

The title is surrounded by several gear icons in white and orange, and arrows pointing in various directions (down, right, left).

# GUÍA SINDICAL PARA LA DILIGENCIA DEBIDA EN DERECHOS HUMANOS Y MEDIO AMBIENTE EN PYMES



**Autoría:**

Instituto Paz y Solidaridad e Instituto Sindical de Trabajo,  
Ambiente y Salud de la Fundación 1º de Mayo

**Colaboración y revisión:**

Adoración Guamán Hernández

**Apoyo:**

Fundació Pau i Solidaritat País Valencià

**Financiación:**

Generalitat Valenciana, Conselleria d'Economia Sostenible,  
Sector Productius, Comerç i Treball

**Diseño y maquetación:**

Pascual Lahuerta

**Traducción:**

Purín Morant (Oficina de Promoció i Ús del Valencià de CCOO PV)

**ISBN:**

978-84-87527-62-3

**Depósito Legal:**

M-31585-2023

Octubre 2023

**Financia:**

## ÍNDICE

- 1.** Empresas, medio ambiente y derechos humanos.
- 2.** Diligencia debida y acción sindical.
- 3.** Caracterización de las PYMES valencianas.
- 4.** Desafíos frente a la sostenibilidad, economía circular y PYMES.
- 5.** Contexto normativo.
- 6.** Recomendaciones para la diligencia debida en las PYMES.

## 1. EMPRESAS, MEDIO AMBIENTE Y DERECHOS HUMANOS.

*“La responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen”*. Esta responsabilidad se sustenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al establecer que *“tanto los individuos como las instituciones”* deben promover el respeto a los Derechos Humanos. Los Derechos Laborales son Derechos Humanos<sup>2</sup> de las personas en su lugar de trabajo, y así aparecen consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Las acciones y actividades que pueden causar un riesgo o vulneración de Derechos Humanos son muy variadas y se pueden producir tanto a través de las propias actividades de la empresa, como a raíz de las actividades realizadas a través de sus relaciones comerciales, proveedores o distribuidores en sus cadenas globales de valor.

En septiembre de 2015, España se comprometió con el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a través de la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. En su aplicación, los Estados tienen la responsabilidad de respetar, proteger y promover los derechos humanos de todas las personas, sin distinción alguna, y el medio ambiente, en su acepción más amplia (incluyendo ecosistemas terrestres, vida submarina, energía no contaminante, agua limpia y saneamiento, ciudades sostenibles, producción y consumo responsables, etc). La Resolución también reconoce el papel que desempeñan los diversos integrantes del sector privado, PYMES, microempresas, cooperativas y multinacionales en la implementación de la Agenda 2030, así como su obligación de respetar los derechos laborales, y los estándares medioambientales de conformidad con las normas y los acuerdos internacionales existentes en materia medioambiental y de derechos humanos.

Para lograr los objetivos señalados y la mejora de la protección efectiva de los derechos en juego desde hace décadas se persigue a nivel internacional – en el ámbito de Naciones Unidas (NNUU) y otros espacios internacionales (OIT, OCDE) – el establecimiento de mecanismos de control y normas tanto de carácter voluntario como vinculante para asegurar el respeto de los derechos humanos y del medio ambiente por parte de las empresas. En los últimos años se han dado avances a distintos niveles en este campo, como las negociaciones en el Consejo de Derechos Humanos de NNUU del pasos encaminados a conseguir el “instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas en el derecho internacional de los derechos humanos” (conocido como el Binding Treaty) o, en el ámbito de la Unión Europea, las negociaciones de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. En el ámbito estatal, se impulsó la elaboración de un borrador de anteproyecto de Ley de protección de los Derechos Humanos, de la Sostenibilidad y de la Debida Diligencia en las actividades empresariales transnacionales, que no llegó a ser tramitado como proyecto de ley al finalizar la legislatura en julio del 2023.

---

<sup>1</sup> Consejo de Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, 2011

<sup>2</sup> Artículo 23 de la “Declaración Universal de Derechos Humanos” adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.

En los últimos años, la palabra sostenibilidad ha ocupado un lugar central al hablar de responsabilidad empresarial, englobando tanto los derechos humanos como el medio ambiente. Las distintas iniciativas normativas señaladas, elaboradas ya en un contexto de emergencia climática se insertan en la búsqueda de un cambio de modelo que transforme la manera de producir y el desarrollo. La descarbonización de la economía a través de las energías renovables, la eficiencia en el uso de los recursos y materias primas, la circularidad de los procesos, etc., son la clave en este escenario.

Las PYME son un elemento fundamental en esta voluntad de conseguir empresas responsables, que respeten los derechos humanos y el medio ambiente. Su peso en el tejido socioeconómico (más del 95% del total del tejido empresarial en el Estado español) y su representatividad social las convierte en actores imprescindibles para alcanzar el cumplimiento de los objetivos de desarrollo, tanto en materia ambiental como en materia social y muy particularmente laboral, dado que ellas dan empleo la mayor parte de las personas trabajadoras. Así, y aun cuando las normas que regulan las obligaciones de diligencia debida en la mayoría de casos no incluyan a las PYME de manera directa en su ámbito de aplicación, estas empresas se van a ver involucradas en las dinámicas de implementación de los mecanismos de diligencia debida, bien como parte de las cadenas globales de valor bien como agentes de cambio y transformación que pueden adoptar voluntariamente las mismas dinámicas transformadoras en materia de derechos humanos y medio ambiente.

En este marco descrito, y en línea con los objetivos de la Ley 18/2018 para el fomento de la responsabilidad social de la Comunitat Valenciana, el presente documento pretende contribuir a la toma de conciencia sobre la responsabilidad social y ambiental de la PYME valenciana, en el ámbito de las cadenas de valor donde estén inmersas y de sus relaciones comerciales, en relación a los posibles impactos de sus actividades sobre los derechos humanos y el medio ambiente, con especial atención a los derechos laborales. De manera específica, se persigue promover e impulsar la colaboración de la representación legal de las personas trabajadoras de la PYME en este escenario, a través de su sensibilización, formación y capacitación en esta materia.

**La Fundación 1º de Mayo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras participa de este modo en el primer “Pla de foment i difusió dels principis de diligència deguda en l’economia valenciana” (Plan de Fomento y difusión de los principios de diligencia debida en la economía valenciana), promovido por la Conselleria d’Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball en 2023; y en colaboración con la Fundació Pau i Solidaritat del País Valencià de CCOO PV, asesoradas por Adoración Guamán Hernández, investigadora en Derechos Humanos y trabajo decente.**

## **2. DILIGENCIA DEBIDA Y ACCIÓN SINDICAL.**

La diligencia debida puede definirse como un proceso continuo, de ejecución sucesiva, que realiza una empresa de una manera prudente y razonable, a la luz de las circunstancias y en el sector en que opera, para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos y el medio ambiente. La diligencia debida variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, del riesgo de graves consecuencias negativas para los derechos humanos y el medio ambiente y el contexto de sus operaciones.

En cumplimiento de sus obligaciones de diligencia debida, las empresas deberán identificar, evaluar todos los efectos adversos; prevenir y mitigar los efectos adversos potenciales; y cesar y en su caso reparar los efectos adversos reales sobre los derechos humanos, el trabajo decente y el medio ambiente de sus propias actividades, de las actividades de sus filiales y de las que se realicen a lo largo de su cadena de valor. Para ello, las diferentes normas de diligencia debida obligan a la elaboración, desarrollo, implementación y publicación de un plan de diligencia debida.

La diligencia debida es un proceso que tiene distintas fases, que varían según la normativa aplicable pero que siempre tienen, al menos, este ciclo de obligaciones:

- Identificación de los riesgos e impactos que las actividades de la empresa pueden ocasionar sobre los derechos humanos y el medio ambiente.
- Determinar e implementar las medidas necesarias para prevenir o mitigar dichos riesgos o cesar los impactos y dar seguimiento a las medidas.
- Informar y consultar a las partes interesadas sobre las medidas y transparentar los planes de diligencia.
- Remediar o reparar el impacto cuando se haya producido.

A pesar de que el concepto de diligencia debida parezca reciente y complejo y se haya incorporado como un nuevo reto sindical, las organizaciones sindicales tienen mucho camino recorrido en este ámbito y son fundamentales para el adecuado desarrollo de este instrumento. Las organizaciones sindicales tienen una posición privilegiada para participar en cada una de las fases de la diligencia debida. Conocen las cadenas, las empresas que las componen, los riesgos específicos y las posibles soluciones; pueden involucrarse en la defensa y protección de los derechos humanos y medioambientales a lo largo de la cadena, en particular a través del diálogo social y de la negociación colectiva; tienen redes de colaboración transnacionales con otras organizaciones que pueden coadyuvar en una mejor implementación de la diligencia debida a lo largo de las cadenas y, sin duda, pueden movilizar a las personas trabajadoras para que estos mecanismos sean conocidos y las obligaciones sean exigidas.

#### **¿Cuál ha sido la práctica sindical en la materia?**

- Impulso de acciones sindicales solidarias entre países mediante el impulso del trabajo conjunto entre los sindicatos locales y los de la empresa matriz, a través de la cooperación sindical. En ese marco, se ha promovido la firma de Acuerdos Marco Globales como un mecanismo contrastado de protección eficaz. Esta cooperación ha permitido la apertura de oportunidades de sindicalización en países donde los sindicatos son débiles, así como fortalecer las redes entre sindicatos de distintos países y regiones. Todo ello, posibilita la protección y denuncia de ataques a la libertad sindical.
- Ampliación de los ámbitos de participación para las organizaciones sindicales. Se abre una importante oportunidad de realizar incidencia para promover un desarrollo normativo y reglamentario garantista tanto de los derechos hu-

manos y de la protección del medio ambiente como de la participación sindical en los procesos. Las distintas actuaciones en este ámbito, resoluciones, campañas, aportaciones a consultas públicas, permiten la reivindicación del diálogo social como el marco adecuado para el desarrollo normativo de este ámbito. Las organizaciones sindicales realizan también incidencia en los organismos multilaterales, Naciones Unidas, sus foros y agencias, o tripartitos, como la OIT, con el fin de impulsar un posicionamiento y marcos regulatorios internacionales sobre la protección de los derechos humanos y el medio ambiente frente a la actuación de las empresas transnacionales y sus cadenas de valor globales.

A nivel interno, las organizaciones sindicales cuentan con una amplia base social y estructura tanto sectorial como geográfica, a la que informar, sensibilizar y capacitar para mejorar su participación en estos procesos de diligencia debida. En concreto, desde la Confederación Sindical de CCOO, su Fundación 1º de Mayo, y sus estructuras geográficas (confederaciones de CCOO territoriales) y sectoriales (Federaciones de actividad), con sus propias Fundaciones (como la Fundación Paz y Solidaridad de Euskadi, Pau i Solidaritat de Catalunya, y del País Valencià), se ha realizado un extenso trabajo en ese sentido:

- Desarrollo de jornadas de información y capacitación especializada en la materia a delegados y delegadas sindicales, así como a cuadros y estructuras sindicales,
- Desarrollo de herramientas de información y orientación de la acción sindical, en concreto la primera Guía sindical para la diligencia debida en Derechos Humanos y Medio Ambiente<sup>3</sup>, como referente directo del presente documento.

### **3. CARACTERIZACIÓN DE LAS PYMES VALENCIANAS.**

Independientemente de su tamaño, ubicación, industria o contexto operativo, todas las empresas tienen el deber de respetar los derechos humanos y el medio ambiente, ejerciendo en ello la debida diligencia. Las pequeñas y medianas empresas (PYME) desempeñan un papel crucial en la economía y el funcionamiento de las sociedades, lo que las hace cruciales para alcanzar cualquier objetivo de sostenibilidad y defender los derechos humanos.

De acuerdo con el documento “Estructura y dinámica empresarial en España, datos a 1 de enero de 2022” del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo “las comunidades autónomas con mayor número de PYME son: Cataluña (18,5% del total nacional), Comunidad de Madrid (16,3%), Andalucía (15,9%), y Comunitat Valenciana (10,9%). En estas cuatro comunidades, están ubicadas más del 61% de las PYME de España<sup>4</sup>.

Las comunidades autónomas que superan la media nacional de 723 PYME por cada 10.000 habitantes son Illes Balears (826), Comunidad de Madrid (823), Cataluña (815), Comunitat Valenciana (740) y Galicia (728).

El programa FEDER de la Unión Europea para la Comunitat Valenciana para el periodo

2021 a 2027 incluye entre sus objetivos la previsión de “Reforzar el crecimiento sostenible y la competitividad de las PYMES y la creación de empleo en estas empresas, también mediante inversiones productivas<sup>3</sup>”.

La caracterización que hace de las PYMES en la economía valenciana resalta los siguientes elementos:

- El tejido productivo valenciano está dominado por PYMES, que representan el 99,7% del total de empresas con asalariados, teniendo las microempresas un peso ligeramente mayor que en España.
- El reducido tamaño medio de las empresas valencianas (el 90,7% del total de empresas tienen entre 1 y 9 empleados), junto con la escasa formación y profesionalización de la gestión que caracteriza en mayor medida a las empresas pequeñas, reduce su productividad, provoca deficiencias organizativas e incrementa su vulnerabilidad financiera, condicionando su capacidad de resistencia ante crisis y su crecimiento y expansión.
- La tradición exportadora caracteriza el tejido empresarial de la CV. A pesar de que la evolución reciente del sector exterior ha estado muy afectada por la pandemia, los datos muestran la fortaleza de estas empresas en internacionalización.

En cuanto a la estructura de las PYMES en la Comunitat Valenciana, el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo publica anualmente una recopilación de datos a nivel nacional, autonómico y provincial<sup>4</sup>. Del mismo documento, se extraen los que aparecen recogidos en la tabla a continuación. La misma muestra que la configuración empresarial en la Comunitat Valenciana, se nutre de un 99,9% de PYMES, es decir, un total de 374.511 PYMES. La mayor parte de estas, 207.070 PYMES no tienen personal asalariado. Entre las PYMES con personal asalariado, 167.441 PYMES, existe una notable preeminencia de las microempresas, es decir de 1 a 9 personas asalariadas, con 151.547 PYMES. Por sectores, como muestra la segunda tabla, predominan las PYMES en el sector servicios, seguido del comercio, construcción e industria.

---

<sup>3</sup> Guía sindical para la Diligencia debida en Derechos Humanos y Medio Ambiente [https://pazysolidaridad.ccoo.es/noticia:661621---Guia\\_sindical\\_sobre\\_diligencia\\_debida\\_en\\_Derechos\\_Humanos\\_y\\_Medio\\_Ambiente\\_en\\_empresas\\_transnacionales&opc\\_id=b03a34febd5cd5647786c9e9eadf4f7b](https://pazysolidaridad.ccoo.es/noticia:661621---Guia_sindical_sobre_diligencia_debida_en_Derechos_Humanos_y_Medio_Ambiente_en_empresas_transnacionales&opc_id=b03a34febd5cd5647786c9e9eadf4f7b)

<sup>4</sup> Estructura y dinámica empresarial en España, datos a 1 de enero de 2022. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo | [https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Estadisticas\\_Territoriales/Estructura-Dinamica-Empresarial-2022.pdf](https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Estadisticas_Territoriales/Estructura-Dinamica-Empresarial-2022.pdf) | Web información PYMES <https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/paginas/estadisticas-y-publicaciones-sobre-pyme.aspx>

<sup>5</sup> Programa de la Comunitat Valenciana FEDER 2021-2027, Unión Europea [https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/ipr/fcp2020/P2127/PF/Documents/Programa\\_C\\_Valenciana.pdf](https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/ipr/fcp2020/P2127/PF/Documents/Programa_C_Valenciana.pdf)

<sup>6</sup> DIRCE a 1 de enero de 2022. Estructura y Dinámica Empresarial en España. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

**DIRCE a 1 de Enero de 2022.  
Estructura y Dinámica Empresarial en España**

**COMUNITAT VALENCIANA**

	EMPRESAS	EMPRESAS POR CADA 10.000 HABITANTES	%	VARIACIÓN INTERANUAL %	% SOBRE ESPAÑA
<b>EMPRESAS POR TAMAÑO</b>					
Total empresas	374.917	741,2	100,0	1,9	10,9
PYME (0-249 asalariados)	374.511	740,4	99,9	1,9	10,9
PYME sin asalariados	207.070	409,4	55,2	3,3	10,7
PYME con asalariados	167.441	331,0	44,7	0,2	11,3
Microempresas (1-9 asalariados)	151.547	299,6	40,4	-0,3	11,3
Pequeñas (10-49 asalariados)	13.745	27,2	3,7	4,8	11,2
Medianas (50-249 asalariados)	2.149	4,2	0,6	2,3	10,7
Grandes (250 o más asalariados)	406	0,8	0,1	0,0	8,6
<b>EMPRESAS POR SECTORES</b>					
Total empresas	374.917	741,2	100,0	1,9	10,9
Industria	23.971	47,4	6,4	-0,4	12,5
Construcción	46.231	91,4	12,3	2,1	10,9
Comercio	82.961	164,0	22,1	-0,1	11,6
Resto de servicios	221.754	438,4	59,1	2,8	10,6
<b>EMPRESAS POR CONDICIÓN JURÍDICA</b>					
Total empresas	374.917	741,2	100,0	1,9	10,9
Persona física	206.262	407,8	55,0	1,7	10,8
Sociedad anónima	3.748	7,4	1,0	-3,7	6,4
Sociedad limitada	133.181	263,3	35,5	2,2	11,5
Comunidad de bienes	14.483	28,6	3,9	0,7	12,6
Sociedad cooperativa	2.418	4,8	0,6	0,8	11,4
Otras formas jurídicas	14.825	29,3	4,0	3,9	9,2

**DIRCE a 1 de Enero de 2022.  
Estructura y Dinámica Empresarial en España**

**Tabla 12.  
Número de Empresas por tamaño y sectores,  
en cada comunidad autónoma**

	MICROEMPRESAS		PEQUEÑAS	MEDIANAS	PYME	GRANDES	TOTAL
	0	1-9	10-49	50-249	0-249	250 y +	
<b>CASTILLA - LA MANCHA</b>							
Industria	4.019	5.464	1.283	185	10.951	35	10.986
Cosntrucción	10.996	8.283	824	64	20.167	4	20.171
Comercio	15.690	14.764	749	58	31.261	9	31.270
Resto de servicios	39.563	25.571	1.812	215	67.161	38	67.199
<b>TOTAL</b>	<b>70.268</b>	<b>54.082</b>	<b>4.668</b>	<b>522</b>	<b>129.540</b>	<b>86</b>	<b>129.626</b>
<b>CATALUÑA</b>							
Industria	11.876	16.642	4.983	1.055	34.556	255	34.811
Cosntrucción	45.690	27.205	2.802	203	75.900	23	75.923
Comercio	56.264	59.472	3.814	707	120.257	152	120.409
Resto de servicios	255.974	132.574	11.639	2.277	402.464	616	403.080
<b>TOTAL</b>	<b>369.804</b>	<b>235.893</b>	<b>23.238</b>	<b>4.242</b>	<b>633.177</b>	<b>1.046</b>	<b>634.223</b>
<b>COMUNITAT VALENCIANA</b>							
Industria	7601	11.910	3.676	662	23.849	122	23.971
Cosntrucción	26.675	17.506	1.923	120	46.224	7	46.231
Comercio	41.341	38.958	2.162	397	82.858	103	82.961
Resto de servicios	131.453	83.173	5.984	970	221.580	174	221.754
<b>TOTAL</b>	<b>207.070</b>	<b>151.547</b>	<b>13.745</b>	<b>2.149</b>	<b>374.511</b>	<b>406</b>	<b>374.917</b>

## 4. DESAFÍOS FRENTE A LA SOSTENIBILIDAD, ECONOMÍA CIRCULAR Y PYMES.

Las PYMES deben aplicar las normas y entablar los procesos necesarios para asegurar el éxito de las transformaciones en marcha, con el fin de alcanzar los objetivos de las estrategias y marcos en desarrollo sostenible, máxime teniendo en cuenta que:

- Pueden ser responsables de entre el 60% y el 70% de los residuos industriales y las emisiones de gases de efecto invernadero.
- En comparación con las empresas más grandes, sus prácticas de conducta empresarial responsable están menos desarrolladas.
- La OIT afirma que debido a la baja afiliación sindical y a la prácticamente inexistente negociación colectiva, es más difícil controlar el adecuado respeto de las condiciones de trabajo que pueden tender a la baja.

Dado el tamaño y la prevalencia de las PYME en la economía global, su participación en los mecanismos de diligencia debida es fundamental para el impulso adecuado de los mismos y para asegurar su eficacia. Son numerosas las PYME que se encuentran incluidas en las cadenas globales de valor y que, por tanto, deberán cumplir con las exigencias de los planes de diligencia de las matrices. Para ello, es importante implementar mecanismos de apoyo y asistencia a las PYME para que puedan cumplir con estas exigencias de detección, prevención, mitigación y reparación en su caso de los riesgos e impactos sobre los derechos humanos y el medio ambiente.

En el estudio “Economía circular: barreras y dinamizadores para su implementación efectiva en la PYME”, realizado en 2023 por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud para ECOEMBES, señala que “la economía circular propone el cambio de modelo necesario para vivir dentro de unos límites físicos y ambientales sostenibles. Aborda los crecientes desafíos relacionados con los recursos y ofrece oportunidades sobre crecimiento, creación de empleo y reducción de los efectos e impactos ambientales, incluidas las emisiones de carbono o el aumento exponencial de los residuos. Los beneficios potenciales asociados a su implantación en la empresa son diversos: eficiencia y productividad, innovación, diversificación de negocio, sostenibilidad ambiental, mejora en la gestión de riesgos y refuerza la responsabilidad y el compromiso con la sociedad.”

El mismo estudio identifica una serie de barreras para la transición de la PYME a la economía circular:

- **Desconocimiento de su impacto en el medio ambiente y de los beneficios de la economía circular..**
- **Márgenes económicos reducidos de la PYME.**
- **Percepción negativa de las cuestiones ambientales** por parte de la PYME.
- **Diferencias en la estructura de la propiedad y de la dirección en la PYME**

respecto a la gran empresa, lo que puede frenar el compromiso ambiental y derivar en el déficit de **sensibilización y formación ambiental** de las plantillas de la empresa PYME.

•**Barreras en el acceso a las ayudas y a la financiación.**

•**Excesiva carga administrativa** y alta complejidad de trámites burocráticos.

•**Falta de una cultura de innovación y circularidad en la PYME.**

El mismo estudio, apunta una serie de motores y dinamizadores que pueden ayudar en la transición de la PYME a la economía circular:

•**Regulación ambiental.**

•**Marco financiero y de inversiones** que apoye las medidas contempladas para la transición a la economía circular y la sostenibilidad del modelo productivo (Fondos Next Generation – (PERTE) de Economía Circular).

•**Presión de mercados, consumidores, empresas clientes y cadena de suministro** de la PYME.

•**Procesos de contratación y compra pública** como impulso por parte de las Administraciones públicas

•**Compromiso de la dirección de la empresa con la economía circular.**

Otros dinamizadores son la eliminación de barreras burocráticas, los servicios de asesoramiento a PYME, el apoyo y asistencia tecnológica o la creación de bolsas de productos y subproductos que faciliten el intercambio entre empresas de recursos, entre otros.

## **5. CONTEXTO NORMATIVO.**

Existe una necesidad urgente de abordar desafíos importantes como los resaltados en los ODS que requieren la participación del conjunto del tejido empresarial para la consecución de la sostenibilidad. Para ello, tanto en el ámbito estatal como en el ámbito de la Unión Europea se están impulsando normas que integran obligaciones para las empresas respecto de los derechos humanos y el medio ambiente.

En el ámbito estatal, destacan, por ejemplo, la Ley Francesa de Deber de Vigilancia (2017) y la Ley alemana de diligencia debida en la cadena de suministro (2021). En el ámbito de la Unión Europea encontramos fundamentalmente dos conjuntos normativos, el segundo en fase de elaboración, que enmarcan las obligaciones empresariales respecto de la sostenibilidad. El primero se refiere a las obligaciones de transparencia e información. La norma fundamental fue la Directiva sobre divulgación de información no financiera (Directiva 2014/95/UE), por la que se modifica la Directiva contable, 2013/34/UE. Esta norma ha sido recientemente modificada por la Directiva (UE)

2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas. Esta nueva norma reforzó y revisó los requisitos de divulgación de información. Hoy en día, el derecho de la Unión Europea exige que las grandes empresas y las pequeñas y medianas empresas que cotizan en bolsa, así como las empresas matrices de grandes grupos, incluyan en una sección específica de su informe de gestión: la información necesaria para comprender los impactos de la empresa en materia de sostenibilidad y la información necesaria para comprender cómo afectan las cuestiones de sostenibilidad a la empresa, en su desarrollo, rendimiento y posición.

La Directiva de información no financiera fue traspuesta al ordenamiento español por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de comercio; el texto refundido de la Ley de sociedades de capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Tras la adopción de la nueva Directiva sobre sostenibilidad en 2022, y en los plazos previstos, será necesario trasponer las nuevas obligaciones y modificar nuevamente el ordenamiento español.

El segundo campo de regulación es el estrictamente dedicado a la diligencia debida. Desde el año 2021 se está elaborando una Directiva de Debida Diligencia de las Empresas en materia de Sostenibilidad, cuya aprobación está prevista para el inicio del año 2024. A partir de ese momento los Estados Miembros deberán trasponer la nueva normativa.

Adelantándose a esta trasposición y con el objetivo de equipararse a países con normativa de avanzada como Francia, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2023 impulsó, en el año 2022, la elaboración del borrador de anteproyecto de ley sobre protección de los derechos humanos, sostenibilidad y debida diligencia en actividades transnacionales. El borrador no llegó a ser presentado en Consejo de Ministras y Ministros.

En la Comunidad Valenciana, por su parte, se han publicado:

- La Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social.
- El Decreto 203/2019, de 4 de octubre, del Consejo, de creación de la Red Valenciana de Territorios Socialmente Responsables.
- El Decreto 118/2022, de 5 de agosto, del Consell, por el que se regula la inclusión de cláusulas de responsabilidad social en la contratación pública y en las convocatorias de ayudas y subvenciones.
- El Decreto 200/2022, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas.

La Ley 18/2018 y su Decreto de desarrollo crearon el Registro de entidades valencianas socialmente responsables (o Registro SIR). Se trata de un registro adscrito a la Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de carácter

público y naturaleza administrativa, en el que pueden ser inscritas las entidades, siempre que hayan obtenido la calificación de entidad valenciana socialmente responsable. El Registro de entidades valencianas socialmente responsables y el procedimiento de inscripción en el mismo facilitan que todas las empresas, especialmente pequeñas y medianas empresas, e incluso microempresas y trabajadoras y trabajadores autónomos, así como el resto de entidades, puedan alinearse con la creciente normativa relativa a la sostenibilidad

## **6. RECOMENDACIONES PARA LA DILIGENCIA DEBIDA EN LAS PYMES.**

Partiendo de tres ámbitos de actuación delimitados en la Guía “Empresas. Derechos Humanos y Debida Diligencia” de la Universidad de Castilla-La Mancha para las PYMES con el fin de garantizar el respeto de los derechos humanos y del medio ambiente, se han identificado una serie de actuaciones o escenarios de intervención sindical desde la figura de la representación legal de las personas trabajadoras en las PYMES, sean delegados y delegadas, comités de empresa o incluso secciones sindicales.

Esos tres ámbitos de actuación se corresponden con el compromiso de la PYME con el respeto de los derechos humanos y del medio ambiente; la gestión de la PYME de las obligaciones de diligencia debida que le correspondan; y los mecanismos de remediación eficaces. De acuerdo con los mismos, se agrupan a continuación una serie de pistas para la intervención sindical:

### **1. Promover el compromiso de la PYME con el respeto a los derechos humanos y al medio ambiente.**

Mediante la negociación colectiva, la RLT en las PYMES puede introducir la preocupación por el respeto de los derechos humanos y el medio ambiente, no solo en el seno de la propia PYME sino también entre sus proveedores. Para ello, se puede instar a la adopción de un compromiso en este sentido, formalizado bien mediante una declaración, un código de conducta o un artículo específico en el convenio colectivo de referencia. Para la adopción de ese compromiso, la RLT puede sugerir su participación en la elaboración de contenidos, determinación de la extensión y aplicación.

*“Se pueden aprovechar las políticas de derechos humanos de otras empresas, asociaciones empresariales o iniciativas sectoriales que hayan desarrollado compromisos sobre el respeto a los derechos humanos desde la debida diligencia empresarial”.*

### **2. Gestión de los mecanismos de debida diligencia en PYMES.**

#### **2.1. Evaluación de riesgos e impactos**

Involucración de delegados y delegadas sindicales: como representantes electos por las personas trabajadoras, los delegados y delegadas son una parte interesada reconocida en las normativas sobre diligencia debida en derechos humanos y medio ambiente. En virtud de ese reconocimiento, se debe garantizar que sean partícipes en la identificación de riesgos que la PYME debe

realizar en su cadena de valor y suministro, es decir, entre sus proveedores.

Capacitación y sensibilización de personas involucradas en la identificación de riesgos: para tener el conocimiento y ser conscientes de la importancia del respeto a los derechos humanos y al medio ambiente en las actividades de la empresa. Desde la RLT se puede proponer no solo la sensibilización de la plantilla de la PYME, sino en particular la capacitación específica de las personas involucradas en la identificación de riesgos.

Análisis de riesgos con perspectiva sectorial y prioridades: para ello es relevante contar con las percepciones de personas y grupos afectados por las actividades de la PYME (comunidades, grupos poblacionales específicos, instituciones...). Los tipos de riesgo están muy relacionados con el modelo de negocio y con el sector de actuación de la PYME, por lo que es importante conocer sus características.

## **2.2. Plan de debida diligencia**

Como norma general, las leyes de debida diligencia no incluyen directamente a las PYME en su ámbito directo de aplicación. No obstante, la PYME puede adoptar su propio plan, que en ocasiones le podría exigir la empresa matriz o incluso sus clientes o entidades financieras como requisito para otorgar un crédito. Al mismo tiempo, se trata de una buena práctica para la realización de una adecuada evaluación de riesgos.

La RLT como parte interesada, debe estar involucrada y consultada en la elaboración de ese plan, del mismo modo que su participación es requerida en la adopción de planes y medidas de igualdad, formación o prevención de riesgos laborales.

El contenido de ese plan debería integrar:

- Levantamiento de riesgos y priorización de estos**
- Medidas a adoptar, recogidas de acuerdo a su prioridad.**
- Recursos y capacidades disponibles, con el fin de que el plan sea lo más realista posible.**
- Calendario de las actuaciones.**
- Capacitación de los equipos concernidos en la puesta en marcha del plan.**
- Mecanismos de seguimiento, o bien la creación de una comisión paritaria (con participación de la RLT), o bien establecimiento de encuentros periódicos y canales de comunicación adecuados entre las partes implicadas.**
- Procedimientos de revisión cada cierto periodo de tiempo, con el fin de contrastar si las medidas contenidas en el plan han sido eficaces, o, en el caso que no lo fueran, proceder a su modificación.**
- Establecimiento de colaboraciones estratégicas, con proveedores, clientes, RLT en los mismos, autoridades o instituciones, comunidades donde se opera, etc.**

### 2.3. Transparencia y rendición de cuentas

Un aspecto muy relevante es la transparencia y rendición de cuentas, para ello la RLT puede sugerir:

·Medidas de divulgación del Plan, para un conocimiento y sensibilización de todas las personas en la PYME, clientes, proveedores y otros grupos, interesados en conocer si la producción se hace desde el respeto a los derechos humanos y al medio ambiente. La divulgación del plan puede permitir a la PYME alcanzar mayores cotas de transparencia y rendición de cuentas ante la sociedad en general, al tiempo que le ayuda a mejorar su posición en el mercado. A ello se añade que las PYMES deben prepararse para responder a las necesidades de información sobre aspectos de sostenibilidad (incluido el respeto a los derechos humanos) que desde las entidades financieras les van a plantear para la contratación de productos de crédito, como está empezando a recoger la normativa europea.

## 3. Mecanismos de acceso a remedio eficaces.

Desde la representación legal de las personas trabajadoras en la PYME, se debe velar por la existencia de canales de queja y denuncia adecuados para quienes hayan sufrido o conocido de vulneraciones a derechos o daños sobre el medio ambiente, que se ajusten a la realidad de la PYME, evitando complejidades.

Los mismos Comités de Empresa, delegados y delegadas que los componen, pueden constituirse en un canal a través del que se pueden tramitar las quejas y denuncias. En todo caso, deben estar al corriente de las mismas y participar en el establecimiento del procedimiento para abordar y dar seguimiento a esas quejas y denuncias.

Es necesario asegurar la confidencialidad y un entorno de seguridad para quienes transmitan quejas.

Esos mecanismos deben ser lo suficientemente publicitados y accesibles para que se pueda hacer uso de ellos, máxime teniendo en cuenta la situación de indefensión en la que se puede encontrar quien denuncia.

## 4. Revisión con perspectiva feminista.

En las “cadenas de producción y suministro globales” es donde mayores desigualdades de género (en la distribución de tareas, en el acceso a insumos y derivadas de fallos institucionales y del mercado) y violaciones de derechos de las mujeres y de otros grupos de población marginalizados, se producen. En los últimos años, el enfoque feminista interseccional ha cobrado impulso en la lucha por la justicia social y la igualdad de género. Este enfoque reconoce la interconexión de las distintas formas de opresión y se esfuerza por encontrar soluciones integradoras que aborden las necesidades de todas las personas, grupos poblacionales y comunidades marginalizadas.

La aplicación de un enfoque feminista y de diversidad a la diligencia debida exige una dedicación a reconocer y abordar los desequilibrios y prejuicios sistémicos, ir más allá y comprender cómo las identidades múltiples y los desequilibrios de poder provocan las vulneraciones. Las distintas poblaciones pueden ser objeto de violaciones de distintas maneras, y los enfoques únicos rara vez tienen éxito.

Utilizando una perspectiva feminista, de diversidad e interseccional en la diligencia debida, es posible identificar y abordar los riesgos y problemas singulares a los que se enfrentan los distintos grupos, incluidas las mujeres, las personas LGBTQ, las personas con diversidad funcional, las comunidades indígenas, afrodescendientes, etc. Este enfoque incluye además el compromiso directo con estos grupos demográficos para comprender sus perspectivas y experiencias, lo que contribuirá a que los actores involucrados (sindicatos, Estados y sector privado) puedan ofrecer respuestas más precisas y eficaces ante posibles riesgos de violación de derechos humanos o de daños al medio ambiente.

En particular, es imprescindible:

- Levantamiento de información y cartografía de riesgos, aplicando una perspectiva interseccional que tenga en cuenta las diferentes discriminaciones que pueden sufrir las poblaciones y grupos por los distintos sistemas de dominación vigentes. De manera imprescindible, los datos aparecerán desagregados.
- Elaboración de los planes y puesta en marcha de mecanismos de alerta, con enfoque pro-equidad que promueva una participación integradora y representativa de los distintos grupos y poblaciones afectadas.
- Procesamiento, evaluación (con participación paritaria de grupos y poblaciones afectadas) y priorización de la información sobre los riesgos.
- Denuncia interna, facilitando mecanismos accesibles y garantistas en particular para mujeres y grupos vulnerabilizados.
- Evaluación (con participación paritaria de grupos y poblaciones afectadas) y mejora.
- Legitimación sindical para iniciar el procedimiento administrativo y acceso a la justicia para exigir la responsabilidad de la empresa, en particular en representación de mujeres y grupos vulnerabilizados.
- Legitimación sindical para actuar en nombre de otros sindicatos. Incluir provisiones específicas para la protección de las y los sindicalistas en contextos de riesgo.

Al incorporar un enfoque feminista y de diversidad en todo el proceso de diligencia debida, es como se puede garantizar que se respetan los derechos de las personas y se promueve la igualdad de forma sostenible.

