



Una etiqueta social europea

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 6 y 7 de octubre 2026

Etiquetas sociales para productos, servicios y/o empresas/organizaciones

Las etiquetas sociales se utilizan a menudo para diferenciar productos, servicios u organizaciones de sus competidores, lo que supone un incentivo comercial. Varios sindicatos y confederaciones nacionales ya participan en iniciativas de etiquetado social a nivel nacional, a menudo en sectores específicos como las pantallas de ordenador, los concesionarios de automóviles, los hoteles y los restaurantes.

El paso hacia las etiquetas sociales europeas viene determinado por dos factores principales: la integración económica de los Estados miembros (es decir, el mercado único) y la creciente concienciación sobre la importancia de abordar los aspectos sociales como un medio para diferenciar a las empresas y/o los productos de la competencia, incluida la necesidad de garantizar la supervisión de las cadenas de suministro.

El contexto político actual a nivel europeo y mundial pone de relieve la urgencia de reforzar las herramientas que pueden promover los derechos de las y los trabajadores y las normas sociales. Los derechos laborales fundamentales se ven cuestionados, mientras que las iniciativas de la UE sobre, por ejemplo, el trabajo forzoso, la sostenibilidad empresarial y la diligencia debida siguen siendo objeto de controversia. En este contexto, se necesitan instrumentos creíbles e impulsados por los trabajadores y las trabajadoras para garantizar que las normas sociales se apliquen y supervisen de manera efectiva en la práctica. El etiquetado social puede contribuir como un complemento de la legislación y la normativa centrado en las personas trabajadoras.

En este contexto, existen razones de peso para que la CES y sus organizaciones afiliadas se impliquen en el etiquetado social. La expansión de las etiquetas voluntarias (y sus normas subyacentes) refleja la demanda del mercado, así como el riesgo de que los criterios sociales se definan sin tener en cuenta a las personas trabajadoras y a sus sindicatos. Un enfoque impulsado por los sindicatos puede garantizar que las etiquetas se basen en la negociación colectiva, la representación de las y los trabajadores y una verificación creíble, al tiempo que crea incentivos para una «carrera hacia la excelencia» en materia de normas laborales.

Este contexto brinda oportunidades para que los sindicatos europeos lideren una etiqueta social europea, antes de que el mercado se sature con otros organismos de



certificación, a menudo impulsados por intereses comerciales.

En línea con el Programa de Acción de la CES 2023-2027, la CES ha encargado un estudio de viabilidad a expertos externos (véase el anexo I), en el que se esbozan posibles opciones para impulsar esta prioridad.

La CES ha trabajado estrechamente con IndustriAll en este tema y en la elaboración de la presente resolución. Además, la cuestión se ha debatido en el seno del Comité de Normalización de la CES, dadas las similitudes entre las etiquetas, las normas y la certificación.

Una etiqueta es un elemento de comunicación visual que indica que un producto o servicio ha sido certificado de acuerdo con normas específicas. Si bien la certificación y la normalización están estrechamente relacionadas, se trata de procesos distintos. La normalización es el proceso de elaboración de normas, directrices o especificaciones (estándares) acordadas que deben seguir los productos, servicios o procesos. Estas normas son elaboradas por organismos de normalización reconocidos. La certificación, por su parte, es el proceso de verificar que un producto, servicio, sistema u organización cumple con una norma determinada. La certificación suele ser otorgada por un organismo de certificación y da lugar a un certificado y/o una etiqueta.

Perspectivas de futuro y próximos pasos

El etiquetado social requiere conocimientos especializados. Por lo tanto, se invita al Comité Ejecutivo a crear un grupo de trabajo para explorar el potencial del etiquetado social y la certificación.

Tras una convocatoria de participación dirigida a las organizaciones afiliadas nacionales y a las Federaciones Sindicales Europeas (FSE), el grupo nombrará a su presidente/a, su secretariado, y definirá sus métodos de trabajo para examinar en detalle el tema y la viabilidad de una etiqueta social a nivel europeo.

Se solicita al grupo de trabajo que presente al Comité Ejecutivo, a más tardar en septiembre de 2027, un informe en el que se esbocen los próximos pasos para la toma de decisiones.

Traducido por Internacional CEC UGT



Anexo I

Estudio de viabilidad sobre una iniciativa de certificación/etiquetado social

Por Julia Wild, diciembre de 2025



Tabla de contenido

<u>1.</u>	<u>La iniciativa que está detrás de este proyecto</u>	<u>5</u>
<u>1.1.</u>	<u>Fase de análisis.....</u>	<u>5</u>
<u>2.</u>	<u>Planteamiento del problema.....</u>	<u>5</u>
<u>2.1.</u>	<u>Erosión de los derechos.....</u>	<u>5</u>
<u>2.2.</u>	<u>Contexto de mercado.....</u>	<u>6</u>
<u>2.3.</u>	<u>Contexto político</u>	<u>9</u>
<u>3.</u>	<u>Opciones.....</u>	<u>9</u>
<u>3.1.</u>	<u>Asociarse con iniciativas existentes</u>	<u>10</u>
<u>3.1.1.</u>	<u>Oportunidades.....</u>	<u>10</u>
<u>3.1.2.</u>	<u>Riesgos</u>	<u>10</u>
<u>3.1.3.</u>	<u>Auditoría (costes, ejecución).....</u>	<u>11</u>
<u>3.2.</u>	<u>Concesión de una etiqueta social para convenios colectivos sindicales</u>	<u>13</u>
<u>3.2.1.</u>	<u>Oportunidades.....</u>	<u>14</u>
<u>3.2.2.</u>	<u>Riesgos</u>	<u>14</u>
<u>3.3.</u>	<u>Desarrollo de un nuevo sello social.....</u>	<u>15</u>
<u>3.3.1.</u>	<u>Oportunidades.....</u>	<u>16</u>
<u>3.3.2.</u>	<u>Riesgos</u>	<u>16</u>
<u>3.4.</u>	<u>Una plataforma de valoraciones de empleados y empleadas respaldada por los sindicatos</u>	<u>18</u>
<u>3.4.1.</u>	<u>Oportunidades.....</u>	<u>18</u>
<u>3.4.2.</u>	<u>Riesgos</u>	<u>18</u>
<u>4.</u>	<u>Financiación</u>	<u>18</u>
<u>5.</u>	<u>Marketing</u>	<u>18</u>
<u>6.</u>	<u>Aspectos legales</u>	<u>19</u>



1. La iniciativa que está detrás de este proyecto

Las organizaciones nórdicas afiliadas a IndustriAll Europe plantearon la necesidad de crear un certificado/etiqueta para que las empresas puedan demostrar que aplican y respetan prácticas laborales éticas. Su idea es establecer un sistema de certificación de IndustriAll (o de la CES) para aquellas empresas que cuenten con un convenio colectivo sindical o con un programa o incentivos específicos para los trabajadores y trabajadoras. El objetivo es disponer de una herramienta que brinde a los sindicatos la oportunidad de asumir un papel de liderazgo en la configuración de una conducta empresarial responsable. El certificado (etiqueta) debería poder utilizarse en Europa (y en todo el mundo). Durante el estudio de esta propuesta, la CES se sumó al debate. La CES e IndustriAll iniciaron un análisis de viabilidad. Esto se ajusta al punto de acción 3.8.23 del [Programa de Acción de la CES 2023-2027](#), ya aprobado. Este estudio de viabilidad examina el potencial de introducir en el mercado una etiqueta social, respaldada por criterios (que podrían adoptar la forma de acuerdos marco colectivos o globales, convenios colectivos, normas sociales o técnicas, etc.). Una norma deberá evolucionar de forma dinámica para adaptarse a las circunstancias cambiantes, pero también deberá ser predecible para los participantes. La certificación no significaría que una empresa sea considerada «buena» por IndustriAll/CES, sino más bien que cumple los criterios establecidos según los criterios subyacentes (por ejemplo, un sistema de certificación, una norma, un convenio colectivo, etc.). Deberían establecerse salvaguardias para cubrir los casos en los que se encuentren pruebas adversas y se identifiquen incumplimientos.

1.1. Fase de análisis

Para este estudio se ha llevado a cabo una investigación documental y se han realizado varias entrevistas a expertos, con las siguientes partes interesadas:

- Petra Hartman y Gašper Zakrajšek ([Ekvilib](#)Institute) sobre [el certificado de «Empresa favorable a la familia»](#) y [el certificado de «Empleador socialmente responsable»](#)
- Alexander Reise (IG Metall) sobre [el certificado AutohausFair](#)
- Niclas Rydell (TCO) sobre [el certificado TCO](#)
- Bruno Demaitre, asesor político sénior de la Federación Sindical Europea IndustriAll, y Annick Aerts, responsable de coordinación de políticas empresariales y asesora política sénior de la Federación Sindical Europea IndustriAll

2. Planteamiento del problema

2.1. Erosión de los derechos

En el panorama actual, en el que el menoscabo de la democracia es una tendencia mundial, los derechos de las personas trabajadoras están sufriendo un enorme retroceso en Europa y fuera de ella. El [Índice Global de Derechos de la CSI 2025](#) registró las peores puntuaciones para Europa y América desde su creación en 2014. Resulta alarmante que las violaciones de los derechos fundamentales hayan aumentado enormemente, incluidos el derecho a la negociación colectiva, el acceso a la justicia (en Europa, al 52 % se le denegó el acceso a la



justicia en 2025, frente al 32 % en 2024) y la libertad de expresión. En 2025 se produjeron restricciones a la negociación colectiva en el 80 % de los 151 países investigados, lo que supone un aumento del 1 % con respecto a 2024. Especialmente en Europa, los casos aumentaron. Casi el 40 % de todos los convenios colectivos franceses fueron fruto de negociaciones sin representación sindical. Las plantas de Tesla en Suecia y Alemania hacen caso omiso de la negociación colectiva. La red de sindicatos y organizaciones de trabajadores y trabajadoras es el mayor organismo de una fuerza democrática en funcionamiento. Tiene el poder de cambiar la narrativa hacia una perspectiva centrada en los derechos, lo que permite condiciones laborales justas para todas y todos; por ello, es necesario ampliarla y afianzarla aún más en la sociedad.

2.2. Contexto de mercado

La iniciativa «State of Sustainability Initiatives» (SSI) del [Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible](#) (IISD) ha identificado más de [400 normas voluntarias de sostenibilidad](#) a nivel mundial. [El Centro de Comercio Internacional](#) (ITC) ha creado una base de datos que incluye [300 de esas normas](#). Es importante tener en cuenta que las normas voluntarias pueden ser una palanca de cambio, pero a veces no son suficientes.

Ejemplo: en Alemania, antes de promulgar la ley alemana sobre la cadena de suministro en 2020, se planteó un ultimátum a las empresas en el que se les indicaba que, si alrededor del 25 % de todas ellas cumplían con la norma voluntaria, no se aprobaría la ley. Sin embargo, no alcanzaron ese objetivo y Alemania tuvo que [introducir la ley sobre la cadena de suministro](#).

Las normas voluntarias suelen referirse a aspectos medioambientales, sociales y/o económicos de la sostenibilidad. Las normas sociales suelen centrarse en cuestiones como los salarios justos, las condiciones de trabajo, los derechos laborales, la salud y la seguridad, los precios justos y la igualdad de género (véase [aquí](#)). Una de las fuerzas impulsoras de las normas de certificación social proviene del movimiento de Comercio Justo, que se inició en los años 40 y 50. Existen varias formas de agrupar estas normas. Se puede establecer una distinción en función de **si las normas se centran en los productos o en las empresas**.

Las normas de producto, como [GOTS](#), [Fairtrade](#) y [FSC](#), que son muy conocidas, certifican que un producto se ha producido, procesado y comercializado de acuerdo con los criterios sociales y/o medioambientales de una norma específica.

Las normas de empresa suelen tener una visión más holística y analizan cómo las organizaciones garantizan las medidas de salud y seguridad tanto para sus trabajadores y trabajadoras como a lo largo de la cadena de suministro. Las siguientes normas son de uso generalizado:

[SA8000](#):

Se basa en las normas laborales de la Convención de los Derechos Humanos con el objetivo de garantizar redes de seguridad social en el lugar de trabajo, lo que incluye la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, así como el respeto de la jornada laboral legal.

[La Responsible Business Alliance](#) (RBA):



La mayor coalición industrial del mundo dedicada a la conducta empresarial responsable en las cadenas de suministro globales. Los miembros pueden estar seguros de que sus proveedores y sus propias fábricas cumplen con los más altos estándares sociales, medioambientales y éticos. La certificación verifica que las y los empleados de toda la cadena de suministro reciban un trato adecuado. TÜV SÜD apoya la implementación de la certificación.

[Worldwide Responsible Accredited Production](#) (WRAP):

Uno de los programas de certificación más importantes del mundo es WRAP, que se basa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Las y los auditores examinan, entre otros aspectos, la prohibición del acoso y las agresiones, la libertad de asociación y la negociación colectiva.

[Sedex, de SMETA](#):

Se trata de un procedimiento de auditoría en el que la plataforma Ethical Data Exchange ayuda a las empresas a mejorar sus estándares éticos y sociales, lo que incluye la protección de las personas trabajadoras frente a condiciones inseguras, el exceso de trabajo, la discriminación, los salarios bajos y el trabajo forzoso, entre otros aspectos.

[B-Corporation](#):

Normas sociales y medioambientales desarrolladas por B Labs. Dichas normas se actualizan periódicamente; la última actualización tuvo lugar en abril de 2025.

[For Life](#):

For Life es una etiqueta de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Se basa en un conjunto específico de normas que acreditan los esfuerzos realizados por las empresas para mejorar continuamente el bienestar de las personas involucradas en sus actividades y para que sus prácticas sean cada vez más respetuosas con el medio ambiente.

Merece la pena examinar más detenidamente tres iniciativas, a saber, el certificado de «Empleador Socialmente Responsable», AutohausFair y el sello social belga.

Certificado de «Empleador Socialmente Responsable» de Ekvilib Inštitut

Ekvilib Inštitut es un organismo consolidado en el ámbito de la certificación gracias a su certificado «Empresa Amiga de la Familia». El equipo consideró necesario centrarse en la gestión socialmente responsable también desde un punto de vista más holístico, lo que dio lugar al certificado «Empleador Socialmente Responsable». El certificado «Empleador Socialmente Responsable» tiene como objetivo mejorar la experiencia laboral de las personas empleadas mediante la concesión de un certificado, basado en la norma ISO 26000 sobre responsabilidad social, que mejora la gestión socialmente responsable en las empresas. El certificado ofrece oportunidades de mejora en cinco áreas clave: 1. conciliación de la vida privada y profesional; 2. seguridad y salud en el lugar de trabajo; 3. cooperación intergeneracional; 4. gestión ética y no discriminación en el lugar de trabajo; y 5. impacto medioambiental. La iniciativa se puso en marcha en Eslovenia en 2019, cuando el proyecto fue seleccionado en el marco del Programa Operativo para la Aplicación de la Política de Cohesión Europea 2014-2020 con el fin de crear un sistema de certificación para empresas socialmente responsables. Desde su puesta en marcha, 200 empresas han adoptado la certificación, lo que ha dado lugar a una mejora de las condiciones laborales para miles de



personas trabajadoras gracias a formas de trabajo más flexibles, una cultura laboral más positiva y mucho más. Esto está mejorando la satisfacción laboral, lo que a su vez aumenta el tiempo que los empleados y empleadas permanecen en la misma empresa, especialmente entre las personas mayores de 45 años, incrementando así la población activa.

AutohausFair de IG Metall

IG Metall (sindicato industrial de trabajadores y trabajadoras metalúrgicas de Alemania) identificó la necesidad de hacer más transparente para los clientes y las personas empleadas la situación de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, especialmente en el caso de los concesionarios de automóviles. Por ello, creó la etiqueta [AutohausFair](#). Si un concesionario cuenta con esta etiqueta, los clientes pueden saber, nada más entrar en el establecimiento, que la empresa cumple los acuerdos del convenio colectivo, valora la buena colaboración con el comité de empresa y está comprometida con la formación. Estos tres puntos son los criterios para obtener el sello de calidad AutohausFair. Esta etiqueta tiene una buena acogida entre clientes y empleados/as, que la utilizan para orientarse a la hora de elegir posibles empleadores. Las y los empleados locales de IG Metall garantizan el cumplimiento de las normas por parte de los concesionarios.

Sello social belga

En 2002, el Gobierno belga promulgó una ley en virtud de la cual cualquier empresa que «comercialice productos en el mercado belga» puede solicitar la concesión de la etiqueta social belga. La Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB/ABVV) participó activamente en el proyecto. Para obtener la etiqueta, una empresa debe demostrar que la producción de un producto respeta los ocho convenios fundamentales de la OIT y que los subcontratistas hacen lo mismo. También debe someterse a controles realizados por empresas de auditoría social acreditadas por el Ministerio de Asuntos Económicos de Bélgica. Las solicitudes de la etiqueta social deben estar firmadas conjuntamente por los representantes de las personas trabajadoras de la empresa en cuestión (véanse [los puntos fuertes y débiles de la etiqueta social belga](#)). La idea era buena; sin embargo, en 2012 solo seis empresas contaban con la etiqueta y no se han encontrado datos más recientes. En un estudio titulado [«Lucha contra el trabajo infantil: el caso de la etiqueta social belga», de Romina Giuliano y Claire Dupont](#), cuatro de las seis empresas se quejaron de que la supervisión de los proveedores y subcontratistas no se llevaba a cabo adecuadamente, lo que supone un problema para la credibilidad de la etiqueta. Las empresas también lamentaron la burocracia y afirmaron que preferían la etiqueta SA8000, reconocida internacionalmente. Además, la etiqueta no es muy conocida, por lo que no resulta de interés para su estrategia de marketing. Debido al elevado coste de los mecanismos de control y a las dificultades para identificar todos los eslabones de la cadena de producción, solo unas pocas empresas se mostraron interesadas en la etiqueta .

Valoraciones de empleadores

Además de las iniciativas de certificación más tradicionales, también existen portales de



valoraciones de empleadores. En ellos, los trabajadores y trabajadoras pueden valorar directamente a sus empleadores, lo que estaría muy en consonancia con la libertad sindical, ya que permite que sean las propias personas trabajadoras quienes lleven a cabo la supervisión del lugar de trabajo. Un portal conocido es [Kununu](#), que compara empresas basándose en las valoraciones de las y los empleados. Kununu es un buen ejemplo de que existe un mercado para estas herramientas. Kununu genera beneficios ofreciendo a las empresas la posibilidad de pagar una determinada cantidad para añadir, por ejemplo, imágenes, la historia de la empresa, etc., a sus perfiles. Se fundó en 2007 y fue adquirida por Xing en 2013. Xing, que ahora se llama [New Work](#), también cuenta con otros productos en su cartera y obtiene beneficios de dos dígitos en millones (véase [aquí](#)). Llevó varios años, pero parece haber tenido éxito desde el punto de vista financiero; la cuestión es si ha mejorado las condiciones laborales. Glassdoor y Stepstone ofrecen plataformas similares (véase [aquí](#)).

Está claro que las normas de certificación se han convertido en una herramienta generalizada en las últimas décadas. Esto puede explicarse por la creciente preocupación por los aspectos de sostenibilidad de los interlocutores sociales y los consumidores, pero también de los convenios internacionales, los gobiernos, los inversores y las propias empresas. Muchos coinciden en que, además de la obligación moral de «hacer lo correcto», también ofrece oportunidades de negocio (véase [aquí](#)). Es importante destacar que la adopción de determinadas normas llevó décadas.

Dada la existencia de todas estas normas, se han realizado intentos para armonizarlas. Por ejemplo, la [metanorma GSES](#), que aúna varias normas del ámbito de la sostenibilidad.

Si bien existe un mercado para la certificación, también hay que mencionar que, por ejemplo, en el caso de Fairtrade y Rainforest Alliance, la oferta de productos certificados suele ser superior a la demanda, lo que obliga a las empresas a vender sus productos certificados como si fueran productos convencionales.

2.3. Contexto político

La UE ha estado trabajando en varios reglamentos para mejorar su sostenibilidad. Entre los expedientes clave más recientes se encuentran la Directiva de la UE sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, la Directiva sobre información de sostenibilidad de las empresas (CSRD) y la taxonomía de la UE. Sin embargo, estos expedientes forman parte actualmente de un proceso «ómnibus» y corren el riesgo de verse sustancialmente diluidos. El Parlamento Europeo decidirá su postura respecto a unos requisitos de sostenibilidad más sencillos en la [próxima sesión plenaria que se celebrará en Bruselas el 13 de noviembre](#). Ante el aumento de la legislación, las empresas necesitan ayuda para orientarse entre normas que se solapan, poner en práctica la diligencia debida y demostrar su cumplimiento. Al mismo tiempo, los gobiernos necesitan socios de confianza para comprobar y garantizar el cumplimiento, así como para tomar medidas en caso de incumplimiento. Los sistemas de certificación fiables están bien posicionados para apoyar este cambio; esta iniciativa podría ver una oportunidad y dar respuesta a esta necesidad.

3. Opciones



3.1. Asociarse con iniciativas existentes

3.1.1. Oportunidades

- **Eficiencia en el uso de recursos:** la colaboración con iniciativas existentes ofrece una vía pragmática para alcanzar el objetivo general de reforzar la influencia de los sindicatos sobre la conducta empresarial responsable. Colaborar con programas consolidados —como el Certificado de Empleador Socialmente Responsable de Ekvilib Inštitut, AutohausFair en Alemania o las iniciativas multisectoriales existentes de IndustriAll— permite a IndustriAll y a la CES aprovechar la credibilidad, la infraestructura técnica y la experiencia operativa ya existentes, en lugar de empezar desde cero. Desde el punto de vista de los recursos, dicha colaboración también minimizaría la carga financiera y administrativa, lo que permitiría a IndustriAll y a la CES centrarse en el liderazgo estratégico y la coordinación, en lugar de en la gestión operativa. Esto concuerda perfectamente con el énfasis que pone el estudio de viabilidad en la escalabilidad y la rentabilidad.

- **Aceleración de la visibilidad y la implementación:** un enfoque de colaboración aprovecha las normas establecidas, los sistemas de seguimiento y las plataformas de marketing. La certificación de «Empleador Socialmente Responsable» ya goza de reconocimiento entre las empresas, los interlocutores sociales y las instituciones públicas de Eslovenia y Serbia. Su metodología probada y su credibilidad podrían servir de trampolín para la expansión a otros mercados europeos, en consonancia con el objetivo estratégico de la CES y de IndustriAll de situar los derechos de las personas trabajadoras y los convenios colectivos en el centro de la agenda empresarial responsable. Es fundamental señalar que asociarse con una iniciativa que cuenta con una trayectoria probada en la certificación centrada en las y los trabajadores crea un punto de entrada más realista en el saturado mercado de la certificación. Permite además a IndustriAll y a la CES poner a prueba las estructuras adaptadas existentes en los países piloto y evaluar su escalabilidad antes de comprometerse con una iniciativa a escala de la UE.

El certificado de «Empleador Socialmente Responsable» también se beneficiaría de la participación gracias a la amplia red de IndustriAll. Las más de 50 millones de personas afiliadas podrían mejorar la capacidad de supervisión local y reforzar la legitimidad mediante la verificación de las personas trabajadoras sobre el terreno. Esta proximidad al lugar de trabajo es esencial para garantizar que las empresas certificadas respeten verdaderamente unas normas laborales elevadas y los derechos de negociación colectiva, en lugar de limitarse a cumplir los requisitos formales de conformidad.

3.1.2. Riesgos

Si bien la colaboración ofrece claras ventajas, también conlleva varios riesgos estratégicos y operativos que deben gestionarse con cuidado.

- **Reducción de la autonomía y la influencia:** al sumarse a un programa ya existente, es posible que IndustriAll y la CES tengan que adaptarse a modelos de gobernanza,



- indicadores y estrategias de comunicación preexistentes que solo reflejen parcialmente las prioridades sindicales. Esto podría limitar su capacidad para dar forma al discurso.
- **Dependencia reputacional:** La credibilidad de IndustriAll y la CES quedaría ligada a la de la organización asociada. Si se cuestionaran las prácticas de gobernanza o supervisión de la organización asociada, esto podría afectar indirectamente a la reputación de los sindicatos.
 - **Retos operativos y de coordinación:** Ampliar una etiqueta nacional (por ejemplo, de Eslovenia) a escala europea implica una compleja adaptación jurídica y contextual, incluida la transposición de las normas laborales nacionales, los criterios de certificación y los mecanismos de supervisión a diversos sistemas de relaciones laborales. Sin una armonización cuidadosa, podrían surgir incoherencias que socavarán la credibilidad de la etiqueta más allá de las fronteras.

Estrategia de mitigación:

Para mitigar estos riesgos, IndustriAll y la CES deberían buscar acuerdos de colaboración formales que garanticen la copropiedad de la dirección estratégica, la imagen de marca y la gobernanza. Es fundamental una participación temprana y continua en los procesos de toma de decisiones —idealmente a través de la representación en consejos directivos o consultivos—. Una comunicación clara sobre el papel y el valor añadido de cada parte (especialmente en lo que respecta a la participación de los trabajadores y trabajadoras y al seguimiento) ayudará a mantener la visibilidad y la credibilidad. Una fase piloto, que comience con uno o dos países tal y como se propone, puede servir como entorno controlado para poner a prueba la gobernanza, medir el impacto y perfeccionar las condiciones de la colaboración antes de ampliarla. La evaluación periódica y los mecanismos de información transparentes serán esenciales para garantizar la alineación y el aprendizaje continuos.

3.1.3. Auditoría (costes, implementación)

El proyecto del certificado de «Empleador socialmente responsable» se llevó a cabo en el marco del 8.º eje prioritario «Promoción del empleo y la movilidad laboral transnacional», 8.3 de la inversión prioritaria «Envejecimiento activo y saludable», 8.3. 1 del objetivo específico «Prolongar y mejorar la vida laboral de las personas mayores incluidas en las medidas» del Programa Operativo para la Implementación de la Política de Cohesión Europea 2014-2020, y fue seleccionado como proyecto en la convocatoria de licitaciones para la cofinanciación de un sistema de certificación para empresas socialmente responsables. El coste total de la operación ascendió a 2 millones de euros, de los cuales la mayor parte procedía de fondos de la UE y casi el 20 % de fondos nacionales eslovenos. La mitad del presupuesto se destinó al marketing y la imagen de marca para garantizar que el certificado fuera bien conocido entre las personas empleadas, los consumidores y las empresas. La ampliación del proyecto se beneficiaría sin duda de las economías de escala; sin embargo, la inversión financiera seguiría representando una parte importante. Dado que el socio esloveno ya ha invertido mucho en la creación del certificado, resulta realista contar con un presupuesto más reducido para implementar el proyecto en otros países. La campaña de comunicación también podría beneficiarse de la colaboración de las organizaciones afiliadas de IndustriAll, que podrían



promocionar el certificado de forma gratuita. Para mantener el proyecto en marcha, las empresas deben abonar el coste del certificado de «Empleador Socialmente Responsable», lo cual también se recomienda de cara a una posible expansión. [Aquí](#) se pueden consultar más detalles sobre la estructura de costes actual.

En cuanto al proceso de certificación, el marco de certificación recomendado sigue el modelo contrastado de la etiqueta de «Empleador Socialmente Responsable». Combina una evaluación estructurada, una planificación conjunta y una certificación progresiva para garantizar tanto la credibilidad como la mejora continua.

Paso 1 – Solicitud:

Las empresas interesadas envían un formulario de solicitud y la documentación requerida a través de la página web oficial del programa o del punto de contacto designado.

Paso 2 – Contacto inicial:

Un representante del organismo de certificación se pone en contacto con el solicitante para aclarar el proceso, los plazos y los requisitos, así como para ofrecer orientación inicial.

Paso 3 – Análisis de la situación:

Se lleva a cabo un análisis en profundidad de las prácticas actuales de la empresa en materia de responsabilidad social corporativa (RSC) y relaciones laborales mediante un cuestionario y una entrevista. Esto establece una base de referencia para el desarrollo posterior.

Paso 4 – Elaboración del plan de acción:

A partir de los resultados, la empresa y el auditor asignado elaboran conjuntamente una hoja de ruta en la que se describen las medidas específicas para reforzar las prácticas laborales responsables y el cumplimiento de las normas acordadas.

Paso 5 – Certificación y seguimiento:

Tras implementar las medidas fundamentales y presentar pruebas de los avances, la empresa recibe el Certificado de Empleador Socialmente Responsable de Acceso. El seguimiento continuo y las reevaluaciones periódicas favorecen la mejora continua y permiten alcanzar el nivel de certificación avanzado y, finalmente, el completo.

A continuación se muestra el logotipo. Al ampliar la etiqueta a otros países, se podría añadir el nombre del país en la parte inferior. Se debe mantener el código de colores para garantizar la coherencia (naranja para el nivel «Acceso» y morado para el nivel «Avanzado»).



**Socially
Responsible
Employer**

Accession Certificate
00001



**Socially
Responsible
Employer**

Advanced Certificate
00001



Certificate

**Socially
Responsible
Employer**

3.2. Concesión de una etiqueta social para convenios colectivos sindicales

Crear y mantener un registro (paneuropeo) que recoja todas las empresas que cuenten con un convenio colectivo sindical (local) en vigor. El convenio colectivo sindical sería el criterio principal (aunque probablemente no el único) para la concesión de la etiqueta social. Los sindicatos locales serían los actores clave de este registro, ya que proporcionarían la información sobre qué empresas han firmado un convenio colectivo sindical (local). Como efecto secundario, darían a conocer y, por tanto, promoverían la etiqueta (el registro) entre las empresas.

El punto débil de una etiqueta social que utilice los convenios colectivos sindicales como criterio principal (o único) es que, de un país a otro, estos difieren sustancialmente. Por ello, constituyen una base poco sólida para comparar empresas con sede en distintos países. Esto podría resolverse utilizando una etiqueta social cuya imagen de marca fuera similar, pero que se diferenciara según el país (por ejemplo, utilizando diferentes combinaciones de colores o añadiendo el nombre del país).

Los sindicatos también dispondrán, probablemente, de mucha información sobre las medidas que adoptan las empresas en materia de salud y seguridad y acoso, la cual podría añadirse al registro como criterio adicional (opcional) para una posible clasificación de las empresas.

La revista electrónica «E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES» publicó un [artículo](#) sobre la viabilidad de una recopilación de datos a escala europea sobre los convenios colectivos y su posible comparabilidad. Existe la [base de datos de convenios colectivos WageIndicator](#), que recopila y codifica los textos completos de los convenios colectivos en los 27 países de la UE y más allá. La Fundación WageIndicator es una organización global, independiente y sin ánimo de lucro. Comenzó en el año 2000 con Vrouwenloonwijzer.nl, un comparador salarial inclusivo y un sitio web dirigido a las mujeres trabajadoras. WageIndicator ha crecido hasta convertirse en una organización mundial que recopila, analiza y comparte información sobre [sueldos y salarios](#), [salarios mínimos](#), [salarios dignos](#), [legislación laboral](#), [trabajo por encargo y en plataformas](#), [convenios colectivos](#) y mucho más. Han catalogado y codificado algo menos de 2.000 convenios colectivos. En Europa hay alrededor de 85.000 convenios colectivos; curiosamente, 73.000 de ellos proceden de Alemania, donde los convenios con un único empleador se registran y contabilizan con precisión. Según los estudios sobre cuántos de ellos están disponibles públicamente en la UE, la cifra ronda los 8.000, por lo que podrían recopilarse y utilizarse de



forma pública. La recopilación, subida, anotación y codificación de estos 8 000 convenios colectivos requerirá recursos sustanciales cada año, al menos si se parte de la base de que la mayoría de los convenios colectivos se renuevan anualmente. Fashion Revolution cuenta con un [registro](#) sobre transparencia en la industria de la moda; esta iniciativa podría ser un punto de partida útil.

En 2016, Filcams CGIL se propuso crear una [clasificación sindical de las empresas multinacionales](#). El objetivo era hacer accesible información crucial sobre las actividades de las multinacionales, entre la que se incluía: la calidad del empleo, el diálogo social y las relaciones sindicales, la responsabilidad social, la transparencia financiera, la valoración de la diversidad, la protección de la accesibilidad y el impacto medioambiental. Esta información resulta útil, ante todo, para que los sindicatos negocien mejores condiciones laborales, pero también lo es para las empresas y las y los ciudadanos: para las primeras, para que puedan comparar sus prácticas y encontrar inspiración para imitarse mutuamente y competir en calidad; para los segundos, para que puedan ser consumidores y consumidoras informadas y utilicen su poder para influir en las decisiones de las empresas. Sin embargo, la última vez que se presentó [la clasificación «Open Corporation»](#) fue en 2020. El observatorio sindical sobre multinacionales analizó 9.624 empresas multinacionales, de las cuales 568 fueron evaluadas y clasificadas en función del diálogo y la responsabilidad social, las condiciones laborales, la transparencia financiera y las políticas en materia de medio ambiente, diversidad y accesibilidad para personas con discapacidad. ENEL ocupó el primer puesto, seguida de IBERDROLA, LVMH, ALLIANZ, FERROVIAL, MANPOWER, L'OREAL, NORSK HYDRO, ELECTROLUX y RENTOKIL. Esta sana competencia ha generado un cambio continuo en los primeros puestos de la clasificación y ha llevado a que cuatro empresas que en 2019 se situaban por debajo del puesto 200 hayan cruzado el umbral para situarse entre las diez primeras, mientras que aquellas con una puntuación superior a 60 puntos sobre 100 han crecido un 16 %, impulsadas por una mejora continua. Había planes para continuar con la clasificación, pero no ha sido así, a pesar de que la mejora de las posiciones refleja el éxito, al menos a primera vista.

3.2.1. Oportunidades

- Aprovechar el deseo de las empresas de competir (como hizo la iniciativa de Filcams CGIL)
- Interés por parte de los sindicatos
- Una gestión global más económica que desarrollar una nueva etiqueta social
- Sin costes elevados de cumplimiento (certificación) para las empresas

3.2.2. Riesgos

- **Aspectos legales:** los convenios colectivos varían en cuanto a su alcance y profundidad de un país a otro. Por ello, es importante desarrollar criterios adicionales que puedan complementarse con la existencia de convenios colectivos sindicales locales, para garantizar que las empresas cumplan un determinado conjunto de normas en todos los países (véase también [aquí](#)). Además, es importante comprobar a qué nivel y con quién



se ha firmado el convenio colectivo. Esto significa que deben analizarse e incluirse en el registro cuestiones como quién negoció el convenio y por qué las empresas se negaron a negociar a nivel sectorial pero aceptaron hacerlo a nivel de empresa. Se podrían extraer criterios adicionales de marcos internacionales consolidados, como los Acuerdos Marco Globales (AMG), las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre otros.

Criterios adicionales que deben comprobarse:

- Requisito de que los convenios sindicales sean legalmente aplicables de conformidad con la legislación nacional o el sistema de arbitraje.
 - Garantizar que el sindicato que ha suscrito un convenio colectivo sea libre y democrático y no, por ejemplo, un sindicato amarillo o un denominado «sindicato de protección».
 - Las personas afiliadas y las y los representantes sindicales deben estar libres de intimidación y represalias.
 - Requisitos para el diálogo social.
- **Requisitos de actualización:** Mantener el registro actualizado supone un gran reto. El comité de empresa europeo tiene dificultades incluso para acceder a la información sobre si una empresa sigue existiendo, por no hablar de los detalles de los convenios colectivos de los sindicatos locales vigentes. Annick Aerts, responsable de Coordinación de Políticas Empresariales y asesora sénior de políticas de IndustriAll Europa, mantuvo una conversación sobre una base de datos exclusiva para su región en Bélgica en la que se recogen los convenios colectivos, pero el proyecto se suspendió debido a problemas de complejidad. Recopilar esta información de las empresas y actualizarla periódicamente requerirá muchos recursos.
- **Estrategia de mitigación:** externalizar el servicio a un proveedor externo, aunque esto también supondrá un factor de coste. Entre los organismos de certificación de este tipo se encuentran [Kiwa](#), [SGS](#) y [Control Union](#). [FLOCERT](#) certifica productos de Fairtrade (comercio justo).
- **Interés por parte de las empresas:** La impresión de las y los compañeros de la unidad de política empresarial de IndustriAll, que cuentan con décadas de experiencia trabajando con empresas en estas cuestiones, es que algunas empresas están interesadas en mejorar sus estándares sociales y podrían ver un incentivo en colaborar con esta iniciativa, pero a la gran mayoría de las empresas no les importa realmente, a menos que ello tenga un impacto positivo en su valor de mercado. Según su experiencia de décadas, las empresas no se esfuerzan realmente por atraer a las trabajadoras y los trabajadores mediante certificaciones o etiquetas, sino que lo hacen ofreciendo bonificaciones, coches de empresa y subsidios por teletrabajo. Además, los y las empleadas no perciben los convenios colectivos como una opción viable; prefieren negociar a nivel individual.

3.3. Desarrollo de un nuevo sello social



3.3.1. Oportunidades

- **Panorama político:** La próxima propuesta de la Comisión Europea para la revisión de las Directivas de Contratación Pública de 2014 podría ser un buen punto de partida para defender cómo la UE puede utilizar la contratación pública de forma más estratégica, haciendo que cada euro gastado redunde en el bien público, en consonancia con la protección de los derechos de las personas trabajadoras dentro de la UE y en las cadenas de suministro globales. Esta iniciativa debe prestar especial atención a dicha revisión. Por lo general, las licitaciones de contratación pública se centran específicamente en productos, por lo que una etiqueta específica para cada producto podría ser más fácil de vincular a los criterios. En este sentido, UNI Europa está impulsando el cambio, por ejemplo, con su campaña «No a los contratos públicos sin convenio colectivo» (véase [aquí](#)), para modificar las normas de la contratación pública.

Asimismo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas ha puesto en marcha una [Coalición para la Contratación Pública Sostenible](#), con el fin de impulsar la transformación de las cadenas de suministro.

Cuando se aprueba una nueva ley, las empresas solicitan ayuda. El conjunto de criterios debe cumplir los requisitos legales internacionales comunes en materia de información empresarial relacionada con las condiciones de trabajo. Esto puede constituir un importante argumento de venta para que las empresas se sometan a los procedimientos de certificación. Una idea podría ser seguir de cerca la evolución de la Ley Ómnibus y, a continuación, crear una certificación específica para cumplir con ella y, tal vez, añadir un conjunto adicional de criterios que vaya más allá de lo exigido por la ley. Sin embargo, esto sigue requiriendo muchos recursos, y aún no está claro qué nos deparará la Ley Ómnibus.

- **Trato preferencial entre empresas certificadas:** Las empresas pueden optar por colaborar con otras empresas certificadas para establecer la rendición de cuentas a lo largo de toda la cadena de valor o en los clústeres empresariales. Una vez que las empresas estén certificadas, los delegados y delegadas sindicales podrían abogar por que sus empresas den preferencia a otras empresas certificadas a la hora de seleccionar colaboradores. Si esta etiqueta social goza de un amplio reconocimiento en algunos de los mercados más progresistas, las empresas tendrán que reconocer que la cooperación con los sindicatos a nivel local es necesaria con fines comerciales. De este modo, los intereses comerciales y sindicales estarán más alineados, lo que facilitará la cooperación necesaria.

3.3.2. Riesgos

- **Recursos:** El establecimiento de una nueva certificación europea requeriría una enorme cantidad de recursos, tanto en términos de capital financiero como de capital humano. El sistema de certificación está pensado para amortizarse con las cuotas pagadas por los titulares de la certificación; sin embargo, habrá un período en el que los costes deberán



prefinanciarse. El certificado AutohausFair es, en sí mismo, gratuito para el titular de la certificación; solo si una empresa desea disponer de material de marca deberá pagar por ello. El proceso de certificación cuenta con el apoyo financiero de IG Metall.

- **Complejidad de la comunicación:** La certificación TCO también trabajó en el establecimiento de normas para empresas (fábricas), pero tuvo que detenerse debido a la complejidad del asunto, que planteó retos de comunicación, técnicos y políticos. Si solo certificamos una planta de fabricación en la UE y no su cadena de suministro ni sus empresas asociadas, nos enfrentamos a un gran reto de comunicación. ¿Cómo comunicamos las ventajas de la etiqueta sin inducir a error a quienes la utilizan? Estas empresas también deben cumplir los criterios; de lo contrario, resulta extremadamente difícil comunicar adecuadamente las ventajas de la etiqueta y, de hecho, contribuir a mejorar los derechos de las personas trabajadoras. Esto requiere una gran inversión en comunicación para garantizar que los mensajes se transmitan de forma clara y veraz. TCO decidió centrarse únicamente en productos específicos, para reducir la complejidad.
- **Retos técnicos:** TCO colabora con unas 100 fábricas que son auditadas según las normas de auditoría de fábricas existentes, incluida la SA8000. La mayoría de las fábricas presentan algún problema en sus informes. Solo una pequeña parte del trabajo consiste en detectar los problemas de las empresas; la mayor parte, que además requiere mucho trabajo, consiste en ayudarles a resolver sus incumplimientos.
- **Aceptación de la etiqueta:** Otro gran reto es garantizar que las empresas utilicen la etiqueta. Existen muchas etiquetas en el mercado, pero se requiere una intensa campaña de marketing y, por lo general, varios años o décadas para que la etiqueta sea bien reconocida y aceptada por el mercado.
- **Retos jurídicos:** Los diferentes marcos jurídicos de los Estados miembros de la UE. Esta es otra razón por la que las etiquetas eslovenas van más allá de lo exigido por la ley, lo que significa que los criterios tendrían que superar los criterios de los 27 Estados miembros e incluir la normativa de la UE, lo que requiere una investigación que exige mucho tiempo.
- **Dedicación de tiempo:** A la hora de establecer una norma, también es fundamental contar con la participación de numerosas partes interesadas; este fue, además, uno de los factores clave del éxito de la certificación eslovena. Colaboraron con asociaciones de empleadores, la cámara de comercio y los sindicatos, lo que les permitió aprovechar cada una de las redes y los conocimientos especializados. Sin embargo, esto también plantea retos políticos, ya que es difícil y requiere mucho tiempo llegar a un acuerdo conjunto sobre las normas.
- **Panorama político:** La Directiva sobre declaraciones ecológicas tenía por objeto establecer, por primera vez, normas vinculantes a escala de la UE para las declaraciones medioambientales voluntarias en la publicidad. Tras una feroz oposición política, especialmente por parte de la comunidad empresarial y de las filas del Grupo del PPE, la [Comisión Europea suspendió sus propios planes](#) a finales de junio de 2025. Esto pone de relieve lo difícil que resulta en este momento alcanzar un compromiso útil en materia



de certificación sostenible.

Evaluación: Dadas las limitaciones financieras y de recursos humanos de IndustriAll y la CES, crear una nueva etiqueta social a escala de la UE supone un reto y, en la actualidad, resulta muy difícil de lograr.

3.4. Una plataforma de valoraciones de empleados respaldada por los sindicatos

3.4.1. Oportunidades

- Las plataformas pueden constituir una vía anónima para que los trabajadores y trabajadoras expresen su opinión; serían las y los propios empleados quienes se encargarían del seguimiento, por así decirlo, lo que reduciría los costes. Los datos serían precisos y procederían directamente de la fuente; sin embargo, es necesario contar con un sistema de validación para evitar las «valoraciones falsas», pero esto se puede poner en marcha. Las valoraciones tendrían un enfoque muy humano y, desde una perspectiva de marketing, podría resultar más fácil promover la iniciativa con historias reales a partir de testimonios de los trabajadores y las trabajadoras. El hecho de que la iniciativa esté dirigida por los sindicatos le aporta credibilidad adicional, y los sindicatos cuentan con numerosos vínculos con las trabajadoras y los trabajadores, a quienes podrían pedir que rellenaran un cuestionario elaborado por ellos mismos. No sería necesario convencer a las empresas para que se sumaran a esta iniciativa, ya que sus empleados y empleadas podrían simplemente aportar sus valoraciones. La idea se basa en el afán competitivo de las empresas.

3.4.2. Riesgos

- Iniciativas ya existentes y bien consolidadas en el mercado
- Los trabajadores y trabajadoras no quieren participar ni dejar valoraciones
- Los sindicatos no tienen tiempo para promover la iniciativa

4. Financiación

Una estrategia podría consistir en solicitar fondos de la UE y buscar socios nacionales que ayuden a financiar la iniciativa a nivel nacional, como gobiernos nacionales, sindicatos nacionales, etc. Además de buscar fondos de la UE y nacionales, una idea podría ser hablar, por ejemplo, con el Fondo Global de Pensiones del Gobierno de Noruega, que es el fondo soberano más grande del mundo. Se podría explorar con ellos qué criterios considerarían útiles para ayudarles a invertir en empresas específicas que respeten los derechos de las personas trabajadoras. En 2024, el fondo fue clasificado [como el más transparente del mundo](#) por el Global Pension Transparency Benchmark, lo que demuestra que tiene interés en algún tipo de cumplimiento social.

5. Marketing



Algunas opciones posibles son:

- Que los sindicatos locales impartan talleres en colegios, empresas, eventos locales, etc.
- Aprovechar una fuerte presencia en las redes sociales, utilizando de nuevo todos los canales de los sindicatos locales
- Organizar un evento específico para presentar esta idea, invitando a figuras clave, como activistas, sindicatos e influencers
- Mantener al público informado sobre el desarrollo de la iniciativa.
- Hablar de la iniciativa en foros empresariales donde se encuentren socios potenciales
- Crear una competición entre empresas a través de la iniciativa para mantener su interés y hacer que compitan en una carrera hacia la cima.
- Utilizar testimonios personales de trabajadores y trabajadoras para apelar a las emociones

6. Aspectos legales

En función del objetivo final, se podría constituir una entidad jurídica específica, por ejemplo, en Bélgica, donde tienen su sede IndustriAll y la CES.