

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

# GUIA SINDICAL PER A LA DILIGÈNCIA DEGUDA EN DRETS HUMANS I MEDI AMBIENT EN PIMES



**Autoria:**

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

**Col·laboració i revisió:**

Adoración Guamán Hernández

**Amb el suport de:**

Fundació Pau i Solidaritat País Valencià

**Finançament:**

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

**Disseny i maquetació:**

Pascual Lahuerta

**Traducció:**

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

**ISBN:**

978-84-87527-62-3

**Depòsit Legal:**

M-31585-2023

Octubre 2023

**Finança:**

**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Conselleria d'Economia  
Sostenible, Sectors Productius,  
Comerç i Treball

## ÍNDEX

- 1.** Empreses, medi ambient i drets humans.
- 2.** Diligència deguda i acció sindical.
- 3.** Caracterització de les pimes valencianes.
- 4.** Desafiaments davant de la sostenibilitat, l'economia circular i les PIMES.
- 5.** Context normatiu.
- 6.** Recomanacions per a la diligència deguda en les PIMES.

## 1. EMPRESES, MEDI AMBIENT I DRETS HUMANS.

*“La responsabilitat de respectar els drets humans constitueix una norma de conducta mundial aplicable a totes les empreses, onsevulla que operen”.* Aquesta responsabilitat se sustenta en la Declaració Universal dels Drets Humans, en establir que *“tant els individus com les institucions”* han de promoure el respecte als drets humans. Els drets laborals són drets humans de les persones en el seu lloc de treball, i així apareixen consagrats en la Declaració Universal dels Drets Humans. Les accions i activitats que poden causar un risc o vulneració de drets humans són molt variades i es poden produir tant a través de les pròpies activitats de l'empresa, com arran de les activitats realitzades a través de les seues relacions comercials, proveïdors o distribuïdors en les seues cadenes globals de valor.

Al setembre de 2015, Espanya es va comprometre amb el compliment de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, a través de la Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides “Transformar el nostre món: l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible”. En la seua aplicació, els estats tenen la responsabilitat de respectar, protegir i promoure els drets humans de totes les persones, sense cap distinció, i el medi ambient, en la seua accepció més àmplia (incloent-hi ecosistemes terrestres, vida submarina, energia no contaminant, aigua neta i sanejament, ciutats sostenibles, producció i consum responsables, etc.). La Resolució també reconeix el paper que exerceixen els diversos integrants del sector privat, pimes, microempreses, cooperatives i multinacionals en la implementació de l'Agenda 2030, així com la seua obligació de respectar els drets laborals, i els estàndards mediambientals de conformitat amb les normes i els acords internacionals que hi ha en matèria mediambiental i de drets humans.

Per aconseguir els objectius assenyalats i la millora de la protecció efectiva dels drets en joc des de fa dècades es persegueix a escala internacional – en l'àmbit de Nacions Unides i altres espais internacionals (OIT, OCDE) – l'establiment de mecanismes de control i normes tant de caràcter voluntari com vinculant per a assegurar el respecte dels drets humans i del medi ambient per part de les empreses. En els últims anys s'han donat avanços a diferents nivells en aquest camp, com les negociacions en el Consell de Drets Humans de Nacions Unides del passos encaminats a aconseguir “l'instrument jurídicament vinculant per a regular les activitats de les empreses transnacionals i altres empreses en el dret internacional dels drets humans” (conegut com el Binding Treaty) o, en l'àmbit de la Unió Europea, les negociacions de la Directiva sobre diligència deguda de les empreses en matèria de sostenibilitat. En l'àmbit estatal, es va impulsar l'elaboració d'un Esborrany d'avantprojecte de llei de protecció dels drets humans, de la sostenibilitat i de la deguda diligència en les activitats empresarials transnacionals, que no va arribar a ser tramitat com a projecte de llei en finalitzar la legislatura al juliol del 2023.

---

<sup>1</sup> Consell de Drets Humans, Principis rectors sobre les empreses i els drets humans, 2011

<sup>2</sup> Article 23 de la “Declaració Universal de Drets Humans” adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides en 1948.

En els últims anys, la paraula sostenibilitat ha ocupat un lloc central en parlar de responsabilitat empresarial, que engloba tant els drets humans com el medi ambient. Les diferents iniciatives normatives assenyalades, elaborades ja en un context d'emergència climàtica s'insereixen en la recerca d'un canvi de model que transforme la manera de produir i el desenvolupament. La descarbonització de l'economia a través de les energies renovables, l'eficiència en l'ús dels recursos i matèries primeres, la circularitat dels processos, etc., són la clau en aquest escenari.

Les PIME són un element fonamental en aquesta voluntat d'aconseguir empreses responsables, que respecten els drets humans i el medi ambient. El seu pes en el teixit socioeconòmic (més del 95 % del total del teixit empresarial a l'Estat espanyol) i la seua representativitat social les converteix en actors imprescindibles per a aconseguir el compliment dels objectius de desenvolupament, tant en matèria ambiental com en matèria social i molt particularment laboral, atés que aquestes donen ocupació a la major part de les persones treballadores. Així, i encara que les normes que regulen les obligacions de diligència deguda en la majoria de casos no incloguen les PIME de manera directa en el seu àmbit d'aplicació, aquestes empreses es veuran involucrades en les dinàmiques d'implementació dels mecanismes de diligència deguda, bé com a part de les cadenes globals de valor bé com a agents de canvi i transformació que poden adoptar voluntàriament les mateixes dinàmiques transformadores en matèria de drets humans i medi ambient.

En aquest marc descrit, i en línia amb els objectius de la Llei 18/2018 per al foment de la responsabilitat social de la Comunitat Valenciana, aquest document pretén contribuir a la presa de consciència sobre la responsabilitat social i ambiental de la PIME valenciana, en l'àmbit de les cadenes de valor on estiguen immerses i de les seues relacions comercials, en relació als possibles impactes de les seues activitats sobre els drets humans i el medi ambient, amb especial atenció als drets laborals. De manera específica, es persegueix promoure i impulsar la col·laboració de la representació legal de les persones treballadores de la PIME en aquest escenari, a través de la seua sensibilització, formació i capacitat en aquesta matèria.

**La Fundació 1o de Mayo de la Confederació Sindical de Comissions Obreres participa d'aquesta manera en el primer "Pla de foment i difusió dels principis de diligència deguda en l'economia valenciana", promogut per la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball l'any 2023; i en col·laboració amb la Fundació Pau i Solidaritat del País Valencià de CCOO PV, assessorades per Adoración Guamán Hernández, investigadora en drets humans i treball decent.**

## **2. DILIGÈNCIA DEGUDA I ACCIÓ SINDICAL.**

La diligència deguda pot definir-se com un procés continu, d'execució successiva, que realitza una empresa d'una manera prudent i raonable, en vista de les circumstàncies i en el sector en què opera, per a fer front a la seua responsabilitat de respectar els drets humans i el medi ambient. La diligència deguda variarà de complexitat en funció de la grandària de l'empresa, del risc de greus conseqüències negatives per als drets humans i el medi ambient i el context de les seues operacions.

En compliment de les seues obligacions de diligència deguda, les empreses hauran d'identificar, avaluar tots els efectes adversos; previndre i mitigar els efectes adversos potencials; i cessar i, si escau, reparar els efectes adversos reals sobre els drets humans, el treball decent i el medi ambient de les seues pròpies activitats, de les activitats de les seues filials i de les que es realitzen al llarg de la seua cadena de valor. Per a això, les diferents normes de diligència deguda obliguen a l'elaboració, el desenvolupament, la implementació i la publicació d'un pla de diligència deguda.

La diligència deguda és un procés que té diferents fases, que varien segons la normativa aplicable però que sempre tenen, almenys, aquest cicle d'obligacions:

- Identificació dels riscos i impactes que les activitats de l'empresa poden ocasionar sobre els drets humans i el medi ambient.
- Determinar i implementar les mesures necessàries per a previndre o mitigar aquests riscos o cessar els impactes i donar seguiment a les mesures.
- Informar i consultar a les parts interessades sobre les mesures i transparentar els plans de diligència.
- Remeiar o reparar l'impacte quan s'haja produït.

A pesar que el concepte de diligència deguda sembla recent i complex i s'haja incorporat com un nou repte sindical, les organitzacions sindicals tenen molt camí recorregut en aquest àmbit i són fonamentals per a l'adequat desenvolupament d'aquest instrument. Les organitzacions sindicals tenen una posició privilegiada per a participar en cadascuna de les fases de la diligència deguda. Coneixen les cadenes, les empreses que les componen, els riscos específics i les possibles solucions; poden involucrar-se en la defensa i protecció dels drets humans i mediambientals al llarg de la cadena, en particular a través del diàleg social i de la negociació col·lectiva; tenen xarxes de col·laboració transnacionals amb altres organitzacions que poden coadjuvar en una millor implementació de la diligència deguda al llarg de les cadenes i, sens dubte, poden mobilitzar les persones treballadores perquè aquests mecanismes siguen coneguts i les obligacions siguen exigides.

### **Quina ha sigut la pràctica sindical en la matèria?**

- Impuls d'accions sindicals solidàries entre països mitjançant l'impuls del treball conjunt entre els sindicats locals i els de l'empresa matriu, a través de la cooperació sindical. En aqueix marc, s'ha promogut la signatura d'acords marc globals com un mecanisme contrastat de protecció eficaç. Aquesta cooperació ha permés l'obertura d'oportunitats de sindicalització a països on els sindicats són febles, així com enfortir les xarxes entre sindicats de diferents països i regions. Tot això, possibilita la protecció i denúncia d'atacs a la llibertat sindical.
- Ampliació dels àmbits de participació per a les organitzacions sindicals. S'obri una important oportunitat de realitzar incidència per a promoure un desenvolupament normatiu i reglamentari garantista tant dels drets hu-

mans i de la protecció del medi ambient com de la participació sindical en els processos. Les diferents actuacions en aquest àmbit, resolucions, campanyes, aportacions a consultes públiques, permeten la reivindicació del diàleg social com el marc adequat per al desenvolupament normatiu d'aquest àmbit. Les organitzacions sindicals realitzen també incidència en els organismes multilaterals, Nacions Unides, els seus fòrums i agències, o tripartits, com l'OIT, amb la finalitat d'impulsar un posicionament i marcs reguladors internacionals sobre la protecció dels drets humans i el medi ambient davant de l'actuació de les empreses transnacionals i les seues cadenes de valor globals.

En l'àmbit intern, les organitzacions sindicals disposen d'una àmplia base social i estructura tan sectorial com geogràfica, a la qual informar, sensibilitzar i capacitar per a millorar la seua participació en aquests processos de diligència deguda. En concret, des de la Confederació Sindical de CCOO, la seua Fundació 1o de Mayo, i les seues estructures geogràfiques (confederacions de CCOO territorials) i sectorials (federacions d'activitat), amb les seues pròpies fundacions (com la Fundació Pau i Solidaritat d'Euskadi, Pau i Solidaritat de Catalunya, i del País Valencià), s'ha fet un extens treball en aqueix sentit:

- Desenvolupament de jornades d'informació i de capacització especialitzada en la matèria a delegats i delegades sindicals, així com a quadres i estructures sindicals.
- Desenvolupament d'eines d'informació i orientació de l'acció sindical, en concret la primera guia sindical per a la diligència deguda en drets humans i medi ambient<sup>3</sup>, com a referent directe d'aquest document.

### **3. CARACTERITZACIÓ DE LES PIMES VALENCIANES.**

Independentment de la seua grandària, ubicació, indústria o context operatiu, totes les empreses tenen el deure de respectar els drets humans i el medi ambient, exercint en això la deguda diligència. Les petites i mitjanes empreses (PIME) exerceixen un paper crucial en l'economia i el funcionament de les societats, la qual cosa les fa crucials per a aconseguir qualsevol objectiu de sostenibilitat i defensar els drets humans.

D'acord amb el document "Estructura y dinámica empresarial en España. Datos a 1 de enero de 2022" del Ministeri d'Indústria, Comerç i Turisme "les comunitats autònomes amb major nombre de PIME són: Catalunya (18,5 % del total nacional), Comunitat de Madrid 16,3 %, Andalusia (15,9 %), i Comunitat Valenciana (10,9 %). En aquestes quatre comunitats, estan situades més del 61 % de les PIME d'Espanya<sup>4</sup>.

Les comunitats autònomes que superen la mitjana nacional de 723 PIME per cada 10.000 habitants són Illes Balears (826), Comunitat de Madrid (823), Catalunya (815), Comunitat Valenciana (740) i Galícia (728).

El programa FEDER de la Unió Europea per a la Comunitat Valenciana per al període

2021 a 2027 inclou entre els seus objectius la previsió de “Reforçar el creixement sostenible i la competitivitat de les pimes i la creació d’ocupació en aquestes empreses, també mitjançant inversions productives<sup>5</sup>”.

La caracterització que fa de les pimes en l’economia valenciana ressalta els elements següents:

- El teixit productiu valencià està dominat per pimes, que representen el 99,7 % del total d’empreses amb assalariats, tenint les microempreses un pes lleugerament major que a Espanya.
- La reduïda grandària mitjana de les empreses valencianes (el 90,7 % del total d’empreses tenen entre 1 i 9 empleats), juntament amb l’escassa formació i professionalització de la gestió que caracteritza en major manera les empreses xicotetes, redueix la seua productivitat, provoca deficiències organitzatives i incrementa la seua vulnerabilitat financera, cosa que condiona la seua capacitat de resistència davant crisis i el seu creixement i expansió.
- La tradició exportadora caracteritza el teixit empresarial de la CV. A pesar que l’evolució recent del sector exterior ha estat molt afectada per la pandèmia, les dades mostren la fortalesa d’aquestes empreses en internacionalització.

Quant a l’estructura de les pimes a la Comunitat Valenciana, el Ministeri d’Indústria, Comerç i Turisme publica anualment una recopilació de dades a escala nacional, autonòmica i provincial<sup>6</sup>. Del mateix document, s’extrauen les que apareixen recollides en la taula a continuació. Aquesta mostra que la configuració empresarial a la Comunitat Valenciana, es nodreix d’un 99,9 % de PIMES, és a dir, un total de 374.511 PIMES. La major part d’aquestes, 207.070 PIMES no tenen personal assalariat. Entre les pimes amb personal assalariat, 167.441 pimes, hi ha una notable preeminència de les microempreses, és a dir d’1 a 9 persones assalariades, amb 151.547 pimes. Per sectors, com mostra la segona taula, predominen les pimes en el sector serveis, seguit del comerç, la construcció i la indústria.

---

<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=b03a34febd5cd5647786c9ebeadf4f7b](https://pazysolidaridad.ccoo.es/noticia:661621-Guia_sindical_sobre_diligencia_debida_en_Derechos_Humanos_y_Medio_Ambiente_en_empresas_transnacionales&opc_id=b03a34febd5cd5647786c9ebeadf4f7b)

<sup>4</sup> Estructura y dinámica empresarial en España, datos a 1 de enero de 2022. Ministeri d’Indústria, Comerç i Turisme | [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 informació 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, Unió 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. Ministeri d’Indústria, Comerç i Turisme.



**DIRCE a 1 de Gener de 2022.**  
**Estructura i Dinàmica Empresarial a Espanya**

**COMUNITAT VALENCIANA**

|                                        | EMPRESSES | EMPRESSES<br>PER CADA<br>10.000<br>HABITANTS | %     | VARIACIÓ<br>INTERANUAL<br>% | %<br>SOBRE<br>ESPANYA |
|----------------------------------------|-----------|----------------------------------------------|-------|-----------------------------|-----------------------|
| <b>EMPRESSES PER GRANDÀRIA</b>         |           |                                              |       |                             |                       |
| Total empreses                         | 374.917   | 741,2                                        | 100,0 | 1,9                         | 10,9                  |
| PIME (0-249 assalariats)               | 374.511   | 740,4                                        | 99,9  | 1,9                         | 10,9                  |
| PIME sense assalariats                 | 207.070   | 409,4                                        | 55,2  | 3,3                         | 10,7                  |
| PIME amb assalariats                   | 167.441   | 331,0                                        | 44,7  | 0,2                         | 11,3                  |
| Microempreses (1-9 assalariats)        | 151.547   | 299,6                                        | 40,4  | -0,3                        | 11,3                  |
| Petites (10-49 assalariats)            | 13.745    | 27,2                                         | 3,7   | 4,8                         | 11,2                  |
| Mitjanes (50-249 assalariats)          | 2.149     | 4,2                                          | 0,6   | 2,3                         | 10,7                  |
| Grans (250 o més assalariats)          | 406       | 0,8                                          | 0,1   | 0,0                         | 8,6                   |
| <b>EMPRESSES PER SECTORS</b>           |           |                                              |       |                             |                       |
| Total empreses                         | 374.917   | 741,2                                        | 100,0 | 1,9                         | 10,9                  |
| Indústria                              | 23.971    | 47,4                                         | 6,4   | -0,4                        | 12,5                  |
| Construcció                            | 46.231    | 91,4                                         | 12,3  | 2,1                         | 10,9                  |
| Comerç                                 | 82.961    | 164,0                                        | 22,1  | -0,1                        | 11,6                  |
| Resta de serveis                       | 221.754   | 438,4                                        | 59,1  | 2,8                         | 10,6                  |
| <b>EMPRESSES PER CONDICIÓ JURÍDICA</b> |           |                                              |       |                             |                       |
| Total empreses                         | 374.917   | 741,2                                        | 100,0 | 1,9                         | 10,9                  |
| Persona física                         | 206.262   | 407,8                                        | 55,0  | 1,7                         | 10,8                  |
| Societat anònima                       | 3.748     | 7,4                                          | 1,0   | -3,7                        | 6,4                   |
| Societat limitada                      | 133.181   | 263,3                                        | 35,5  | 2,2                         | 11,5                  |
| Comunitat de béns                      | 14.483    | 28,6                                         | 3,9   | 0,7                         | 12,6                  |
| Societat cooperativa                   | 2.418     | 4,8                                          | 0,6   | 0,8                         | 11,4                  |
| Altres formes jurídiques               | 14.825    | 29,3                                         | 4,0   | 3,9                         | 9,2                   |

**DIRCE a 1 de Gener de 2022.**  
**Estructura i Dinàmica Empresarial a Espanya**

**Tabla 12.**  
**Nombre d'Empreses per grandària i sectors,**  
**en cada comunitat autònoma**

|                             | MICROEMPRESSES |                | PETITES       | MITJANES     | PIME           | GRANS        | TOTAL          |
|-----------------------------|----------------|----------------|---------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
|                             | 0              | 1-9            | 10-49         | 50-249       | 0-249          | 250 i +      |                |
| <b>CASTELLA-LA MANXA</b>    |                |                |               |              |                |              |                |
| Indústria                   | 4.019          | 5.464          | 1.283         | 185          | 10.951         | 35           | 10.986         |
| Construcció                 | 10.996         | 8.283          | 824           | 64           | 20.167         | 4            | 20.171         |
| Comerç                      | 15.690         | 14.764         | 749           | 58           | 31.261         | 9            | 31.270         |
| Resta de serveis            | 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>CATALUNYA</b>            |                |                |               |              |                |              |                |
| Indústria                   | 11.876         | 16.642         | 4.983         | 1.055        | 34.556         | 255          | 34.811         |
| Construcció                 | 45.690         | 27.205         | 2.802         | 203          | 75.900         | 23           | 75.923         |
| Comerç                      | 56.264         | 59.472         | 3.814         | 707          | 120.257        | 152          | 120.409        |
| Resta de serveis            | 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> |                |                |               |              |                |              |                |
| Indústria                   | 7.601          | 11.910         | 3.676         | 662          | 23.849         | 122          | 23.971         |
| Construcció                 | 26.675         | 17.506         | 1.923         | 120          | 46.224         | 7            | 46.231         |
| Comerç                      | 41.341         | 38.958         | 2.162         | 397          | 82.858         | 103          | 82.961         |
| Resta de serveis            | 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. DESAFIAMENTS DAVANT DE LA SOSTENIBILITAT, L'ECONOMIA CIRCULAR I LES PIME.

Les PIME han d'aplicar les normes i entaular els processos necessaris per a assegurar l'èxit de les transformacions en marxa, amb la finalitat d'aconseguir els objectius de les estratègies i marcs en desenvolupament sostenible, màximament tenint en compte que:

- Poden ser responsables d'entre el 60 % i el 70 % dels residus industrials i les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle.
- En comparació amb les empreses més grans, les seues pràctiques de conducta empresarial responsable estan menys desenvolupades.
- L'OIT afirma que a causa de la baixa afiliació sindical i a la pràcticament inexistent negociació col·lectiva, és més difícil controlar l'adequat respecte de les condicions de treball que poden tendir a la baixa.

Atesa la grandària i la prevalença de les PIME en l'economia global, la seua participació en els mecanismes de diligència deguda és fonamental per al seu impuls adequat i per a assegurar la seua eficàcia. Són nombroses les PIME que es troben incloses en les cadenes globals de valor i que, per tant, hauran de complir amb les exigències dels plans de diligència de les matrius. Per a això, és important implementar mecanismes de suport i d'assistència a les PIME perquè puguen complir amb aquestes exigències de detecció, prevenció, mitigació i reparació en el seu cas dels riscos i impactes sobre els drets humans i el medi ambient.

En l'estudi "Economía circular: barreras y dinamizadores para su implementación efectiva en la PYME", realitzat l'any 2023 per l'Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut per a ECOEMBES, assenyala que "l'economia circular proposa el canvi de model necessari per a viure dins d'uns límits físics i ambientals sostenibles. Aborda els creixents desafiaments relacionats amb els recursos i ofereix oportunitats sobre creixement, creació d'ocupació i reducció dels efectes i impactes ambientals, incloses les emissions de carboni o l'augment exponencial dels residus. Els beneficis potencials associats a la seua implantació en l'empresa són diversos: eficiència i productivitat, innovació, diversificació de negoci, sostenibilitat ambiental, millora en la gestió de riscos i reforça la responsabilitat i el compromís amb la societat."

Aquest estudi identifica una sèrie de barreres per a la transició de la PIME a l'economia circular:

- **Desconeixement del seu impacte en el medi ambient i dels beneficis de l'economia circular.**
- **Marges econòmics reduïts de la PIME.**
- **Percepció negativa de les qüestions ambientals** per part de la PIME.
- **Diferències en l'estructura de la propietat i de la direcció en la PIME**

respecte a la gran empresa, la qual cosa pot frenar el compromís ambiental i derivar en el dèficit de **sensibilització i formació ambiental** de les plantilles de l'empresa PIME.

•**Barreres en l'accés a les ajudes i al finançament.**

•**Excessiva càrrega administrativa** i alta complexitat de tràmits burocràtics.

•**Falta d'una cultura d'innovació i de circularitat en la PIME.**

Aquest estudi, apunta una sèrie de motors i dinamitzadors que poden ajudar en la transició de la PIME a l'economia circular:

•**Regulació ambiental.**

•**Marc financer i d'inversions** que done suport a les mesures previstes per a la transició a l'economia circular i la sostenibilitat del model productiu (Fons Next Generation – (PERTE) d'Economia Circular).

•**Pressió de mercats, de consumidors, d'empreses clients i de cadena de subministrament** de la PIME.

•**Processos de contractació i compra pública** com a impuls per part de les administracions públiques.

•**Compromís de la direcció de l'empresa amb l'economia circular.**

Altres dinamitzadors són l'eliminació de barreres burocràtiques, els serveis d'assessorament a PIME, el suport i l'assistència tecnològica o la creació de bosses de productes i subproductes que faciliten l'intercanvi entre empreses de recursos, entre altres.

## **5. CONTEXT NORMATIU.**

Hi ha una necessitat urgent d'abordar desafiaments importants com els ressaltats en els ODS que requereixen la participació del conjunt del teixit empresarial per a la consecució de la sostenibilitat. Per a això, tant en l'àmbit estatal com en l'àmbit de la Unió Europea s'estan impulsant normes que integren obligacions per a les empreses respecte dels drets humans i del medi ambient.

En l'àmbit estatal, destaquen, per exemple, la Llei francesa de deure de vigilància (2017) i la Llei alemanya de diligència deguda en la cadena de subministrament (2021). En l'àmbit de la Unió Europea trobem fonamentalment dos conjunts normatius, el segon en fase d'elaboració, que emmarquen les obligacions empresarials respecte de la sostenibilitat. El primer es refereix a les obligacions de transparència i d'informació. La norma fonamental va ser la Directiva sobre divulgació d'informació no financera (Directiva 2014/95/UE), per la qual es modifica la Directiva comptable, 2013/34/UE. Aquesta norma ha sigut recentment modificada per la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlament

Europeu i del Consell de 14 de desembre de 2022, pel que respecta a la presentació d'informació sobre sostenibilitat per part de les empreses. Aquesta nova norma va reforçar i va revisar els requisits de divulgació d'informació. Hui dia, el dretla Unió Europea exigeix que les grans empreses i les petites i mitjanes empreses que cotitzen en borsa, així com les empreses matrius de grans grups, incloguen en una secció específica del seu informe de gestió: la informació necessària per a comprendre els impactes de l'empresa en matèria de sostenibilitat i la informació necessària per a comprendre com afecten les qüestions de sostenibilitat a l'empresa, en el seu desenvolupament, rendiment i posició.

La Directiva d'informació no financera va ser transposada a l'ordenament espanyol per la Llei 11/2018, de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de comerç; el text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'auditoria de comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat. Després de l'adopció de la nova Directiva sobre sostenibilitat l'any 2022, i en els terminis previstos, serà necessari transposar les noves obligacions i modificar novament l'ordenament espanyol.

El segon camp de regulació és l'estrictament dedicat a la diligència deguda. Des de l'any 2021 s'està elaborant una directiva de deguda diligència de les empreses en matèria de sostenibilitat, l'aprovació de la qual està prevista per a l'inici de l'any 2024. A partir d'aqueix moment els estats membres hauran de transposar la nova normativa.

Per avançar-se a aquesta transposició i amb l'objectiu d'equiparar-se a països amb normativa avançada com França, el Ministeri de Drets Socials i Agenda 2023 va impulsar, l'any 2022, l'elaboració de l'Esborrany d'avantprojecte de llei sobre protecció dels drets humans, sostenibilitat i deguda diligència en activitats transnacionals. L'Esborrany no va arribar a ser presentat en Consell de Ministres.

A la Comunitat Valenciana, per la seua banda, s'han publicat:

- La Llei 18/2018, de 13 de juliol, de la Generalitat, per al foment de la responsabilitat social.
- El Decret 203/2019, de 4 d'octubre, del Consell, de creació de la Xarxa Valenciana de Territoris Socialment Responsables..
- El Decret 118/2022, de 5 d'agost, del Consell, pel qual es regula la inclusió de clàusules de responsabilitat social en la contractació pública i en les convocatòries d'ajudes i de subvencions.
- El Decret 200/2022, de 25 de novembre, del Consell, pel qual es regula la responsabilitat social en les entitats valencianes.

La Llei 18/2018 i el seu decret de desenvolupament van crear el Registre d'entitats valencianes socialment responsables (o registre SIR). Es tracta d'un registre adscrit a la

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, de caràcter públic i naturalesa administrativa, en el qual poden ser inscrites les entitats, sempre que hagen obtingut la qualificació d'entitat valenciana socialment responsable. El Registre d'entitats valencianes socialment responsables i el procediment d'inscripció en aquest faciliten que totes les empreses, especialment petites i mitjanes empreses, i fins i tot microempreses i treballadors i treballadores autònoms, així com la resta d'entitats, puguen alinear-se amb la creixent normativa relativa a la sostenibilitat.

## **6. RECOMANACIONS PER A LA DILIGÈNCIA DEGUDA EN LES PIME.**

Si partim de tres àmbits d'actuació delimitats en la Guia "Empresas. Derechos Humanos y Debida Diligencia" de la Universitat de Castella-la Manxa per a les PIMES amb la finalitat de garantir el respecte dels drets humans i del medi ambient, s'han identificat una sèrie d'actuacions o escenaris d'intervenció sindical des de la figura de la representació legal de les persones treballadores en les pimes, siguen delegats i delegades, comités d'empresa o fins i tot seccions sindicals.

Aqueixos tres àmbits d'actuació es corresponen amb el compromís de la PIME amb el respecte dels drets humans i del medi ambient; la gestió de la PIME de les obligacions de diligència deguda que li corresponen; i els mecanismes de remediació eficaços. D'acord amb aquests, s'agrupen a continuació una sèrie de pistes per a la intervenció sindical:

### **1. Promoure el compromís de la PIME amb el respecte als drets humans i al medi ambient.**

Mitjançant la negociació col·lectiva, l'RLT pot introduir en les PIME la preocupació pel respecte dels drets humans i del medi ambient, no sols en el si de la mateixa PIME sinó també entre els seus proveïdors. Per a això, es pot instar a l'adopció d'un compromís en aquest sentit, formalitzat bé mitjançant una declaració, un codi de conducta o un article específic en el conveni col·lectiu de referència. Per a l'adopció d'aqueix compromís, l'RLT pot suggerir la seua participació en l'elaboració de continguts, determinació de l'extensió i aplicació.

*"Es poden aprofitar les polítiques de drets humans d'altres empreses, associacions empresarials o iniciatives sectorials que hagen desenvolupat compromisos sobre el respecte als drets humans des de la deguda diligència empresarial".*

### **2. Gestió dels mecanismes de deguda diligència en PIMES.**

#### **2.1. Avaluació de riscos i d'impactes**

Involucració de delegats i delegades sindicals: com a representants electes per les persones treballadores, els delegats i les delegades són una part interressada reconeguda en les normatives sobre diligència deguda en drets humans i medi ambient. En virtut d'aqueix reconeixement, s'ha de garantir que siguen participants en la identificació de riscos que la PIME ha de realitzar en la

seua cadena de valor i subministrament, és a dir, entre els seus proveïdors.

Capacitació i sensibilització de persones involucrades en la identificació de riscos: per tindre el coneixement i ser conscients de la importància del respecte als drets humans i al medi ambient en les activitats de l'empresa. Des de l'RLT es pot proposar no sols la sensibilització de la plantilla de la PIME, sinó en particular la capacitació específica de les persones involucrades en la identificació de riscos.

Anàlisi de riscos amb perspectiva sectorial i prioritats: per a això és rellevant disposar de les percepcions de persones i grups afectats per les activitats de la PIME (comunitats, grups poblacionals específics, institucions...). Els tipus de risc estan molt relacionats amb el model de negoci i amb el sector d'actuació de la PIME, per la qual cosa és important conèixer les seues característiques.

## **2.2. Pla de deguda diligència**

Com a norma general, les lleis de deguda diligència no inclouen directament les PIME en el seu àmbit directe d'aplicació. No obstant això, la PIME pot adoptar el seu propi pla, que a vegades li podria exigir l'empresa matriu o fins i tot els seus clients o entitats financeres com a requisit per a atorgar un crèdit. Alhora, es tracta d'una bona pràctica per a la realització d'una adequada avaluació de riscos.

L'RLT com a part interessada, ha d'estar involucrada i consultada en l'elaboració d'aqueix pla, de la mateixa manera que la seua participació és requerida en l'adopció de plans i mesures d'igualtat, de formació o de prevenció de riscos laborals.

El contingut d'aqueix pla hauria d'integrar:

- Avaluació de riscos i priorització d'aquests.**
- Mesures a adoptar, recollides d'acord amb la seua prioritat.**
- Recursos i capacitats disponibles, amb la finalitat que el pla siga tan realista com es puga.**
- Calendari de les actuacions.**
- Capacitació dels equips concernits en la posada en marxa del pla.**
- Mecanismes de seguiment, o bé la creació d'una comissió paritària (amb participació de l'RLT), o bé establiment de trobades periòdiques i canals de comunicació adequats entre les parts implicades.**
- Procediments de revisió cada cert període de temps, amb la finalitat de contrastar si les mesures contingudes en el pla han sigut eficaces, o, en el cas que no ho foren, procedir a la seua modificació.**
- STABLIMENT de col·laboracions estratègiques, amb proveïdors, clients, RLT en aquests, autoritats o institucions, comunitats on s'opera, etc.**

### 2.3. Transparència i rendició de comptes

Un aspecte molt rellevant és la transparència i rendició de comptes, per a això l'RLT pot suggerir:

·Mesures de divulgació del pla, per a un coneixement i sensibilització de totes les persones en la PIME, clients, proveïdors i altres grups, interessats a conèixer si la producció es fa des del respecte als drets humans i al medi ambient. La divulgació del pla pot permetre a la PIME aconseguir majors cotes de transparència i rendició de comptes davant la societat en general, alhora que l'ajuda a millorar la seua posició en el mercat. A això s'afeg que les PIME han de preparar-se per a respondre a les necessitats d'informació sobre aspectes de sostenibilitat (inclòs el respecte als drets humans) que des de les entitats financeres els plantejaran per a la contractació de productes de crèdit, com està començant a recollir la normativa europea.

## 3. Mecanismes d'accés a remei eficaços.

Des de la representació legal de les persones treballadores en la PIME, s'ha de vetlar per l'existència de canals de queixa i denúncia adequats per als qui hagen patit o conegut de vulneracions a drets o danys sobre el medi ambient, que s'ajusten a la realitat de la PIME, evitant complexitats.

Els mateixos comitès d'empresa, delegats i delegades que els componen, poden constituir-se en un canal a través del qual es poden tramitar les queixes i denúncies. En tot cas, han d'estar al corrent d'aquestes i participar en l'establiment del procediment per a abordar i donar seguiment a aqueixes queixes i denúncies.

És necessari assegurar la confidencialitat i un entorn de seguretat per als qui transmeten queixes.

Aqueixos mecanismes han de ser prou publicitats i accessibles perquè es pugui fer ús d'aquests, màximament tenint en compte la situació d'indefensió en la qual es pot trobar qui denuncia.

## 4. Revisió amb perspectiva feminista.

En les "cadena de producció i subministrament globals" és on majors desigualtats de gènere (en la distribució de tasques, en l'accés a inputs i derivades d'errors institucionals i del mercat) i violacions de drets de les dones i d'altres grups de població marginalitzats, s'hi produeixen. En els últims anys, l'enfocament feminista interseccional ha cobrat impuls en la lluita per la justícia social i la igualtat de gènere. Aquest enfocament reconeix la interconnexió de les diferents maneres d'opressió i s'esforça per trobar solucions integradores que aborden les necessitats de totes les persones, grups poblacionals i comunitats marginalitzades.



L'aplicació d'un enfocament feminista i de diversitat a la diligència deguda exigeix una dedicació a reconèixer i abordar els desequilibris i prejudicis sistèmics, anar més enllà i comprendre com les identitats múltiples i els desequilibris de poder provoquen les vulneracions. Les diferents poblacions poden ser objecte de violacions de diferents maneres, i els enfocaments únics estranyes vegades tenen èxit.

Si utilitzem una perspectiva feminista, de diversitat i interseccional en la diligència deguda, és possible identificar i abordar els riscos i problemes singulars als quals s'enfronten els diferents grups, incloses les dones, les persones LGBTQ, les persones amb diversitat funcional, les comunitats indígenes, afrodescendents, etc. Aquest enfocament inclou a més el compromís directe amb aquests grups demogràfics per a comprendre les seues perspectives i experiències, la qual cosa contribuirà que els actors involucrats (sindicats, estats i sector privat) puguin oferir respostes més precises i eficaces davant possibles riscos de violació de drets humans o de danys al medi ambient.

En particular, és imprescindible:

- Avaluació d'informació i cartografia de riscos, aplicant una perspectiva interseccional que tinga en compte les diferents discriminacions que poden patir les poblacions i grups pels diferents sistemes de dominació vigents. De manera imprescindible, les dades apareixeran desagregades.
- Elaboració dels plans i posada en marxa de mecanismes d'alerta, amb enfocament proequitat que promoga una participació integradora i representativa dels diferents grups i poblacions afectades.
- Processament, avaluació (amb participació paritària de grups i poblacions afectades) i priorització de la informació sobre els riscos.
- Denúncia interna, ha d'haver-hi facilitat de mecanismes accessibles i garantistes en particular per a dones i grups vulnerabilitzats.
- Avaluació (amb participació paritària de grups i poblacions afectades) i millora.
- Legitimació sindical per a iniciar el procediment administratiu i accés a la justícia per a exigir la responsabilitat de l'empresa, en particular en representació de dones i grups vulnerabilitzats.
- Legitimació sindical per a actuar en nom d'altres sindicats. Incloure-hi previsions específiques per a la protecció de les i dels sindicalistes en contextos de risc.

En incorporar un enfocament feminista i de diversitat en tot el procés de diligència deguda, és com es pot garantir que es respecten els drets de les persones i es promou la igualtat de manera sostenible.

