

JORNADA SKOPJE - PROYECTO EUROPEO BASE • OCTUBRE, 2023

Información y consulta sobre sostenibilidad, formación a delegados y delegadas de Comités de Empresa Europeos

El 21 y 22 de septiembre ha tenido lugar en Skopje (Macedonia) la tercera jornada de formación del proyecto europeo BASE, centrada en los procesos de información y consulta en materia de sostenibilidad y destinada a formar a delegados y delegadas sindicales, representantes en comités de empresa europeos.

El proyecto BASE se centra en aumentar el conocimiento que tienen las personas integrantes de los Comités de Empresa Europeos y las responsables de recursos humanos en las empresas de los derechos de información y consulta comunitarios. Este proyecto liderado por Sindnova (Italia), está financiado por la Comisión Europea y cuenta con la participación de sindicatos y centros de investigación de Italia, Bulgaria, Macedonia y España.

Seguidamente, **Francesca Stanziani**, de Sindnova (Italia), presentó el proyecto BASE, los trabajos y las reuniones realizadas, con especial énfasis en la perspectiva multidimensional asumida en el proyecto.

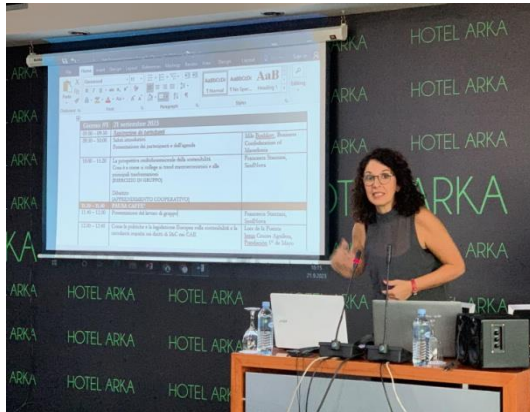
En este marco, planteó el objetivo de la jornada, centrada en la formación de los delegados en materia de sostenibilidad de las empresas. La legislación europea, las políticas nacionales, así como casos de buenas prácticas constituyen los ejes de formación principales de la jornada. Finalmente, señaló la relevancia de desplegar una participación activa de los y las delegadas que, como actividad colectiva, refuerza los procesos de formación sindical.

Tras esta intervención, se inició un primer trabajo en grupo, que se centró en abordar las preguntas, qué es sostenibilidad y cuáles son las cuatro megatendencias más urgentes que afectan su empresa. La puesta en común permitió delimitar la sostenibilidad como la utilización de los recursos sin llegar agotarlos, siendo garantizados para las generaciones



MileBoshkov, representante de BCM (Macedonia) dio la bienvenida a la jornada presentando la estructura de los trabajos que se abordaron.

futuras y teniendo en cuenta las dimensiones sociales, medioambiental y la gobernanza, donde



las relaciones laborales son una herramienta clave. Entre los riesgos, se identificó una amplia diversidad: riesgos climáticos (temperatura, sequías, inundaciones), riesgos asociados a la energía, al transporte o el urbanismo, así como al incremento de las desigualdades, la capacidad de consumo, la financiación de las empresas.

Seguidamente, se dio paso a la primera de las ponencias del día. **Luis de la Fuente** y **Jesús Cruces** de la Fundación 1º de Mayo (España) repasaron de forma detallada las herramientas existentes en el marco europeo en materia de sostenibilidad que pueden ser utilizadas por los representantes de los comités de empresa europeos.

Tras repasar el contexto y objetivos climáticos, repasaron las principales iniciativas europeas: directiva de información en sostenibilidad, los estándares de información de sostenibilidad, la taxonomía en sostenibilidad, diligencia debida, transparencia sobre condiciones laborales y retributivas, entre otras. Finalmente, remarcaron la posibilidad que tienen las relaciones laborales de influir en el ámbito de la sostenibilidad, desde dos ejes de intervención: por un lado, desde los derechos de información y consulta; por otro lado, desde el análisis de la materialidad, en tanto que sujetos decisivos en su delimitación y evaluación.

La segunda ponencia fue realizada por **Maurizio Marano** de la Universidad de Bolonia (Italia). Tras realizar un repaso de las iniciativas europeas, abordó la sostenibilidad y las implicaciones desde el punto de vista empresarial. Centró su intervención en los siguientes ejes: la obligación y la extensión en el sistema empresarial; la certificación de la información frente al *greenwashing*, la necesidad de información comparada a nivel europeo, la doble materialidad: la aplicación a la cadena de valor, así como las estrategias y la publicación de la información.

De forma específica, señaló que de 132 estudios realizados el 78% señalan que existe una relación directa entre la sostenibilidad y el desarrollo empresarial.



Finalmente, señaló que, a falta de indicadores en este ámbito, existe un campo ya avanzado por parte de los GRI, como información ya publicada.

En tercer lugar, **Andrea Monte**, de la CISL (Italia), comentó la situación de la actual revisión de la directiva información y consulta de CEE, expresando la posición y actuación de su sindicato. Señaló la importancia del desarrollo sostenible como meta y los pasos a seguir para conseguirlo. Remarcó las ganancias de las empresas con la verificación de los criterios de sostenibilidad.

Remarcó que la sostenibilidad es un concepto multidimensional que incluye cuestiones legislativas, medioambientales, sociales y de gobernanza, además de estar relacionado con el



ámbito digital. El modelo de crecimiento de Europa debe contener tres campos que también son sindicales: la estructura política, la empresarial y la económica, haciendo especial hincapié en la gobernanza, las cuestiones sociales y ambientales en el seno de la empresa. Ese modelo no debe excluir a territorios ni ciudadanía.

El segundo día comenzó con un resumen del día anterior por parte de **Francesca Stanzani** de Sindnova (Italia), señalando el origen de los conceptos de RSC y sostenibilidad, sobre el carácter normativo o voluntario de estos conceptos, así como sobre la responsabilidad no sólo hacia las generaciones futuras sino también hacia las actuales. Remarcó que el concepto de sostenibilidad tiene un carácter más regulatorio, que relaciona el impacto de las acciones humanas en los recursos naturales, la economía y la sociedad.

Asimismo, señaló la importancia de la interrelación entre las diferentes dimensiones empresa, mercado, consumidores y productos, las instituciones financieras, instituciones políticas y la agenda 2030. Continuó reflejando la influencia de las macrotendencias (urbanismo, demografía, desigualdades, transporte, energía,

etc.) que influyen en las respuestas de las empresas ante la sostenibilidad, así como los estándares que deben cumplir las empresas.

Seguidamente, se realizó un trabajo por grupos, en los que se analizaron diferentes ejemplos de empresas con comportamientos de *green-washing*, y del papel de la representación de las y los trabajadores para ir más allá del marketing, comprender si el comportamiento de la empresa es adecuado y supervisar en la medida de lo posible el cumplimiento normativo.

Tras el trabajo en grupos, se pasó a la mesa sobre el papel de la negociación colectiva en la sostenibilidad. En la primera ponencia, **Bruno Serra** de ENI (Italia) empezó comentando la misión de la empresa relacionada con toda la cadena de valor de la energía.



En esta empresa mantienen un objetivo de sostenibilidad social y de neutralidad de emisiones. Continuó planteando los retos surgidos tras la crisis energética producida por la guerra de Ucrania para obtener la energía de una mayor diversidad de fuentes energéticas y tomando en consideración mayor variedad de proveedores de energía.

Igualmente resaltó los objetivos de transición energética en esta empresa señalando el papel de las relaciones laborales y los protocolos conjuntos que se están llevando a cabo para impulsar la transición energética.

En esta empresa se realizó un protocolo en materia de formación para generar un plan formativo de recualificación de las plantillas relacionado con la transición energética en la empresa. Este protocolo incluía una formación



certificada por el Ministerio de Trabajo italiano, que permitía formar personal para los nuevos oficios, tanto en producción como en puestos tecnológicos. Además, se realizó un plan de renovación de plantillas y de trabajo flexible (*smartworking*) para padres y madres con hijos menores de 3 años.

Marcella Scillieri de ENI (Italia) expresó el papel del CEE en la transición energética. El CEE fue creado en 1995, con renovaciones en los años 1998, 2001, 2004, 2007, 2014, 2022. Este comité cuenta en la actualidad con 29 miembros de diferentes Estados miembro, participando, además, representantes de países invitados de África. El CEE tiene al menos dos reuniones plenarias al año con la dirección, siendo una de ellas en el extranjero. Continuó su exposición señalando el conjunto de materias que recoge el acuerdo de funcionamiento del CEE, que va más allá de lo que indica la normativa.

Tras estas intervenciones, **Giovanni Rizzuto** de FEMCACISL (Italia), realizó un comentario a la ponencia. Empezó señalando el papel clave del sindicato en estas transiciones. Éstas suponen un reto para la organización al tener que

evolucionar para poder dialogar o negociar estas cuestiones antes de que la decisión sea tomada e implementada. Señaló igualmente que la sostenibilidad es un concepto multidimensional y por tanto las formas de abordarlo son diversas.

Continuó reflejando que el sindicato debe tener las capacidades de seguir lo que está haciendo la compañía y poder reaccionar a eso, tanto en el corto plazo como en el largo plazo. Destacó que además de los retos medioambientales, el sindicato tiene el reto tecnológico que supone un cambio en los modos de producción y en los



puestos de trabajo necesarios. En cuestiones, ligadas a la digitalización, resaltó los riesgos relacionados con la protección de datos y el estrés.

Señaló igualmente, la importancia de la figura del delegado de seguridad y salud y medioambiente quien tiene el derecho de pedir información sobre cómo actúa la compañía en materia de salud y medio ambiente. Destacó también la importancia de la coordinación a nivel nacional, territorial y de empresa en la elaboración de guías de transición energética sostenible. También señaló el papel del sindicato en la reforma de la directiva de CEE.

Yordan Yordanov, de FCIW-Podkrepa (Bulgaria), expuso el caso de Sofiyska Voda, una filial de Veolia, una compañía francesa de agua y residuos, que gestiona la red de agua de Sofía (Bulgaria). Esta empresa, a través de un proyecto

iniciado hace cinco años, utiliza los residuos en el agua para producir energía.

A continuación, explicó el funcionamiento del CEE de Veolia, desde su creación en 2010. Forman parte de este CEE 13 países de Europa, un miembro por cada país, manteniendo dos reuniones plenarias de dos días al año, situadas en París.



Desde 2020 está presente SofiyskaVoda en este CEE. Además, hay un comité restringido de 6 miembros en donde se trata con la dirección cualquier cuestión que sobrepasa las materias reflejadas en la directiva. Como buena práctica a resaltar, se eligen grupos reducidos de trabajo para discutir problemas específicos sobre seguridad y salud o diversidad, como por ejemplo el caso de trabajadores jóvenes más nuevos en plantilla y que tienen salarios superiores a los de las personas que ya estaban en la empresa. Entre las razones señaladas por la empresa se destaca la falta de perfiles profesionales cualificados y la necesidad de subir los salarios a estas personas para conseguir atraerles a la compañía.

Finalmente, la jornada concluyó con una mesa redonda sobre la Agenda Verde en los Balcanes occidentales, sobre el papel de la digitalización y las tecnologías en el refuerzo de la sostenibilidad. Para ello, se contó con la participación de representantes de las organizaciones empresariales y sindicales de Macedonia.

Así, en primer lugar, **Slobodan Trendafilov** de la Federación de Sindicatos de Macedonia expresó los compromisos de la federación con la agenda verde europea a pesar de no formar parte de la Unión.



Seguidamente, **Bojan Todorovski** de la Confederación empresarial de Macedonia, BCM, expuso las iniciativas que está desarrollando su organización en materias como la negociación colectiva, los derechos humanos, la igualdad o seguridad y salud en el trabajo, destacando premios nacionales de RSC para grandes empresas, o la formación de jóvenes emprendedores en materias relacionadas con la sostenibilidad. Asimismo, destacó el papel del diálogo social en la transformación digital y la transición justa.

