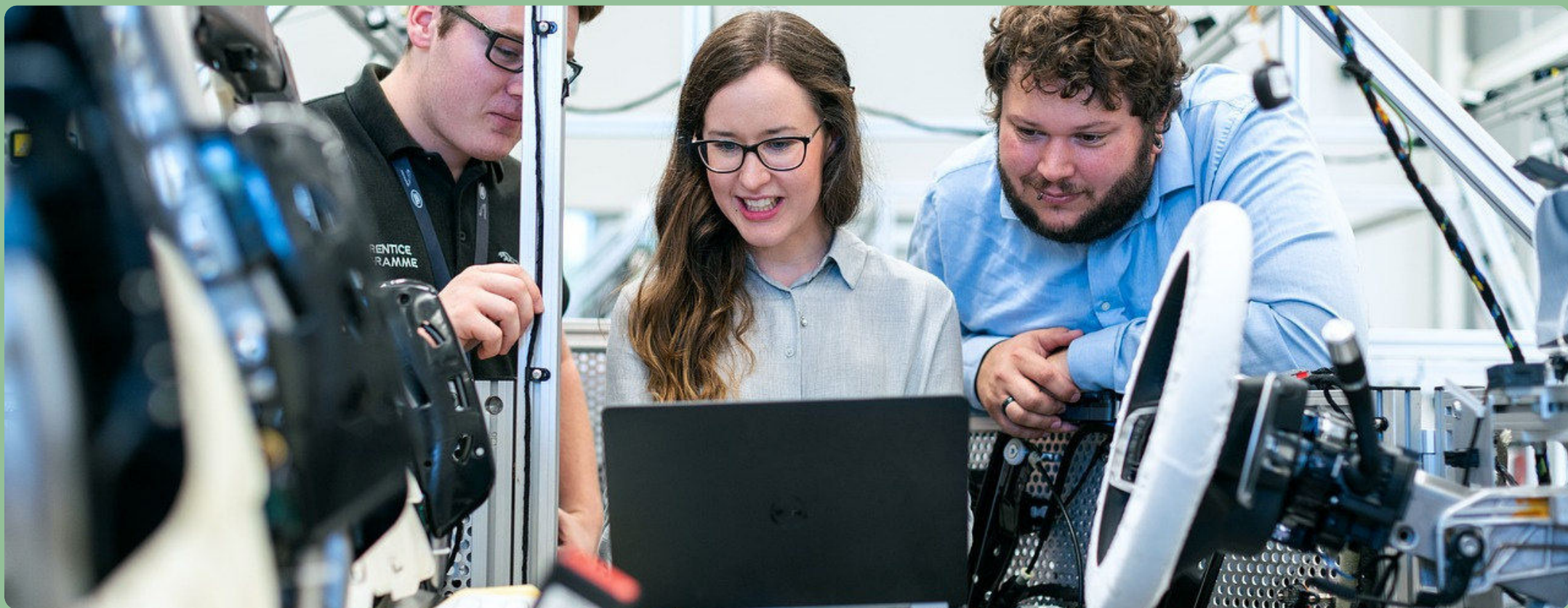


Guía



DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL ÁMBITO LABORAL COMO FACTOR DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

El papel de las personas trabajadoras
y sus representantes

TÍTULO:

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

EDICION Y COORDINACIÓN

Vicesecretaría de Política Sindical y Salud Laboral

SUBVENCIONA:

Junta de Castilla y León. Consejería de Economía y Hacienda. Actuaciones de seguimiento, difusión, y desarrollo de las medidas incluidas en el “IV Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León (2021-2027)”

SÍGUENOS EN RRSS

<https://www.ugtcyl.es>



@UGTCyL



UGT.Castilla.y.Leon



@ugtcyl

INDICE

PRESENTACION.....	1
I. INTRODUCCION	3
II. TRABAJO DECENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	6
III. GESTIÓN SOSTENIBLE DE LAS RELACIONES LABORALES.....	9
III.1. Marco Conceptual: ¿Qué es la Gestión Sostenible de las Relaciones Laborales?.....	9
a) Derechos Laborales Fundamentales	9
b) Equidad y Cohesión Social.....	9
c) Participación y Diálogo Social	10
d) Adaptación Justa a los Cambios Tecnológicos y Ambientales	10
e) Transparencia, Evaluación y Rendición de Cuentas.....	10
III.2. El Rol del Sindicalismo en la Sostenibilidad Laboral	11
III.2.1. Negociación Colectiva con Perspectiva Sostenible.....	11
III.2.2. Vigilancia y Control del Cumplimiento Normativo	13
III.2.3. Participación en el Diálogo Social y en la Gobernanza Empresarial	16
III.2.4. Formación y Capacitación de Delegados/as y personas trabajadoras.	17
III.3. Retos y oportunidades en Castilla y León.....	19
III.3.1. Desigualdad territorial entre zonas urbanas e industriales frente al medio rural.	19
III.3.2. Envejecimiento de la población trabajadora y falta de relevo generacional.....	20
III.3.3. Desindustrialización y transición energética.....	21
III.3.4. Digitalización acelerada.	22
III.3.5. Fragmentación del empleo	23
IV. GESTIÓN SOSTENIBLE EN LAS EMPRESAS.....	25
IV.1. ¿Qué es la gestión sostenible empresarial?.....	25
IV.2. Herramientas para una gestión sostenible empresarial.....	26
IV.2.1. Planes de sostenibilidad corporativa.	26
IV.2.2. Informes ESG (ambientales, sociales y de gobernanza).....	28
IV.2.3. Certificaciones ambientales y sociales.	31
IV.3. Perspectiva sindical: ¿Qué debe incluir una gestión realmente sostenible?.....	39
IV.4. Riesgos de una sostenibilidad parcial o superficial	40
V. EL PAPEL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS REPRESENTANTES EN LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS	41
V.1. Normativa	41
1.1. Directiva (UE) sobre diligencia debida en sostenibilidad	41
1.2. Directiva CSRD y estándares ESRS	41
1.3. Legislación española vigente.....	41
V.2. Función de la representación de los trabajadores.....	42

v.2.1. Promoción del diálogo social y la negociación colectiva.....	42
v.2.2. Vigilancia del cumplimiento ético y laboral	43
v.2.3. Impulso de políticas sostenibles.....	44
v.2.4. PARTICIPACIÓN en la toma de decisiones.....	44
V.2.5. Formación y sensibilización	45
V.3. Razones por las que incorporar la RSE a la acción sindical	46
V.3.1. Mejora de las condiciones laborales.....	46
V.3.2. Fortalecimiento de la participación sindical.....	46
V.3.3. Amplía la agenda sindical	46
V.3.4. Influencia en la gobernanza de la empresa.....	46
V.3.5. Reducción de riesgos	46
V.3.6. Generación de confianza y lealtad	46
V.3.7. Coherencia con los valores sindicales	46
V.4. Herramientas para la participación de los representantes de los trabajadores en la RSE ...	47
V.4.1. Canales de comunicación y consulta	47
V.4.2. Comités y órganos de participación.....	49
V.4.3. Diagnóstico y evaluación	51
V.4.4. Formación y sensibilización	52
V.4.5. Voluntariado corporativo y acción social	53

PRESENTACION

El eje 10 del IV Acuerdo Marco considera la sostenibilidad y la eficiencia energética como factor de competitividad empresarial y garantía de supervivencia empresarial. Asimismo, el eje 9, otorga a la responsabilidad social empresarial la cualidad de ser un vehículo de competitividad, de sostenibilidad y de cohesión social.

El desarrollo sostenible en el ámbito laboral, como parte de la responsabilidad social empresarial (RSE), se ha convertido en un tema clave en el entorno empresarial moderno. Las empresas no solo buscan la rentabilidad económica, sino también generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

Las empresas que ponen a sus empleados en el centro de su estrategia de sostenibilidad no solo mejoran su impacto social, sino que también fortalecen su competitividad y resiliencia. Solo siendo también sostenibles con las personas dentro de las empresas se podrá lograr con solvencia y coherencia el impacto en las dimensiones ambiental, social y de buen gobierno.

La aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial requiere una mirada holística que integre los factores ambientales, sociales y de gobernanza, pero también, las personas trabajadoras. Lo anterior exige la gestión de indicadores que aseguren rentabilidad en las empresas, desde la sostenibilidad, mediante acciones relacionadas con el medio ambiente, el entorno social, el entorno corporativo y el entorno laboral. Sin duda, los cuatro ámbitos principales de impacto de las empresas en relación con la sostenibilidad.

De esta manera se consideran los cuatro capitales críticos para el buen desempeño presente y futuro de la empresa y de la humanidad según la OCDE: el capital natural, el capital social, el capital económico y el capital humano. El capital natural comprende los activos naturales no renovables y condicionalmente renovables y los pasivos naturales, la Tierra y los ecosistemas. El capital social contempla las relaciones entre los individuos y en las redes sociales, y las normas de reciprocidad y confianza que surgen de ellas. El capital económico incluye el capital físico y financiero. Y, finalmente, el capital humano comprende los conocimientos, las habilidades y las capacidades de las personas empleadas.

El desarrollo sostenible en el ámbito laboral no es solo un concepto ético, sino también una estrategia clave para las empresas que buscan posicionarse de manera responsable en el mercado. Al integrar principios de sostenibilidad en las prácticas laborales, las empresas no solo cumplen con su responsabilidad social, sino que también mejoran su competitividad, reducen riesgos y crean un entorno laboral más saludable y justo. Esto se traduce en beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas, contribuyendo al desarrollo económico, social y ambiental a largo plazo.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) juega un papel cada vez más importante en la atracción y retención del talento en las organizaciones. En un contexto donde los valores y principios éticos son cada vez más valorados por los empleados, la RSE se ha convertido en un factor clave para diferenciarse como empleador y atraer a los mejores candidatos.

Aquellas empresas que incorporan aspectos laborales en la gestión de su RSE son más atractivas y presentan, por tanto, una ventaja competitiva para atraer y retener talento.

En esta misión, las organizaciones sindicales jugamos un papel esencial. Nuestra preocupación por la sostenibilidad se integra dentro de nuestra agenda social a través del fomento del diálogo entre trabajadores y empresarios, la consulta y negociación en el puesto de trabajo, y el diálogo social a nivel sectorial, nacional e internacional, tanto en el sector público como privado.

La necesidad de entrelazar la sostenibilidad empresarial y las relaciones laborales por su papel en la consecución de una política de responsabilidad social empresarial y de aumento de la competitividad de las empresas, son cuestiones que no sólo benefician a las propias empresas sino también, a trabajadores y ciudadanos, siempre que exista una participación y vigilancia entre la adecuación a los derechos laborales de los efectos de los cambios organizativos y productivos dados.

Los trabajadores están cada vez más interesados en la sostenibilidad a largo plazo de sus empresas. Los sindicatos y los representantes de los trabajadores pueden utilizar sus derechos de información, consulta y participación para comprometerse con la dirección en estas cuestiones con el fin de promover la sostenibilidad de sus empresas. La nueva normativa de la UE, incluidas la Directiva sobre la elaboración de informes de sostenibilidad empresarial (CSRD) y la Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial (CSDDD), refuerzan los derechos de los trabajadores en cuestiones de sostenibilidad.

En el marco de la búsqueda de la sostenibilidad empresarial, uno de los pilares fundamentales es la sensibilización interna de los empleados respecto a temas medioambientales, sociales y de gobernanza. Esto no solo implica concienciar sobre la importancia de cuidar nuestro entorno, sino también involucrar activamente a cada miembro de la empresa en acciones concretas que contribuyan a este propósito.

No puede haber ningún cambio de sostenibilidad si los empleados no están alineados con ello. No solo eso, no podemos dar por sentado que todos sean conscientes y estén comprometidos con la causa de la sostenibilidad, o que comprendan todo lo que implica.

Es precisamente este vacío de conocimiento lo que las empresas deberían tratar de abordar antes o mientras intentan realizar cambios ESG significativos. De lo contrario, la desinformación y la negación podrían difundirse peligrosamente.

Concienciar a las personas trabajadoras y sus representantes de la necesidad de intervenir activamente en el desarrollo de medidas sostenibles, refuerza la cultura interna y promueve la responsabilidad ambiental y social y la toma de decisiones transparente y ética en todos los niveles de la organización.

I. INTRODUCCION

El desarrollo sostenible en el ámbito laboral implica integrar los principios de sostenibilidad —económica, social y ambiental— en la gestión de las empresas, garantizando que la actividad productiva contribuya al bienestar de las personas trabajadoras, a la cohesión social y a la protección del medio ambiente.

En este sentido, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se convierte en un instrumento clave para promover un modelo de empresa que no solo busque beneficios económicos, sino también el respeto a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad del entorno.

Las empresas no sólo tienen que cumplir la legislación vigente, sino que tienen que ir avanzando en su compromiso por lograr sociedades más justas a través de una actividad empresarial y económica responsable. Esto hace que la RSE se esté convirtiendo en un asunto de gran interés y en donde cada vez más, va adquiriendo la importancia que se merece.

El trabajo es un pilar esencial del desarrollo sostenible. La Agenda 2030 de Naciones Unidas lo recoge en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: “Trabajo decente y crecimiento económico”, que persigue promover un crecimiento inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.

Desde la perspectiva laboral, la sostenibilidad implica:



Por tanto, la dimensión laboral del desarrollo sostenible supone garantizar que el crecimiento económico se traduzca en empleo decente. Este concepto fue acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 y es un pilar fundamental de la Agenda 2030 de la ONU. El trabajo decente es un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, que protege los derechos laborales, ofrece remuneración justa y adecuada protección social. Implica más que solo un empleo, ya que incluye la oportunidad de crecer personalmente, participar en las decisiones laborales y tener igualdad de oportunidades y trato. También implica una gestión empresarial ética y transparente, comprometida con la inclusión, la diversidad (va más allá de lo que es la obligación legal de no discriminación) y el bienestar de la plantilla.

Asimismo, la sostenibilidad laboral requiere anticipar los efectos de la transición digital, ecológica y demográfica, fomentando la empleabilidad y la adaptación a los cambios tecnológicos sin dejar a nadie atrás. La innovación debe orientarse no solo a la eficiencia productiva, sino también a la sostenibilidad social y ambiental del trabajo.

Hablar de relaciones laborales en conexión con la RSE implica el análisis de las iniciativas adoptadas voluntariamente por las empresas en orden a mejorar las condiciones sociales, económicas, medioambientales y de gobernanza que van más allá de la pura aplicación de la ley, los convenios colectivos, o cualquier otra norma aplicable a las relaciones de trabajo. Las empresas socialmente responsables integran los valores del desarrollo sostenible en su cultura organizativa y en sus procesos de decisión. Sin embargo, esta integración solo es efectiva si se realiza de forma participativa, a través del diálogo social y la negociación colectiva.



Los **representantes de las personas trabajadoras** —comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales— desempeñan un papel clave en la definición, implementación y seguimiento de las políticas de sostenibilidad. Su participación garantiza que las estrategias empresariales respondan realmente a las necesidades y expectativas del conjunto de la plantilla y de la comunidad. A través del **diálogo social**, la **negociación colectiva** y la **participación en comités de sostenibilidad**, pueden:

- Defender la incorporación de cláusulas verdes y sociales en los convenios.
- Impulsar planes de igualdad, conciliación y salud laboral.

- Promover una transición justa hacia empleos verdes y digitales de calidad.

La inclusión de cláusulas de sostenibilidad, igualdad, salud laboral, transición justa o corresponsabilidad en los **convenios colectivos** representa una herramienta eficaz para trasladar los compromisos de RSE al ámbito real de las relaciones laborales.

Por ello, el desarrollo sostenible en el trabajo no puede entenderse solo como una obligación empresarial, sino como un **proceso de corresponsabilidad y compromiso compartido**. El papel de las personas trabajadoras y sus representantes es determinante para que la sostenibilidad deje de ser un discurso y se convierta en una práctica efectiva que beneficie a la empresa, a las personas trabajadoras y a la sociedad en su conjunto.

Las personas trabajadoras contribuyen, desde su desempeño diario, a generar entornos más seguros, eficientes y sostenibles. La sensibilización, la formación en sostenibilidad y la participación activa son esenciales para consolidar una cultura corporativa responsable.

Más allá del coste adicional que la adopción de medidas de RSE puede suponer en términos económicos para la empresa - han de “contabilizarse” los incrementos, mejoras y beneficios tangibles e intangibles que se generan – entre otros - en términos productividad, clima laboral, posicionamiento de la organización como líder en la captación y retención del talento, reputación y competitividad.

Por su parte, los trabajadores también participan de los beneficios de integrar la RSE en las relaciones laborales, porque mejora su bienestar ya que hay acciones que impactan positivamente en la vida laboral y personal de los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo ético y seguro. Procuran mayor motivación y compromiso, ya que los empleados se sienten más orgullosos y conectados con la empresa, lo que se traduce en una mayor motivación y compromiso con los objetivos corporativos y Atrae y retiene el talento, puesto que una buena reputación en RSE ayuda a atraer y retener a los mejores profesionales, quienes buscan trabajar en empresas con valores que se alinean con los suyos.

II. TRABAJO DECENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

La Agenda 2030 coloca el trabajo decente para todos en el centro de las políticas para un desarrollo y un crecimiento sostenible e inclusivo.

En España, como en muchos países, se está avanzando hacia modelos de desarrollo sostenible cada vez más urgentes; la Agenda 2030 de Naciones Unidas marcó un horizonte clave con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Entre ellos, el **ODS 8**: “Trabajo decente y crecimiento económico” es crucial, no solo como meta, sino como condición para lograr progreso real, equidad y sostenibilidad. Desde la perspectiva sindical, el trabajo decente no es un lujo, sino una necesidad social y un derecho fundamental, indispensable para que el desarrollo sea verdaderamente sostenible.



En el contexto español, esto significa luchar contra la temporalidad, la precariedad, la subcontratación, los bajos salarios, la brecha salarial, los contratos parciales mal remunerados, y la carencia de protección en salud laboral, desempleo y jubilaciones.

España ha dado pasos positivos con logros recientes que nos acerca hacia esa meta. En informes ¹ nacionales recientes, España aparece entre los países que avanzan en el cumplimiento de los ODS: por ejemplo, en 2025 se señaló que España «avanza en 11 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible», y el ODS 8 es uno de los que presenta “mejores resultados”. Ejemplo de ello ha sido la reforma laboral del 2022², cuyas medidas han tenido impacto positivo sobre la temporalidad y ciertos contratos precarios. También las subidas progresivas del Salario Mínimo

Interprofesional (SMI) ³, que han supuesto una mejora para millones de personas trabajadoras y ha ayudado a atenuar desigualdades de ingresos. Y como no, la regulación de los nuevos permisos retribuidos que facilitan la conciliación en nuestro país y fomentan la igualdad en el reparto de cargas relacionadas con la crianza y los cuidados familiares, introduciendo con rotundidad la dimensión de la corresponsabilidad, etc.,.

¹ Informe Mundial de Desarrollo Sostenible 2025,

² Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

³ El SMI 2025 en España se establece en 1.184 € brutos mensuales en 14 pagas, lo que equivale a 16.576 € brutos anuales.

Sin embargo, aún quedan **retos** que deben resolverse.

CALIDAD DEL EMPLEO: Aunque el desempleo ha bajado y el empleo se ha recuperado, persisten problemas de temporalidad, precariedad, subcontratación y bajos salarios. Los contratos temporales siguen siendo muy frecuentes, sobre todo en el sector público, y muchos trabajadores sufren situaciones de incertidumbre laboral. Por tanto, que haya empleo no garantiza que sea empleo decente.

DESIGUALDADES DE GÉNERO Y COLECTIVOS VULNERABLES: La meta del empleo pleno y decente para todas las personas (incluyendo jóvenes, personas con discapacidad, migrantes) sigue siendo un reto. Persisten brechas salariales y desigualdades por género, por zona geográfica, entre sectores (servicios vs industria), entre quienes tienen formación y quienes no.

DESAJUSTE ENTRE LA CREACIÓN DE EMPLEO Y LA PRODUCTIVIDAD / VALOR AÑADIDO: El ODS 8 incluye metas sobre aumentar la productividad, innovación y valor añadido. En España hay sectores con baja productividad o alta dependencia de trabajos poco cualificados.

Nuestro **SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL ES INCOMPLETO**, algunos trabajadores (por ejemplo, autónomos, temporales, de la economía informal) tienen dificultades para acceder a prestaciones similares a las de los trabajadores estables.

Aunque el foco principal del ODS 8 es económico-laboral, hay vínculos con la sostenibilidad medioambiental (por ejemplo, promoción de empleos verdes, innovación, diversificación productiva). Ese nexo entre empleo decente y sostenibilidad es clave. En España, la empresa y el empleo deberán adaptarse al reto de la transición ecológica y digital para que el trabajo siga siendo “decente”. El impacto de la transición ecológica y tecnológica puede dejar atrás trabajadores sin formación, o en sectores vulnerables. Es preciso que se lleven a cabo “transiciones justas”.

ESTANCAMIENTO EN ALGUNOS INDICADORES: Aunque España mejora, en el Informe de 2025 se señala que la puntuación nacional está algo estancada (“80,7 en 2024 a 81 en 2025”) lo que indica que los avances se ralentizan.

Para lograr un modelo sostenible que incorpore el trabajo decente como eje central, necesitamos normativas más ambiciosas. Leyes que limiten la temporalidad abusiva, regulaciones que garanticen una protección social igualitaria para todos los trabajadores y una legislación que asegure que los costes de la transición ecológica no los paguen los más débiles. Además, necesitamos un diálogo social fuerte, que incluya a los sindicatos en el diseño de políticas de sostenibilidad, cambio climático y transición energética, y una negociación colectiva que integre cláusulas de sostenibilidad de manera transversal en los convenios colectivos (formación continua, medidas de movilidad sostenible, reparto de los beneficios de la productividad, teletrabajo responsable, etc).

Por otro lado, hay que realizar mayores esfuerzos en formación, reconversión y cualificación profesional. Con programas públicos y privados bien financiados para adaptar competencias laborales a los nuevos retos (verde, digital, ecológico) y políticas

públicas que eviten que los trabajadores queden excluidos de los cambios. Se necesitan también más apoyos específicos para las regiones y sectores más afectados (por ejemplo, minería, carbón, automoción tradicional) por la transición ecológica, con inversiones públicas verdes que generen empleo decente.

Y por último, necesitamos más responsabilidad empresarial. Que las empresas respeten derechos laborales, garanticen salarios dignos y aseguren unas condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas. Es decir, que su responsabilidad social empresarial sea realmente efectiva, no solo de imagen.

Para UGT Castilla y León, el trabajo decente es la piedra angular de un desarrollo sostenible real. No basta con políticas color verde, de reducción de emisiones, de digitalización o crecimiento económico: esas políticas deben incorporar derechos laborales, protección social, formación, participación democrática de trabajadores y trabajadoras, para que el progreso no deje atrás a los más vulnerables.

El gran reto en los próximos años será garantizar que la transición ecológica, tecnológica y económica se haga con justicia social: que los empleos nuevos sean dignos, estables y decentes, que se reduzcan las desigualdades, que nadie quede fuera por motivo de género, origen geográfico o nivel educativo, y que las políticas públicas y empresariales respondan ante esos objetivos.

III. GESTIÓN SOSTENIBLE DE LAS RELACIONES LABORALES

La sostenibilidad en las relaciones laborales no puede entenderse únicamente desde una óptica medioambiental o económica. En el contexto actual, marcado por la transición ecológica, la digitalización y la creciente precarización del empleo, la sostenibilidad debe incorporar una dimensión social y laboral que garantice el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, la estabilidad en el empleo, la equidad en el acceso a oportunidades y la participación efectiva en la toma de decisiones. Desde la acción sindical, esta visión se traduce en una estrategia integral que promueve un modelo de relaciones laborales justo, inclusivo y resiliente.

III.1. MARCO CONCEPTUAL: ¿QUÉ ES LA GESTIÓN SOSTENIBLE DE LAS RELACIONES LABORALES?

La gestión sostenible de las relaciones laborales se apoya en cinco pilares fundamentales:

A) DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES

La sostenibilidad comienza con el respeto irrestricto a los derechos reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluyendo:

- Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva.
- Prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil.
- No discriminación en el empleo.
- Condiciones laborales seguras y saludables.

Estos derechos constituyen el núcleo ético y jurídico sobre el cual debe construirse cualquier modelo de gestión laboral sostenible.



B) EQUIDAD Y COHESIÓN SOCIAL

La sostenibilidad implica corregir las desigualdades estructurales en el mercado de trabajo, como:

- La brecha salarial de género.
- La exclusión de colectivos vulnerables (jóvenes, migrantes, personas con discapacidad).
- La segmentación entre trabajadores de primera y segunda categoría (subcontratados, temporales, falsos autónomos).

La acción sindical debe promover políticas activas de inclusión, igualdad de oportunidades y redistribución del poder en las relaciones laborales.

C) PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

Una gestión sostenible requiere estructuras de participación efectiva de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales. Esto incluye:

- Comités de empresa y delegados sindicales con capacidad real de influencia.
- Procesos de consulta previos a cambios organizativos relevantes.
- Diálogo social tripartito en el ámbito autonómico y sectorial.

La participación no es solo un derecho, sino una herramienta para mejorar la calidad de las decisiones empresariales y prevenir conflictos laborales.

D) ADAPTACIÓN JUSTA A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y AMBIENTALES

La digitalización, la automatización y la transición ecológica están transformando el empleo. La sostenibilidad exige:

- Planes de formación y recualificación profesional.
- Protocolos de transición justa para sectores en reconversión.
- Regulación del teletrabajo, la desconexión digital y la protección de datos laborales.

El sindicalismo debe anticiparse a estos cambios y garantizar que no se traduzcan en pérdida de derechos ni en exclusión social.

E) TRANSPARENCIA, EVALUACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La sostenibilidad debe ser medible. Las empresas deben implementar sistemas de evaluación del impacto social y laboral de sus decisiones, incluyendo:

- Indicadores de calidad del empleo.
- Auditorías laborales y de igualdad.
- Informes de sostenibilidad con participación sindical.

La transparencia fortalece la confianza y permite corregir desviaciones antes de que se conviertan en conflictos.

Este enfoque se alinea con los principios de la **Agenda 2030**, especialmente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), 5 (Igualdad de género) y 10 (Reducción de las desigualdades).

III.2. EL ROL DEL SINDICALISMO EN LA SOSTENIBILIDAD LABORAL

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:

III.2.1. 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.

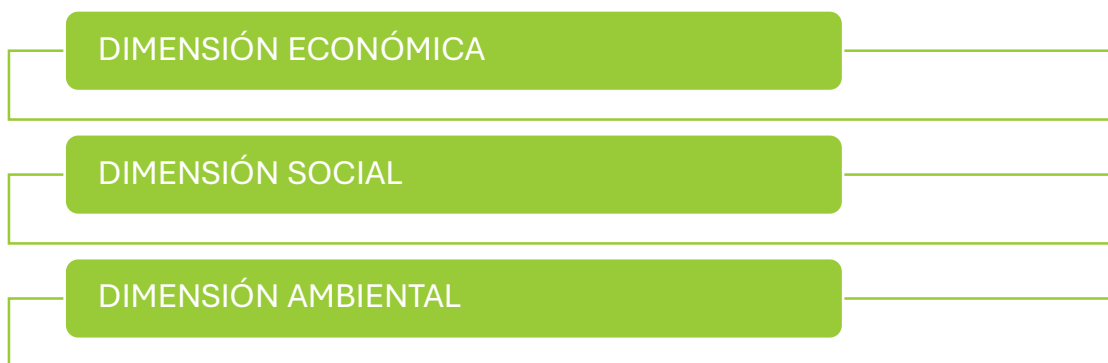
La base jurídica de esta perspectiva se encuentra en:

- 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.

III.2.2. 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.

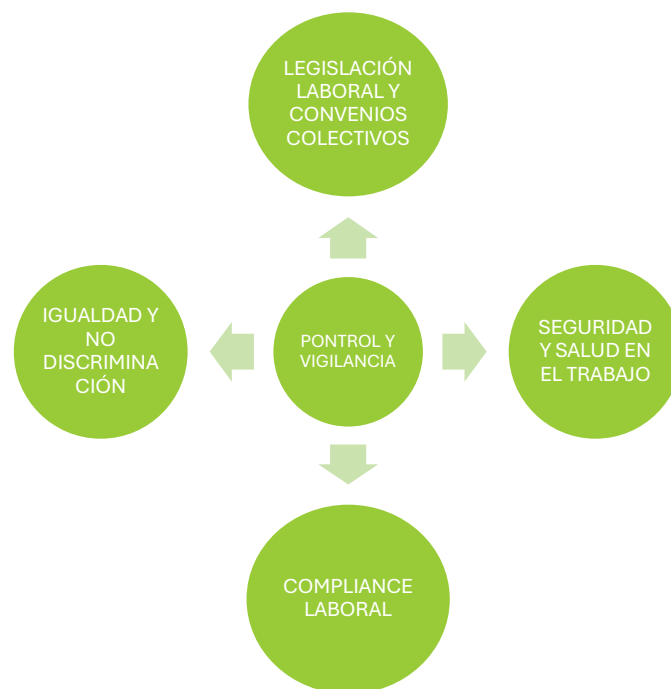
El ordenamiento jurídico español reconoce explícitamente la función de los sindicatos y de la representación legal de las personas trabajadoras en la vigilancia del cumplimiento normativo:

- 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.

III.2.3. 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.

III.2.4. 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.

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

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.

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

III.3. RETOS Y OPORTUNIDADES EN CASTILLA Y LEÓN

En el contexto territorial de Castilla y León, la gestión sostenible de las relaciones laborales se enfrenta a desafíos específicos:

III.3.1. DESIGUALDAD TERRITORIAL ENTRE ZONAS URBANAS E INDUSTRIALES FRENTE AL MEDIO RURAL.



La desigualdad territorial entre zonas urbanas e industriales frente al medio rural en Castilla y León tiene un impacto directo y profundo en la sostenibilidad de las empresas, tanto desde el punto de vista económico como social y laboral.

El impacto en la sostenibilidad económica se mide a través de la falta de infraestructuras y servicios en el medio rural. Las empresas rurales enfrentan mayores costes logísticos, menor acceso a redes de transporte, conectividad digital limitada y escasa

disponibilidad de servicios auxiliares. Esto reduce su competitividad y dificulta su integración en cadenas de valor sostenibles.

Además, tienen dificultad para atraer y retener talento. La despoblación y el envejecimiento de la población rural limitan la disponibilidad de mano de obra cualificada. Las empresas tienen problemas para cubrir vacantes, especialmente en sectores como el agroalimentario, sociosanitario o logístico.

III.3.2. ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA Y FALTA DE RELEVO GENERACIONAL.

Castilla y León es una de las comunidades autónomas con mayor envejecimiento poblacional de España. Este fenómeno demográfico tiene un impacto directo en el mercado laboral, en la estructura de las plantillas y en la sostenibilidad de las relaciones laborales. Desde una perspectiva sindical, es imprescindible abordar este reto con políticas laborales inclusivas, preventivas y adaptadas a las nuevas realidades generacionales.

La edad media de la población trabajadora en Castilla y León supera los 45 años, con un crecimiento sostenido de trabajadores mayores de 55. La tasa de reemplazo generacional es insuficiente, especialmente en sectores como la industria, el transporte y la sanidad. El envejecimiento se acentúa en zonas despobladas, donde la falta de relevo generacional compromete la continuidad de servicios esenciales.

Esta circunstancia impacta en la productividad y adaptación, ya que las personas trabajadoras mayores aportan experiencia y estabilidad, pero requieren entornos adaptados a sus capacidades físicas y cognitivas. Por otro lado, la falta de adaptación tecnológica y ergonómica puede generar exclusión o sobrecarga laboral.

Afecta también a la salud laboral de las personas trabajadoras, incrementando la prevalencia de enfermedades crónicas, los riesgos ergonómicos y psicosociales, y las bajas de larga duración, lo que exige una gestión preventiva más eficaz.

Impacta sobre la formación y la necesaria recualificación. La brecha digital intergeneracional dificulta la adaptación a procesos de digitalización, razón por la que resulta necesario garantizar el acceso a formación continua para trabajadores sénior.

El envejecimiento de la población trabajadora exige a las empresas una gestión del conocimiento, ya que, por un lado, la pérdida de talento por jubilación no planificada genera vacíos operativos siendo clave implementar sistemas de transmisión del conocimiento intergeneracional.

Por ello, es necesario que las empresas lleven a cabo políticas de gestión de la edad que contemplen:

- Planes de envejecimiento activo, con medidas de adaptación de puestos de trabajo.
- Formación digital inclusiva para trabajadores mayores, con metodologías adaptadas.
- Protocolos de salud laboral específicos para mayores de 55 años.
- Revisión de los ritmos de trabajo y cargas físicas, especialmente en sectores manufactureros.
- Incentivos a la contratación de jóvenes, combinados con programas de mentorización por parte de trabajadores sénior.

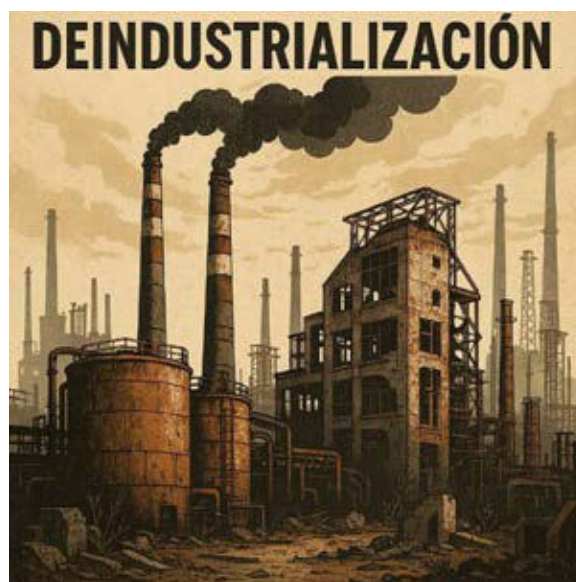
- Negociación colectiva que incorpore cláusulas sobre envejecimiento, jubilación flexible y transición generacional.

El envejecimiento de la población trabajadora no debe verse como una amenaza, sino como una oportunidad para rediseñar las relaciones laborales desde la equidad, la experiencia y la sostenibilidad. La acción sindical debe garantizar que esta transición se realice con justicia, dignidad y derechos para todas las generaciones.

III.3.3. DESINDUSTRIALIZACIÓN Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA.

La desindustrialización es un proceso estructural que implica la pérdida progresiva de peso del sector industrial en la economía y el empleo. En Castilla y León, este fenómeno ha tenido consecuencias profundas en el tejido productivo, especialmente en comarcas rurales y zonas tradicionalmente industriales. Desde una perspectiva sindical, la desindustrialización plantea desafíos críticos para la sostenibilidad de las relaciones laborales, la cohesión social y la calidad del empleo.

La industria ha sido históricamente generadora de empleo con derechos, estabilidad y cobertura sindical. Su retroceso ha dado paso a sectores más precarizados, como los servicios de baja cualificación. Los procesos de deslocalización industrial y el cierre de plantas han generado desempleo estructural, migración laboral y vaciamiento demográfico en determinadas zonas de la comunidad. El modelo industrial basado en grandes centros de trabajo ha sido sustituido por microempresas y subcontratación, dificultando la acción sindical y la negociación colectiva.



La reindustrialización sostenible representa una oportunidad estratégica para revitalizar el tejido productivo de Castilla y León, a través de políticas activas de reindustrialización vinculadas a la transición energética y la digitalización.

Las políticas activas deben orientarse a:

- Reconstruir capacidades productivas en sectores estratégicos (energías renovables, agroindustria, movilidad sostenible, economía circular).
- Fomentar la innovación y digitalización de procesos industriales.
- Reducir la huella ambiental mediante tecnologías limpias y eficiencia energética.
- Generar empleo estable y cualificado, con participación sindical en su diseño y ejecución.

UGT Castilla y León apuesta por:

1. **Planes de formación continua y reciclaje profesional**, orientados a empleos verdes y digitales.
2. **Fomento del empleo verde de calidad**, con cláusulas en convenios sobre salud laboral, estabilidad y promoción profesional.
3. **Acuerdos sectoriales y territoriales**, incluyendo participación sindical en proyectos energéticos y de reindustrialización.
4. **Impulso a la reindustrialización verde**, con ayudas tecnológicas y fiscales condicionadas a creación de empleo de calidad.
5. **Diálogo social reforzado**, para garantizar una transición energética justa que compagine sostenibilidad ambiental, industrial y social.

La desindustrialización plantea riesgos: desempleo, precarización, pérdida de poder sindical. Pero la transición energética ofrece una oportunidad única, si se orienta desde una perspectiva social, con formación, empleos dignos y diálogo social. Castilla y León puede liderar la reindustrialización sostenible, reforzando sus relaciones laborales y garantizando una transformación justa, inclusiva y con garantías para todas las personas trabajadoras.

III.3.4. DIGITALIZACIÓN ACELERADA.

La digitalización acelerada está transformando profundamente el mundo del trabajo. La incorporación masiva de tecnologías digitales, inteligencia artificial, automatización y plataformas digitales redefine no solo los procesos productivos, sino también las relaciones laborales. Desde una perspectiva sindical, este fenómeno plantea retos estructurales para la sostenibilidad del empleo, la protección de derechos laborales y la cohesión organizativa.

Los procesos de digitalización tienen efectos sobre la estructura del empleo. La sustitución de funciones humanas por sistemas automatizados reduce la demanda de ciertos perfiles laborales, especialmente en sectores administrativos, logísticos y de atención al cliente. Por el contrario, se crean nuevos perfiles profesionales que requieren competencias avanzadas, generando brechas de cualificación y desigualdad en el acceso.

Por otro lado, el auge del trabajo en plataformas y la gestión algorítmica debilitan el vínculo contractual tradicional, produciendo una fragmentación del trabajo, lo que dificulta la representación sindical y la negociación colectiva.

Además, afecta al modelo de relaciones laborales tradicional ya que la digitalización puede facilitar la externalización, la subcontratación, la informalidad laboral y debilitar la negociación colectiva (las nuevas formas de empleo digital escapan, en muchos casos, a la regulación laboral convencional).

Para atenuar los riesgos asociados a la digitalización es necesaria la participación sindical en el proceso, desde el diseño hasta la implementación. También es necesaria una regulación normativa de la gestión algorítmica, garantizando derechos, transparencia y participación.

La digitalización acelerada no puede desarrollarse al margen de los derechos laborales. Para que sea sostenible, debe estar acompañada de políticas preventivas, regulación adecuada y participación sindical activa. Solo así se garantizará que la transformación digital contribuya al bienestar, la equidad y la dignidad en el trabajo.

III.3.5. FRAGMENTACIÓN DEL EMPLEO

La fragmentación del empleo es una tendencia creciente en el mercado laboral contemporáneo, caracterizada por la proliferación de formas de contratación atípicas, la subcontratación en cadena, el trabajo en plataformas digitales y el uso de figuras como los falsos autónomos. En Castilla y León, esta dinámica se ha intensificado en sectores como la logística, el turismo, la construcción, la hostelería y el reparto, afectando gravemente la sostenibilidad de las relaciones laborales.



Estas nuevas formas de prestación de servicios impactan sobre la sostenibilidad de las relaciones laborales. Primero, porque debilitan el vínculo laboral. La fragmentación rompe la relación directa entre empleador y trabajador, dificultando la aplicación de convenios colectivos y la acción sindical, traduciéndose en una mayor inestabilidad laboral y empeoramiento de las condiciones de trabajo. Segundo, porque aumenta la precarización y desprotección de una masa creciente de personas trabajadoras. La temporalidad y la parcialidad involuntaria dificulta el acceso a

derechos básicos: vacaciones, permisos, formación, conciliación. Tercero, porque genera desigualdad y segmentación. Se crean “trabajadores de primera y segunda categoría” dentro de una misma cadena productiva, variando las condiciones laborales según el tipo de contrato, empresa subcontratada o plataforma. Y en cuarto y último lugar, obstaculizan la negociación colectiva. La dispersión de trabajadores en múltiples empresas o plataformas dificulta la organización sindical, impidiendo la creación de estructuras de representación.

Si queremos que nuestro modelo de relaciones laborales sea sostenible, debemos abordar estos retos mediante una revisión normativa que ponga límites a la subcontratación abusiva y reconozca la laboralidad en el trabajo en plataformas. Una Inspección de trabajo reforzada, especialmente en sectores con alta incidencia de falsos autónomos. La extensión de la negociación colectiva a toda la cadena de valor, incluyendo empresas

subcontratadas. Y el reconocimiento legal del derecho a la representación colectiva en entornos digitales y dispersos.

La gestión sostenible de las relaciones laborales no es una opción, sino una necesidad para garantizar la cohesión social, la competitividad empresarial y la justicia en el mundo del trabajo. El sindicalismo debe ser protagonista en esta transformación, aportando conocimiento técnico, capacidad de interlocución y legitimidad democrática. Desde UGTCyL, se reafirma el compromiso con un modelo de relaciones laborales que sitúe a las personas en el centro, que promueva la equidad y que construya un futuro laboral más justo, inclusivo y sostenible.

IV. GESTIÓN SOSTENIBLE EN LAS EMPRESAS

En el contexto actual de transformación económica, digitalización y transición ecológica, los conceptos de sostenibilidad han adquirido un papel central en el discurso empresarial y laboral. Sin embargo, es fundamental distinguir entre dos enfoques complementarios pero distintos: la sostenibilidad de las relaciones laborales y la gestión sostenible de las empresas. Desde el sindicalismo, esta distinción permite identificar prioridades, riesgos y oportunidades para garantizar un desarrollo justo y equilibrado.

Mientras que la sostenibilidad de las relaciones laborales implica que el trabajo no solo sea económicamente viable, sino también socialmente justo, con pleno respecto a los derechos laborales, en definitiva, trabajo decente; la gestión sostenible empresarial se centra en la capacidad de la organización para operar de forma económica, ambiental y socialmente responsable.

Esta gestión empresarial incluye:

- Eficiencia económica: rentabilidad, innovación, competitividad.
- Responsabilidad ambiental: reducción de emisiones, economía circular, transición energética.
- Responsabilidad social corporativa (RSC): impacto positivo en la comunidad, transparencia, ética empresarial.

Aunque puede incorporar aspectos laborales, la gestión sostenible empresarial no garantiza por sí sola, relaciones laborales sostenibles, especialmente si prioriza la rentabilidad sobre los derechos laborales.

IV.1. ¿QUÉ ES LA GESTIÓN SOSTENIBLE EMPRESARIAL?

La gestión sostenible en las empresas es un modelo de dirección que busca equilibrar los objetivos económicos con el respeto al medio ambiente, la responsabilidad social y la calidad del empleo. En un contexto marcado por la transición ecológica, la digitalización y el envejecimiento demográfico, este enfoque se vuelve imprescindible para garantizar la viabilidad a largo plazo de las organizaciones.

La gestión sostenible implica que las decisiones empresariales se tomen considerando tres dimensiones interdependientes:

- **Económica:** rentabilidad, innovación, competitividad.
- **Ambiental:** reducción de impactos ecológicos, eficiencia energética, economía circular.
- **Social:** respeto a los derechos humanos, equidad, inclusión, condiciones laborales dignas.

IV.2. HERRAMIENTAS PARA UNA GESTIÓN SOSTENIBLE EMPRESARIAL

IV.2.1. PLANES DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA.

Es la hoja de ruta que determina la estrategia de una organización en materia de sostenibilidad. Tiene por fin definir los objetivos a corto, medio y largo plazo y las acciones a implementar, articulados en torno a los ejes principales (social, económico y ambiental).

Definir e implementar un plan de sostenibilidad es la manera en que una organización se compromete de manera realista a convertirse en una empresa sostenible. De esta manera garantiza que su impacto sea positivo en las tres dimensiones principales, la económica, la social y la ambiental.



El plan de sostenibilidad definirá las líneas de acción principales, con sus plazos de consecución, y sus responsables, lo que permitirá año tras año llevar un seguimiento documentado del avance de la organización. Esto implica tener una actitud proactiva de cara a lograr una mejora continua en la empresa.

El plan de sostenibilidad es la hoja de ruta hacia la sostenibilidad empresarial, pero para que funcione debe ser realista, con propuestas y acciones concretas. Estas tienen que solucionar las principales carencias y problemas de la organización en todos los vectores implicados. Las soluciones podrían ir desde la eficiencia energética, la gestión de los residuos, las emisiones, los consumos y otros aspectos ambientales, así como otros aspectos de índole social y económica.

Ya no es suficiente con hacer acciones puntuales en materia ambiental. Ese comportamiento, lejos de ser beneficioso muestra una falta de compromiso ambiental de la empresa a largo plazo. Sólo con un plan de sostenibilidad mantenido en el tiempo se puede demostrar a los consumidores y demás grupos de interés, que el compromiso con la sostenibilidad es real y ha llegado para quedarse.

PASOS PARA IMPLEMENTAR UN PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Todo plan de sostenibilidad para que se implante con éxito en una organización debe cumplir al menos con estos pasos:

1. Hacer un Diagnóstico inicial

Todo plan de sostenibilidad debe comenzar con la realización de un diagnóstico inicial, que permita saber en qué punto o situación de partida se encuentra la empresa. Ha de identificar los riesgos ambientales existentes y también las oportunidades de mejora. Esa primera foto es imprescindible, puesto que se debe conocer cuáles son los puntos críticos sobre los que se debe trabajar.

Dicho de otra manera, ¿conocen sus impactos ambientales?, ¿Saben cuáles son los aspectos ambientales que generan a lo largo de todo su ciclo de vida?, ¿Saben cuáles son sus residuos, sus consumos, sus emisiones, etc. ?, ¿Saben dónde están las disconformidades de sus empleados?

2. Definir los objetivos y su plan de acción:

Tras el estudio inicial y priorizando los puntos clave, el siguiente paso debe ser definir los objetivos estratégicos. ¿Qué quieren lograr?

La definición de estos objetivos debe ser concreta, no debe dar lugar a dudas. Esto implica el establecimiento de las acciones que deben implementar, las que deben corregir, o cuáles deben reforzar.

Es necesario que cada objetivo dentro del plan de sostenibilidad tenga su plan de acciones para su consecución. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, realistas y deben disponer de un plazo máximo para su consecución.

Para cada objetivo del plan de sostenibilidad deben definirse:

- Los responsables de cada acción
- Los recursos necesarios para lograr su consecución
- Los plazos para la realización de cada acción
- Los indicadores de seguimiento de cada objetivo
- La frecuencia de seguimiento

El plan de sostenibilidad debe estar documentado y ser comunicado y difundido a todos los niveles de la organización. De esta manera, todas las personas empleadas podrán vivir la sostenibilidad como algo propio lo que aumentará su grado de compromiso y participación.

Asimismo, también debe ser comunicado a las partes externas implicadas (clientes, proveedores, etc.,)

3. Definir los indicadores claves para cada objetivo

No puede existir un plan de sostenibilidad realista si no tiene definidos indicadores clave. Estos nos servirán para analizar el grado de evolución o mejora continua en cada uno de los objetivos que se han propuesto.

Los indicadores de sostenibilidad son fundamentales para poder medir los objetivos y valorar el progreso conseguido. También serán útiles para virar de estrategia en el caso de que lo que se esté implementando no esté dando los resultados deseados o para fortalecerla en el caso contrario.

Los indicadores deben tener un valor de inicio que determinan el punto de partida, y el valor a conseguir o valor objetivo, así como el plazo para lograrlo.

En la medida de lo posible deben estar basados en datos medibles, porque lo que no se mide no se puede mejorar. Por ello, siempre que sea viable, deben cuantificarse los impactos (cantidades de residuos, concentración de contaminantes emitidos, etc).

4. Implementación del plan de sostenibilidad

Cada equipo responsable de la consecución de las acciones deberá organizarse para implementar dichas acciones de manera sostenible en el tiempo. Los planes de sostenibilidad deben considerarse como una tarea más a asumir en el día a día para no convertirse en un simple trámite a lograr de cara a la reunión de seguimiento.

El plan debe ser realista, nunca debe considerarse como un trámite. Las empresas deben tener un verdadero compromiso con la sostenibilidad si quieren que sus grupos de interés no les den la espalda porque consideren su estrategia puro marketing u oportunista.

No obstante, el liderazgo de la dirección debe estar presente, que es quien debe involucrarse y dar ejemplo.

5. Seguimiento periódico del avance del plan de sostenibilidad

Con una periodicidad definida de antemano, se debe realizar un seguimiento donde se valore el grado de consecución de los objetivos. Para ello deben apoyarse en los indicadores de sostenibilidad que son los que darán el dato para poder hacer una valoración objetiva.

Lo ideal es disponer de un cuadro de mando documentado donde de manera visual se puede valorar la evolución de cada objetivo en base a sus indicadores, según se esté desviando o no del valor esperado.

Como resultado del seguimiento del plan se deberá emitir un informe de reporte, donde se plasme una fotografía de la situación en la que se encuentra. También se valorarán las acciones correctoras necesarias en caso de que existan objetivos que se estén desviando.

IV.2.2. INFORMES ESG (AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBERNANZA).

Los informes ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) son documentos que las empresas utilizan para divulgar información sobre su desempeño en estas tres áreas críticas.

Estos informes proporcionan datos a inversores, consumidores y otros grupos de interés para evaluar el impacto, la transparencia y la responsabilidad de una organización. Cubren desde el impacto ambiental de una empresa hasta sus prácticas laborales y la estructura de su gobierno corporativo, permitiendo tomar decisiones de inversión y de consumo más informadas y alineadas con los valores propios.



PASOS PARA IMPLEMENTAR UN INFORME ESG

1. Declaración de compromiso

El informe debe comenzar con una carta de introducción o declaración de un miembro del comité directivo, destacando:

- La importancia de la sostenibilidad para la empresa.
- Los principales logros ESG del periodo reportado.
- Compromisos futuros y objetivos estratégicos.

Ejemplo: “Estamos comprometidos con la reducción de nuestra huella de carbono en un 50% para 2030, alineados con los objetivos del Acuerdo de París.”.

2. Descripción general de la empresa

Proporciona una visión general de la organización, incluyendo:

- **Misión, visión y valores:** Destaca cómo la sostenibilidad está integrada en la cultura empresarial.
- **Ámbito del informe:** Especifica qué áreas o entidades de la empresa están incluidas en el análisis.
- **Datos clave:** Número de empleados, ubicación de operaciones, industrias servidas, etc.

3. Análisis de materialidad

El análisis de materialidad identifica los temas ESG más relevantes para la empresa y los stakeholders. Incluye:

- **Resultados del análisis:** Una matriz de materialidad que muestre la prioridad de cada tema según su impacto y relevancia.
- **Metodología utilizada:** Explica cómo se realizó el análisis (encuestas, entrevistas, datos históricos).

6. Desempeño ambiental

Los indicadores ambientales son esenciales para medir y reportar el impacto de la empresa en el medio ambiente. Incluye:

- **Emisiones de carbono:** Datos de alcance 1, 2 y, si es posible, alcance 3.
- **Consumo energético:** Fuentes de energía renovable vs. No renovable.
- **Gestión del agua:** Uso, reciclaje y reducción de agua en procesos operativos.
- **Gestión de residuos:** Generación, reciclaje y eliminación de desechos.

- **Biodiversidad:** Impacto en ecosistemas locales o medidas de conservación.

7. Desempeño social (S)

El componente social evalúa cómo la empresa interactúa con sus empleados, comunidades y otros stakeholders. Debe incluir:

- **Diversidad e inclusión:** Proporción de género, igualdad salarial y programas de inclusión.
- **Condiciones laborales:** Seguridad en el trabajo, formación y beneficios ofrecidos a los empleados.
- **Relación con la comunidad:** Proyectos sociales, inversión en educación o salud y colaboraciones locales.
- **Derechos humanos:** Políticas de respeto y medidas para prevenir abusos en la cadena de suministro.

8. Desempeño en gobernanza (G)

Este apartado se enfoca en cómo la empresa es gestionada de manera ética y transparente. Incluye:

- **Estructura de gobernanza:** Composición del consejo directivo, políticas de diversidad y experiencia de los miembros.
- **Ética empresarial:** Políticas anticorrupción, cumplimiento normativo y manejo de conflictos de interés.
- **Gestión de riesgos:** Evaluación y mitigación de riesgos ESG en operaciones y cadena de suministro.
- **Protección de datos:** Cumplimiento con normativas de privacidad como GDPR.

9. Objetivos e indicadores clave (KPIs)

Implica definir métricas claras para evaluar el progreso en sostenibilidad. Ejemplos de KPIs:

- Reducción de emisiones de carbono (en toneladas) para el periodo X, con respecto al periodo Y. Porcentaje de energía renovable utilizada en las instalaciones X, con respecto al total de la energía consumida en esos emplazamientos. Incremento en la diversidad de género en puestos directivos en los años X.
- Reducción de residuos enviados a vertederos en las instalaciones o procesos y con respecto a la referencia del mismo emplazamiento en el año anterior.

Los KPIs deben ser SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un marco temporal definido).

8. Marco normativo y estándares utilizados

Especificar los estándares internacionales o normativas que guían el informe ESG. Ejemplos:

- **GRI (Global Reporting Initiative):** Para la elaboración integral del informe de impacto.
- **SASB (Sustainability Accounting Standards Board):** Para indicadores financieros específicos del sector.
- **CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive):** Cumplimiento obligatorio progresivamente en Europa

Indicar estas referencias asegura que el informe sea comparable y reconocido a nivel global.

9. Auditoría y certificaciones

Si el informe ha sido auditado externamente, destacar este aspecto, ya que refuerza la credibilidad. Incluye:

- Nombre de la entidad verificadora.
- Alcance y metodología de la auditoría.
- Certificaciones obtenidas (ISO 14001, B Corp, etc.).

10. Perspectivas futuras

Incluir en el informe un apartado dedicado a los objetivos y planes futuros en sostenibilidad. Esto puede incluir:

- Metas a corto, medio y largo plazo.
- Innovaciones tecnológicas que se planea implementar.
- Colaboraciones o alianzas estratégicas en sostenibilidad.

IV.2.3. CERTIFICACIONES AMBIENTALES Y SOCIALES.

Las certificaciones ambientales y sociales son evaluaciones y acreditaciones que verifican que una empresa o producto cumple con estándares específicos de sostenibilidad, responsabilidad social y buena gobernanza. Estas certificaciones aseguran que se están implementando prácticas que minimizan el impacto ambiental y promueven el bienestar de los empleados y las comunidades, a la vez que garantizan una gestión corporativa ética y transparente. Funcionan como un sello de garantía objetivo para consumidores, socios comerciales y otras partes interesadas.

Existen dos tipos de certificados: ambientales y sociales.

Certificados ambientales: Son documentos que acreditan que un producto, servicio, proceso o empresa cumple con ciertos estándares ambientales predefinidos. Estos estándares pueden variar según la certificación y se centran en aspectos como la gestión de recursos naturales, la reducción de emisiones, la minimización de residuos y el respeto por la biodiversidad.

TIPOS DE CERTIFICADOS AMBIENTALES:



Certificación ISO 14001: La norma ISO 14001 es uno de los estándares más reconocidos a nivel mundial para la gestión ambiental. Esta certificación se enfoca en establecer un sistema de gestión que permita a una organización identificar, controlar y reducir su impacto ambiental.



Certificación LEED: Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) es un sistema de certificación para edificios sostenibles. Evalúa factores como el uso eficiente de la energía, el uso de materiales sostenibles y la calidad del aire interior. Los edificios LEED son conocidos por su diseño ecológico y eficiencia energética.



Certificación EMAS: El Registro EMAS es una herramienta voluntaria diseñada por la Comisión Europea para la inscripción y reconocimiento público de aquellas empresas y organizaciones que tienen implantado un sistema de gestión ambiental que les permite evaluar, gestionar y mejorar sus impactos ambientales, asegurando así un comportamiento excelente en este ámbito.

Las organizaciones reconocidas con el EMAS -ya sean compañías industriales, pequeñas y medianas empresas, organizaciones del sector servicios, administraciones públicas, etc.- tienen una política ambiental definida, hacen uso de un sistema de gestión medioambiental y dan cuenta periódicamente del funcionamiento de dicho sistema a través de una declaración medioambiental verificada por organismos independientes. Estas entidades son reconocidas con el logotipo EMAS, que garantiza la fiabilidad de la información dada por dicha empresa.



Certificación FSC: El Forest Stewardship Council (FSC) certifica la gestión sostenible de los bosques. Los productos con el sello FSC garantizan que provienen de fuentes responsables y que se han respetado los estándares ambientales y sociales.



Certificación Energy Star: Energy Star es una certificación para productos y equipos que cumplen con estándares de eficiencia energética establecidos por la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA). Esto incluye electrodomésticos, iluminación y dispositivos electrónicos.



Certificación orgánica: Los productos alimentarios y agrícolas pueden obtener certificaciones orgánicas que demuestran que se han cultivado o producido sin el uso de pesticidas o fertilizantes químicos dañinos para el medio ambiente.



Certificación Fair Trade: Aunque no es exclusivamente ambiental, el sello Fair Trade se enfoca en promover prácticas comerciales justas y sostenibles, especialmente en la agricultura. Garantiza que los agricultores reciban un precio justo por sus productos y promueve prácticas respetuosas con el medio ambiente.



Certificación Carbono Neutral: Este tipo de certificación se centra en medir y compensar las emisiones de carbono de una organización o producto. Demuestra un compromiso con la reducción de la huella de carbono y la lucha contra el cambio climático.

En resumen, los **certificados ambientales** desempeñan un papel crucial en la promoción de prácticas más sostenibles en una variedad de industrias y sectores. Estos certificados ayudan a los consumidores y las empresas a tomar decisiones informadas y a reducir su impacto ambiental.

Certificados sociales: Son un reconocimiento otorgado por entidades externas a las compañías que demuestran un compromiso con prácticas éticas, sostenibles y de responsabilidad social. Este proceso de certificación, también conocido como certificación de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), avala que una empresa gestiona sus impactos sociales y ambientales de manera positiva, lo que puede mejorar su reputación, atraer inversores y aumentar la lealtad de los empleados y clientes.

TIPOS DE CERTIFICADOS SOCIALES

Si el ánimo de ser exhaustivos, enumeramos una relación de las guías, estándares e instrumentos normativos, nacionales e internacionales, más extendidos para medir e informar sobre el desempeño de las empresas y otras organizaciones en materia de responsabilidad social y sostenibilidad.

Pacto Mundial de Naciones Unidas

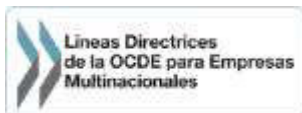


empresas españolas y en sus prácticas de funcionamiento.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (1999) es una iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas. Actualmente cuenta con cien redes locales, que actúan localmente y ejercen de intermediarias entre la sede central, situada en Nueva York, y el propio país. La Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, fue constituida en el año 2004 con el objetivo, entre otros, de apoyar, promover y difundir la incorporación de los principios del Pacto Mundial en la visión estratégica de las

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria, mediante la cual las organizaciones adheridas se comprometen a promover la consecución de los diez principios del Pacto Mundial mediante sus actividades y operaciones. Estos principios abarcan cuatro grandes áreas: derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales



Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales. La vocación de las Directrices es garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

Las Directrices enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables y las normas internacionalmente admitidas. Sin embargo, los países suscriptores de las Directrices contraen el compromiso vinculante de ponerlas en práctica de acuerdo con la Decisión del Consejo relativa a las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Además los temas que abordan las Directrices también pueden estar sujetos a leyes nacionales y a compromisos internacionales.

Desde la revisión de las Líneas Directrices del año 2000 la actividad empresarial internacional ha registrado un cambio estructural de gran alcance y en respuesta a estos cambios la OCDE decidió actualizar las Directrices y aprobar un nuevo texto en la reunión del Consejo de la OCDE a nivel ministerial de mayo 2011. Este nuevo texto consta de un preámbulo y once capítulos.

Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)



La Declaración sobre las Empresas Multinacionales (Declaración EMN) es el único instrumento de la OIT que brinda orientación dirigida directamente a las empresas sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Es el único instrumento global en esta materia elaborado y adoptado por gobiernos, empleadores y trabajadores de alrededor del mundo.

A pesar de que la Declaración fue adoptada hace cerca de 40 años (y emendada el 2000 y 2006), sus objetivos siguen siendo altamente relevantes en el contexto de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Los principios de la Declaración EMN están dirigidos a empresas multinacionales, gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores y cubren las áreas de empleo, formación, condiciones de trabajo y vida y relaciones industriales, así como la política general.

Todos sus principios están basados en las normas internacionales del trabajo (Convenios y Recomendaciones de la OIT). La Declaración EMN facilita la divulgación y el entendimiento de la Agenda de Trabajo Decente en el sector privado, como señalado en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos



Los Principios Rectores fueron aprobados por consenso por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en el 2011 y son el principal conjunto de principios producido por la ONU sobre el tema de empresas y derechos humanos.

Dichos principios ponen en práctica el marco de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar" que fue aprobado en 2008 por el Consejo de Derechos Humanos.

Los principios rectores tienen como objetivo promover el deber del Estado de proteger a las víctimas, la obligación empresarial de respetar los derechos humanos y la mejora del acceso efectivo a mecanismos de reparación de las víctimas. Pero no se hace el mismo énfasis en los tres objetivos, sino que se da mucho más peso a la responsabilidad de los gobiernos nacionales; si bien es cierto que este principio recoge parte de las demandas de los movimientos sociales, también siembra muchas dudas acerca de su efectividad.

Global Reporting Initiative (GRI)



La Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative) es una organización internacional independiente que establece los patrones más ampliamente considerados en materia de medio ambiente, corrupción, derechos humanos o derechos laborales para que empresas, gobiernos y otras organizaciones puedan realizar sus informes de sostenibilidad. Además, cuenta con la implicación de organizaciones internacionales, como la OCDE, el Pacto Mundial de NNUU, el PNUMA o el ISO. Aconseja a gobiernos, a bolsas o a los reguladores del mercado en su desarrollo de políticas para ayudar a crear un entorno más propicio para los informes de sostenibilidad. Es un centro oficial de colaboración del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

Una economía global sostenible donde las organizaciones gestionen responsablemente su desempeño e impactos económicos, ambientales y sociales, y elaboren memorias de una forma transparente, además de hacer de la elaboración de memorias de sostenibilidad una práctica habitual proporcionando orientación y respaldo a las organizaciones.

Integrated Reporting (IR)



El informe integrado, según el discussion paper publicado en septiembre de 2011 por el **International Integrated Reporting Committee (IIRC)** es el resultado de un proceso de reflexión cuyo objetivo es mostrar la relación entre la estrategia, el gobierno y el desempeño financiero, con el entorno social, económico y ambiental en que opera la organización. Conocer

esas conexiones es lo que permitirá a las organizaciones tomar decisiones que creen valor a corto, medio y largo plazo.

Por tanto, el informe integrado incluirá información económica, pero no como un anexo de cuentas y balances, sino identificando los indicadores relevantes que muestren las conexiones para crear valor. A día de hoy no existe una normativa comúnmente aceptada sobre cómo elaborar informes integrados.

AA1000 AccountAbility



Es un método de responsabilidad que pretende garantizar la calidad de las rendiciones de cuentas, evaluaciones y divulgación sobre aspectos sociales y éticos de la gestión empresarial.

Especifica los procesos que debe llevar a cabo una organización para responder por sus acciones, pero no por los niveles de desempeño que la empresa deberá alcanzar en los indicadores sociales, ambientales y económicos.

ISO 26000:2010 (Responsabilidad Social)



La Norma ISO 26000 es una guía voluntaria de buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social basada en 7 criterios: el gobierno corporativo, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de negocio, asuntos de los consumidores y desarrollo de la comunidad; promoviendo la

integración de programas de responsabilidad en estos temas en las prácticas internas diarias de las organizaciones.

La ISO 26000 se convierte en una herramienta de gestión integrada, que permite una modalidad de trabajo que incluya todos los procesos de gestión de la RSE desde los diálogos y debates, hasta las alertas sobre cumplimiento de expectativas y dificultades de ejecución.

ISO 9001:2015 (Gestión de Calidad)



Además de ser una plataforma ideal desde la que avanzar hacia otras certificaciones de sistemas de gestión del medio ambiente, la seguridad o la responsabilidad social, ISO 9001 permite a la pequeña y mediana empresa situarse al nivel de las más grandes, equiparándose en eficiencia y compitiendo en igualdad de posibilidades en el agresivo mercado actual.

Esta norma internacional promueve la adopción de un enfoque basado en procesos cuando se desarrolla, implanta y mejora la eficacia de un sistema de gestión de la calidad, basado a su vez en el ciclo de mejora continua PDCA (Planificar, Hacer, Comprobar, Actuar).

SA 8000:2014 (Social Accountability)



La SA8000 es una certificación voluntaria la cual fue creada por la organización estadounidense Social Accountability International (SAI), con el propósito de promover mejores condiciones laborales. La certificación SA8000 se basa en los acuerdos internacionales sobre las condiciones laborales, los cuales incluyen temas tales como justicia social, los derechos de los trabajadores, etc.

La certificación SA8000 establece condiciones mínimas para alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable; la libertad de asociación y negociación colectiva; y una estrategia empresarial para tratar los aspectos sociales relacionados con el trabajo. Además, contiene reglas respecto a la duración de la jornada laboral, los salarios, la lucha a la discriminación y al trabajo infantil o forzado.

Las empresas pueden solicitar la certificación SA8000 a través de una de las agencias de certificación aprobadas por la SAI. La agencia de certificación hace la inspección inicial y una vez el sitio de trabajo es certificado, la empresa es supervisada periódicamente para asegurar que continúa cumpliendo con los requisitos del programa. La empresa productora por lo general paga los costos de la certificación, los cuales incluyen la inspección o auditoria, así como cualquier medida correctiva o preventiva que deba aplicarse para recibir la certificación.

SGE 21 Forética



La SGE 21, Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable, es la primera norma europea que establece los requisitos que debe cumplir una organización para integrar en su estrategia y gestión la Responsabilidad Social.

La Norma SGE21 es una Norma de Forética asociación sin ánimo de lucro cuya iniciativa surge en el seno del X Congreso de Empresas de Calidad, de Barcelona, en el año 1999, donde un nutrido grupo de directivos y líderes de opinión que se cuestionan de qué manera pueden poner en valor una cultura de empresa basada en la responsabilidad de todos sus miembros frente al conjunto de la sociedad y el entorno.

La norma de empresa o mejor conocida como SGE 21 es un estándar consolidado, la cual fue concebida como un instrumento flexible y adaptable a las necesidades de cada empresa sin importar el tamaño o el sector al que pertenece. Dicha norma puede ser implantada en toda la organización de manera integrada, o bien escalando por niveles de implantación o por áreas de gestión previamente definidas (recursos humanos, atención al cliente...).

IQNet SR10



La IQNET SR10 “Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social” es una especificación que establece los requisitos de un sistema de gestión de la responsabilidad social para organizaciones comprometidas con los principios y recomendaciones sobre desarrollo sostenible y responsabilidad social existentes y, en particular, los contenidos en la Norma Internacional ISO 26000.

Se trata de una especificación internacional, desarrollada por IQNet Association y sus socios, basada en la especificación RS10 emitida por AENOR España. Su objetivo es integrar la gestión de la responsabilidad social en la estrategia empresarial de las organizaciones y comunicar los logros obtenidos a través de la certificación.

IV.3. PERSPECTIVA SINDICAL: ¿QUÉ DEBE INCLUIR UNA GESTIÓN REALMENTE SOSTENIBLE?

La gestión sostenible en las empresas no puede limitarse a la rentabilidad económica ni a la responsabilidad ambiental. La sostenibilidad empresarial debe ser integral: económica, ambiental y social, con especial atención a la sostenibilidad de las relaciones laborales.

Desde UGT Castilla y León, sostenemos que una empresa no puede considerarse sostenible si:

- Precariza el empleo mediante subcontratación, temporalidad o falsos autónomos.
- Ignora la salud laboral, especialmente los riesgos psicosociales derivados de la digitalización.
- Excluye la participación sindical en la toma de decisiones estratégicas.
- No garantiza igualdad de oportunidades para mujeres, jóvenes, mayores o personas con discapacidad.

Desde una perspectiva sindical, debe integrar de forma estructural el respeto a los derechos laborales, la participación democrática de las personas trabajadoras y la promoción de un empleo digno, estable y saludable, de manera que debe considerar como componentes clave:

A) SOSTENIBILIDAD LABORAL

- Empleo estable, no precario.
- Condiciones laborales dignas: salario justo, jornada razonable, conciliación.
- Prevención de riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Formación continua y recualificación profesional.

B) PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

- Reconocimiento de la representación sindical.
- Negociación colectiva efectiva.
- Consulta previa en procesos de transformación digital, ecológica o organizativa.
- Comités mixtos de sostenibilidad con presencia sindical.

C) RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

- Reducción de emisiones y consumo energético.
- Gestión eficiente de residuos y recursos.
- Transición ecológica con criterios de justicia social.

- Planes de adaptación climática que incluyan medidas laborales.

D) RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) CON ENFOQUE LABORAL

- Compromiso con el entorno local y el empleo de proximidad.
- Transparencia en la gestión y rendición de cuentas.
- Políticas de inclusión laboral de colectivos vulnerables.
- Acciones contra la pobreza laboral y la exclusión social.

E) DIGITALIZACIÓN RESPONSABLE

- Implantación tecnológica con evaluación de impacto laboral.
- Protección de la salud mental frente al tecnoestrés y la hiperconectividad.
- Regulación del teletrabajo y la gestión algorítmica.
- Derecho a la desconexión digital.

IV.4. RIESGOS DE UNA SOSTENIBILIDAD PARCIAL O SUPERFICIAL

Muchas empresas adoptan discursos sostenibles centrados en la imagen corporativa o el cumplimiento normativo mínimo, sin transformar sus prácticas laborales. El motor que les mueve es mejorar su reputación y obtener ventajas competitivas con una visión de negocio a corto plazo. Esta visión está fundamentada en la convicción de que la responsabilidad social es sólo imagen o publicidad. A este fenómeno se le conoce como **Greenwashing o socialwashing** (aparentar compromiso sin cambios reales).



Esta forma de sostenibilidad superficial no solo es insuficiente, sino que entraña riesgos significativos para la empresa, sus trabajadores y su entorno.

En primer lugar, porque impacta negativamente en la credibilidad y reputación de la empresa. Las prácticas sostenibles sin coherencia interna pueden ser detectadas por consumidores, medios, sindicatos o administraciones. El descrédito público puede afectar la marca, la fidelidad del cliente y la atracción de talento. También puede generar conflictos laborales y sindicales, puesto que la incoherencia entre el discurso sostenible y la realidad laboral genera frustración, desconfianza y movilización sindical. Todo ello aumenta el riesgo de huelgas, denuncias, litigios y pérdida de clima laboral. Pero es que, además, pueden enfrentarse a sanciones legales y administrativas porque la vulneración de derechos laborales, igualdad, salud laboral o participación puede derivar en sanciones por parte de la Inspección de Trabajo. Asimismo, las certificaciones sostenibles pueden ser revocadas si se detectan incumplimientos.

V. EL PAPEL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS REPRESENTANTES EN LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS

La sostenibilidad empresarial, entendida como la capacidad de las organizaciones para generar valor económico, social y ambiental a largo plazo, requiere de una gobernanza inclusiva y participativa. En este contexto, la representación de los trabajadores —a través de comités de empresa, delegados sindicales o comisiones paritarias— desempeña un papel estratégico para integrar los intereses laborales en la toma de decisiones corporativas sostenibles.

V.1. NORMATIVA

La normativa española —a través del Estatuto de los Trabajadores y leyes sobre buen gobierno—, y el derecho europeo —CSRD y Directiva CS3D—, refuerzan el rol activo de los representantes de los trabajadores en la Responsabilidad social corporativa. Sus derechos de información, consulta y negociación son fundamentales para garantizar que las estrategias sostenibles incorporen la dimensión social. Esto contribuye a transiciones equitativas y elevadas prácticas de gobernanza corporativa.

1.1. DIRECTIVA (UE) SOBRE DILIGENCIA DEBIDA EN SOSTENIBILIDAD

- Adoptada el 24 de mayo de 2024, esta norma obliga a grandes empresas a implantar sistemas de gestión de riesgos sociales y ambientales en toda su cadena de suministro, e introduce la participación activa de los trabajadores y sus representantes en los protocolos internos.
- Establece también un régimen de responsabilidad civil para las empresas y sus administradores, lo que fortalece la exigibilidad de la sostenibilidad.

1.2. DIRECTIVA CSRD Y ESTÁNDARES ESRS

- Desde enero de 2024, la Directiva sobre Información de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) obliga a las grandes empresas a reportar aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno, con auditoría independiente y publicación electrónica estandarizada.

1.3. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA VIGENTE

- **Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015):** Regula la representación colectiva mediante delegados de personal (empresas entre 11 y 49 trabajadores) y comités de empresa (desde 50). Establece derechos de información, consulta y negociación en materias que afectan a los trabajadores
- **Ley 7/2021, de cambio climático y transición energética:** exige a empresas grandes elaborar y publicar un plan de reducción de emisiones, negociado con la representación de los trabajadores.

- **Real Decreto-ley 18/2017**, que transpone la Directiva 2014/95/UE, obliga a grandes empresas (más de 500 empleados) a presentar informes no financieros, incluyendo políticas medioambientales e impacto social.
- **Ley 7/2022 de residuos y economía circular**, así como la normativa sobre envases (RD 1055/2022), refuerzan la responsabilidad ambiental, perfilando un entorno normativo complejo en el que la representación laboral tiene un papel clave.

V.2. FUNCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los representantes de los trabajadores desempeñan un papel esencial en la integración de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) dentro de las organizaciones. Su intervención garantiza que las políticas de sostenibilidad, ética y bienestar laboral incluyan la voz de las personas trabajadoras, promoviendo una gestión más justa, transparente y sostenible.

V.2.1. PROMOCIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El diálogo social constituye uno de los pilares fundamentales de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y de un modelo de relaciones laborales sostenible. En este contexto, los representantes de los trabajadores desempeñan un papel decisivo al promover canales de comunicación y negociación que integren los intereses de la plantilla en las políticas empresariales.

A través de su labor, los representantes facilitan un entorno de cooperación y confianza mutua entre la dirección y las personas trabajadoras, lo que permite abordar de manera conjunta los retos económicos, sociales y medioambientales que enfrenta la organización.



Promover el diálogo social en el marco de la RSC significa garantizar que las estrategias corporativas no se limiten a una visión empresarial, sino que incluyan la dimensión humana y social del trabajo. Esto implica debatir sobre aspectos como la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida laboral y personal, la salud y seguridad en el trabajo, la formación continua, y la sostenibilidad ambiental en el entorno laboral.

Los representantes de los trabajadores actúan, por tanto, como puente entre la plantilla y la empresa, impulsando acuerdos que refuercen el compromiso ético, la transparencia y la corresponsabilidad. Mediante la negociación colectiva y la participación institucional, contribuyen a que la empresa adopte decisiones más inclusivas, equitativas y coherentes con los principios de la RSC.

En conclusión, el diálogo social promovido por los representantes de los trabajadores es una herramienta clave para construir organizaciones sostenibles, justas y comprometidas con el bienestar de las personas y el desarrollo sostenible, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, especialmente con el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico y el ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

V.2.2. VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO ÉTICO Y LABORAL

La vigilancia del cumplimiento ético y laboral constituye una de las funciones esenciales de los representantes de los trabajadores dentro del marco de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Su papel es garantizar que los compromisos asumidos por la empresa en materia de derechos humanos, condiciones de trabajo y conducta responsable se traduzcan en acciones reales, medibles y coherentes con los principios de sostenibilidad y justicia social.

Desde esta perspectiva, los representantes actúan como garantes de la integridad y la transparencia de las políticas corporativas. Supervisan que la organización cumpla la legislación laboral vigente, los convenios colectivos y los códigos éticos internos, velando por la protección de los derechos fundamentales en el trabajo: igualdad de trato, seguridad y salud laboral, no discriminación, estabilidad en el empleo y libertad sindical. Su papel es clave para prevenir situaciones de precariedad, discriminación o vulneración de derechos humanos en la cadena de suministro.



Asimismo, su labor de vigilancia se extiende más allá del entorno inmediato de la empresa, promoviendo el comportamiento responsable en toda la cadena de suministro, para evitar situaciones de explotación, trabajo infantil, precariedad o vulneración de derechos laborales en proveedores o subcontratas.

La presencia activa de los representantes en los órganos de seguimiento y en las comisiones de RSC permite detectar y corregir posibles desviaciones éticas, fomentar la rendición de cuentas y reforzar la cultura de cumplimiento normativo. De este modo, contribuyen a consolidar una gestión basada en la transparencia, la equidad y la responsabilidad compartida.

En definitiva, la vigilancia ética y laboral por parte de los representantes de los trabajadores asegura que la RSC no se limite a una declaración de intenciones, sino que se convierta en una práctica empresarial comprometida con las personas, el trabajo decente y el desarrollo sostenible, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico y el ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

V.2.3. IMPULSO DE POLÍTICAS SOSTENIBLES

Los representantes de los trabajadores desempeñan un papel decisivo al promover políticas que integren la sostenibilidad económica, social y medioambiental en la gestión empresarial.

A través del diálogo social y la negociación colectiva, los representantes impulsan medidas que favorecen el trabajo decente, la igualdad de oportunidades, la salud y seguridad laboral, la formación continua y la conciliación de la vida laboral y personal, asegurando que el progreso económico no se produzca a costa de las personas o del entorno.

Además, contribuyen a incorporar la sostenibilidad ambiental en la cultura organizativa, promoviendo iniciativas como la reducción del consumo energético, la gestión responsable de residuos, la movilidad sostenible o el uso eficiente de los recursos. Estas acciones no solo mejoran el impacto ambiental de la empresa, sino que también refuerzan su competitividad y reputación.



Los representantes de los trabajadores también desempeñan una función de sensibilización y participación, animando a la plantilla a involucrarse en los programas de sostenibilidad y fomentando un sentido de corresponsabilidad en todos los niveles de la organización.

En último término, su participación activa garantiza que la sostenibilidad no sea un objetivo exclusivo de la dirección, sino una meta compartida que equilibre los intereses económicos, sociales y ambientales. De este modo, contribuyen directamente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, el ODS 12: Producción y consumo responsables, y el ODS 13: Acción por el clima.

V.2.4. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

La representación y participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) son elementos esenciales para construir empresas más justas, transparentes y sostenibles. La RSC alcanza su verdadero valor cuando las políticas que la sustentan son fruto del diálogo, la corresponsabilidad y la participación democrática de todas las partes implicadas.

Los representantes de los trabajadores desempeñan un papel estratégico en este proceso, actuando como voz colectiva de la plantilla ante la dirección y los órganos de gobierno de la empresa. Su intervención garantiza que las decisiones en materia de sostenibilidad, ética empresarial, igualdad o medio ambiente incorporen la perspectiva laboral y los intereses de las personas trabajadoras.

A través de su presencia en comisiones de RSC, comités de empresa o foros de sostenibilidad, los representantes pueden proponer medidas concretas, evaluar su cumplimiento y contribuir al seguimiento de los compromisos adquiridos. Este trabajo conjunto permite que la RSC no se limite a una acción voluntaria de la empresa, sino que se consolide como una política compartida, basada en la transparencia y la mejora continua.

La participación sindical en la RSC también refuerza la legitimidad social de las empresas, al garantizar que sus estrategias estén alineadas con los principios del trabajo decente, la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos laborales. Además, fortalece la cohesión interna, promueve la confianza mutua y genera entornos laborales más sostenibles y resilientes.



En resumen, la representación y participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre RSC constituyen un factor clave de gobernanza democrática y sostenibilidad, plenamente alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, el ODS 10: Reducción de las desigualdades, y el ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

V.2.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La formación especializada y la sensibilización correcta de los representantes de los trabajadores son palancas estratégicas para contagiar la RSC a toda la plantilla. Al contar con conocimientos normativos, herramientas pedagógicas y apoyo institucional, estos agentes internos pueden facilitar una implantación eficaz, participativa y sostenible de proyectos relacionados con derechos humanos, igualdad, medioambiente y buen gobierno.

Este enfoque no solo facilita el cumplimiento normativo y reputacional, sino que fortalece la cohesión organizacional y el compromiso colectivo hacia modelos empresariales más responsables y resilientes.

Los representantes de los trabajadores fomentan la capacitación de la plantilla en materias de RSC, sostenibilidad, derechos laborales y consumo responsable. Asimismo, promueven campañas internas que refuercen la corresponsabilidad de todos los miembros de la organización.

V.3. RAZONES POR LAS QUE INCORPORAR LA RSE A LA ACCIÓN SINDICAL

La incorporación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) a la acción sindical ofrece múltiples beneficios, sirviendo como una herramienta clave para mejorar las condiciones laborales, fortalecer la representación de los trabajadores e incidir en la gobernanza de la empresa.

Las razones principales son:

V.3.1. MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES: La RSE aborda directamente el impacto social y ambiental de la empresa, lo que influye en áreas clave para los sindicatos como la salud y seguridad laboral, la igualdad, la formación y el desarrollo profesional, y la estabilidad en el empleo, permitiendo una mejora más allá de las obligaciones legales.

V.3.2. FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL: La RSE debe implicar un diálogo y colaboración real entre la empresa y sus grupos de interés, incluyendo a los representantes de los trabajadores. Esto proporciona a los sindicatos un nuevo canal para exigir transparencia, participar en el diseño y verificación de políticas socialmente responsables y negociar indicadores de desempeño social y ambiental.

V.3.3. AMPLÍA LA AGENDA SINDICAL: Permite a los sindicatos abordar temas de creciente interés social como la sostenibilidad, el impacto ambiental y la ética empresarial, lo que amplía su relevancia y legitimidad ante los trabajadores y la sociedad en general.

V.3.4. INFLUENCIA EN LA GOBERNANZA DE LA EMPRESA: Al participar en la definición e implementación de las políticas de RSE, los sindicatos pueden influir en la toma de decisiones estratégicas de la empresa, asegurando que los compromisos sociales no sean solo marketing, sino parte integral de su modelo de negocio.

V.3.5. REDUCCIÓN DE RIESGOS: La RSE ayuda a las empresas a cumplir con la normativa vigente y a anticiparse a nuevas regulaciones, lo que puede prevenir crisis reputacionales o legales que, en última instancia, también afectarían a la estabilidad laboral y la imagen de los trabajadores.

V.3.6. GENERACIÓN DE CONFIANZA Y LEALTAD: Las empresas con prácticas de RSE sólidas generan mayor confianza y lealtad entre sus empleados. Los sindicatos pueden capitalizar este compromiso para fomentar un mejor ambiente laboral y una mayor cohesión entre los trabajadores.

V.3.7. COHERENCIA CON LOS VALORES SINDICALES: La defensa de la justicia social, los derechos humanos y el desarrollo sostenible son valores intrínsecos del movimiento sindical. Integrar la RSE es una forma de reflejar estos valores en la acción diaria y contribuir a un desarrollo más justo y equitativo.

V.4. HERRAMIENTAS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA RSE

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.

V.4.1. 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

V.4.2. 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

V.4.3. 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.

V.4.4. 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.

V.4.5. 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.