

Herramientas para la participación de los representantes de los trabajadores en la RSE

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

*Información
sindical básica*

La participación activa de los representantes de los trabajadores en la RSC es clave para garantizar que las políticas empresariales integren los intereses sociales, laborales y medioambientales. Esta guía ofrece herramientas prácticas para facilitar esa participación.

1. Canales de comunicación y consulta

Los representantes de los trabajadores juegan un rol multiplicador y estructurante en la participación de la plantilla en la RSE. Gracias al uso de canales digitales, presenciales y formales —como intranet, encuestas, comités o talleres— logran recoger el sentir de los empleados, contextualizarlo y promover acciones colectivas que fortalecen la cultura organizativa sostenible.

Estas herramientas, combinadas con una metodología participativa, permiten alcanzar compromisos colectivos, consolidando la RSE como una práctica integrada en el día a día del trabajo.

Objetivo: *Facilitar el diálogo entre representantes, plantilla y dirección.*

Herramientas:

1. Intranet corporativa y e-newsletters internas

- **Función:** Compartir novedades y logros en RSE, difundir campañas internas, y abrir espacios de feedback.
- **Ejemplo real:** Algunas empresas integran secciones RSE en su intranet, donde los representantes publican informes semanales y recogen propuestas de mejora, lo que mantiene informada a toda la plantilla

2. Encuestas y formularios digitales

- **Función:** Recabar opiniones de los trabajadores para identificar prioridades y propuestas de mejora en sostenibilidad, igualdad y medio ambiente.
- **Ejemplo práctico:** Uso de formularios online para recoger propuestas de mejora ambiental desde los equipos de producción.

3. Reuniones periódicas y foros presenciales

- **Función:** Crear espacios de diálogo directo entre representantes y trabajadores: “town halls”, asambleas o sesiones temáticas sobre RSE.
- **Ejemplo práctico:** Empleados de una fábrica celebran reuniones mensuales donde los sindicatos presentan proyectos de reciclado o ahorro energético, y recogen propuestas para acciones inmediatas.

4. Buzones de sugerencias físicos y digitales

- **Función:** Plantear iniciativas o alertas sobre temas sociales o medioambientales de forma continua y anónima.
- **Ejemplo práctico:** Instalación de buzones en zonas comunes donde se recogen ideas como reducir plásticos o fomentar el uso de bicicleta, que luego presentan los delegados al comité RSE.

5. Charlas, talleres y webinars internos

- **Función:** Sensibilizar y formar en temas específicos: consumo responsable, derechos laborales, reducción de residuos, igualdad.
- **Ejemplo práctico:** Delegados organizan junto con ONGs o consultoras talleres internos sobre prácticas de reciclaje o compras éticas, con materiales visuales y sesiones interactivas.

6. Paneles de indicadores (dashboards)

- **Función:** Compartir datos en tiempo real sobre proyectos RSE: reducción de emisiones, voluntariado, ahorros obtenidos.
- **Ejemplo práctico:** Una empresa instala monitores en el comedor donde se muestran diariamente los datos de consumo energético y ranking por departamento, promoviendo conciencia colectiva.

CANAL	FUNCIÓN PRINCIPAL	ROL DEL REPRESENTANTE
Intranet / e-newsletter	Informar y recoger feedback	Gestionar contenido y responder a dudas
Encuestas/Formularios	Diagnosticar y priorizar necesidades	Diseñar, difundir y analizar resultados
Reuniones / foros	Promover diálogo y recoger input directo	Facilitar espacios, moderar debates
Buzones de sugerencias	Capturar ideas y propuestas anónimas	Revisar y filtrar propuestas
Talleres y webinars	Sensibilizar y formar de manera práctica	Detectar necesidades
Paneles de indicadores	Visualizar impacto y movilizar acciones sostenibles	Elaborar y presentar datos relevantes

2. Comités y órganos de participación

El establecimiento de comités mixtos y órganos especializados integrados por representantes de los trabajadores es esencial para impulsar una RSE auténtica y participativa. Estas estructuras:

- Sitúan a la plantilla en el centro de la estrategia RSE.
- Incrementan la legitimidad y la adhesión de las iniciativas corporativas.
- Promueven la mejora continua y adaptabilidad frente a retos sociales y ambientales.

Los casos de grandes corporaciones españolas demuestran que la co-gobernanza en RSE no solo es posible, sino una tendencia consolidada que potencia el compromiso interno y el impacto positivo.

Objetivo: Integrar a los representantes en la gobernanza de la RSC.

1. Comisión mixta de RSE / Sostenibilidad

Función: órgano formal que reúne a representantes de la plantilla y de la dirección para diseñar, revisar y supervisar la estrategia y acciones de RSE.

- **Estructura:** se establece mediante acuerdo interno o negociado en convenio colectivo. Suele incluir delegados de personal, comités de empresa y responsables de áreas como medioambiente, recursos humanos o calidad.
- **Tareas:**
 - Definir objetivos y metas (ODS, huella de carbono, igualdad).
 - Seguimiento de KPIs y evaluación periódica.
 - Validación de propuestas recogidas en los canales de consulta.
 - Elaboración colaborativa de la memoria de sostenibilidad.

Ejemplo real: Gran parte de las compañías del IBEX-35 han incorporado comisiones especializadas en ESG en sus estructuras de gobierno. Según **PwC**, un 52 % de las grandes empresas en España ya cuenta con este tipo de comités integrados en el consejo de administración.

2. Comité de Auditoría ASG / Ética

Función: órgano específico para supervisión de aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG). Incluye representación sindical con acceso a auditorías, informes y planes de acción.

- **Responsabilidades:**

- Evaluar el cumplimiento legal y normativo en materia social y ambiental.
- Revisar casos o denuncias relacionados con derechos laborales.
- Proponer medidas correctivas.

Ejemplo real: Empresas del sector farmacéutico (82 %) han implementado estrategias de economía circular, muchas de ellas impulsadas por comités mixtos que incluyen voz de los trabajadores.

3. Observatorios internos de sostenibilidad

Función: espacio periódico de diálogo con los trabajadores para identificar riesgos, recoger ideas y monitorizar el progreso de iniciativas específicas.

- **Actividades:**

- Sesiones temáticas (energía, diversidad, salud laboral).
- Presentaciones de resultados y actividades en curso.
- Espacio abierto de propuestas por parte de los trabajadores.

Ejemplo real: Ecoembes y Naturgy organizan comités internos que combinan dirección, delegados y trabajadores para revisar acciones de eficiencia energética y economía circular en sus sedes.

4. Grupos de trabajo por línea temática

Función: equipos ad hoc enfocados en áreas concretas de RSE: igualdad, voluntariado, medio ambiente, salud laboral, etc.

- **Beneficios:**

- Mayor especialización y agilidad en la solución de problemas.
- Inclusión de trabajadores de diferentes turnos o áreas.
- Pilotaje y escalado de iniciativas antes de implantación definitiva.

Ejemplo real: En Mercamadrid, se crearon grupos mixtos que diseñaron proyectos de reducción de desperdicio y mejora de condiciones laborales, reflejados en su plan estratégico sostenible.

5. Referentes sindicales en RSE

Función: delegados o secciones sindicales con rol específico en RSE, con agenda mensual y responsabilidad en comunicación y seguimiento de acciones.

- **Tareas:**
 - Recoger opiniones y propuestas en zona de trabajo.
 - Llevar las iniciativas a los órganos formales.
 - Comunicar avances a la plantilla (intranet, reuniones, boletines).

Ejemplo real: En empresas logísticas, delegados sindicales alinearon la reducción de residuos con campañas internas usando intranet y posters, tras obtener aprobación en el comité RSE.

ÓRGANO	COMPOSICIÓN	FUNCIÓN CLAVE
Comisión mixta de RSE	Dirección + delegados	Planificación estratégica, seguimiento y evaluación de RSE
Comisión mixta de Comité de Auditoría ASG/Ética	Dirección + delegados sindicales	Control del cumplimiento legal y ético
Observatorios internos	RRHH + Representación sindical	Diálogo y revisión de la cultura corporativa sostenible
Grupos temáticos	Mixtos	Desarrollo y prueba de iniciativas (ODS, igualdad, etc.)
Referentes sindicales en RSE	Delegados designados	Comunicación y relación entre la plantilla y los comités

3. Diagnóstico y evaluación

El diagnóstico y la evaluación son herramientas clave para que los representantes de los trabajadores impulsen una RSE participativa, realista y transformadora. A través de encuestas, grupos focales, indicadores y autoevaluaciones, pueden identificar necesidades, movilizar a la plantilla y demostrar el valor añadido de su implicación en la sostenibilidad empresarial.

El diagnóstico permite a los representantes:

- Identificar el nivel de conocimiento, interés y compromiso de la plantilla con la RSE.
- Detectar barreras y oportunidades para la participación activa.
- Proponer acciones concretas basadas en datos reales y no en suposiciones.

- Evaluar el impacto de las iniciativas de RSE desde la perspectiva de los trabajadores.

Objetivo: Identificar áreas de mejora y medir el impacto de las acciones.

Herramientas:

- Cuestionarios de autoevaluación (basados en ISO 26000 o SGE21).
- Indicadores clave de desempeño (KPIs) sociales y ambientales.
- Informes de sostenibilidad con participación sindical.

Ejemplo práctico: Evaluación participativa del cumplimiento de los ODS en el entorno laboral.

4. Formación y sensibilización

Los representantes de los trabajadores tienen un papel clave en la difusión de la cultura de la RSE dentro de las empresas. Su cercanía con la plantilla, legitimidad democrática y conocimiento del entorno laboral los convierte en agentes estratégicos para:

- Promover valores de sostenibilidad, equidad y ética.
- Traducir los principios de la RSE a la realidad cotidiana del trabajo.
- Fomentar la participación activa de los trabajadores en iniciativas responsables.

Objetivo: Capacitar a la plantilla en RSC, sostenibilidad y derechos.

Herramientas:

1) Talleres internos

- Breves sesiones formativas organizadas por los delegados.
- Temas: reciclaje, igualdad, derechos humanos, ODS.
- Dinámicas participativas: juegos de roles, debates, casos prácticos.

2) Campañas de sensibilización

- Cartelería, vídeos, boletines o infografías en zonas comunes.
- Ejemplo: “Semana del Consumo Responsable” con retos diarios.

3) Charlas con expertos externos

- Colaboración con ONGs, universidades o consultoras.
- Ejemplo: sesión sobre “RSC y derechos laborales en la cadena de suministro”.

4) Formación en cascada

- Delegados reciben formación especializada y la replican en sus centros de trabajo.
- Ejemplo: curso sobre CSRD → sesiones internas por departamentos.

Ejemplo práctico: Delegados y delegadas sindicales que imparten sesiones sobre consumo responsable y economía circular.

5. Voluntariado corporativo y acción social

El voluntariado corporativo consiste en la participación libre y organizada de los trabajadores en actividades sociales, ambientales o comunitarias promovidas o facilitadas por la empresa. Cuando estas acciones son impulsadas o acompañadas por los representantes de los trabajadores, se convierten en una herramienta poderosa para:

- Democratizar la RSE, integrando a la plantilla en su diseño y ejecución.
- Fortalecer el compromiso social de la empresa desde la base.
- Fomentar la cohesión interna y el sentido de pertenencia.

Los delegados sindicales y comités de empresa pueden proponer y coordinar actividades de voluntariado dentro del comité de RSE o directamente con la dirección; negociar recursos y tiempo para la participación (horas laborales, seguros, materiales); sensibilizar a la plantilla sobre la importancia del compromiso social y evaluar el impacto de las acciones y recoger propuestas de mejora.

Objetivo: Impulsar la implicación social de la plantilla.

Herramientas:

- Campañas solidarias (recogida de alimentos, donaciones).
- Proyectos de voluntariado ambiental o comunitario.
- Participación en redes locales de economía social.

Ejemplo práctico: Organización de una jornada de limpieza de espacios naturales con participación de trabajadores.

MODALIDAD	DESCRIPCIÓN	EJEMPLO PRÁCTICO
Voluntariado ambiental	Actividades de reforestación, limpieza de espacios naturales, campañas de reciclaje.	Delegados sindicales organizan una jornada de limpieza de riberas con participación de 100 trabajadores.
Campañas solidarias	Recogida de alimentos, ropa, juguetes o donaciones para ONG locales.	Comité de empresa lanza una campaña navideña con bancos de alimentos y asociaciones vecinales.
Mentoría y formación social	Apoyo a jóvenes, desempleados o colectivos vulnerables en habilidades laborales.	Trabajadores voluntarios imparten talleres de orientación laboral en institutos públicos.
Acción comunitaria	Colaboración con asociaciones locales, centros de mayores, escuelas o refugios.	Plantilla participa en la rehabilitación de un centro comunitario en colaboración con el ayuntamiento.

Los representantes de los trabajadores tienen un papel fundamental en la construcción de una empresa socialmente responsable. Estas herramientas permiten estructurar su participación, fortalecer el diálogo social y fomentar una cultura organizativa basada en la sostenibilidad, la equidad y la corresponsabilidad.
