

El Rol del Sindicalismo en la Sostenibilidad Laboral

DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL ÁMBITO LABORAL COMO FACTOR DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. EL PAPEL DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS Y SUS REPRESENTANTES

*Información
sindical básica*

Las organizaciones sindicales, y en particular UGT Castilla y León, desempeñan un papel clave en la sostenibilidad de las relaciones laborales, actuando como garante de derechos, promotor de equidad y catalizador de transiciones justas en los procesos de transformación tecnológica y ecológica.

Según un informe del UNEP (2004), los sindicatos han sido una “fuerza determinante” en promover patrones responsables de consumo y producción, ampliando su agenda más allá de reivindicaciones laborales tradicionales. Heins et al. (2004, UNEP) destacan casos como IG BAU en Alemania o UNITE en EE.UU., donde la participación sindical en programas ambientales demostró la capacidad de estas organizaciones para incidir en la sostenibilidad corporativa.

La acción de los sindicatos se desenvuelve a través de los siguientes ámbitos:

1. Negociación Colectiva con Perspectiva Sostenible

La negociación colectiva constituye uno de los pilares fundamentales del modelo social europeo y de la garantía del trabajo decente, tal como define la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En un contexto de transición ecológica y digital, este instrumento adquiere una nueva dimensión: debe orientarse hacia la sostenibilidad integral de las relaciones laborales, integrando criterios económicos, sociales y ambientales en los convenios y acuerdos colectivos.

Esta “**negociación colectiva sostenible**” se concibe como un proceso

de diálogo que no solo regula las condiciones de trabajo, sino que también contribuye a la transformación justa de los sistemas productivos, al bienestar de las personas trabajadoras y al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La negociación colectiva con perspectiva sostenible redefine el papel del convenio colectivo como herramienta de gobernanza del cambio. Supone pasar de una lógica reactiva —centrada solo en salarios y jornada— a una lógica proactiva y transformadora, que articule derechos laborales, sostenibilidad empresarial y desarrollo territorial equilibrado.

Esta perspectiva refuerza el **papel estratégico del sindicalismo**, que debe liderar la integración de los ODS en el ámbito laboral y garantizar que la transición ecológica y digital no deje a nadie atrás.

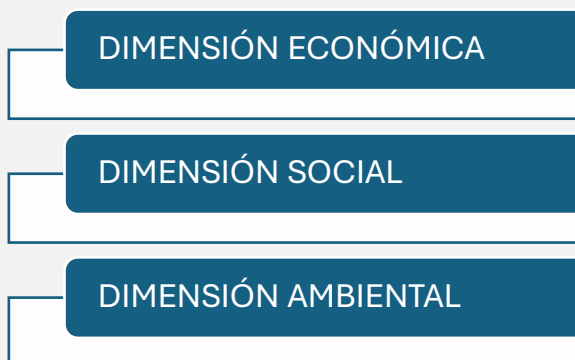
La base jurídica de esta perspectiva se encuentra en:

- Constitución Española (art. 37.1): reconoce el derecho a la negociación colectiva laboral.
- Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET): regula los convenios colectivos como fuente principal de las relaciones laborales.
- Agenda 2030 de Naciones Unidas, especialmente el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 12 (Producción y consumo responsables).

- Pacto Verde Europeo (2020) y Estrategia Española de Desarrollo Sostenible 2030, que incluyen la sostenibilidad laboral como elemento de competitividad.
- Convenios fundamentales de la OIT sobre libertad sindical, igualdad de oportunidades, seguridad y salud laboral y diálogo social.

Desde el punto de vista conceptual, la sostenibilidad en la negociación colectiva implica incorporar cláusulas, objetivos y mecanismos que favorezcan la estabilidad laboral, la igualdad de género, la conciliación, la salud laboral y la transición ecológica, garantizando que la adaptación empresarial a los cambios se haga con justicia y equidad.

La sostenibilidad en la negociación colectiva presenta 3 dimensiones distintas:



Dimensión económica

- Empleo estable y de calidad: acuerdos orientados a reducir la temporalidad, fomentar la contratación indefinida y promover la estabilidad.
- Productividad sostenible: vincular la mejora salarial y profesional con la innovación, la

formación continua y el uso responsable de los recursos.

- Transición justa: previsión de medidas laborales y formativas ante procesos de reconversión industrial, digitalización o descarbonización.

Dimensión social

- Igualdad y diversidad: inclusión de planes de igualdad, protocolos contra la discriminación y medidas de promoción profesional para mujeres y colectivos vulnerables.
- Conciliación y bienestar: cláusulas sobre desconexión digital, flexibilidad racional y prevención de riesgos psicosociales.
- Salud laboral integral: ampliación del concepto de prevención de riesgos a la salud mental, ergonomía y factores psicosociales.
- Participación sindical: refuerzo del papel de la representación de las personas trabajadoras en la planificación estratégica de sostenibilidad empresarial.

Dimensión ambiental

- “Cláusulas verdes” en los convenios: compromisos sobre reducción del impacto ambiental en los procesos productivos, movilidad sostenible, gestión de residuos o ahorro energético.
- Formación en competencias verdes: inclusión de la sostenibilidad ambiental como

eje de los planes formativos y recualificación profesional.

- Evaluación del impacto ecológico del empleo: análisis conjunto entre empresa y sindicatos de cómo las decisiones productivas afectan al entorno.

Avanzar hacia una negociación colectiva sostenible significa construir un **nuevo contrato social** en el que el progreso económico, el bienestar de las personas y el respeto al planeta formen parte de un mismo compromiso compartido.

2. Vigilancia y Control del Cumplimiento Normativo

La función de control y vigilancia del cumplimiento normativo por parte de los sindicatos garantiza la efectividad real de los derechos laborales, la transparencia empresarial y el equilibrio de poder en los centros de trabajo.

En la actualidad, la globalización, la digitalización y las nuevas formas de empleo hacen más compleja la supervisión del cumplimiento normativo, lo que refuerza el papel de las organizaciones sindicales como agentes de control social y jurídico, imprescindibles para el desarrollo sostenible del trabajo y la economía.

El ordenamiento jurídico español reconoce explícitamente la función de los sindicatos y de la representación legal de las personas trabajadoras en la vigilancia del cumplimiento normativo:

- Constitución Española (art. 7 y art. 28.1): reconoce a los sindicatos como elementos básicos del sistema democrático

y garantes de la defensa y promoción de los intereses de las personas trabajadoras.

- Estatuto de los Trabajadores (arts. 64, 65, 68 y 81): otorga a los comités de empresa y delegados sindicales competencias para:
 - Vigilar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y salud y de los convenios colectivos.
 - Acceder a la información necesaria sobre la situación económica y social de la empresa.
 - Emitir informes previos en materias que afecten a las condiciones de trabajo.
- Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS): establece mecanismos de colaboración sindical con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Convenios de la OIT (nº 87, 98, 135 y 154): reconocen la libertad sindical, el derecho a la representación en el lugar de trabajo y el papel del diálogo social en el cumplimiento efectivo de los derechos laborales.

Por tanto, la vigilancia sindical del cumplimiento normativo no es una atribución voluntaria, sino una función institucional y legalmente reconocida que forma parte de la arquitectura de control del Estado Social y Democrático de Derecho.

Esta función se desarrolla en los siguientes ámbitos:



Cumplimiento de la legislación laboral y de los convenios colectivos

Los sindicatos supervisan la correcta aplicación de:

- Contratación laboral (uso adecuado de modalidades, duración y estabilidad).
- Jornada, descansos, vacaciones, salarios y registro horario.
- Aplicación de cláusulas de igualdad, salud laboral y conciliación.
- Efectividad de las cláusulas de sostenibilidad social y ambiental incluidas en convenios.

Su labor es preventiva y correctiva: detectan incumplimientos, promueven denuncias ante la Inspección de Trabajo o ejercen acciones judiciales a través de los servicios jurídicos sindicales.

Seguridad y salud en el trabajo

A través de los delegados y delegadas de prevención (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales), los sindicatos:

- Vigilan la aplicación de la normativa preventiva.
- Colaboran en la evaluación de riesgos y en la adopción de medidas correctoras.
- Participan en la formación preventiva y en los comités de seguridad y salud. Esta vigilancia es esencial para garantizar entornos laborales seguros, saludables y sostenibles.

Igualdad y no discriminación

Los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso o la discriminación son hoy parte del cumplimiento normativo empresarial. La participación sindical en su diseño, seguimiento y evaluación asegura que la igualdad sea efectiva y verificable, evitando que los compromisos se queden en meras declaraciones.

Cumplimiento normativo corporativo (Compliance Laboral)

Cada vez más empresas implementan programas de compliance o cumplimiento normativo interno. Los sindicatos deben participar o, al menos, ser informados de estos sistemas para garantizar:

- Que no se utilicen para sustituir la acción sindical o limitar derechos colectivos.
- Que incluyan los aspectos laborales, sociales y éticos del cumplimiento (no solo los fiscales o penales).
- Que se establezcan canales éticos y de denuncia seguros y accesibles para la plantilla, con

garantías de confidencialidad y sin represalias.

En este sentido, el sindicalismo moderno se configura como un actor de gobernanza empresarial, complementario a los mecanismos de compliance, asegurando que la legalidad se cumpla con un enfoque de derechos humanos laborales.

La vigilancia sindical del cumplimiento normativo constituye una garantía estructural de la legalidad laboral y de la sostenibilidad social. Sin control sindical, las normas pueden quedar en papel mojado; con él, se convierten en herramientas vivas de justicia laboral y cohesión democrática.

En un contexto de transición productiva, digital y ecológica, los sindicatos no solo deben ser defensores de derechos, sino también agentes activos de cumplimiento, transparencia y ética empresarial. Su participación en la vigilancia normativa es condición indispensable para avanzar hacia un modelo de trabajo decente, empresa responsable y sociedad sostenible.

3. Participación en el Diálogo Social y en la Gobernanza Empresarial

La participación sindical en la gobernanza empresarial emerge como un pilar esencial de la sostenibilidad laboral, al fortalecer la democracia interna, la transparencia y la corresponsabilidad en la gestión de las empresas.

La gobernanza empresarial hace referencia al conjunto de normas, prácticas y procesos mediante los cuales una empresa es dirigida y controlada.

Tradicionalmente, este concepto se ha limitado a los intereses de los accionistas y a la supervisión financiera. Sin embargo, la evolución de las normas europeas sobre diligencia debida y responsabilidad social corporativa (RSC) ha ampliado el concepto hacia una gobernanza sostenible, que incorpora los impactos sociales y laborales de la actividad empresarial.

La Estrategia Europea de Sostenibilidad Corporativa (2022) y la Directiva sobre Información de Sostenibilidad (CSRD) insisten en que las empresas deben incluir en su gestión criterios sociales, ambientales y de buen gobierno (ESG), con participación de las partes interesadas, entre ellas los representantes de las personas trabajadoras.

Esto implica pasar de una gobernanza centrada en el capital a un modelo multistakeholder, donde el sindicato actúe como contraparte legítima en cuestiones clave como:

- Planes de reestructuración y transición ecológica o digital.
- Políticas de empleo y formación continua.
- Estrategias de igualdad, diversidad y bienestar laboral.
- Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, especialmente el ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico.

La experiencia demuestra que las empresas con diálogo social estructurado y participación sindical activa son más resilientes, innovadoras y sostenibles frente a las crisis económicas o ambientales.

La Comisión Europea y la OIT subrayan que el diálogo social es un componente esencial del desarrollo sostenible.

En este sentido, destacan las siguientes referencias normativas:

- Directiva (UE) 2022/2464 sobre información en materia de sostenibilidad (CSRD), que exige reportar la participación de los trabajadores en la gobernanza.
- Recomendación de la OIT sobre la transición justa (n.º 205), que insta a integrar el diálogo social en las estrategias de sostenibilidad.
- Carta Social Europea y Pilar Europeo de Derechos Sociales, que reconocen el derecho a la información, consulta y participación en las decisiones empresariales.

España, además, ha avanzado con la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad, que establece la obligación de incluir indicadores laborales y sociales, donde el papel sindical puede ser determinante.

Para consolidar un modelo de gobernanza empresarial sostenible es necesario:

1. Reforzar los derechos de información y consulta,

ampliando el acceso sindical a los datos de sostenibilidad laboral y social.

2. Integrar cláusulas de participación sindical en los informes de sostenibilidad y códigos éticos empresariales.
3. Presencia sindical en los comités de sostenibilidad o ESG de las grandes empresas.
4. Vinculación de los planes de RSC con la negociación colectiva, para garantizar compromisos verificables.
5. Supervisión sindical del cumplimiento normativo (compliance laboral), especialmente en materia de igualdad, salud laboral y derechos digitales.

4. Formación y Capacitación de Delegados/as y personas trabajadoras.

La sostenibilidad laboral no surge de manera espontánea; se construye a través del conocimiento, la participación y la corresponsabilidad.

En un contexto de cambio tecnológico, transición ecológica y transformación del empleo, la formación y capacitación de las personas trabajadoras y sus representantes sindicales se ha convertido en un factor estratégico para garantizar un trabajo decente, seguro y sostenible.

El reto no es solo adaptar competencias, sino transformar la cultura laboral hacia modelos de producción y relaciones laborales que integren las dimensiones

económica, social y ambiental de la sostenibilidad.

Para lograrlo, es necesario un nuevo marco de competencias profesionales y sindicales, que abarque:

- Conocimientos sobre transición ecológica y digital.
- Habilidades para la negociación colectiva con enfoque sostenible.
- Capacidad para identificar y prevenir riesgos emergentes (psicosociales, digitales, climáticos).
- Competencias en igualdad, diversidad y corresponsabilidad social.
- Sensibilidad hacia la innovación y la economía circular en el entorno laboral.

Sin trabajadores ni representantes formados en estos ámbitos, la sostenibilidad se queda en el plano declarativo.

Los sindicatos tienen una función educativa esencial dentro del sistema de relaciones laborales. No solo defienden derechos: también crean conocimiento colectivo y forman a quienes los ejercen.

La formación sindical en sostenibilidad laboral cumple tres misiones fundamentales:

1. Empoderar a la representación legal de los trabajadores (delegados/as, comités, secciones sindicales) para participar con solvencia en los procesos de negociación y diálogo social sobre

sostenibilidad, responsabilidad social empresarial o transición justa.

2. Capacitar a las personas trabajadoras en competencias verdes, digitales y sociales que favorezcan su empleabilidad sostenible.
3. Impulsar la conciencia colectiva de que el trabajo decente, la salud laboral y el respeto ambiental son ejes inseparables de un mismo modelo productivo responsable.

Por otro lado, la transición ecológica y digital está modificando los empleos, las cualificaciones y los procesos productivos. En este escenario, la formación es la herramienta que permite anticipar el cambio y evitar que la transformación derive en pérdida de derechos o exclusión laboral.

Por eso, la OIT y la Unión Europea insisten en que la transición justa solo será posible si va acompañada de formación adaptada y participada.

Los sindicatos, desde su papel en el diálogo social, deben garantizar que:

- Los planes de formación incorporen contenidos de sostenibilidad ambiental y social.
- Se reconozca el derecho a la formación continua como parte del trabajo decente.
- Las políticas de formación pública incluyan la perspectiva sindical y territorial, adaptada a los sectores y comarcas.

- La evaluación de competencias verdes y digitales se realice con criterios de equidad e inclusión.

Solo con conocimiento, participación y compromiso se puede garantizar una transición justa que no deje a nadie atrás.

Para avanzar hacia una sostenibilidad laboral real, los sindicatos planteamos:

1. Programas de formación sindical en sostenibilidad, digitalización, economía circular y derechos laborales emergentes.
2. Capacitación en herramientas de evaluación de impacto social y laboral.
3. Integración de la sostenibilidad laboral en la negociación colectiva, como materia formativa prioritaria.
4. Creación de observatorios sindicales de competencias sostenibles, que identifiquen nuevas necesidades formativas por sectores.
5. Promoción de la participación sindical en los órganos de planificación y evaluación de la formación profesional.
6. Formación dual sostenible, combinando conocimiento técnico y valores de responsabilidad social, igualdad y respeto ambiental.

La sostenibilidad laboral no se impone: se aprende colectivamente. La formación de los representantes sindicales y de los trabajadores en sostenibilidad es la base para construir empresas más responsables, empleos más estables y sociedades más justas.