

# PROYECTO SCORE

GUÍA PARA LA  
PARTICIPACIÓN DE  
LOS TRABAJADORES Y  
SUS REPRESENTANTES  
LEGALES EN LAS POLÍTICAS  
DE RESPONSABILIDAD  
SOCIAL EMPRESARIAL  
(RSE)



Cofinanciado por  
la Unión Europea

pro

Cfdt: CHIMIE ÉNERGIE

istas  
CCOO

CCOO  
industria

SCORE

**Editado por:**

Instituto Sindical de Trabajo,  
Ambiente y Salud (ISTAS)

**Autores:**

Antonio Ferrer Márquez (ISTAS),  
Angel Muñoa Blas (CCOO de  
Industria), Sari Vaittinen (PRO),  
Raunni Söderlund (PRO)

**Traducido por:**

Traductores Asociados Valencia  
S.L.

Este proyecto cuenta con la  
financiación de la Comisión  
Europea en el marco del  
proyecto SCORE.

DL: V-1976-2016

Contrato VS/2014/0353





# ÍNDICE

Introducción	p. 4
1. ¿Qué es la responsabilidad social empresarial?	p. 6
2. Objetivos de la participación sindical en la RSE.	p. 10
3. Los trabajadores y sus representantes como parte interesada relevante.	p. 13
4. El marco para la participación sindical en el ámbito de la RSE.	p. 15
5. Propuestas y buenas prácticas para el diálogo y la participación sindical en la RSE.	p. 25
6. Experiencias sindicales de participación en las políticas de responsabilidad social empresarial: el Proyecto Europeo SCORE.	p. 32
Anexo I: modelo de escrito identificación del sindicato como parte interesada.	p. 35
Anexo II: modelo de escrito para la solicitud del listado de las partes interesadas identificadas por la empresa en el ámbito de su política de RSE.	p. 37
Anexo III: modelo de solicitud del borrador de la memoria o informe de sostenibilidad.	p. 38
Anexo IV: artículo descriptivo de la RSE en la empresa.	p. 39
Anexo V: orientaciones para la participación de los trabajadores y sus representantes en los sistemas de gestión ambiental.	p. 40

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años ha vuelto a cobrar fuerza el debate sobre la responsabilidad de las empresas sobre las sociedades en las que operan. En estos tiempos de crisis de larga duración, en los que sectores muy significativos de la ciudadanía perciben la existencia de responsabilidades importantes de las grandes empresas y de las entidades financieras, el ejercicio regulado, reconocido y legitimado de la responsabilidad social de las empresas cobra una importancia fundamental.

Sobre el alcance de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha venido desarrollando desde hace mucho tiempo una intensa discusión desde diferentes ámbitos económicos, académicos, sociales y laborales. Esta discusión ha ido de la mano con los grandes cambios económicos, con la internacionalización de la economía y la globalización del comercio y lo que esto ha conllevado. La aparición de las empresas transnacionales o multinacionales y su responsabilidad sobre los derechos humanos y laborales, cuya defensa y vigilancia quedaba hasta entonces y exclusivamente en manos de los Estados, obligó a mirar el problema desde la perspectiva de la corresponsabilidad de las empresas en estas cuestiones. En este sentido, la internacionalización de la economía en las últimas décadas ha cambiado el sistema de relaciones entre los Estados y las empresas.

En este contexto, el alcance de la responsabilidad social de las empresas ha tenido dos planteamientos bien diferenciados: la teoría de los shareholders (accionistas), que propugnaba que la única responsabilidad de las empresas era para con sus accionistas e inversores, y la teoría de los stakeholders (partes interesadas) que defiende tener en cuenta los intereses de todos los grupos de interés de una empresa (trabajadores, consumidores, accionistas, inversores, administraciones públicas, organizaciones no gubernamentales, comunidades locales, etc). Esta última teoría - actualmente imperante- es un modelo de gestión del riesgo operacional (laborales, económicos, ambientales, etc.) que persigue salvaguardar la reputación corporativa haciendo compatible la actividad de la empresa con la sociedad en la que se encuentra.

Buena parte de la discusión se ha centrado en si es necesario la regulación pública de esta RSE o si por el contrario deben ser normas privadas y voluntarias las que regulen este ámbito. A día de hoy, los rasgos que caracterizan a la RSE sigan siendo los de la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación, en un proceso dirigido y liderado por las propias empresas.

En definitiva, y al margen del marco de obligaciones que entendemos se debe configurar y de la necesidad de una mayor intervención de los poderes públicos en este ámbito, la RSE se debe traducir en una forma de gestión por parte de las empresas dirigido a incorporar las preocupaciones, necesidades y expectativas de la sociedad en las que opera, como parte de su estrategia de negocio, asumiendo el compromiso de dar debida cuenta de sus actuaciones con la adecuada transparencia. Y el papel de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones dentro de la empresa y fuera de la misma, en tanto que parte integrante de ambos espacios, es fundamental. Por ello, además de solicitar la adopción de compromisos y políticas de RSE a las empresas, deben desempeñar un papel en su implantación, en su seguimiento, en su verificación y en su comunicación. Lo anterior tiene el objetivo de colaborar con la empresa en la gestión de su impacto en la sociedad y en cómo devolver beneficios a la misma.

La empresa gestiona estos impactos a través de los sistemas de gestión (ISO 14.001, EMAS, OHSAS 18.001, etc.). En este marco, el papel de los trabajadores, de las trabajadoras y de sus representantes es el de colaborar con las empresas en la mejora del sistema de RSE desde el interior de las mismas y, fuera de estas, como interlocutores con la sociedad, dado que las posibilidades de diálogo son más fáciles y fluidas.

Con este fin, los contenidos de la presente guía son un conjunto de orientaciones dirigidas a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para participar en las políticas de RSE implantadas en sus empresas.



# 1. ¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL?

## 1. ¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL?

Es la responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad<sup>1</sup>.

La norma ISO 26000, una de las referencias que tiene una empresa para implementar una política de RSE, recoge la siguiente definición<sup>2</sup>:

“La responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones ocasionan ante la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que:

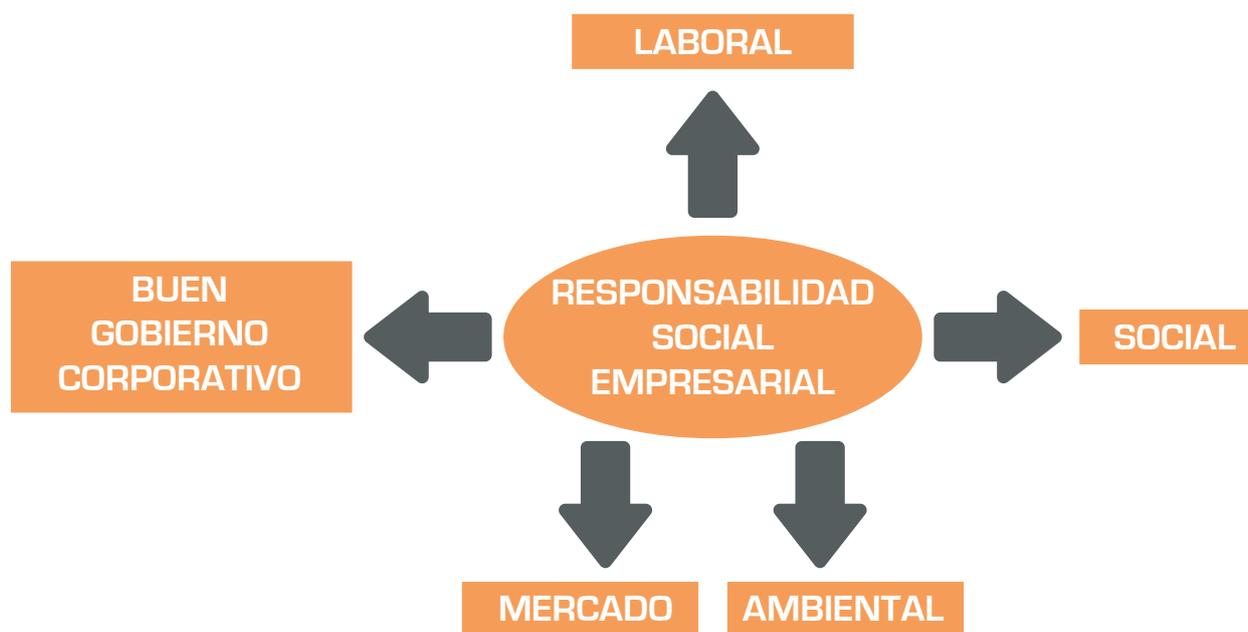
- Contribuya al desarrollo sostenible incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.
- Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas
- Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento
- Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones”.

Por lo tanto, la RSE:

1. Se materializa como un conjunto de actividades y prácticas encaminadas a establecer la relación de la empresa con la sociedad o sociedades en las que opera en un doble sentido:
  - Gestionar los impactos sobre la sociedad y el medio ambiente.
  - Colaborar con las comunidades en las que actúa. En el caso de las empresas multinacionales además hay que articular diferentes intereses, culturas, normas y representaciones.
2. Es un proceso sistematizado y, generalmente, regulado voluntariamente según estándares reconocidos (memorias GRI, ISO 26.000, Pacto Mundial de la ONU,...).
3. Este proceso está destinado a integrar las preocupaciones sociales, ambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales para:
  - Maximizar la creación de valor compartido para todos.
  - Identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas.
4. La responsabilidad social corporativa va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dado que estas son obligaciones a cumplir por cualquier empresa. Por tanto esta comienza si, previamente, se ha respetado la legislación aplicable y los Acuerdos colectivos existentes entre los interlocutores sociales según la legislación de los países en los que las empresas operan.
5. Se debe de traducir en una forma de gestión de la empresa que implique su colaboración con la sociedad, incorporando las preocupaciones de ésta como parte de su estrategia de negocio (necesidades y expectativas de las partes interesadas) y asumiendo el compromiso de dar cuenta de sus actuaciones con la adecuada transparencia.
6. Un indicador importante de la RSE de una empresa debe ser la calidad de las relaciones laborales en la misma y el cumplimiento de las normas laborales. No se puede hablar de una empresa socialmente responsable si, antes de cualquier otra consideración, no respeta los derechos laborales de los trabajadores ni cumple los Acuerdos colectivos.

<sup>1</sup> Definición del Comisión Europea (COM(2011) 681 final “Una estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”)

<sup>2</sup> ISO 26000:2010, Guía sobre responsabilidad social

**Gráfico 1. Ámbitos de la RSE**

## EJEMPLOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

Fuente: <http://blog.oxfamintermon.org/5-ejemplos-de-empresas-que-practican-la-responsabilidad-social/>

### Ecover – Bélgica

Esta empresa se constituyó en Bélgica hace más de 30 años, con el objetivo de producir detergentes sin fosfatos ni derivados del petróleo y a partir de materias primas renovables.

Los productos Ecover exhiben la etiqueta ecológica europea, pero los criterios que se autoexigen son más estrictos que los requeridos por la propia certificación. Desde 2002 vienen haciendo públicas las fórmulas de sus detergentes, con el propósito de ayudar a la implantación de requisitos más exigentes.

<http://es.ecover.com/>

### Harineras Villamayor- España

Fue la primera PYME en entrar en la base de datos de la Comisión Europea por sus prácticas responsables. Tiene una tasa de empleo estable cercana al 90% y fomenta la democracia participativa en la toma de decisiones de la empresa. Fue pionera en la aplicación del Código de Buen Gobierno para las empresas españolas y en la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el año 2002. Tiene implantado un sistema de gestión ambiental según la norma UNE-EN ISO 14.001 y presta especial atención a la prevención de los riesgos laborales.

<http://www.harinerasvillamayor.com/>

### Gulpener Bier-Holanda

Empresa holandesa de elaboración de cervezas. Todos los ingredientes que emplean se cultivan con procedimientos ecológicos en la región geográfica donde se encuentran y su proceso de producción se alimenta con energía solar. Los agricultores que trabajan para ella, constituidos en un cooperativa, no pueden usar plaguicidas. Como compensación reciben por sus productos un precio un 10% superior al del mercado. La empresa procura reducir su impacto ambiental en todas las fases del proceso de producción.

<http://www.gulpener.nl/>

### GM España

Empresa dedicada a la fabricación de vehículos. Cuenta con una plantilla de 5.400 trabajadores, más del 90% fijos. Los trabajadores disponen de una serie de beneficios por trabajar en la compañía, iniciativas de seguridad y prevención de accidentes y un programa de cuidado de la salud.

Uno de sus objetivos es mejorar el clima laboral y mantener relaciones fluidas con los sindicatos. La empresa mantiene colaboraciones con centros formativos, instituciones y autoridades y apoya a diversas entidades sociales a través del Programa Voluntario gracias al trabajo de los empleados de la compañía. Cuenta con la certificación ISO 9.001 de calidad, mientras que en el ámbito ambiental mantienen los certificados EMAS, ISO 14001 e ISO 50001 y la fábrica de Zaragoza se ha acreditado como Planta "Landfill Free" o "vertedero cero". Una de sus últimas iniciativas es preparar la puesta en marcha de un sistema de gestión de prevención de riesgos penales

<http://media.gm.com/>

### Filo Diretto-Italia

Compañía aseguradora especializada en la prestación de servicios médicos y asistenciales. Contando con recursos que la compañía entiende de un alto valor para la comunidad, constituyó una organización sin ánimo de lucro destinada a prestar asistencia a la infancia más desfavorecida en hospitales de Italia y Angola. La empresa destina un 1% de sus beneficios a esta tarea humanitaria y promueve la donación de entre el 5 y el 10% de las comisiones de sus representantes a proyectos de asistencia médica a la infancia.

<https://www.filodiretto.it/>

### Dorf-Installateur-Austria

Esta compañía austríaca está especializada en la instalación de equipos sanitarios y sistemas de calefacción y es un ejemplo de responsabilidad social empresarial integral:

- Desde el punto de vista humano, apuesta por la formación continua y la motivación de sus trabajadores, organizando jornadas de puertas abiertas para aprendices interesados en el sector de las energías renovables y desarrollando proyectos formativos siempre teniendo en cuenta la satisfacción de sus trabajadores. Fomenta el trabajo colaborativo y potencia el desarrollo de las capacidades de sus empleados.
- Participa e impulso proyectos de formación para niños y niñas con discapacidad. También investiga y desarrolla sistemas de calefacción respetuosos con el medio ambiente a través del empleo de las energías renovables y alternativas.

<http://www.dorfinstallateur.at>



## 2. OBJETIVOS DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA RSE

## 2. OBJETIVOS DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA RSE

Los objetivos de la participación sindical en los sistemas de RSE son:

1. Asegurar la sostenibilidad económica, social y ambiental como garantía del empleo y de las condiciones de trabajo.
2. La mejora de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.
3. Colaborar en la respuesta que la empresa debe dar a las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. En este contexto, los grupos de interés pueden demandar o tener interés en conocer la opinión de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en relación a alguna cuestión que afecte a sus intereses.

Entre las funciones de esta participación se pueden señalar las siguientes:

1. Uno de los principales impactos de la actividad empresarial es el que se ejerce sobre el colectivo de trabajadores en toda su cadena de valor:
  - Las condiciones laborales de los trabajadores que directa o indirectamente trabajan para una empresa, el respeto de las normas laborales, la seguridad y salud laboral, el tratamiento dado a colectivos desfavorecidos, las prácticas de contratación, la capacitación y formación del personal, etc., son cuestiones prioritarias a la hora de valorar la RSE de una organización.
2. La RSE en el interior de las empresas incide en una serie de cuestiones y materias en las que, desde la perspectiva del diálogo social, hay unos intereses en parte opuestos y en parte comunes o coincidentes. Por esta razón se debe participar y entablar diálogo y colaboración con la parte empresarial.
3. Más allá del impacto de la actividad empresarial sobre los trabajadores, éstos y sus representantes legales tienen, además, un interés especial, dado que de la opinión de la sociedad civil, de los grupos inversores y de otras partes interesadas en relación con la responsabilidad social de las empresas y de su reputación se pueden derivar garantías o riesgos para el mantenimiento y la sostenibilidad de sus puestos de trabajo. Las empresas están sometidas, cada vez más, al escrutinio y vigilancia de sus diferentes partes interesadas y de la sociedad civil en general. De la percepción que éstas tengan del comportamiento de una compañía se pueden desprender una serie de consecuencias relacionadas con:
  - Su imagen y reputación.
  - Su competitividad.
  - Sus fuentes de financiación e inversión.
  - Sus relaciones con sus clientes, proveedores, autoridades públicas, etc.
4. Los trabajadores, sus representantes legales y sus organizaciones sindicales deben exigir y reivindicar la adopción de compromisos y políticas de RSE en las empresas y jugar un papel principal en su implantación, en su seguimiento, en su verificación y en su comunicación. Se trata de participar para aportar y colaborar con la empresa en la gestión de su impacto en la sociedad y en cómo devolver beneficios a la misma.
5. La RSE supone dar cabida a nuevos agentes sociales que pretenden tener una interlocución con las empresas en cuestiones sociales e incluso laborales en las que, hasta el momento, esta interlocución ha correspondido a los sindicatos. Por ello, es necesario reforzar la RSE en el ámbito de la empresa.



6. La RSE puede ser un elemento enriquecedor de la negociación colectiva, al incluir elementos que tradicionalmente han sido problemáticos, como son los relacionados con los derechos de información y participación en la organización del trabajo, e introducir otras materias que no son exclusivamente sindicales.
7. Igualmente, abordar con decisión la problemática del diálogo y la relación con otros agentes sociales es una oportunidad también para intentar reconducir estos procesos a una perspectiva de bien común. En este sentido, la participación sindical, siempre con la premisa de no avalar falsos procesos de RSE, puede ser una oportunidad para monitorizar y validar estos procesos de participación. Por el contrario, la ausencia de participación sindical en la RSE podría degradar todavía más procesos con poca credibilidad y precipitar o promover que nuestro espacio fuera ocupado por otros agentes sociales.

# 3. LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES COMO PARTE INTERESADA RELEVANTE

### 3. LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES COMO PARTE INTERESADA RELEVANTE

Las partes interesadas son los individuos o grupos que tienen interés en cualquier decisión o actividad de la organización<sup>3</sup>, es decir, son los colectivos sobre los que se proyecta el impacto de una empresa en toda su cadena de valor.

Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, ambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica.

Las partes interesadas pueden representar intereses generales, es decir, que afectan a toda la sociedad, como pueden ser las organizaciones ecologistas como Greenpeace u organizaciones de consumidores, o intereses privativos o particulares, cuyo ámbito de afección es más reducido, como por ejemplo una organización local de turismo.

Los sindicatos combinan un interés particular derivado de las cuestiones estrictamente laborales pero, a su vez, tienen un interés general derivado de las cuestiones que atañen o afectan a la ciudadanía.

Una de las partes interesadas relevantes es el colectivo de los trabajadores y sus representantes legales, lo que reivindica la inclusión de estas cuestiones en el diálogo social y, de manera concreta, en la negociación colectiva.

Los trabajadores son parte interesada directa en aquellas situaciones en las que se ven afectados en el ámbito laboral y, de manera indirecta, lo son también como ciudadanos, dado que tienen la posibilidad de representar y defender los intereses más generales del conjunto de la sociedad en el interior de las empresas.

Normalmente, las empresas elaboran una Matriz de relevancia, donde se determinan las necesidades y expectativas de las partes interesadas y la relevancia de las mismas.

Por lo tanto, es importante dejar constancia de nuestras prioridades, necesidades y expectativas.

<sup>3</sup> Definición según la norma ISO 26.000. Guía de responsabilidad social

## 4. EL MARCO PARA LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN EL ÁMBITO DE LA RSE

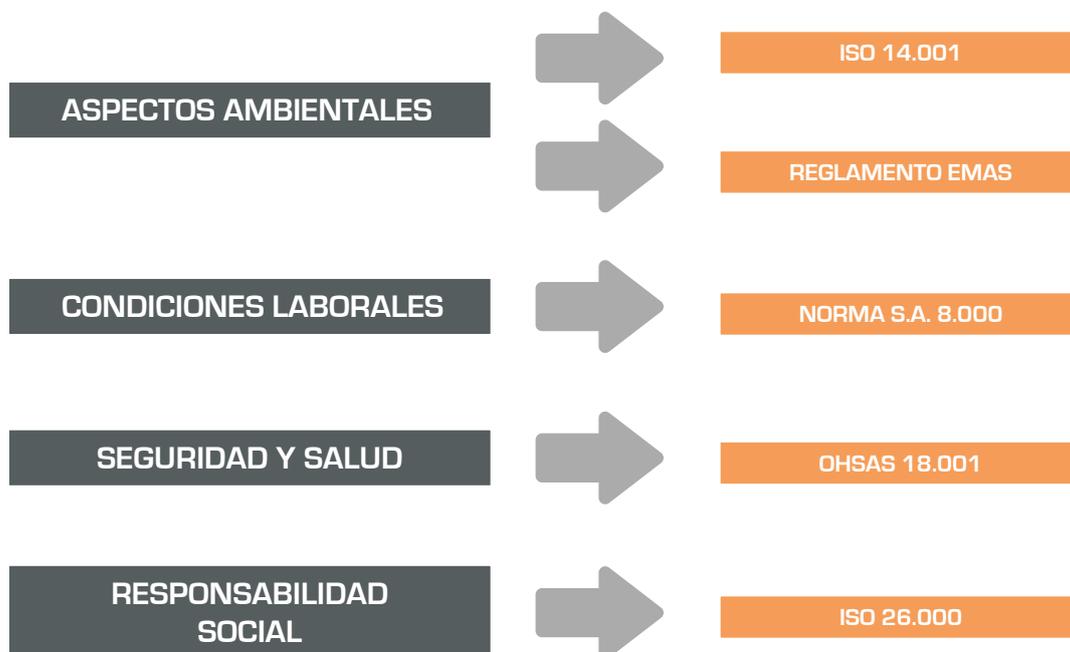
## 4. EL MARCO PARA LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN EL ÁMBITO DE LA RSE

El marco de la participación de los trabajadores está establecido por las materias que determinan el impacto de las actividades económicas y la forma de gestión de las mismas.

### ÁMBITOS Y MATERIAS DE LA RSE

- **LABORAL:**
  - Trabajo infantil, no discriminación (por raza, etnia, género, orientación sexual,...), libertad sindical, conciliación, contratación, seguridad y salud laboral,...
- **SOCIAL:**
  - Impacto en su entorno y relaciones con la sociedad, desigualdad social y de género.
- **AMBIENTAL:**
  - Impactos ambientales, consumo de recursos, etc.
- **MERCADO:**
  - Derechos de consumidores y usuarios, dobles estándares de calidad en productos según mercados, gestión cadena de valor, ...
- **BUEN GOBIERNO CORPORATIVO:**
  - Gobernanza en la empresa, transparencia e información fundamentalmente de cara a los accionistas y a otros grupos de interés.

Para la gestión de sus impactos, las empresas implementan sistemas de gestión en base a las normas y estándares voluntarios tales como la norma ISO 14.001 (sistemas de gestión ambiental) o la norma OHSAS 18.001 (sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo).

**Gráfico 2. Correspondencia entre diferentes ámbitos y materias de la RSE y estándares voluntarios de gestión**

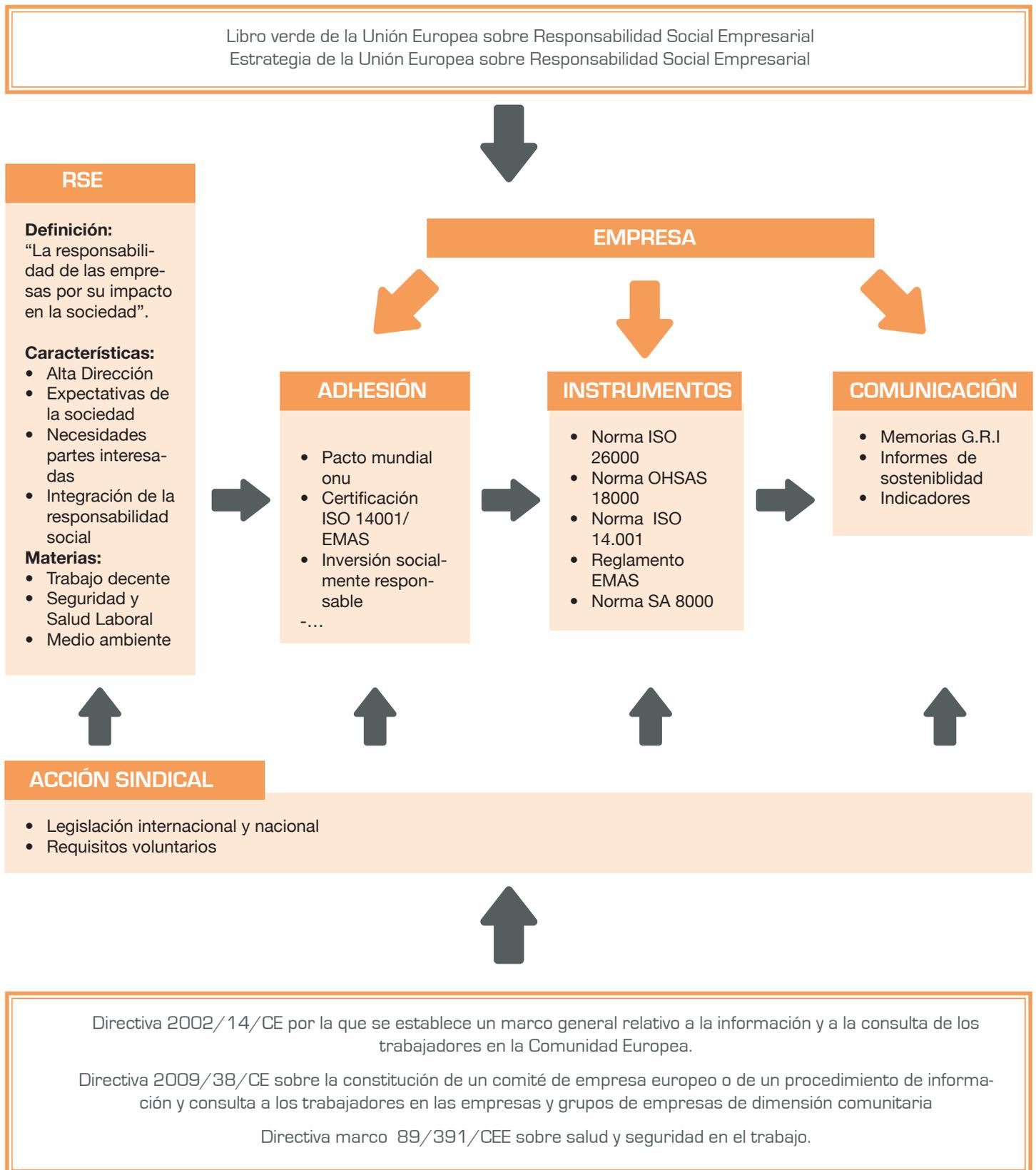
Para comunicar el resultado de sus políticas de RSE, las empresas tienen a su disposición una serie de herramientas de comunicación como los informes de sostenibilidad, las memorias elaboradas según el estándar Global Reporting Initiative (GRI), etc.

En el Anexo 4 se presenta un ejemplo concreto (GM España) en donde se ve plasmado la manera en que las empresas entienden su responsabilidad social, cómo la gestionan a través de la implantación de sistemas de gestión y de qué manera comunican a sus partes interesadas los resultados de su desempeño.

La participación sindical en este contexto vendría determinada por el marco legal de la UE y de los Estados miembro en relación a las competencias y facultades de los representantes de los trabajadores relacionados con materias de RSE que estos tienen reconocidas en estas normas legales.

Por otro lado, y dado que la gestión de la RSE de las empresas se suele realizar a través de iniciativas voluntarias como las señaladas anteriormente, serían los requisitos y obligaciones consignadas en estas normas voluntarias las que determinarían también esta participación sindical.

**Gráfico 3. El marco en la Unión Europea para la participación sindical en las políticas de RSE en la empresa**



#### 4.1 La participación sindical en RSE a partir de las competencias reconocidas a la representación legal de los trabajadores en la normativa vigente

El primer ámbito que determina el marco de la participación de los trabajadores y sus representantes en la RSE es el establecido en la normativa vigente.

En este sentido, las competencias y facultades reconocidas a los representantes legales de los trabajadores y que les legitima para participar en las cuestiones relacionadas con la RSE de las empresas pueden estar recogidas en:

- La normativa básica que regula las relaciones laborales y en donde se establecen los derechos de información, consulta y competencias de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Estos derechos de información, consulta y competencias se extienden sobre diferentes cuestiones vinculadas con la RSE, como por ejemplo:
  - Cuestiones económicas, evolución de sus actividades y afectación al empleo.
  - Repercusión ambiental de la actividad.
  - Condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa
  - Aplicación en la empresa de las medidas de igualdad de género, integración de personas con discapacidad, etc.
  - Aplicación en la empresa de medidas de conciliación.

- Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.
- Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Ejemplo España: Estatuto de los Trabajadores

Ejemplo Finlandia: Ley Finlandesa de Cooperación en las Empresas

Ejemplo Francia: Código de trabajo

- La normativa específica sobre la prevención de riesgos laborales: en la medida en que se proteja la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras se contribuye al desarrollo de una empresa socialmente responsable. Por ello, otro de los ámbitos que determina la participación de los trabajadores y sus representantes en la RSE es el de la normativa específica sobre seguridad y salud laboral, en donde se establece un marco de derechos de consulta, participación y representación de los trabajadores en estas cuestiones.

- Directiva marco 89/391/CEE sobre salud y seguridad en el trabajo.



- La normativa específica sobre la igualdad de género: un ejemplo concreto es el de las facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en el contexto de los Planes de igualdad que muchas empresas europeas tienen que desarrollar.

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

### *La participación sindical en RSE a partir de las competencias reconocidas en la normativa vigente en Finlandia*

La Ley Finlandesa de Cooperación<sup>4</sup> en las Empresas otorga a los delegados de personal amplias posibilidades de información y consulta ante cualquier cambio en el trabajo. La legislación sobre delegados de personal de los trabajadores en la administración de las empresas también les ofrece amplias posibilidades de influir en las decisiones empresariales sobre RSE, a través de su presencia en los órganos administrativos de la empresa<sup>5</sup>.

Tradicionalmente, en Finlandia los delegados de personal en los comités de empresa y órganos administrativos son principalmente sindicalistas y pueden consultar con sus respectivos sindicatos en materia de RSE.

Algunas empresas incluyen delegados de personal en los órganos de RSE, pero suponemos que solo una minoría forma parte de esos órganos.

La Ley de Salud y Seguridad en el trabajo también cubre ciertos aspectos vinculados a la RSE<sup>6</sup>, al igual que la Ley de Igualdad de Género<sup>7</sup>.

Los sindicatos tienen un representante en el Comité de RSE dirigido por el Ministerio de Empleo y Economía.

<sup>4</sup> <http://finlex.fi/en/laki/kaannokset/2007/en20070334.pdf>

<sup>5</sup> <http://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1990/19900725>

<sup>6</sup> <http://finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/20020738>,

<sup>7</sup> <http://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/19860609>

## **La participación sindical en RSE a partir de las competencias reconocidas en la normativa vigente en España**

### **Estatuto de los Trabajadores**

El Estatuto de los Trabajadores (ET) establece, en su artículo 64.1 que el Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Según lo establecido en el apartado 3 del art. 64, el Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente de determinadas cuestiones que entran dentro del ámbito de la RSE, como por ejemplo:

- Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo.
- De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo (Art. 64, apartado 4).

De igual manera, el Comité de Empresa tendrá derecho a conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa adopte la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Por otro lado, según lo establecido en el artículo 64.7, el Comité de Empresa tendrá también las siguientes competencias:

#### a) Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.



- d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

### **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

En la medida en que se proteja la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras se contribuye al desarrollo de una empresa socialmente responsable. Por ello, otra de las normas que determina la participación de los trabajadores y sus representantes en el ámbito de la RSE, es la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la cual establece un marco de derechos de consulta, participación y representación de los trabajadores en las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud laboral. Asimismo, el empresario debe tener en cuenta la opinión de los trabajadores y sus representantes a la hora de adoptar decisiones y medidas relativas a la salud, seguridad y prevención de riesgos en el seno de la organización.

### **Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

#### *Planes de Igualdad*

Otro ejemplo es el de las facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en el contexto de los planes de igualdad establecidos en base a la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El plan de igualdad es un instrumento esencial de actuación en el ámbito laboral, y en concreto en las empresas, para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre las trabajadoras y los trabajadores y para erradicar cualquier tipo de discriminación laboral. Viene definido como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Debe fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, y para conseguir estos objetivos podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En este contexto, las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, que previamente deben negociar con la representación legal de los trabajadores. Las empresas de menos de 250 trabajadores también están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando se haya establecido por los convenios colectivos que les sean de aplicación.

La representación legal de los trabajadores en todo caso, aunque no haya negociado el plan o pese a haberlo negociado no ha sido posible el acuerdo, tiene derecho a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Así mismo, las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias, tienen derecho al seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad (art. 47).

Aquellas empresas que no tienen obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, están obligadas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

## 4.2 La participación sindical a través de los instrumentos voluntarios de RSE implementados en las empresas

El segundo gran elemento que determina el marco de la participación de los trabajadores y sus representantes en la RSE es el de las normas voluntarias implantadas por las empresas.

La participación en este ámbito viene determinada por dos cuestiones:

1. Por el reconocimiento, en la norma implantada en la empresa, de la participación de los trabajadores y sus representantes, como requisito para su implementación y funcionamiento.
2. Por la interpretación y aplicación de los requisitos contemplados en la norma voluntaria a partir de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en la normativa laboral o sectorial.

### Sistemas de seguridad y salud laboral OHSAS 18001

En el primer supuesto estaríamos, por ejemplo, en el caso de la norma OHSAS 18001 sobre sistemas de seguridad y salud laboral en el trabajo. En la misma se recoge que tanto la comunicación interna como la consulta y participación de los trabajadores son un requisito fundamental en la implantación y en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo implantado según la metodología de esta norma. El principal objetivo de este requisito es fomentar la participación activa de todos los trabajadores en la toma de decisiones de la organización relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Según la norma OHSAS 18.001 se debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la participación de los trabajadores para:

- Su adecuada involucración en la identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos y la determinación de controles.
- Su adecuada participación en la investigación de incidentes.
- Se involucren en el desarrollo y la revisión de las políticas y objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- Que sean consultados cuando haya cualquier cambio que afecte a su seguridad y salud en el trabajo. Los acuerdos alcanzados se deben documentar e informar de ellos a las partes interesadas.
- Que estén representados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Sean informados acerca de los acuerdos de participación y de sus representantes.

### Reglamento EMAS

Otra caso similar sería el de los sistemas de gestión ambiental verificados según el Reglamento Europeo 1221/2009 (Reglamento EMAS), donde la participación de los trabajadores y de sus representantes legales está reconocida explícitamente como un requisito del sistema de gestión.

### *Implicación de los trabajadores:*

- 1) La organización debería reconocer que la participación activa de los trabajadores es una fuerza impulsora y una condición previa para las mejoras medioambientales permanentes y con éxito, y un recurso clave en la mejora del comportamiento medioambiental, así como el método correcto para asentar con éxito en la organización el sistema de gestión y auditoría medioambientales.
- 2) La expresión «implicación de los trabajadores» comprende tanto la participación de los distintos empleados y de sus representantes como la información facilitada a los mismos. Debería darse, por tanto, un programa de participación de los trabajadores a todos los niveles. La organización debería reconocer que el compromiso, el interés y el apoyo activo por parte de los directivos es una condición previa para el éxito de esos procesos. A este respecto hay que hacer hincapié en la necesidad de información recíproca entre los directivos y los empleados.

*Anexo II del Reglamento 1221/2009. Requisitos del sistema de gestión ambiental y aspectos adicionales que deben tratar las organizaciones que aplican EMAS*

#### **Sistemas de gestión ambiental ISO 14.001**

Dentro del segundo supuesto planteado se encontrarían los sistemas de gestión ambiental certificados según la norma ISO 14.001. En este caso, los derechos y competencias de los trabajadores y sus representantes provienen, en primer lugar, de la aplicación de los requisitos exigidos por la norma y su interpretación según el marco de relaciones laborales y la normativa específica en seguridad y salud laboral.

Con independencia de esto, esta norma también plantea una serie de elementos referidos implícitamente a los trabajadores (comunicación interna, formación y capacitación, etc.).

*En el Anexo V de esta guía se recogen unas orientaciones para la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en los sistemas de gestión ambiental*

# 5. PROPUESTAS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA EL DIÁLOGO Y LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN RSE



## 5. PROPUESTAS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA EL DIÁLOGO Y LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN RSE

El diálogo social es una herramienta esencial para abordar la RSE y el papel de los trabajadores y sus representantes en su funcionamiento. Este diálogo suma la eliminación y mitigación de conflictos en la empresa y en el ámbito laboral y el establecimiento de relaciones de colaboración entre empleadores y empleados.

En los apartados anteriores de este documento se ha expuesto la importancia de la participación sindical en los temas vinculados a la RSE en el seno de las empresas, las razones para esta participación, el papel que los trabajadores y sus representantes deben desempeñar y las facultades y competencias para poder intervenir y participar en este ámbito.

A continuación, se presentan una serie de pautas y actuaciones para materializar, de forma efectiva, el diálogo empresa-trabajadores con las condiciones de colaboración y mejora a través de los mecanismos de información, consulta y participación existentes en las normas europeas y estatales ya referidas anteriormente.

En concreto, la propuesta se centra en los siguientes elementos:

1. Inclusión de cláusulas de RSE a través de la negociación colectiva y/o acuerdos voluntarios.
2. Constitución de espacios específicos de interlocución.
3. Conocimiento de las herramientas de RSE implantadas en la empresa.
4. Relación de las partes interesadas de la empresa.
5. Participación y colaboración en la elaboración de los borradores de memorias o informes de sostenibilidad.
6. Formación y capacitación en RSE.
7. Elaboración del Informe sindical de RSE.
8. Solicitud de medios a la empresa para difundir la valoración sindical sobre la RSE empresarial.
9. Diálogo y relación con otros agentes sociales interesados.

### 1. Negociación Colectiva y Responsabilidad Social Empresarial

Con el fin de asentar la participación de la representación legal de los trabajadores y consolidar canales de comunicación y de transmisión de información en materia de RSE es importante incorporar cláusulas específicas en convenios colectivos o acuerdos voluntarios en las que se plasme, en primer lugar, la relevancia de esta participación sindical.

## I CONVENIO GENERAL DE OFICINAS DEL GRUPO GAMESA

### Capítulo XV: Responsabilidad Social Corporativa

#### Artículo 45.- Responsabilidad Social Corporativa

La contribución de la Compañía al desarrollo sostenible se materializa mediante unos principios y unas prácticas de responsabilidad social que atienden las necesidades y las expectativas de sus grupos de interés.

Fiel al objetivo empresarial de generar riqueza y bienestar para la sociedad, la Compañía adopta una ética empresarial responsable cuya formulación se recoge su Política de Responsabilidad Social Corporativa. En este marco, la empresa reconoce a los representantes de los trabajadores como grupo de interés relevante y abre los compromisos establecidos en su política de RSC a los marcos de diálogo social que se establecen en el presente convenio.

## XVIII CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

### Artículo 69º.- Responsabilidad Social Empresarial.-

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor.

De llevarse a cabo acciones o iniciativas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral deberá informarse periódicamente de las mismas y de su desarrollo a los representantes de los trabajadores, con indicación de su posible impacto en las condiciones de trabajo.

Se deberían acordar cláusulas específicas referidas a la participación de los trabajadores en:

- Los procesos de implantación de herramientas de responsabilidad social de la empresa (Norma ISO 26000, Global Reporting Initiative [GRI], etc.).
- La elaboración de los documentos vinculados a la RSE.
- La elaboración de informes preceptivos sobre ellos.
- La introducción de indicadores laborales, económicos, sociales y ambientales.

## 2. Constitución de espacios específicos de interlocución

Es importante constituir espacios específicos de interlocución en materia de RSE en las empresas, en las que se posibilite la participación sindical, en particular en aquellas en las que haga publicidad de estas políticas.

Se puede aprovechar la existencia de órganos paritarios de participación ya existentes, como por ejemplo el Comité de Seguridad y Salud o el Comité de Medio Ambiente, o bien solicitar la constitución de un órgano paritario específico en esta materia, que podría tener la denominación de Comité de Responsabilidad Social Empresarial.

Asimismo, se puede solicitar el reconocimiento de competencias en esta materia a miembros del comité de empresa, delegados de personal, delegados de prevención, delegados de medio ambiente o plantear el reconocimiento del delegado de responsabilidad social empresarial.

## 3. Conocimiento de las herramientas de RSE implantadas en la empresa

Un objetivo principal debe ser conseguir la capacitación y formación necesaria para poder hacer una valoración autónoma de la responsabilidad social de la empresa y poder participar, hacer seguimiento y verificar las políticas y compromisos que la empresa haya asumido para hacer frente a esta responsabilidad. Para ello será esencial conocer y utilizar los diferentes instrumentos y herramientas implantados en la empresa que posibilitan la intervención de los representantes legales de los trabajadores.

### Matriz de identificación de herramientas de RSE implantadas en un grupo de empresas

	ISO 14001	EMAS	GRI	OHSAS 18001	SA 8000	MEMORIA SOSTENIBILIDAD
REPSOL	SÍ	NO	SÍ	SÍ	NO	SÍ
INDITEX	SÍ	NO	SÍ	SÍ	NO	SÍ
GAMESA	SÍ	NO	SÍ	SÍ	NO	SÍ
MSD	SÍ	NO	SÍ	SÍ	NO	SÍ
MICHELIN	SÍ	NO	SÍ	SÍ	NO	SÍ

## 4. Relación con las partes interesadas de la empresa

Es esencial cubrir las necesidades de información necesarias para conocer la cadena de valor de la empresa y el impacto de su responsabilidad en la misma. Para ello, es importante que la representación de los trabajadores conozca a las partes interesadas de la empresa y las opiniones y reivindicaciones de las mismas.

En el anexo II encontrarás un modelo de escrito para solicitar a la empresa esta información.

Una vez consolidada la participación en este ámbito, es importante que la representación legal de los trabajadores participe en el proceso de identificación de las partes interesadas y en la evaluación de la relevancia de sus necesidades y expectativas que realiza la empresa de las mismas.

## 5. Participación y colaboración en la elaboración de los borradores de memorias o informes de sostenibilidad

Uno de los objetivos debe ser materializar la participación y la validación por parte de la representación sindical en la información generada y publicada por la empresa en materia de responsabilidad social empresarial. En particular, se debe tener acceso, en una fase temprana, a los borradores de memorias o informes de sostenibilidad, de manera que se pueda comprobar la veracidad de la información e incorporar el punto de vista sindical. Se debe también poder participar en el diseño de la misma y poder negociar la inclusión de indicadores adecuados en relación con la actividad de la empresa en cuestión.

En el anexo III encontrarás un modelo de escrito para presentar a la empresa esta petición.

## 6. Formación y capacitación

Se debe solicitar a la empresa recibir formación en los temas vinculados con la RSE. Para ello, se puede plantear que esta formación se integre en el programa anual de formación diseñado por la empresa. La representación sindical debe formar parte en su diseño y en su impartición.

### MODELO DE PETICIÓN PARA LA INCLUSIÓN DE CURSOS FORMATIVOS EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y DE MEDIO AMBIENTE EN LOS PLANES DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA

Dada la repercusión social y ambiental de las actividades desarrolladas por la empresa ....., el relevante número de iniciativas y actividades implementadas por la Compañía en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, así como la existencia de un sistema de gestión ambiental implementado según la norma ISO 14.001 (si fuera el caso) , las acciones de sensibilización y formación de la plantilla en estas cuestiones deberían ser reforzadas. Con ello, se pretende buscar la máxima implicación del colectivo de trabajadores y trabajadoras para alcanzar los retos y objetivos establecidos por la Organización en este ámbito.

A tal fin, la representación legal de los trabajadores solicita a la Dirección la inclusión de cursos sobre Responsabilidad Social Corporativa y sobre medio ambiente en los planes de formación de la empresa.

## 7. Informe sindical de RSE

La participación sindical en materia de RSE debe ir dirigida, en última instancia, a hacer una valoración autónoma del cumplimiento de los compromisos en materia de RSE asumidos por la empresa y, en particular, a emitir un informe sindical.

El punto de partida de este informe sindical debería ser la valoración sindical de la memoria o informe de sostenibilidad emitido por la empresa.

Para ello, se facilita a continuación una lista de control<sup>8</sup> para facilitar esta tarea:

<sup>8</sup> Esta lista de control se apoya en la Guía informativa de la CES sobre la Responsabilidad Social de las Empresas, disponible en el siguiente enlace: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/7/o59892.pdf>

## LISTA DE CONTROL SINDICAL DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD

### 1. **Valoración global de la memoria de sostenibilidad**

- ¿Qué asuntos se incluyen en el informe?
- ¿Aparece la información adecuada en relación al impacto de la empresa?
- ¿Se informa de lo realmente importante? ¿Qué información falta?
- ¿Abarca todos los impactos de la organización? ¿En toda la cadena de suministro o sólo los directos?
- ¿Se ofrece una visión ajustada del impacto de la organización? ¿Es una recopilación de “buenas noticias” pero sin abordar su impacto negativo?
- ¿Cómo se determinó aquello de lo que se debía informar? ¿Se consultó al sindicato?
- ¿Se incluyen asuntos o temas de importancia para los sindicatos? Indicadores de empleo, siniestralidad, salud laboral y medio ambiente, etc.
- ¿Se incluyen datos locales?
- ¿Se omiten temas conflictivos en relación a la actividad e impacto de la empresa?
- ¿Se incluye a la cadena de suministro?
- ¿En qué idiomas se publica?

### 2. **Alcance y límites de la memoria**

- ¿Incluye información sobre aspectos en los que se está fallando?
- ¿Incluye información relevante para el sindicato?
- ¿Cuáles son los límites del informe?
- ¿En qué idioma se ha publicado?
- ¿Aborda la cadena de suministro?
- ¿Aborda a los trabajadores de la cadena de suministro?
- ¿Aborda la cadena de valor?

### 3. **Partes interesadas y análisis de relevancia**

- ¿Cómo decidió la empresa los asuntos a incluir en el informe?
- ¿Hubo evaluación de la relevancia?
- ¿Quién participó?
- ¿Hay una correcta identificación de las partes interesadas? ¿Se describen sus expectativas?
- ¿Se consultó al sindicato?
- ¿Cómo se priorizaron los asuntos del informe?

### 4. **Medición y objetivos**

- ¿Están disponibles los datos de años anteriores?
- ¿Se combina medición absoluta con medición relativa?
- ¿Hay previsión de objetivos?
- ¿Hay objetivos mensurables?
- ¿Se ha determinado un plazo para los objetivos?
- ¿Los objetivos están vinculados a los asuntos relevantes?
- ¿Los objetivos combinan medición, absoluta, relativa y contextual?

### 5. **Supervisión y auditoría**

- ¿Quién participa en el proceso de supervisión?
- ¿Participa el sindicato?
- ¿El informe ha sido auditado?
- ¿Quién lo ha auditado?
- ¿Se incluye valoración sindical en el informe?

## 8. Solicitud de medios a la empresa para difundir la valoración sindical sobre la RSE empresarial

El conocimiento por parte de los trabajadores de las políticas de responsabilidad social empresarial (RSE) desarrolladas por la empresa es esencial para que éstos puedan colaborar con la empresa en su implantación, en su verificación y en su comunicación a las partes interesadas y a la sociedad en general.

Para ello, es necesario cubrir, en primer lugar, las necesidades de información que los trabajadores puedan tener, lo que redundará en la eficacia de estas políticas y en la mejora de las mismas.

Sus representantes legales en la empresa deben de tener acceso a la información sobre las políticas de RSE de la empresa y disponer de los medios necesarios para comunicar y facilitar a la plantilla la información pertinente sobre las mismas, así como la valoración que estos hagan del alcance y de los contenidos expresados en las políticas y en los documentos divulgados por la compañía en este ámbito.

A tal fin, la representación legal de los trabajadores debe solicitar a la Dirección de la empresa, la puesta a su disposición de los medios oportunos para poder trasladar a los trabajadores la información pertinente sobre estas cuestiones, con el propósito de colaborar con la empresa en el desarrollo e implantación de sus políticas de RSE y en la comunicación de las mismas a la sociedad.

Esta petición se puede concretar en:

- Un espacio específico en la intranet de la empresa.
- La inserción de noticias y valoraciones sindicales en los boletines o publicaciones internas de la empresa.

## 9. Diálogo y relación con otros agentes sociales interesados

Se debe valorar la posibilidad de abordar el diálogo y la relación con otros agentes sociales interesados en la responsabilidad social de la empresa.



# 6. EXPERIENCIAS SINDICALES DE PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: EL PROYECTO EUROPEO SCORE

## 6. EXPERIENCIAS SINDICALES DE PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: EL PROYECTO EUROPEO SCORE

ISTAS y el sindicato español CCOO de Industria, conjuntamente y en colaboración con el sindicato finés PRO, desarrollaron el Proyecto Europeo SCORE 2014-2016, subvencionado por la Unión Europea a través de la Convocatoria de apoyo al Diálogo Social Europeo.

El objetivo principal del mismo era desarrollar propuestas para promover y potenciar la capacitación y la participación de los trabajadores y sus representantes legales en las políticas de responsabilidad social empresarial (RSE) implementadas y desarrolladas en las empresas.

Para ello, se ejecutó un itinerario formativo en materia de RSE, tutorizando una experiencia de participación en esta materia con representantes de los Comités de empresa en el seno de las empresas seleccionadas.

La experiencia a desarrollar en cada una de las empresas seleccionadas dependía de las peculiaridades de cada una de ellas, pero de manera genérica estaba relacionada, entre otros, con los siguientes elementos:

- Determinación de los elementos clave de la RSE de cada empresa.
- Acceso a la información en materia de RSE generada por la empresa.
- Análisis de la cadena de valor de la empresa.
- Valoración autónoma de las políticas de RSE desarrolladas por la empresa.
- Actuaciones dirigidas a la creación de un marco estable de interlocución en estas cuestiones.
- Participación de la representación legal de los trabajadores en los sistemas de gestión ambiental implantados en las empresas.
- Desarrollo de propuestas para la mejora de las políticas de RSE implantadas en la empresa y su divulgación.

El objetivo final de la experiencia era poder elaborar una serie de pautas y orientaciones que puedan ser replicadas por parte de los trabajadores y sus representantes en el marco de la RSE de las empresas europeas. En definitiva, lo que se pretendía con la ejecución del Proyecto SCORE era contribuir a la implementación, al nivel de la empresa, del trabajo que las organizaciones sindicales vienen desarrollando en diferentes ámbitos en relación con la RSE.

A continuación se recogen algunos de los resultados concretos obtenidos por los representantes legales de los trabajadores participantes en el Proyecto SCORE en el ámbito de sus empresas:

### ESPAÑA

En GAMESA se ha conseguido introducir una cláusula de RSE en el I Convenio General de Oficinas recién negociado, con competencias explícitas para la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) en este ámbito. La inclusión de este artículo permite a la RLT confirmarse en un ámbito de rango de ley como grupo de interés reconocido y relevante, lo que posibilita su participación activa en esta materia.

En Michelín España y Portugal se ha establecido un marco de interlocución permanente y de transmisión de información con la Dirección de la empresa y se ha elaborado un Plan de Trabajo en RSE que se presentó y aprobó en la ejecutiva de la sección sindical. Entre los objetivos consignados en este Plan está el de realizar un análisis sindical de la memoria de sostenibilidad de la empresa con carácter anual.

En Inditex, la Dirección del Grupo adquirió el compromiso de constituir, como experiencia piloto, dos Comités Ambientales de carácter paritario, uno que englobaría a los 10 centros de trabajo de Fabricación y otro comité en un centro logístico.

Asimismo, se ha logrado incluir formación en medio ambiente y RSE en el programa anual de formación del grupo Inditex.



En Repsol, donde recientemente había habido cambios en este ámbito y se había producido el relevo de la persona que llevaba la responsabilidad en los asuntos de RSE, se mantuvo una primera reunión con el nuevo responsable para consolidar el futuro del trabajo que ya se estaba desarrollando en este ámbito desde hace varios años por parte del Comité de RSE del sindicato en este grupo empresarial. A nivel de centros de trabajo, se decidió fijar una reunión con la sección sindical de la refinería de Puertollano (Ciudad Real) para establecer un plan de trabajo en las cuestiones ambientales.

Por su parte, en MSD Animal Health, se decidió incidir en la aplicación y mejora del Plan de Igualdad, definiendo la figura y competencias del Agente de Igualdad y dando publicidad entre los trabajadores y trabajadoras del alcance y contenido de este Plan, desarrollando una campaña específica de información hasta finales del año 2016.

## FINLANDIA

En Metsä Tissue, empresa que forma parte del grupo empresarial Metsä, la representación legal de los trabajadores ha comenzado las discusiones sobre el Código de Conducta, abordándose junto con la dirección de la empresa. Este Código de Conducta será aplicable a todo el Grupo Metsä.

En Konecranes, la participación de los empleados y sus representantes está consolidada. A partir del proyecto SCORE, el responsable de la empresa en RSE está interesado en abrir este ámbito a la participación de los trabajadores. Por su parte, los representantes de los trabajadores que han participado en el proyecto han reforzado el tema de la RSE en el Comité de Empresa Europeo.

En Tikkurila se han mantenido varias reuniones con la dirección para establecer un marco para la participación sindical en el ámbito de su RSE. Tikkurila es bastante activa en este tema, pero sin embargo no hay una participación consolidada de los trabajadores y sus representantes en este terreno. Hasta el momento, su implicación se ceñía a completar los cuestionarios que la empresa les hacía llegar y a facilitar información y opinión sobre los códigos de conducta.

Stora Enso está trabajando y debatiendo sobre la constitución de un Acuerdo Marco Global (AMG) y tal vez sea la primera compañía finlandesa en conseguirlo. El Comité de Empresa Europeo (CEE) debatió sobre el proyecto de AMG y también sobre los temas de RSE en general. El acuerdo alcanzado es el de participar de una manera más activa en estas cuestiones.

En Valmet, los representantes de los trabajadores que participaron en el Proyecto mantuvieron una serie de encuentros con la dirección de la empresa para abordar su participación en las políticas de RSE de la empresa. Por su parte, el Comité de Empresa Europeo acordó seguir trabajando para lograr una mayor implicación sindical y de los trabajadores en estas cuestiones.

# ANEXOS



## ANEXO I. MODELO DE ESCRITO IDENTIFICACIÓN DEL SINDICATO COMO PARTE INTERESADA

A la atención de la Dirección de la empresa:

El impacto en la sociedad y la referencia a las cuestiones sociales y ambientales implícitas en concepto de la responsabilidad social empresarial (RSE) ayudan a precisar un eje esencial para considerar y desarrollar las políticas de RSE, como es el de las partes interesadas o stakeholders.

Las partes interesadas son los individuos o grupos que tienen interés en cualquier decisión o actividad de la organización, es decir, son los colectivos sobre los que se proyecta el impacto de una empresa en toda su cadena de valor.

Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, ambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus estrategias y operaciones empresariales.

Una de las principales partes interesadas es el colectivo de los trabajadores y sus representantes legales, lo que reivindica la inclusión de estas cuestiones en el diálogo social y, en la negociación colectiva.

Pero más allá del impacto de la actividad empresarial sobre los trabajadores, éstos y sus representantes legales tienen, además, un interés especial, dado que de la opinión de la sociedad civil, de los grupos inversores y de otras partes interesadas en relación con la responsabilidad social de las empresas y de su reputación se derivan garantías o riesgos para el mantenimiento y la sostenibilidad de sus puestos de trabajo.

Y es que las empresas están sometidas, cada vez más, al escrutinio y vigilancia de sus diferentes partes interesadas y de la sociedad civil en general. De la percepción que éstas tengan del comportamiento de una compañía se pueden derivar una serie de consecuencias relacionadas con:

- Su imagen y reputación.
- Su desarrollo empresarial y creación de empleo.
- Sus fuentes de financiación e inversión.
- Sus relaciones con sus clientes, proveedores, autoridades públicas, etc.

Por ello, la RSE debe ser incorporada plenamente al Diálogo Social y abrirse a la colaboración y a la participación de los trabajadores y sus representantes.

El diálogo social entre las empresas, los representantes de los trabajadores y las organizaciones que les representan, en sus diferentes ámbitos de actuación, se basa en el reconocimiento de que ambas partes tienen intereses en común sobre múltiples cuestiones (económicas, sociales, políticas, etc.).

Es una herramienta muy eficaz para desarrollar políticas y resolver conflictos que atiendan a las prioridades de ambas partes. Asimismo, el diálogo social puede jugar un papel relevante a la hora de rendir cuentas, gestionar y comunicar los impactos proyectados por la actividad de las empresas sobre la sociedad.

Los trabajadores, sus representantes legales y sus organizaciones sindicales, además de solicitar la adopción de compromisos y políticas de RSE a las empresas, deben desempeñar un papel en su implantación, en su seguimiento, en su verificación y en su comunicación. Lo anterior tiene el objetivo de colaborar con la empresa en la gestión de su impacto en la sociedad y en cómo devolver beneficios a la misma.

Por todo lo anterior, es esencial que sean tenidas en consideración las necesidades y expectativas de las organizaciones sindicales, como partes interesadas que son, por parte de las empresas en el marco de su responsabilidad social empresarial, al nivel territorial en el que éstas operan.

Para ello, a través del presente escrito, la representación legal de CCOO en la empresa ..... solicita el establecimiento de un diálogo permanente con nuestra organización sindical en el ámbito territorial de ....., a partir de su identificación como parte interesada, a fin de conocer sus necesidades y expectativas en el ámbito de la política de responsabilidad social de la empresa.

Atentamente

Fecha

Firma



## ANEXO II MODELO DE ESCRITO PARA LA SOLICITUD DEL LISTADO DE LAS PARTES INTERESADAS IDENTIFICADA POR LA EMPRESA EN EL ÁMBITO DE SU POLÍTICA DE RSE

El concepto de responsabilidad social empresarial establecido por la Comisión Europea es el de la responsabilidad de la empresa por su impacto en la sociedad. Ello implica, por tanto, conocer y comprender las más amplias expectativas de esta última e intentar atender a las mismas debidamente.

Por ello, la RSE se debe de traducir en una forma de gestión de la empresa que implique su colaboración con la sociedad, incorporando las preocupaciones de ésta como parte de su estrategia de negocio y asumiendo el compromiso de dar cuenta de sus actuaciones con la adecuada transparencia.

En este marco, los stakeholders - o partes interesadas- son los individuos o grupos que tienen interés en cualquier decisión o actividad de la organización. Es decir, son los colectivos sobre los que se proyecta el impacto de una empresa en la sociedad, según la definición a la que se aludía anteriormente. Por ello, la identificación, la involucración y el diálogo con sus stakeholders es una tarea fundamental a desarrollar por la empresa en aplicación de su política de RSE.

En este contexto, los stakeholders pueden demandar o tener interés en conocer la opinión de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en relación a alguna cuestión relacionada con sus expectativas e intereses.

Para ello, es necesario que los representantes de los trabajadores conozcan de antemano cuales son los stakeholders identificados por la empresa, con el fin de poder colaborar con la empresa en la respuesta que se deba dar las expectativas de los mismos.

Por ello, Don/Doña ....., representante legal de CCOO en la empresa ..... solicita mediante este escrito a la Dirección de la empresa que se le facilite el listado de stakeholders identificados por esta en el ámbito de su política de responsabilidad social empresarial.

Atentamente:

Fecha

Firma

## ANEXO III SOLICITUD DEL BORRADOR DE LA MEMORIA O INFORME DE SOSTENIBILIDAD

A la atención de la Dirección de la empresa:

El impacto de la actividad desarrollada por la empresa sobre la sociedad y la opinión de sus diferentes partes interesadas sobre la responsabilidad social de la misma pueden tener una serie de consecuencias sobre su reputación de la que se pueden derivar garantías o riesgos para el mantenimiento y la sostenibilidad de los puestos de trabajo.

Por ello, las políticas de responsabilidad social empresarial deben ser incorporadas plenamente al diálogo social y abrirse a la participación de los trabajadores y sus representantes legales, con el fin de que estos puedan colaborar con la empresa en la implantación de estas políticas, en su verificación y en su comunicación a la sociedad civil y a las partes interesadas.

Para ello, es importante materializar esta participación en la información sobre la RSE generada y divulgada por la empresa a la sociedad en general y a sus diferentes partes interesadas.

A tal fin, a través del presente escrito, ..... , representante legal de CCOO en esta empresa, solicita que se le facilite, en una fase temprana, los borradores de memorias o informes de sostenibilidad elaborados por la compañía, con el fin de poder valorar y colaborar en los contenidos de la misma.

Atentamente

Fecha

Firma

## ANEXO IV ARTÍCULO DESCRIPTIVO DE LA RSE EN LA EMPRESA

“GM España pondrá en marcha un sistema de gestión de prevención de riesgos penales”. Eva Sereno (Zaragoza) 11/07/2015

Fuente: <http://www.eleconomista.es/aragon/noticias/7697885/07/16/GM-Espana-pondra-en-marcha-un-sistema-de-gestion-de-prevencion-de-riesgos-penales.html>

La compañía ha comenzado a trabajar en su desarrollo para dar respuesta a las demandas de la sociedad y anticiparse a los requisitos legales.

La medida ha sido anunciada por el director general de GM España, Antonio Cobo, en la presentación de la memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2015 en la que se recogen las principales acciones llevadas a cabo por la compañía.

En esta memoria, Antonio Cobo apunta a que se ha comenzado a trabajar en el desarrollo de un Sistema de gestión de prevención de riesgos penales con el fin de “prevenir situaciones que pudieran escapar a los mecanismos que aseguran nuestra integridad”.

Además, es una medida que está “en línea con las demandas de la sociedad” y con la que la empresa se anticipa a los requisitos legales.

El director general de GM España define el año de “responsabilidad” puesto que “teníamos grandes retos en los que mostrar nuestra pasión, nuestro compromiso y nuestro buen hacer, y me siento orgulloso de decir que hemos cumplido. Lo hemos hecho además, de una manera responsable con nuestros empleados, con nuestros clientes, con nuestra empresa matriz y con la sociedad”.

En este ejercicio -en el que GM España tenía que afrontar el lanzamiento de tres vehículos, fabricar el Opel Mokka en Zaragoza y continuar con el trabajo se asegurar la rentabilidad financiera-, la empresa ha mantenido su compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa.

La prioridad, según se indica en la memoria, ha sido la seguridad, lo que se ha concretado a través de diferentes acciones como ‘Speak Up for Safety’ y ‘Seguridad: es personal, hazla tuya’.

También ha sido un ejercicio de consolidación para la empresa al haber avanzado en diferentes ámbitos de la responsabilidad social como conseguir mantener el empleo y mejorar el clima laboral según se constata en la segunda encuesta y en las relaciones fluidas con los sindicatos.

Con una plantilla de alrededor de 5.400 trabajadores y más del 90% de la plantilla fija, los empleados disponen de una serie de beneficios por trabajar en la compañía, iniciativas de seguridad y prevención de accidentes y un programa de cuidado de la salud, además de una política de recursos humanos eficiente.

En materia de empleo, destaca el acuerdo que la empresa firmó con el INAEM para la realización de un proceso de selección y para el programa de formación que permitirá a los aspirantes la certificación oficial como “montador de elementos mecánicos y ensamblaje de componentes”, que facilitará la contratación de 1.400 empleados hasta 2018.

Además, la empresa ha mantenido las colaboraciones con centros formativos, instituciones y autoridades y se ha apoyado a diversas entidades sociales a través del Programa Voluntario gracias al trabajo de los empleados de la compañía.

A su vez, este ejercicio destaca por haber conseguido nuevamente la certificación ISO 9001 e ISO 9004, mientras que en el ámbito medioambiental se han mantenido los certificados EMAS, ISO 14001:2004 e ISO 50001:2011 y la fábrica zaragozana se ha acreditado como Planta “Landfill Free” o “vertedero cero”. También se recibió el Sello de Oro Aragón Empresa que concede el Gobierno de Aragón a través del Instituto Aragonés de Fomento (IAF).

## ANEXO V ORIENTACIONES Y DIRECTRICES PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL

**Nota:** recientemente se ha aprobado la nueva norma iso 14.001:2015 que sustituye a la del año 2004. Las empresas cuentan con tres años para adaptarse a los requisitos de la nueva norma (hasta septiembre de 2018).

Por ello, es un contexto idóneo y es muy importante aprovechar esta situación para comenzar o reforzar la participación sindical dentro del sistema de gestión ambiental

### INTRODUCCIÓN

La participación de los trabajadores en los sistemas de gestión ambiental es un factor esencial no sólo para su buen funcionamiento, sino también para su implantación. El Reglamento europeo EMAS lo reconoce explícitamente en su Anexo II, e incluye el papel de los representantes de los trabajadores en la implantación y funcionamiento del sistema de gestión.

Un estudio realizado en los primeros años de implantación de la ISO 14001<sup>9</sup> revelaba que las dos principales causas de fracaso\* en su implantación eran la falta de implicación y formación de los trabajadores y la escasa flexibilidad de la empresa ante el cambio. Ambos elementos corresponden a aspectos organizativos internos.

Por ello, para impedir la ineficacia de un SGA, es necesario responder adecuadamente ante estos aspectos de capital humano y modificación de prácticas, procesos y organización del trabajo.

La implantación y mantenimiento de un sistema de gestión ambiental implica:

- El conocimiento de los trabajadores de la política ambiental de la empresa, así como de los objetivos, metas, procesos, procedimientos y actuaciones necesarias para llevarla a cabo.
- El compromiso activo para alcanzar los objetivos ambientales de la empresa.

En este proceso, el papel de los trabajadores y de sus representantes es muy importante.

La gestión de los aspectos ambientales de un centro de trabajo afecta a diferentes actividades y funciones y tiene relación con la gestión general de la empresa, de la calidad de los productos y servicios y con la gestión de los riesgos laborales. La participación de los trabajadores y de sus representantes en estos ámbitos está regulada en distintos marcos legislativos, fundamentalmente en el laboral, en el ambiental, en la salud pública, en la salud laboral y en diferentes normas voluntarias.

La dimensión ambiental de la RSE de las empresas participantes en el Proyecto SCORE se gestiona, fundamentalmente, a través de los sistemas de gestión ambiental implantados en las mismas.

Por ello, este debe ser un ámbito prioritario de intervención de los trabajadores y sus representantes para colaborar en la sostenibilidad ambiental de la empresa.

Esta participación se debería integrar en el marco convencional de las relaciones laborales. Por tanto, uno de los objetivos fundamentales debería ser el de incorporar en los convenios colectivos o acuerdos de empresa una regulación de las competencias y facultades que deben tener los representantes de los trabajadores en materia de medio ambiente.

<sup>9</sup> Actitudes de las empresas industriales españolas hacia el Medio Ambiente: factores de influencia. Jesús Ángel del Brío. 1999. Universidad de Oviedo.

Por ello, la participación en el sistema de gestión ambiental en la empresa debería ir acompañada de una propuesta de reconocimiento de facultades y competencias en materia de medio ambiente entre la representación de los trabajadores.

Pero en el supuesto de que esta propuesta no fuera aceptada por la empresa, hay un reconocimiento implícito en la normativa de la participación de los trabajadores en varias de las cuestiones que son objeto de los sistemas de gestión ambiental.

Por ello, y con independencia de las competencias y facultades que los trabajadores y sus representantes puedan adquirir a través de la negociación colectiva, la normativa en los diferentes países participantes en el proyecto reconoce a éstos un conjunto de atribuciones donde la variable ambiental está contemplada

Los derechos y competencias que los trabajadores y sus representantes tienen en el ámbito de los SGA provienen, por un lado, de la aplicación de los requisitos exigidos por la norma ISO 14001- comunes también a EMAS- y a su interpretación según el marco de relaciones laborales establecido en las normas que regulan las relaciones laborales en los diferentes países participantes en el SCORE, así como en las normas en las que se regulan las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, como ya se ha comentado repetidamente, la implantación y funcionamiento de un SGA requiere de la implicación y participación de los trabajadores para garantizar la eficacia del mismo.

Tanto las labores de planificación como la propia operatividad del sistema sólo se realizarán y desarrollarán de la manera más eficaz si se cuenta con la experiencia y el conocimiento de aquellos que cotidianamente están vinculados al proceso productivo o a la prestación del servicio.

Los trabajadores son, en definitiva, los que deberán ejecutar una parte importante de las pautas y actuaciones planificadas en el sistema.

La norma ISO 14001 contiene diversos requisitos que están vinculados necesariamente a la implicación de los trabajadores en el SGA:

- Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad.
- Competencia, formación y toma de conciencia.
- Procedimientos de comunicación interna entre los diversos niveles y funciones de la organización.
- Control operacional.
- Preparación y respuesta ante emergencias.
- No conformidades, acción correctiva y acción preventiva.

## LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES COMO “PARTE INTERESADA” EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL. MODELO DE ESCRITO A PRESENTAR EN LA EMPRESA.

Tanto la norma ISO 14.001 como el Reglamento EMAS definen el concepto de “parte interesada” como:

“Persona o grupo que tiene interés o está afectado por el desempeño ambiental de una organización”

No cabe duda de que los trabajadores, sus representantes legales en la empresa y sus organizaciones pueden verse afectados por este desempeño ambiental (cambios en la organización del trabajo, sanciones por incumplimientos de la normativa ambiental, etc.).

Por lo tanto, deben ser reconocidos como parte interesada.

En concreto, los trabajadores y sus representantes deben ser reconocidos como partes interesadas internas, mientras que sus organizaciones son partes interesadas externas.

Ello implica, entre otros aspectos, que la organización tenga que:

- Demostrar y acreditar que hay diálogo y comunicación con las partes interesadas, tanto internas como externas.
- Responder a las inquietudes y tener en cuenta sus puntos de vista.
- Tener en cuenta sus opiniones a la hora de identificar sus aspectos ambientales significativas.

Por ello, uno de los primeros pasos que se deben dar es presentar a la organización un ESCRITO DE RECONOCIMIENTO COMO PARTE INTERESADA, tanto en empresas que tengan implantado un sistema de gestión ambiental ISO 14.001 como en las que tengan implantado EMAS:

Don/Doña ....., representante legal de .....  
en la empresa .....

solicita que la representación legal de los trabajadores en la misma sea reconocida , a todos los efectos, como parte interesada en el marco del sistema de gestión ambiental implantado en la empresa, en base a la definición comprendida en la norma ISO 14001, a efectos de comunicación de cuanta información relacionada con sus aspectos ambientales y su sistema de gestión ambiental emita, con independencia de las obligaciones legales contraídas por la empresa con la representación legal de los trabajadores en este ámbito en virtud de la normativa laboral vigente.

Atentamente:

Fecha

Firma

Este escrito deberá ser incorporado por la empresa en su Registro de Comunicaciones y será una prueba a disposición del auditor, el cual debería preguntar a la empresa por el tratamiento y respuesta dada a este escrito.

## LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL ISO 14.001

La Norma ISO 14001 concede un limitado papel a la participación de los trabajadores y no incluye referencia a la actividad o responsabilidad de los representantes de los trabajadores.

Sin embargo establece como requisitos:

- La sensibilización de toda la plantilla de la importancia del cumplimiento de la política, procedimientos, impactos ambientales, beneficios para el medio ambiente del comportamiento individual, sus funciones y responsabilidades y las consecuencias de la falta de seguimiento de estas conductas.

Esto implica que toda la plantilla deba conocer la política ambiental de la empresa y reciba algún tipo de información sobre el sistema de gestión ambiental y su funcionamiento (charlas de sensibilización, información de indicadores de comportamiento ambiental, etc.).

Estas labores de sensibilización se tienen que repetir de manera periódica, y no deben ceñirse exclusivamente al momento en el que se implanta el SGA.

- La capacitación y formación adecuada del personal cuyo trabajo pueda generar un impacto significativo sobre el entorno.

Es decir, todos aquellos trabajadores que estén vinculados con los ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS identificados por la organización, deben recibir una formación específica.

Como ya se ha mencionado anteriormente, para facilitar el cumplimiento de estos requisitos, las empresas que cuentan con Sistemas de Gestión Ambiental certificadas por la Norma ISO 14001 deberían incorporar los derechos a que los representantes de los trabajadores sean informados, específicamente, con respecto a:

- La formulación de las políticas ambientales de la empresa.
- La evaluación ambiental inicial y los datos de las auditorías ambientales.
- El establecimiento y funcionamiento del sistema de gestión ambiental la determinación de los aspectos ambientales significativos, objetivos, metas y programa de actuación.
- Diseño e implementación de los planes de formación y sensibilización.

Por otra parte, para garantizar la comunicación entre la dirección y los representantes de los trabajadores debería establecerse una interlocución definida.

## LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL REGLAMENTO EMAS

El Reglamento (CE) 1221/2009, por el que se permite que las empresas se adhieran al Sistema de Auditoría y Gestión Medioambiental europeo EMAS, establece en su Anexo II la participación explícita de los trabajadores y de sus representantes.

Con el fin de concretar de forma práctica este requisito, la Comisión Europea desarrolló unas orientaciones en las “Directrices relativas a la implicación de los trabajadores en el contexto del EMAS. Recomendación de la Comisión del 7 de septiembre de 2001”.

El objetivo del EMAS será promover mejoras continuas del comportamiento ambiental de las organizaciones mediante:

- Establecimiento y aplicación por parte de las organizaciones de sistemas de gestión medioambiental con los requisitos básicos de la norma ISO 14001.
- Evaluación sistemática, objetiva y periódica del funcionamiento de tales sistemas.
- Difusión de información sobre comportamiento medioambiental y el diálogo abierto con el público y otras partes interesadas.

- Implicación activa del personal en la organización, así como una formación profesional y una formación permanente adecuadas que permitan la participación activa en los trabajos mencionados en la letra a); cuando así lo soliciten, participarán también los representantes del personal.

Por lo tanto, también en EMAS es fundamental presentar la CARTA DE RECONOCIMIENTO DE PARTE INTERESADA, ya que los representantes de los trabajadores podrán participar en el sistema de gestión ambiental “si así lo solicitan”.

La participación se puede materializar a través de iniciativas a distintos niveles:

- Formulación de las políticas ambientales.
- Evaluación ambiental inicial y análisis de avances, recogida y comprobación de la información.
- Establecimiento del Sistema de Gestión Ambiental.
- Comités ambientales para obtener información y garantizar la comunicación entre la dirección, los representantes de los trabajadores y los trabajadores.
- Grupos de trabajo conjuntos en relación con los programas de acción y las auditorías.
- Elaboración de declaraciones ambientales.
- Sugerencias, mediante la creación de buzones de sugerencias.
- Incentivos, cuando las medidas se traduzcan en un mejor rendimiento económico y/o ambiental.

La participación de los trabajadores en las cuestiones ambientales de la empresa se puede dar mediante:

- Instrumentos, canales de comunicación o iniciativas que existan en la empresa.
- La participación a través de los representantes de los trabajadores.

Los auditores deben evidenciar que la participación de los trabajadores es real.

El documento de Directrices indica que la manera de lograr esta participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión Ambiental, e indirectamente probar que esta participación se ha llevado a cabo, sería la realización de las siguientes actividades:

- Reflejar en actas las reuniones con los sindicatos, comités de empresa, etc.
- Posibilidad de educación, formación e información.
- Libros de sugerencias.
- Existencia de comités ambientales.
- Grupos de trabajo ambientales.
- Contactos del verificador con los trabajadores y sus representantes.
- Comunicación. Información recíproca.

Por otra parte, la educación y formación deben de ser adecuadas al personal de la empresa.

Así, se puede dividir esta formación en dos tipos:

- Permanente, para todo el personal sobre temas ambientales.
- Complementaria, para los empleados más implicados en la gestión ambiental:
  - Formación específica para directivos.
  - Formación específica en EMAS, aspectos ambientales, políticas ambientales, mejores prácticas, comunicación...

## PROPUESTA PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA IMPLANTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

La participación de los representantes de los trabajadores en los sistemas de gestión ambiental puede seguir dos orientaciones:

- Dotarse de organismos ambientales específicos (Comité medioambiental, delegado de medioambiente...).
- Asignar funciones ambientales a los representantes (comité de empresa, delegado de prevención, delegado sindical) y a los organismos de participación existentes (Comité de Seguridad y Salud, etc.).

En cualquiera de los casos, debe garantizarse que los representantes de los trabajadores en el sistema de gestión tengan los derechos, obligaciones y recursos necesarios para ejercer sus funciones en el mismo.

En este sentido es conveniente racionalizar las distintas fuentes que afectan a la participación estableciendo un modelo único que formalice y explicita los derechos, obligaciones y funciones (disponibilidad horaria, medios, acceso a la información, sensibilización de las plantillas, propuesta de acciones, ordenar la participación de los trabajadores, participar en los planes de formación, proponer los sistemas de incentivos...) tanto en los convenios colectivos o acuerdos de empresa como en el Manual del Sistema de Gestión de la empresa

Art..... Delegado de medio ambiente.

Las partes firmantes consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable, permanente y visible en materia de medio ambiente y que los esfuerzos desarrollados sean conocidos y valorados por la sociedad y por las administraciones competentes.

Para ello y con el fin de participar en la sostenibilidad ambiental de las empresas, la representación de los trabajadores elegirá de entre ellos un delegado de medio ambiente cuyas funciones y competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.
- Promover y fomentar la cooperación y participación de los trabajadores en el cumplimiento de la legislación ambiental y de los requisitos de las normas voluntarias que la empresa asuma, en especial los requisitos de la norma UNE-EN-ISO 14001 y el Reglamento EMAS.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa ambiental, de las políticas y objetivos ambientales de la empresa.
- Recibir la información ambiental que genere la empresa.
- Recibir copia de la documentación que está facilitada a las Administraciones Públicas en relación con las emisiones, los vertidos, la generación de residuos, el uso del agua y el consumo de energía.
- Proponer a la empresa medidas tendentes a mejorar la gestión ambiental y reducir los riesgos ambientales.
- Colaborar con el diseño y el desarrollo de las acciones formativas relacionadas con el medio ambiente.

La participación de los trabajadores y sus representantes comprenderá el derecho a ser informados y elaborar informes autónomos preventivos en relación a:

- La formulación de las políticas ambientales de la organización.
- La evaluación ambiental inicial y el análisis de los datos y documentación relativa a las auditorías medioambientales.

- El establecimiento y funcionamiento del sistema de gestión ambiental y su participación en la satisfacción de todos los requisitos, en particular la determinación de los aspectos ambientales significativos, los objetivos y metas y el programa de actuación.
- Los comités ambientales para obtener información y garantizar la comunicación entre el representante de la dirección, los trabajadores y sus representantes.
- Grupos de trabajo conjuntos en relación con el programa de acción medioambiental y la auditoría medioambiental.
- La elaboración de las declaraciones medioambientales (EMAS). En ISO 14001 se referirá a la información sobre los aspectos ambientales significativos que la empresa decida voluntariamente comunicar externamente.
- Diseño e implementación de los planes de formación y sensibilización.
- Reconocimiento de las centrales sindicales como «parte interesada».
- Sistemas de sugerencias de los empleados.
- Sistemas de incentivos asociados a los resultados ambientales.

A continuación vamos a seguir la estructura de la norma ISO 14001:2004 para exponer una propuesta concreta de participación de los representantes de los trabajadores en los diferentes elementos y requisitos contenidos en esta norma..

### Compromiso inicial

La alta dirección toma el compromiso de desarrollar una política medioambiental en la empresa. Las razones y objetivos de la misma pueden ser distintos en cada centro de trabajo.

Los trabajadores deben comprometerse también y reivindicar su plena participación en el sistema. Los representantes de los trabajadores nombrarán un responsable con capacidad, formación y derechos sindicales suficientes para coordinarse con los responsables del sistema por parte de la empresa.

### Evaluación ambiental preliminar.

Una organización sin un sistema de gestión ambiental debería inicialmente establecer su posición actual por medio de una evaluación. El propósito de esta evaluación debería ser considerar todos los aspectos ambientales de la organización, como base para establecer el sistema de gestión ambiental.

Los trabajadores deberían:

- Participar en la elaboración de la evaluación aportando elementos y valoraciones.
- Acceder al informe final y a los resultados.

### Política ambiental

La alta dirección determina la política ambiental cumpliendo estas condiciones:

- El compromiso de establecer procedimientos para cumplir la legislación aplicable.
- El compromiso de mejora continua (una progresiva y permanente mejora de los resultados ambientales de la empresa).
- El compromiso de eliminar, minimizar o controlar la contaminación.

Debe estar documentada debidamente, comunicada a los empleados y puesta a disposición del público.

Aunque normalmente se trata de una declaración de principios, los trabajadores deben recibir comunicación de la política ambiental y estaría entre sus competencias solicitar información adicional sobre:

- La estrategia sobre procesos y productos de cara a mantener la viabilidad a largo plazo de la empresa o del sector industrial, negociando la sustitución de los procesos o productos peligrosos cuestionados o amenazados.
- Los aspectos de salud laboral relacionados con los aspectos medioambientales.
- Los aspectos relativos al empleo (contrataciones, promociones, formación profesional).

### Aspectos ambientales

La empresa establece procedimientos para identificar los aspectos ambientales de sus actividades, productos o servicios y tenerlos en cuenta en los objetivos ambientales.

Los trabajadores deberían:

- Realizar una evaluación autónoma de riesgos ambientales.
- Participar en la determinación final de aspectos ambientales.
- Valorar colectivamente los documentos. En particular, los comités de empresa y secciones sindicales tienen la responsabilidad de aportar la experiencia y el conocimiento de los trabajadores en la identificación de los impactos, en las deficiencias de gestión y en la revisión de los datos obtenidos.

La norma ISO 14.001 establece que para identificar los aspectos ambientales significativos de la organización, ésta deberá tener en cuenta la opinión de las partes interesadas.

### Requisitos Legales

La empresa identifica los requisitos legales y aquellos que voluntariamente aplique a sus actividades, productos y servicios.

El cumplimiento de la legislación puede afectar a la evolución general del sector, y su incumplimiento pueda suponer faltas muy graves con su correspondiente sanción entre las que, en ciertos casos, se incluye la paralización de la producción.

Es por ello competencia del Comité de empresa la vigilancia del cumplimiento de la legislación y otras normas que incidan en el empleo y las condiciones de trabajo.

### Objetivos, metas y programas

La organización empresarial debe establecer, implementar y mantener objetivos y metas documentados en los niveles y funciones pertinentes dentro de la organización.

Los objetivos y metas deben ser medibles cuando sea factible y deben ser coherentes con la política ambiental, incluidos los compromisos de prevención de la contaminación, el cumplimiento con los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba y con la mejora continua.

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios programas para alcanzar sus objetivos y metas.

La representación de los trabajadores debe acordar con la dirección de la empresa la incorporación de aquellas actuaciones consideradas necesarias, pero no incluidas o asumidas por la empresa.

Normalmente pueden aparecer diferencias sobre:

- Prioridades de las actuaciones en función de la importancia o gravedad de los riesgos.
- Selección de tecnologías en función del coste.
- Relaciones con la salud laboral y el empleo.

### Recursos, funciones y responsabilidades

Se definen las funciones, los responsables, los recursos humanos, formativos, tecnológicos y financieros para la implantación y funcionamiento del sistema.

La implementación de esta exigencia afecta a elementos de la organización del trabajo y, posiblemente, de la valoración de los puestos de trabajo asociados a la gestión de los requisitos del sistema (aspectos ambientales, documentación, nuevas cargas de trabajo...), incluso a la creación de nuevos órganos o estructuras que entrañen la participación de los representantes de los trabajadores, como sería el caso de la creación de un comité medioambiental o equivalente.

### Competencia, formación y toma de conciencia

El sistema debe garantizar la formación adecuada de todos los trabajadores en relación con el impacto ambiental asociado a su puesto de trabajo. En la norma ISO se acota la formación a aquellos puestos de trabajo asociados con aspectos ambientales significativos, mientras que EMAS da una gran importancia a la participación de todos los trabajadores para el correcto funcionamiento de todo el sistema.

### Comunicación

El sistema debe contar con procedimientos destinados a mantener la comunicación interna entre todos los estamentos de la empresa y la comunicación externa con las partes interesadas.

La comunicación interna entre todos los estamentos de la empresa debe garantizar la comunicación fluida con la plantilla y con la representación de los trabajadores (Comité de Empresa, delegados, secciones sindicales).

Los representantes de los trabajadores y sus organizaciones deben considerarse a efectos del sistema como "parte interesada".

### Documentación

El sistema obliga también a mantener y actualizar en papel o en formato electrónico los siguientes materiales:

- Documentación del sistema, describiendo los elementos básicos del mismo, las responsabilidades y funciones.
- Registros de las auditorías y revisiones.
- Registros de «no conformidad», de accidentes e incidentes con repercusión medioambiental.
- Registros de legislación.
- Registros de formación impartida.
- Registros de las comunicaciones, tanto internas como externas.
- Registros de otras informaciones convenientes para el funcionamiento del sistema y para mostrar la conformidad con la norma.

Los representantes de los trabajadores deben tener acceso a esta documentación sin restricciones y a poder hacer uso apropiado de la misma para el correcto desempeño de sus funciones en el sistema.

## Control operacional, planes de emergencia. No conformidades y acciones correctoras y preventivas

El control operacional planifica las operaciones y actividades de la empresa con impactos ambientales significativos, estableciendo y documentando procedimientos que indiquen las acciones a tomar cuando aparecen desviaciones, incluyendo la comunicación a los proveedores de las exigencias que el sistema les plantea.

La implantación y funcionamiento del sistema en la empresa impone mayor trabajo administrativo, nuevas operaciones y responsabilidades en los puestos de trabajo con impacto ambiental, nuevos requerimientos formativos e informativos para la plantilla y, ocasionalmente, cambios en la organización del trabajo.

Estos cambios motivados por el sistema de gestión ambiental (nuevas responsabilidades, necesidades de formación, cambios organizativos, etc.) puede entrar dentro de las competencias reconocidas por la legislación laboral o de seguridad y salud a los representantes de los trabajadores.

## Resultados de auditoría

La organización debe planificar, establecer, implementar y mantener programas de auditoría, teniendo en cuenta la importancia ambiental de las operaciones implicadas y los resultados de las auditorías previas.

La norma ISO 14001 requiere, para certificar el cumplimiento de la norma, la realización de una auditoría EXTERNA del sistema por un organismo independiente autorizado.

La determinación del plazo de las auditorías es competencia EXCLUSIVA de la dirección de la empresa. El Reglamento EMAS permite que la auditoría sea interna, externa o mixta, pero debe ser certificada por una entidad autorizada y validada la declaración ambiental.

La representación sindical debe tener acceso al informe final que se entrega a la dirección de la empresa y valorar sus resultados de forma autónoma. El contenido suele afectar a todas las competencias del Comité de Empresa.

## Certificación y validación

La certificación del sistema de gestión ambiental la realiza una entidad acreditada, independiente de la empresa para atestiguar que el sistema cumple todos los requisitos exigidos por la norma. No se avalan los contenidos, sino el funcionamiento y características del sistema. La certificación suele utilizarse por las empresas como exponente de su preocupación y de su compromiso con la protección ambiental.

La norma ISO 14001 obliga a la empresa a someterse a una auditoría de certificación realizada por un organismo acreditado, registrándose una vez superada.

En el Reglamento EMAS, el organismo acreditado certifica la auditoría y valida la declaración ambiental realizada por la empresa.

La representación de los trabajadores podría emitir un informe propio en relación al funcionamiento del sistema y de los informes y declaraciones emitidas por las empresas, dirigido tanto a la propia empresa como a las partes interesadas, con el fin de dar publicidad de su opinión o la valoración que pueda establecerse.

## BREVE VALORACIÓN DE ALGUNAS DE LAS FÓRMULAS ORGANIZATIVAS TRADICIONALMENTE EMPLEADAS POR LAS EMPRESAS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

### Buzones de Sugerencias

La empresa establece un procedimiento, el buzón de sugerencias, por medio del cual cualquier empleado puede proponer un cambio organizativo, un nuevo procedimiento de trabajo más eficiente o cualquier contribución a la mejora del sistema.

No obstante, debemos considerar el buzón de sugerencias como una MÍNIMA EXPRESIÓN de la participación de los trabajadores y sus representantes en el SGA, por lo que se deben plantear fórmulas de participación más elaboradas y desarrolladas.

### Grupos de trabajo

La organización de grupos de trabajo dirigidos es una herramienta muy eficaz para la mejora continua. También es conveniente que se asocien con un sistema de incentivos (por objetivos, por resultados, por la viabilidad de las propuestas, etc.).

Las principales ventajas se derivan de:

- Su carácter de marco de reflexión colectivo para obtener resultados viables.
- Su flexibilidad tanto en los temas a tratar como en su periodicidad, composición, etc.

### Sistemas de incentivos

Los sistemas de incentivos se establecen para fomentar y fortalecer la participación

de los empleados en el marco de un sistema de gestión ambiental. Por tanto, deben estar asociados directa o indirectamente con su funcionamiento. Sus procedimientos deben ser transparentes y objetivos y, siempre que sea posible, deben ser participativos.

Pueden establecerse:

- Con carácter estable (plus de actividad, plus de responsabilidad...).
- Con carácter periódico asociado a objetivos (ahorro de agua, ahorro energético, reducción de residuos...).
- Con carácter individual o colectivo.
- Como remuneración económica o en especie (bolsas de viaje, bolsas de estudio...).
- Como promoción profesional (ascensos, cambio de categorías o grupo profesional...).





Cofinanciado por  
la Unión Europea

