

GUIA SINDICAL DE ACTUACIÓN AMBIENTAL EN LA EMPRESA

Actualización de cambios normativos

Financiado por



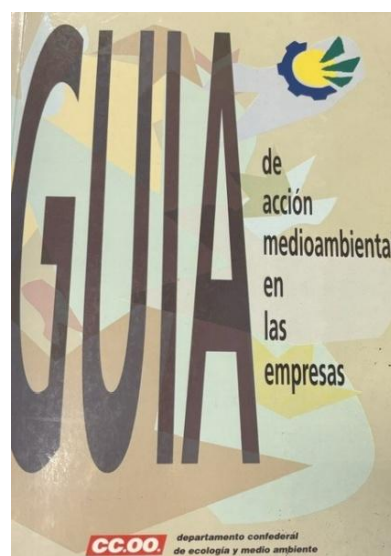
INDICE

1. ANTECEDENTES Y GUÍAS SINDICALES DE REFERENCIA PARA LA PARTICIPACIÓN AMBIENTAL
2. LA ACCIÓN CLIMÁTICA EN LAS EMPRESAS. NUEVAS OBLIGACIONES SOBRE EL CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO
 - a. El reto del cambio climático y la responsabilidad en las empresas y centros de trabajo
 - b. El cálculo de la huella de carbono: primer paso del compromiso climático
 - c. Empresas obligadas al cálculo de su huella de carbono
 - d. La exigencia del cálculo de la huella de carbono más allá del requisito legal.
 - e. La compensación de emisiones
 - f. Seguimiento sindical del compromiso empresarial contra el cambio climático y por la descarbonización
 - g. El criterio sindical en la compensación de emisiones
3. SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL: NUEVA NORMA ISO 14.001:2026
4. MODIFICACIONES EN LA DIRECTIVA DE EMISIONES INDUSTRIALES: PLANES DE TRANSFORMACIÓN INDUSTRIAL.
5. INFORMES DE SOSTENIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN SINDICAL
6. PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL CENTRO DE TRABAJO

1. ANTECEDENTES Y GUÍAS SINDICALES DE REFERENCIA PARA LA PARTICIPACIÓN AMBIENTAL

El marco para la participación sindical en las cuestiones ambientales de los centros de trabajo ha sido objeto de estudio y difusión durante más de dos décadas.

En el año 1995, el Departamento Confederal de Ecología y Medio Ambiente de CCOO editaba la Guía de acción medioambiental en las empresas¹, uno de los primeros trabajos del ámbito sindical dedicados a destacar la importancia las cuestiones ambientales sobre el mundo del trabajo. Si bien en aquella época el enfoque de esta participación se basaba principalmente en la salud laboral (en aquel año se aprobaba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), ya se apuntaba la necesidad de abordar estas cuestiones del medio ambiente desde una perspectiva diferenciada.



Años después, CCOO, a través de su Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), le dedicó un profundo estudio, en el año 2005, a la Participación y derechos ambientales de los trabajadores en la empresa española.

En este trabajo se recogían, entre otros, los siguientes documentos:

- *Recopilación y evaluación de la legislación y otros marcos normativos en torno a los derechos de participación de los trabajadores en materia de medio ambiente.*
- *Determinación de las buenas cláusulas referidas a actividades medioambientales en la negociación colectiva sectorial y en los convenios de empresa.*
- *Criterios y vías para la inclusión de una nueva generación de derechos de los trabajadores en la legislación española.*

<https://istas.net/medio-ambiente/derechos-medioambientales-trabajadores>

¹ *Guía de acción medioambiental en las empresas. Coordinador Joaquín Nieto. Edita: Departamento de Ecología y Medio Ambiente de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Depósito Legal: M-3859-1996.*

Este trabajo coincidía casi en el tiempo con el reconocimiento, por primera vez, de la figura del delegado de medio ambiente en el XIV Convenio General de la Industria Química del año 2004.

<https://www.daphnia.es/revista/36/articulo/31/El-Convenio-de-la-Industria-Quimica-recoge-la-figura-del-Delegado-de-Medio-Ambiente>

XXI CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

 VOLVER AL INDICE

 CCOO
industria

■ Artículo 72º. Delegados de Medio Ambiente

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras un/a Delegado/a de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
2. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
5. Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
6. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
7. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

La designación de estos Delegados de Medio Ambiente se realizará mediante Acta firmada por las Organizaciones Sindicales correspondientes, quienes deberán notificar esta última tanto a la empresa como a la Comisión Mixta prevista en el artículo 95 del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta elaborará un registro con la relación de los Delegados de Medio Ambiente que le sean comunicados que será actualizado con carácter anual.

Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el/la delegado/a de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

Cláusula del delegado de Medio Ambiente.

Desde entonces, el reconocimiento de la participación sindical en los temas ambientales ha seguido su desarrollo en diferentes convenios y acuerdos colectivos,

impulsado por el establecimiento en el Estatuto de Los Trabajadores², en el año 2007, de un articulado específico sobre estas cuestiones, en particular en su artículo 64.7.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”.

Desde entonces, los materiales de sensibilización, formación y participación sindical en las cuestiones ambientales han sido muchos y de muy diverso enfoque, pero todos ellos con el objetivo de promover esta participación sindical en un ámbito con un innegable impacto en el mundo del trabajo y en la sostenibilidad de las empresas y en el mantenimiento de los puestos de trabajo.



Uno de los más importantes y que resume todo el trabajo desarrollado hasta entonces es el desarrollado por CCOO en [Impulsa la Transición, Manual básico de intervención sindical en medio ambiente, en el ámbito de las empresas, administraciones públicas y centros de trabajo.](#)

En este documento, se resumen las principales vías para la participación sindical en el medio ambiente de los centros de trabajo, así como los vectores esenciales en donde focalizar esta participación.

² LEY 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario

Asimismo, se desarrollan los criterios para el reconocimiento y el ejercicio de derechos de participación, información, consulta y propuesta en temas ambientales. Para ello, se presentan los diferentes escenarios para materializar estos derechos (reconocimiento de competencias y figuras ambientales específicas, como el Delegadx de Medio Ambiente o los Comités Ambientales, la intervención a través de los órganos y figuras reconocidas por la normativa para la prevención de riesgos, etc.).

Uno de los últimos trabajos sindicales más completos en este ámbito es el documento [Descarbonización y Economía Circular. Acción Sindical contra el Cambio Climático](#), elaborado por CCOO de Industria.



En el mismo se remarcan las diferentes vías para la participación y se incide en los elementos clave de la acción sindical, acompañando al texto con orientaciones y propuestas de intervención concreta en diferentes ámbitos de actuación.

Los documentos señalados anteriormente recogen el marco básico de referencia para reivindicar y consolidar el reconocimiento de derechos de participación sindical en materia de medio ambiente en empresas y centros de trabajo.

En los siguientes apartados de este trabajo se abordan algunos elementos normativos o herramientas de gestión ambiental en las empresas que han experimentado cambios recientes y que determinan el marco de la participación sindical en estas cuestiones.

2. LA ACCIÓN CLIMÁTICA EN LAS EMPRESAS. NUEVAS OBLIGACIONES SOBRE EL CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO.

a. El reto del cambio climático y la responsabilidad en las empresas y centros de trabajo

Por su situación, España se encuentra dentro de la zona cero del cambio climático y se verá afectada por la mayoría de los fenómenos adversos asociados al cambio climático- subida del nivel del mar, incrementos de la temperatura, sequías, inundaciones, olas de calor, etc.-y sus impactos – déficit hídrico, incendios forestales, impacto en las cosechas, transmisión de enfermedades, impactos en la salud, afección a las infraestructuras, etc. Si Europa es la región donde los efectos del cambio climático son ya más visibles³, podemos decir que es España es el país europeo más vulnerable y uno de los principales a nivel mundial.

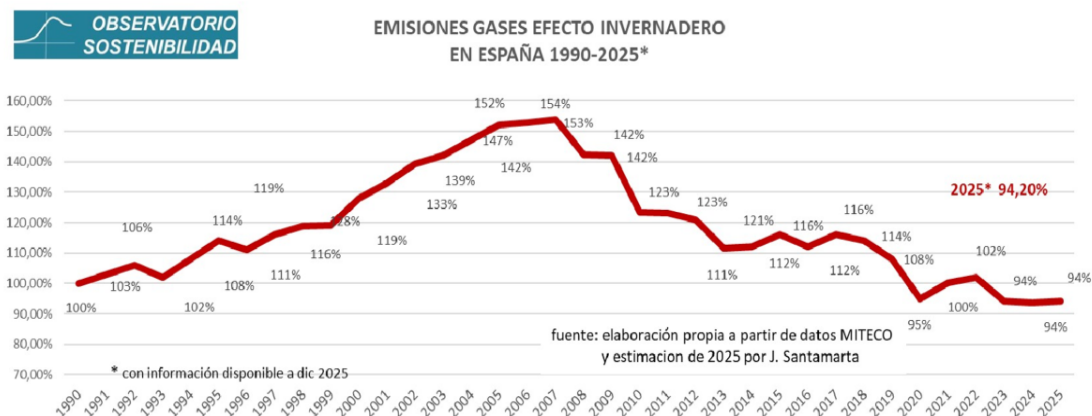
En el ámbito de las actividades productivas, el impacto del cambio climático conlleva procesos de transformación, reconversión y adaptación en todos los sectores productivos, que serán más intensos en aquellos más expuestos a sus efectos. Y tanto los impactos derivados de la crisis climática como los derivados de las políticas para moderar esos daños y beneficiarse de las nuevas oportunidades asociadas, tendrán efectos en el empleo.

Basta con imaginar en cómo la adaptación a escenarios de menores recursos hídricos disponibles obligará a reducir drásticamente los consumos de agua y a ajustar la demanda de gran parte de las actividades económicas, como el turismo o la agricultura industrial de regadío. O cómo la mayor frecuencia e intensidad en la aparición de fenómenos meteorológicos extremos exigirá un replanteamiento de la ordenación urbanística y territorial de nuestras poblaciones. O cómo trabajar en un mundo más caliente requerirá nuevas medidas para mitigar el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el empeoramiento de las condiciones de trabajo en la próxima década.

Pero aún no es tarde para frenar el impacto del cambio climático y mantener la temperatura media del planeta en unos niveles que permitan adaptarnos a los cambios que se van a producir. No es tarde si el objetivo de alcanzar la neutralidad climática para mediados de este siglo es compartido por todos los agentes sociales y la sociedad civil en su conjunto. Administraciones Públicas, partidos políticos, organizaciones sindicales y empresariales, empresas, organizaciones sociales, ciudadanía y personas trabajadoras, cada uno en su ámbito de actuación y en base al principio de responsabilidad compartida, debemos asumir nuestro compromiso y adoptar las medidas y comportamientos necesarios para dar respuesta a una situación de emergencia que amenaza nuestra forma de vida, nuestro futuro y el de las generaciones venideras.

³ https://commission.europa.eu/news-and-media/news/2024-warmest-year-record-europe-finds-european-state-climate-report-2025-04-15_es

EVOLUCIÓN EMISIONES DE CO2 ESPAÑA



Reducción del 5,8% respecto a los datos de 1990.

Objetivo climático de reducción España: reducir el 32% de sus emisiones en el 2030

Disminuir anualmente alrededor de un 5% de emisiones de GEI hasta el año 2030.

Por ello, desde el ámbito de las empresas y organizaciones, y desde el interior de los centros de trabajo, exigir compromiso y responsabilidad en la lucha contra el cambio climático y comprometerlos y colaborar con este objetivo.

El cambio climático exigirá importantes cambios en todos los sectores productivos y de prestación de servicios. A su vez, los compromisos políticos asumidos por la Unión Europea para la descarbonización de la economía y para mitigar la dependencia de materias primas y recursos de terceros países, obligará a todos los sectores a transicionar hacia un nuevo modelo de producción y consumo que exigirá profundas transformaciones y adaptaciones a un escenario muy diferente al de las últimas décadas.

En términos de impactos sobre el empleo, el Banco de España⁴ señala que el cambio climático representa un desafío para diversos sectores, pero destaca sobre todo a dos: el sector agroalimentario y el turístico⁵. Además del sector primario, y en menor medida del turístico, otros sectores que dependen fuertemente del agua podrían también experimentar pérdidas importantes de empleo.

Para este organismo, en contraste con estos sectores, existen otros que se pueden beneficiar de la implementación de las medidas para mitigar los efectos directos del cambio climático. En particular, en los próximos años se prevé que se generen nuevos empleos en varias actividades del sector de la construcción, de la industria, de los servicios ambientales (gestión de residuos y el reciclaje de materiales, por ejemplo) y en los denominados sectores del agua.

⁴ https://www.ces.es/documents/10180/5327928/DOCUMENTO_01_24_marcadores.pdf

⁵ No obstante, en este último, la pérdida de global de empleo se podría atenuar por una redistribución territorial del mismo. Así, para el conjunto de España, se podría dar una distribución más uniforme del empleo a lo largo del año, disminuyendo en temporada alta y aumentando entre octubre y mayo, aunque sin compensar totalmente la pérdida de empleo en los meses de julio y agosto.

Más allá de los balances de empleo que se pueden hacer, lo que no admite discusión es que el coste de la falta de acción climática, medida en esfuerzos de reducción de emisiones y de adaptación, es enorme. Por el contrario, los procesos de transformación y adaptación requeridos no son solo una necesidad para atenuar estos costes y permitir la salvaguarda del empleo, si no que plantean también una serie de oportunidades para la creación de empleo a partir de un tejido productivo sostenible, adaptado y resiliente al nuevo escenario climático y de disponibilidad de recursos naturales y materias primas.

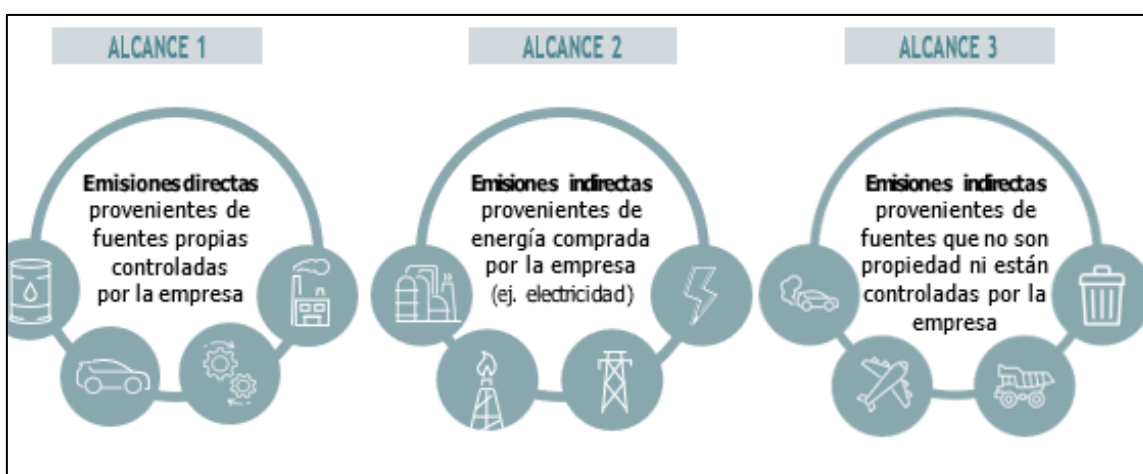
b. El cálculo de la huella de carbono: primer paso del compromiso climático

Todo compromiso climático en una empresa pasa por conocer su punto de partida en relación con sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Esta cuestión se conoce como Huella de Carbono y es el indicador que mide los GEI asociados, directa o indirectamente, con el desempeño de una actividad.

Es importante resaltar que estas emisiones se producen en todas las empresas y centros de trabajo, sea cual sea su sector o a la actividad desempeñada en el mismo.

Las emisiones asociadas a la huella de carbono corporativa de una empresa se clasifican como emisiones de alcance 1, alcance 2 y alcance 3:

- Emisiones de alcance 1: son las emisiones directas asociadas a aquellas actividades de la organización que están bajo su control (consumo de combustibles en los edificios y vehículos, fugas de gases refrigerantes...)
- Emisiones de alcance 2: son aquellas emisiones indirectas ligadas al consumo energético de la organización (compra y consumo).
- Emisiones de alcance 3: hacen referencia a otras emisiones indirectas generadas a consecuencia de la actividad de la organización, como viajes de trabajo con medios de transporte ajenos, servicios subcontratados, los desplazamientos al centro de trabajo de la plantilla, el tratamiento de los residuos generados, la compra y distribución de productos...



Fuente: MITECO

Las emisiones de alcance 1 abarcan las emisiones de proceso que se liberan durante los procesos industriales y la fabricación in situ.

Las emisiones de alcance 2 son más fáciles de identificar, ya que hacen referencia fundamentalmente a aquellas procedentes de energía comprada o adquirida, como el vapor de la electricidad, la calefacción o la refrigeración, generada fuera de las instalaciones y consumida dentro de la empresa; mientras que las emisiones relacionadas con el alcance 3 presentan una mayor complejidad al referirse a todas aquellas que se producen en la cadena de valor.

En muchas ocasiones las emisiones de alcance 3 pueden representar una parte muy importante de las emisiones totales de una actividad. Llegando a representar en muchas ocasiones más del 90% de las emisiones.

Son estas emisiones de alcance 3 donde realmente esta la clave de la descarbonización. Y será aquí donde se podrá valorar el mayor o menor compromiso empresarial.

c. Empresas obligadas al cálculo de su huella de carbono

El cálculo de carbono es ya una exigencia legal para determinadas empresas. En concreto, todas aquellas obligadas a elaborar y publicar informes de sostenibilidad en base a la ley 11/2018 deben calcular su huella de carbono.

OBLIGACIONES CALCULO HUELLA DE CARBONO (RD 14/2025)

- Empresas obligadas a presentar **Informes de sostenibilidad** (Ley 11/2018):
 - Que el número medio de trabajadores y trabajadoras en las sociedades del grupo supere 500 personas durante el ejercicio.
 - Durante dos ejercicios consecutivos reúnan al menos dos de las siguientes circunstancias:
 - Que el total de su activo sea superior a los 20 millones de euros
 - Que el importe neto de su cifra de negocio consolidada su-pere los 40 millones de euros.
 - Que el número medio de la plantilla durante el ejercicio sea superior a 250.



Además, la Administración General del Estado también está obligada a calcular su huella de carbono. Incluye a los departamentos ministeriales de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos, entidades públicas empresariales, entidades gestoras y los servicios comunes de la seguridad social y otras entidades del sector público administrativo estatal

Así se establece en el Real Decreto 2014/ 2025, donde se regula el Registro de Huella de Carbono donde se establece que:

- El Alcance 1 y 2 son obligatorios, mientras que el alcance 3 es voluntario (salvo para las Administraciones Públicas, que estarán

obligadas a partir del 2028 y de manera paulatina para los diferentes aspectos recogidos bajo este alcance 3).

- La publicación de esta huella es obligatoria a partir del año 2026 respecto al ejercicio 2025.
- El registro de la Huella de Carbono en el Registro de Huella de Carbono del MITECO es voluntario (salvo para AAPP). Si registra se deberá verificar por externo.
- Las empresas tienen, no obstante, la obligación de publicarla en su página web corporativa.

Pero, además de este cálculo de la huella de carbono, las empresas obligadas tienen que elaborar y publicar un plan de reducción de emisiones a cinco años. Este plan debe incluir las medidas concretas que se aplicarán para alcanzar los objetivos.

El Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico es público y accesible a través del siguiente enlace:

[Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono.](#)

Inscripción de huella de carbono y planes de reducción



Asimismo, es posible acceder al listado de empresas registradas a través del siguiente enlace, el cual da **acceso a una herramienta Excel** que permite múltiples criterios de búsqueda:

EXCEL [Inscripción de huella de carbono y planes de reducción](#)

d. La exigencia del cálculo de la huella de carbono más allá del requisito legal.

Dada la importancia del reto de la descarbonización y el retraso en la reducción de emisiones de GEI, el compromiso sindical en esta cuestión se debe de materializar en dos cuestiones esenciales:

1. La primera de ellas es la de exigir mayores compromisos a las empresas sujetas a esta obligación de calcular su huella de carbono. Y esto pasa, ineludiblemente por exigir que vayan asumiendo compromisos en el cálculo y la reducción de las emisiones de Alcance 3. Estas emisiones, como hemos señalado anteriormente, son la clave del éxito de la descarbonización, pues representan el mayor volumen en el total de las emisiones.
2. La segunda cuestión es que el compromiso del cálculo y la reducción de las emisiones debería exigirse a todas empresas, sea cual sea su tamaño y sector de actividad. Si bien es cierto que el mayor volumen de emisiones se concentra en determinados sectores industriales, se debería exigir una responsabilidad compartida y diferencia en función de su capacidad de respuesta al problema, como garantía además para afrontar los cambios en el modelo productivo asociado a la descarbonización.

e. La compensación de emisiones

Las compensaciones de emisiones de carbono consisten en la financiación de proyectos que reduzcan o capturen emisiones de GEI, para posteriormente deducirlas del cálculo de toneladas de dióxido de carbono que produce la actividad de una determinada empresa.

La financiación de estos proyectos se hace a través de mercados de carbono regulados (que atañe a la reducción de emisiones impuestas por ley (Régimen de comercio de Derechos de emisión de la UE) o voluntarios: las empresas adquieren créditos de carbono que luego destinan a proyectos que pueden ser por ejemplo para implementación de energías renovables, la reforestación o la captura y almacenamiento de CO_2 , entre otros.

Con estos mecanismos realmente lo que hacen las compañías es pagar para que otros emitan menos emisiones, pero no actúan sobre las emisiones de la actividad.

En ocasiones, son proyectos en países en vías de desarrollo, lo que dificulta los controles e inspecciones de verificación para comprobar que realmente estos proyectos se llevan a cabo adecuadamente.

Este es uno de los motivos por lo que cada vez más organizaciones, investigadores o medios de comunicación están poniendo en tela de juicio estos mecanismos ya que realmente se han convertido en una forma de greenwashing o blanqueo ambiental. Al ser difícil su verificación, no hay forma de comprobar que las compensaciones comercializadas se traducen en compensaciones reales de emisiones.

f. Seguimiento sindical del compromiso empresarial contra el cambio climático y por la descarbonización

De manera resumida, la acción sindical en este marco debería concretarse de la siguiente manera:

- En primer lugar, además del cálculo de la huella de carbono, se debería exigir a la empresa que asumiera compromisos de reducción de emisiones para el año 2030 y 2040. La Unión Europea ha asumido compromisos del 55% y del 90% para esos años, pero se debería impulsar alcanzar la neutralidad climática (eliminar o compensar el 100% de las emisiones) lo más cerca posible del 2040, y no para el 2050. Esto debería ser así porque la comunidad científica viene alertando reiteradamente de que el planeta se está calentado de manera mucho más rápida de lo inicialmente previsto, por lo que el escenario de la neutralidad climática en el año 2050 supone en sí un riesgo de que sea demasiado tarde.
- En segundo lugar, se debe de proponer el cálculo y la reducción de la Huella de Carbono de Alcance 3, por las razones anteriormente señaladas.
- En tercer lugar, se debe solicitar que hay un esfuerzo decidido por parte de las empresas para que haya una reducción de emisiones totales. De nada vale ser más eficientes (reducir la intensidad de emisiones) si la suma total de emisiones debido a esta mayor eficiencia aumenta.

Nuestro trabajo como delegados y delegadas consistirá en:

- ‰ Solicitar a la empresa que calcule su huella de carbono si no lo hace todavía.
- ‰ Verificar y controlar que efectivamente se están teniendo en cuenta todos los focos de emisión y alcances.
- ‰ Alcanzar un compromiso de reducción de emisiones a medio y largo plazo, que contemple un objetivo ambicioso.
- ‰ Descripción de medidas concretas de reducción para alcanzar los objetivos fijados, así como los recursos necesarios para su implementación (Plan de reducción de emisiones).

g. El criterio sindical en la compensación de emisiones

A este respecto, hay que señalar, en primer lugar, que el Registro Público de la Huella de Carbono facilita la posibilidad de compensar parte de la huella de carbono mediante una serie de proyectos forestales ubicados en territorio nacional. Por tanto, los proyectos nacionales son más fácilmente verificables y tienen la ventaja que contribuyen al desarrollo de sumideros de carbono en España.

Partiendo de este hecho, habrá que desplegar una visión sindical en los proyectos de compensación que una empresa vaya a asumir: entre estos criterios sindicales se deben mencionar, con carácter preferente, el que estos vayan dirigidos a zonas y colectivos vulnerables, y que sean garantes de creación de empleo estable, digno, inclusivo, etc.

Pero, aunque los proyectos de compensación pueden jugar un papel en las primeras fases del compromiso empresarial, siempre y cuando se apliquen los criterios señalados en los párrafos anteriores, se debe volver a recordar que hay que exigir el priorizar las medidas de reducción de las emisiones que los proyectos de compensación.

A modo de resumen, la participación sindical en el proceso de descarbonización de los centros de trabajo debe centrarse en:

- Exigir información, consulta y participación en la estrategia de descarbonización de la empresa. (Art.64 Estatuto de los Trabajadores)
- Plantear la necesidad de un plan de descarbonización en caso de que no exista una estrategia concreta en materia, y colaborar en su implementación.
- Solicitar información sobre las medidas concretas del plan de reducción de emisiones de la empresa, de sus objetivos, así como su nivel de consecución.
- Plantear que los objetivos de descarbonización se ajusten al periodo temporal de 2030 y 2040, años para los que hay compromisos vinculantes concretos.
- Reclamar que se incluya el Alcance 3 en el cálculo de la huella de carbono, en ocasiones éste puede suponer hasta el 90% de las emisiones de una actividad.
- Si la empresa tiene proyectos de compensación de emisiones pedir información concreta y verificable sobre el proyecto. Proponer priorizar proyectos de carácter local o nacional.
- Intentar que los proyectos de compensación sean sustituidos por medidas de reducción de emisiones en el centro de trabajo. El objetivo debe ser la reducción de las emisiones brutas que genera la actividad para alcanzar la neutralidad climática y no la compensación.

3. SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL: NUEVA NORMA ISO 14.001:2026

Los sistemas de gestión ambiental son instrumentos con un gran potencial impulsar nuevos moldes de producción sostenibles, para proteger el entorno y actuar sobre el impacto ambiental que generan las empresas. La participación de los trabajadores y sus representantes en los mismo es esencial su eficaz funcionamiento y poder alcanzar mejoras ambientales permanentes y consolidar en la empresa una política ambiental que ayude a avanzar hacia modelos de producción más sostenibles.

Recientemente se ha aprobado la nueva norma ISO 14.001:2026, que sustituye a la versión del año 2015. Las organizaciones certificadas en ISO 14001:2015 disponen de un plazo de 36 meses (hasta 2029) para adaptar su SGA y renovar sus certificados conforme a la nueva versión.

La nueva norma profundiza en la necesidad de evaluar impactos desde el diseño hasta el fin de vida de productos y servicios, incorporando la perspectiva del análisis de ciclo de vida. Además, la dirección debe demostrar un compromiso más activo y documentado, integrando la gestión ambiental en decisiones estratégicas y vinculación con la cadena de valor. Un elemento importante es que se exige una identificación más sistemática de las partes interesadas, tanto externas como internas, y un análisis de sus expectativas.

Este aspecto es muy importante porque la participación sindical en los sistemas de gestión ambiental se basa en el argumento de que somos parte interesada.

El proceso de adaptación de las empresas a la nueva norma ISO 14001:2026 es una oportunidad para iniciar o consolidar la participación sindical en la implantación y funcionamiento del SGA

En el siguiente enlace se puede acceder a la guía de intervención sindical en los sistemas de gestión ambiental. A pesar de los cambios introducidos por la nueva norma ISO 14.001, las orientaciones y propuestas sindicales para la participación en estas herramientas de gestión ambiental continúan siendo válidos:



<https://istas.net/descargas/E2%20Guia%20SGA.pdf>

4. MODIFICACIONES EN LA DIRECTIVA DE EMISIONES INDUSTRIALES: PLANES DE TRANSFORMACIÓN INDUSTRIAL.

La Directiva de Emisiones Industriales, principal norma europea para la prevención y el control integrados de la contaminación de las principales instalaciones y actividades potencialmente más contaminantes (más de 5000 instalaciones en el Estado español) ha sufrido modificaciones relevantes.

A través de la Directiva (UE) 2024/1785 se introducen dos elementos muy importantes, dirigidos a la descarbonización e implantación de la circularidad en instalaciones y actividades.

El primero de ellos es el recogido en el artículo 14. bis, por el cual se exige a todas las instalaciones industriales y agropecuarias incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva de Emisiones Industriales la implantación de un sistema de gestión ambiental. A más tardar, deberá estar en funcionamiento ser auditado externamente antes del 1 de julio de 2027.

Para las instalaciones agropecuarias se exige un SGA simplificado, donde se eliminan trámites burocráticos y se exime de la verificación externa.

El otro elemento es que se exige a las instalaciones industriales del Anexo I (se excluyen por tanto a las actividades agropecuarias) un Plan de Transformación Industrial, donde se recoja la información sobre cómo el titular va a transformar la instalación durante el período 2030-2050 a fin de contribuir al surgimiento de una economía sostenible, limpia, circular, eficiente en el uso de los recursos y climáticamente neutra de aquí a 2050. Este Plan de Transformación debería estar terminado a más tardar el 30 de junio de 2030.

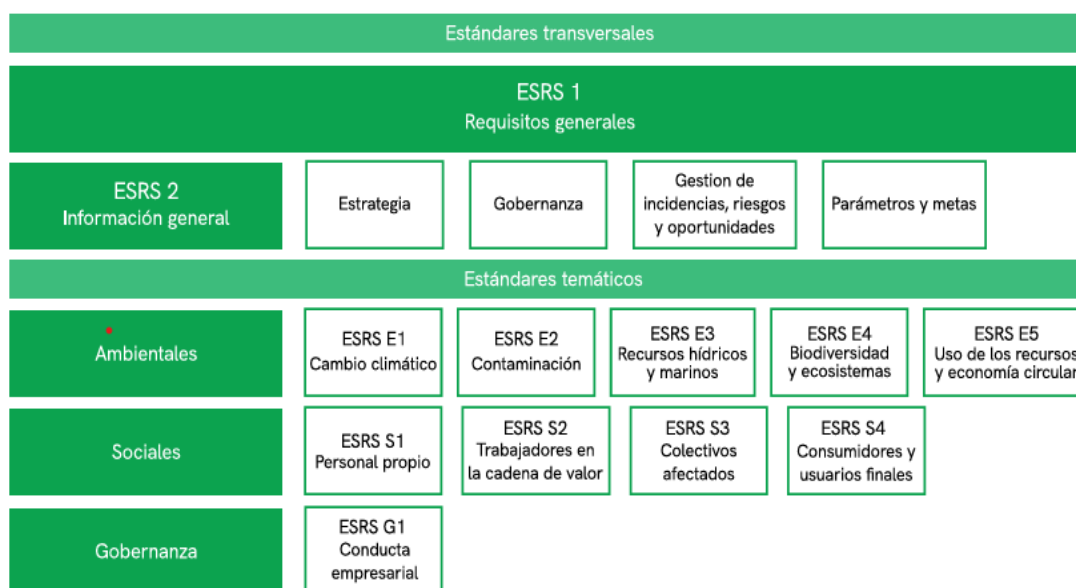
Estos dos requisitos constituyen una oportunidad sindical para contribuir al cambio de modelo productivo de nuestro principal tejido industrial, a través del seguimiento y participación en la implantación y desarrollo de ambas herramientas.

No obstante, hay que señalar que, como consecuencia del proceso de desregulación y simplificación normativa en la UE (Paquete Ómnibus), la aplicación efectiva de estos dos requisitos está en el aire debido a la paralización de los proceso de ejecución pendientes de aprobar por la Comisión Europea.

5. INFORMES DE SOSTENIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

La Directiva 2022/2464 para la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas suponía un paso adelante en el alcance y obligaciones en materia de reporte de información sobre sostenibilidad e impactos en la cadena de valor de las mismas.

Además de ampliar el ámbito de aplicación, pasando a ser obligatorio a más de 50.000 empresas europeas, se establecía una información obligatoria de reporte muy exhaustiva y detallada (ESRS), tal y como se refleja en la siguiente tabla.



Fuente: Guía de estándares europeos de sostenibilidad. Camata de Comercio de Valencia.

Muy importante señalar que la Directiva establecía que la dirección de la empresa debía informar y consultar a los representantes de los trabajadores en relación con el informe de sostenibilidad.

En este sentido:

- La dirección debe comunicar a la representación legal de los trabajadores (RLT) la información pertinente sobre la sostenibilidad antes de la elaboración y aprobación final del informe.
- Se exige recabar y discutir sus observaciones, las cuales deben trasladarse, en su caso, a los órganos de administración y dirección de la empresa.

Por su parte, el Artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores garantiza el derecho de información del Comité de Empresa o delegados de Personal a recibir periódicamente por parte de la empresa la documentación correspondiente al balance, la cuenta de resultados, la memoria del ejercicio y los documentos sobre sostenibilidad y responsabilidad social de la empresa.

Sin embargo, la Directiva (UE) 2022/2464 (CSRD) de información sobre sostenibilidad ha sufrido modificaciones sustanciales a raíz de las medidas de simplificación y reducción de cargas administrativas impulsadas por la Comisión Europea, a través del denominado Paquete Ómnibus.

El cambio más relevante es la elevación de los umbrales de aplicación:

A partir de los ejercicios que comiencen el 1 de enero de 2027, la obligación de presentar informe de sostenibilidad se restringe únicamente a empresas (o grupos) que cumplan de forma concurrente:

1. Más de 1.000 empleados de media durante el ejercicio.
2. Un volumen de negocios neto superior a 450 millones de euros.

Esta modificación excluye de la obligación directa de reporte a un porcentaje muy elevado de empresas que inicialmente quedaban bajo el alcance de la CSRD (como grandes empresas medianas y Pymes cotizadas).

Para evitar inseguridad jurídica a las empresas que ya estaban preparando sus informes o que entraban en las fases intermedias, se ha habilitado a los Estados miembros a eximir a las empresas que queden por debajo de los nuevos umbrales (1.000 empleados / 450 M€) de presentar la información de sostenibilidad correspondiente a los ejercicios 2025 y 2026.

Además, los Estándares Europeos de Informes de Sostenibilidad (ESRS), que dictan técnicamente cómo y qué se debe reportar, han sufrido una drástica simplificación: el volumen total de puntos de datos e indicadores requeridos se ha reducido en un 70% (pasando de más de 1.000 indicadores a unos 320).

La situación actual y perspectivas de aplicación de esta norma quedaría así:

- Hasta que la Comisión Europea no apruebe formalmente las normas simplificadas (lo cual está previsto para finales de 2026), el primer paquete de 12 normas ESRS aprobado originalmente sigue siendo el único marco legal aplicable.
- Casi todos los indicadores del primer paquete (salvo los de información general) pasaron a depender de un análisis de materialidad. Si una empresa demuestra de forma rigurosa que, por ejemplo, el estándar de Recursos hídricos (E3) o Biodiversidad (E4) no afecta ni es afectado por su negocio, no tiene la obligación de reportar esos indicadores. Los indicadores relacionados con el cambio climático (EI) si necesitan una justificación por escrito de que no aplican, que se deberán de justificar ante la auditoría externa. El resto se permite “no aplica” pero se deberá poder justificar su exclusión (análisis de materialidad).

- Exenciones temporales: se permite a las empresas omitir temporalmente durante los primeros años los datos más complejos, especialmente los relacionados con la cadena de valor (emisiones de Alcance 3, impacto de los proveedores, etc.) y ciertos aspectos sociales de subcontratistas.
- A partir de 2027 (Informes publicados en 2028): el primer paquete de más de mil indicadores quedará oficialmente sustituido por la versión simplificada, reduciendo la lista a unos 320 indicadores clave.

A pesar de lo anterior, es importante señalar que continúa vigente la obligación de informar a la RLT y la posibilidad de emitir un informe sindical por parte de esta, el cual deberá ser discutido y trasladado a los órganos de administración y dirección de la empresa. Además, hasta que la Directiva 2022/2464 no sea traspuesta al ordenamiento jurídico español, continúa vigente el ámbito de aplicación establecido en la Ley 11/2018:

- Tener un número medio de trabajadores empleadas durante el ejercicio superior a 250.
- Cumplir al menos una de las dos condiciones siguientes durante dos ejercicios consecutivos):
 - Que el total de las partidas del activo sea superior a 20 millones de euros.
 - Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40 millones de euros.

Por lo tanto, mientras no se apruebe la modificación legislativa que reemplace la Ley 11/2018 y adapte el ordenamiento español a los nuevos límites europeos, las empresas que cumplen el umbral de los 250 trabajadores junto con los límites financieros indicados continúan legalmente obligadas a presentar el informe de sostenibilidad.

Ello posibilita un marco para la participación sindical en los procesos de elaboración de los informes de sostenibilidad.

CCOO oferta cursos para el análisis sindical de los informes de sostenibilidad de las empresas a través de su oferta gratuita de formación sindical.

6. PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL CENTRO DE TRABAJO

Con la promulgación de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, el ordenamiento jurídico español experimenta una transformación conceptual histórica: la movilidad es consagrada como un nuevo derecho de la ciudadanía. Los poderes públicos quedan formalmente obligados a salvaguardar y regular este derecho, vinculándolo estrechamente con las políticas de transición climática, protección del medio ambiente, salud pública, cohesión social y territorial, calidad de vida e igualdad de género.

Para el entorno de las relaciones laborales, la innovación más disruptiva de la norma radica en la introducción de una obligación empresarial estructural conectada directamente con la negociación colectiva y la organización del trabajo: la obligación de negociar e implantar Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo.

De este modo, la movilidad entra de lleno en el marco regulatorio del diálogo social, produciendo efectos jurídicos inmediatos sobre las facultades organizativas de las empresas, la prevención de riesgos laborales y los derechos ambientales colectivos.

Conforme al artículo 2 de la Ley 9/2025, el Plan de Movilidad Sostenible se define como el conjunto articulado de medidas impulsadas por la dirección de un centro de trabajo y elaboradas en el marco de la negociación colectiva. Su objeto fundamental es racionalizar los desplazamientos cotidianos al lugar donde se desarrolla la actividad, no solo de los trabajadores directos, sino también de clientes, proveedores, subcontratas y visitantes.

El artículo 26.1 de la ley fija un umbral numérico y un plazo estricto para la vigencia de los planes:

- Criterio de obligatoriedad: empresas y entidades del sector público que cuenten con centros de trabajo de más de 200 personas trabajadoras o 100 personas por turno. Para el cómputo en el sector público se sumará tanto al personal laboral como al funcionario.
- Plazo legal de implantación: las organizaciones obligadas deben disponer del plan debidamente negociado e implantado en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la ley, situando la fecha límite en el 5 de diciembre de 2026.
- Centros de Alta Ocupación: aquellos centros con más de 1.000 trabajadores en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes deberán incluir obligatoriamente medidas para mitigar la movilidad en horas punta y promover infraestructura de recarga e impulso de movilidad activa.

La Disposición Final Tercera de la Ley 9/2025 introduce una modificación trascendental en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET): se establece el deber de negociar en todos los convenios colectivos medidas explícitas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo.

Esta obligación resulta aplicable de forma imperativa para todas aquellas comisiones negociadoras de convenios colectivos que se hayan constituido a partir del 4 de diciembre de 2025 (Disposición Transitoria Primera). El incumplimiento de esta previsión legal someterá al convenio a un control de legalidad por parte de la autoridad laboral, lo que podría suponer el rechazo de su registro. Para los procesos negociadores ya abiertos con anterioridad, CCOO insta a incorporar estas medidas de forma voluntaria, aprovechando la coyuntura para actualizar los marcos sectoriales.



Guía Sindical para la Negociación Colectiva de Medidas y Planes de Movilidad Sostenible, accesible a través del siguiente enlace:

<https://www.ccoo.es/578b54f9a0e0ad86930628ec02110855000001.pdf>