

*Desde la perspectiva sindical, las empresas deben disponer de indicadores ambientales y socioeconómicos al servicio del desarrollo sostenible. Es la opinión de **Dolors Hernández Navarro**, secretaria ejecutiva de la Unión General de Trabajadores (UGT), quien responde a las preguntas del cuestionario.*



HAY QUE MEJORAR LA ECOEFICIENCIA DE LOS PROCESOS DE ACTIVIDAD

1.

Una empresa manifiesta compromiso real con la sostenibilidad cuando en su gestión global integra criterios que hacen compatible su competitividad económica, con el cumplimiento de las normativas y requisitos de protección ambiental que afectan a su proceso productivo y con el desarrollo y bienestar social del entorno, interno y externo, en el que desarrolla su actividad.

2.

Realizando un seguimiento de la mejora continua de la empresa respecto a las dos dimensiones mencionadas a través de indicadores ambientales y socioeconómicos adecuados que muestren: la inversión en innovación tecnológica con vistas a mejorar la ecoeficiencia de los procesos de su actividad; el ahorro de recursos (energía, agua y materias primas); la reducción y prevención de la contaminación (emisiones atmosféricas, residuos y vertidos); la calidad del empleo a través de la adaptación de la cualificación profesional permanente de los empleados; la calidad de las condiciones de

seguridad y salud de los trabajadores, y la igualdad de oportunidades en las condiciones de contratación.

3.

La principal dificultad para la implantación de una estrategia de desarrollo sostenible en la empresa es la falta de voluntad de la alta dirección a que ésta se lleve a cabo.

Por el contrario, si existe verdadera intención, habrá compromiso firme y, de forma gradual, se irán integrando las parcelas de gestión en los tres ejes de la sostenibilidad: el económico, el social y el ambiental, y se tomarán decisiones para resolver las situaciones de conflicto que se presenten.

4.

Entre los beneficios directos derivados de la aplicación de la estrategia de sostenibilidad en la empresa está la mejora de la ventaja competitiva de la empresa sobre la base de la calidad lograda en tres niveles:

– Calidad ambiental por prevención y reducción de la contaminación industrial y por



la eficiencia en el uso de recursos.

- Calidad de las condiciones laborales, a través de la calidad del empleo y el desarrollo de planes de prevención de riesgos laborales para prevenir y reducir la siniestralidad laboral.

- Calidad de los recursos humanos, mediante la formación continua de los recursos humanos que garantice su adaptación profesional permanente, de modo que se facilite su reubicación laboral en situaciones de reorganización o de reinserción laboral en caso de pérdida de empleo.

- Una mayor transparencia en la información sobre su realización económica, ambiental y social.

- Mejor relación con su entorno interno (empleados y sus representantes legales) y con la comunidad local (consumidores y organizaciones sociales) en la que se desenvuelve, lo que le redonda sin duda un beneficio de su imagen.

De manera indirecta, una empresa que trabaja sobre la práctica progresiva de la sostenibilidad, influye sobre otras empresas proveedoras o clientes induciendo a desarrollar también estrategias de sostenibilidad. También puede inducir al consumo responsable facilitando información veraz sobre los aspectos ambientales y sociales relacionados con sus productos y/o servicios.

5.

De las tres dimensiones de la sostenibilidad, la dimensión económica es la de principal interés para la empresa para garantizar su supervivencia. Como sindicato, nuestra prioridad es impulsar las dimensiones social y ambiental, con objeto de lograr progresos efectivos hacia el equilibrio entre

● ***La principal dificultad para la implantación de una estrategia de desarrollo sostenible en la empresa es la falta de voluntad de la alta dirección a que ésta se lleve a cabo.***

las tres variables en la estrategia de sostenibilidad de la empresa. En este sentido, desarrollamos actuaciones en los ámbitos de la negociación colectiva y en el marco del diálogo social.

En el primero, facilitamos formación a nuestros delegados y representantes sindicales sobre gestión ambiental en la empresa, y promovemos, a través de las orientaciones confederales anuales de negociación colectiva sobre las diversas materias que sustancian la negociación, la incorporación de cláusulas ambientales en todos los convenios. Sobre prevención de riesgos laborales,

actuamos en el mismo sentido, y aunque este asunto, a diferencia del ambiental, perfectamente regulado por ley, tiene más implantación aparente en los convenios, hay que destacar que su eficacia es muy deficiente.

Respecto del ámbito del diálogo social, propusimos a la patronal en la revisión del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva para el presente año se incluyera por fin el medio ambiente como materia específica de estos acuerdos. En materia de seguridad y salud, en la correspondiente mesa de diálogo social, los sindicatos venimos reclamando: una aplicación efectiva de los planes de prevención de riesgos laborales en las empresas, y un refuerzo de la responsabilidad concertada de los empresarios cuando son varias empresas las que comparten la responsabilidad sobre la seguridad de las condiciones de trabajo

En todo caso, nuestro enfoque de contribución a la sostenibilidad es trabajar en espacios de cooperación con empresas, gobiernos y organizaciones sociales desde el reconocimiento de los objetivos específicos de cada uno y del derecho de participación real y no meramente formal.