defensa del medio ambiente deben ser afrontados de una manera decidida en unos tiempos políticos convulsos, donde dirigentes negacionistas y poco proclives a trabajar para lograr los postulados recogidos en los Objetivos

del Desarrollo Sostenible están revistiéndose de legitimidad democrática para mantener sus idearios negacionistas o *retardistas*,⁴ identificándose estos últimos con aquellos discursos que aceptan la existencia del cambio climático, pero justifican la inacción atendiendo a lo que juzgan como la ineficacia de cualquier medida al respecto por considerar que no cabe mitigar el fenómeno, y valorar los impactos económicos y sociales negativos de las políticas medioambientales (LAMB *et al.*, 2020, pp. 1-5) así como con los que no niegan la evidencia del cambio climático y de la necesidad de adoptar medidas, pero rechazan la existencia de un contexto de urgencia.

Bienvenido sea, por tanto, un libro dirigido a buscar soluciones desde el derecho del trabajo a la cuestión del cambio climático y de la conservación del entorno natural. Ciertamente, la disciplina laboral no conseguirá, por sí sola, transformar la realidad, pero sí permitirá contribuir en esta tarea. El argumento de “gota en el océano” también ha sido descartado por el TEDH en la sentencia de 2024 antes referida, rechazando la exoneración de responsabilidad de un Estado en materia de cambio climático como consecuencia de tratarse ésta de una cuestión global, en la que la acción individual de un Estado implica una responsabilidad limitada frente a la globalidad del problema (parágrafos 441 y ss.) De forma similar cabría descartarla por lo que se refiere al impacto que desde la norma laboral puede alcanzarse para paliar un problema que, por lo demás, afecta a todo el planeta, reflejo del mundo interdependiente en el que vivimos y que requiere, cada vez más, unos ordenamientos normativos con pretensiones más cosmopolitas (LUELMO MILLÁN, 2013, p. 3) Junto a la necesidad de que se asuman las debidas responsabilidades en todos los ámbitos para reducir los efectos negativos de la actividad humana sobre el medioambiente, al enfrentarnos ante la necesidad de impulsar un cambio de comportamiento, esto es, al tratarse de una cuestión cultural, la labor de concienciación que puede efectuarse desde el derecho del trabajo también debe ser tomada en cuenta. Como reza la frase atribuida a Teresa de Calcuta, *a veces sentimos que lo que hacemos es tan sólo una gota en el mar; pero el mar sería menos si le faltara una gota.*

⁴ La reciente victoria de Donald Trump en Estados Unidos es un claro ejemplo de ello.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CUESTA, Henar (2022) “La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel” *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 469 (julio-agosto 2022).
- AMADO-LORENÇO *et al.*, (2024) “Microplastics in the Olfactory Bulb of the Human Brain”, *JAMA Network Open*. 2024; 7(9).
- BAYLOS GRAU, Antonio (2023) “Derecho del trabajo: itinerario de viaje”, *Revista de Derecho Social*, N° 104.
- CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco (2006), *Derechos fundamentales, Derecho laboral, Derecho internacional*. Tesis doctoral. Disponible en <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/55003f35-5044-4c2f-a46b-04a8652d0386/content>
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan (2017) “Derechos de los trabajadores ante órdenes medioambientalmente injustas”. *Revista de Derecho Social*, N° 78/2017, p. 57.
- FITA ORTEGA, Fernando (2024) “El papel del Derecho del trabajo, en su vertiente individual, en la lucha contra los efectos del cambio climático” en CAIRÓS BARRETO, D.M.; FOTINOPOULOU BASURKO, O., y LÓPEZ TERRADA, E. *Cambio Climático y Derecho del Trabajo: Conceptualización y Régimen Jurídico* (pendiente de publicación).
- GUY RIDER (2022) Prefacio a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- HÖFFE, Otfried, (2007) *Ciudadano Económico, Ciudadano del Estado, Ciudadano del Mundo. Ética política en la era de la globalización*, Buenos Aires, Katz.
- LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel (2013) “Ética y derecho social: una introducción”. *Revista de Justicia Laboral*, N° 56.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2004) *El mercurio y la salud*. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mercury-and-health#:~:text=El%20mercurio%20elemental%20y%20el,con%20consecuencias%20a%20veces%20fatales>
- NACIONES UNIDAS, ACCIÓN POR EL CLIMA: *Biodiversidad: nuestra defensa natural más fuerte contra el cambio climático*. Disponible en: <https://www.un.org/es/climatechange/science/climate-issues/biodiversity>

- NACIONES UNIDAS. *Convenio sobre la diversidad biológica*. Disponible en <https://www.un.org/es/observances/biodiversity-day/convention>
- PADILHA, Norma Sueli (2010) “O direito ao meio ambiente ecológicamente equilibrado: a contribuição de sua constitucionalização frente aos desafios de sua efetividade. *Gramática dos Direitos Fundamentais* (Coord. PADILHA, NAHAS, DONISETE MACHADO) Elsevier. Sao Paulo.
- PÉREZ AMORÓS, Francisco (2010) “Derecho del trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias”. *Revista Gaceta Laboral*. Vol. 16, Nº 1. Universidad del Zulia.
- RASO DELGUE, Juan (2022) “Trabajo decente y derechos humanos laborales”, *Revista de direito do trabalho e seguridade social*, São Paulo, Vol. 48, Nº 226, pp. 429-450, nov./dez.
- RIVAS VALLEJO, M^a Pilar. (1999) “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *Tribuna Social* Nº 103.
- RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER (1999) “Medioambiente y relaciones de trabajo”, *Temas Laborales*, Nº 50.
- RODRÍGUEZ RAMOS, María José (2022) “Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo”. *Aranzadi Social*, Nº 22.
- SERRANO, José Luis (1992) *Ecología y Derecho. Principios de Derecho Ambiental y Ecología Jurídica*. Granada. Comares.