

↓ ▶▶▶▶

# 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 incloquen 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 Fundación 1o de Mayo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras 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 capacitació 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---Guía\\_sindical\\_sobre\\_diligencia\\_debida\\_en\\_Derechos\\_Humanos\\_y\\_Medio\\_Ambiente\\_en\\_empresas\\_transnacionales&opc\\_id=b03a34febd5cd5647786c9e9eadf4f7b](https://pazysolidaridad.ccoo.es/noticia:661621---Guía_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. 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/1pr/fcp2020/P2127/PF/Documents/Programa\\_C\\_Valenciana.pdf](https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/1pr/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 PER CADA 10.000 HABITANTS	%	VARIACIÓ INTERANUAL %	% SOBRE 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 asalariables	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 dinamizadoras para su implementación efectiva en la PYME", realitzat l'any 2023 per l'Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut per a ECOEMBES, assenyalava 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, comitès 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 corresponguen; 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 interessada reconeguda en les normatives sobre diligència deguda en drets humans i medi ambient. En virtut d'aqueix reconeixement, s'ha de garantir que siguen partícips 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 prioritització 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) puguen oferir respostes més precises i eficaces davant possibles riscos de violació de drets humans o de danys al medi ambient.

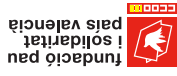
En particular, és imprescindible:

- 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.











La aplicación de un enfoque feminista y de diversidad a la diligencia debida exige una dedicación a 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 sin-gulares a los que se enfrentan los distintos grupos, incluidas las mujeres, las personas LGBTQ, las personas con diversidad funcional, las comunidades in-dígenas, arrodscendientes, 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 previsiones específicas para la protección de las y los sindicadistas 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.

### 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 confiencialidad 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 mujeres y de otros grupos de población marginados, 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 marginadas.

realizar en su cadena de valor y suministros, 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 poblacionales específicos, ins- actividades de la PYME (comunidades, grupos poblacionales específicos, ins- tuciones...),. 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 de aplicación. No obstante, la PYME puede adoptar su propio plan, que en ocasiones le podrá 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, comuni- dades donde se opera, etc.**

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 autónomas, así como el resto de entidades, puedan alinearse con la crecente 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 Debita 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 remedación 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 adopción de una 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 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

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 y medianas empresas que cotizan en bolsa, así como las empresas matrices de grandes grupos, incluida 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 disponer 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 2025 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 Ministros 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 Consejo, 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 Consejo, 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 Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de carácter

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.

• **Barreiras 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 – (P-ERTE) 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 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)

## 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 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 ECOEMBS, 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 implementación 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.**

**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**

		CASTILLA - LA MANCHA					
	TOTAL	0-249	250 y +	10-49	50-249	1-9	0
	TOTAL	PYME	GRANDES	PEQUEÑAS	MEDIANAS	MICROEMPRESAS	
Industria	10.986	35		185	10.951	4.019	5.464
Construcción	20.171	4		64	20.167	824	824
Comercio	31.270	9		58	31.261	14.784	15.690
Resto de servicios	67.199	38		215	67.161	25.571	39.563
<b>TOTAL</b>	<b>129.626</b>	<b>86</b>		<b>522</b>	<b>129.540</b>	<b>54.082</b>	<b>70.268</b>
CATALUÑA							
Industria	34.811	255		1.055	34.556	16.422	11.876
Construcción	75.923	23		203	75.900	27.205	45.690
Comercio	120.409	152		707	120.257	59.472	56.264
Resto de servicios	403.080	616		2.277	402.464	132.574	255.974
<b>TOTAL</b>	<b>634.223</b>	<b>1.046</b>		<b>4.242</b>	<b>633.177</b>	<b>235.893</b>	<b>369.804</b>
COMUNITAT VALENCIANA							
Industria	23.971	122		662	23.849	11.910	7.601
Construcción	46.231	7		120	46.224	17.506	26.675
Comercio	82.961	103		397	82.858	38.958	41.341
Resto de servicios	221.754	174		970	221.580	83.175	131.453
<b>TOTAL</b>	<b>374.917</b>	<b>406</b>		<b>2.149</b>	<b>374.511</b>	<b>151.547</b>	<b>207.070</b>



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

EMPRESAS POR TAMAÑO	EMPRESAS POR CADA 10.000 HABITANTES	%	% VARIACIÓN INTERANUAL	% SOBRE ESPAÑA
Total empresas	741,2	100,0	1,9	10,9
Pyme (0-249 asalariados)	740,4	99,9	1,9	10,9
Pyme sin asalariados	409,4	55,2	3,3	10,7
Pyme con asalariados	331,0	44,7	0,2	11,3
Microempresas (1-9 asalariados)	151,547	20,4	-0,3	11,3
Pequeñas (10-49 asalariados)	27,2	3,7	4,8	11,2
Medianas (50-249 asalariados)	2,149	0,6	2,3	10,7
Grandes (250 o más asalariados)	406	0,8	0,0	8,6
<b>EMPRESAS POR SECTORES</b>				
Total empresas	374,917	100,0	1,9	10,9
Industria	23,971	6,4	-0,4	12,5
Construcción	46,231	12,3	2,1	10,9
Comercio	82,961	22,1	-0,1	11,6
Resto de servicios	221,754	59,1	2,8	10,6
<b>EMPRESAS POR CONDICIÓN JURÍDICA</b>				
Total empresas	374,917	100,0	1,9	10,9
Persona física	206,262	55,0	1,7	10,8
Sociedad anónima	37,48	1,0	-3,7	6,4
Sociedad limitada	133,181	35,5	2,2	11,5
Comunidad de bienes	14,483	3,9	0,7	12,6
Sociedad cooperativa	2,418	0,6	0,8	11,4
Otras formas jurídicas	14,825	29,3	4,0	9,2

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”.

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 internacionaliización.

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>3</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://pazysoilidad.ccoo.es/noticia:61621-guia-sindical-sobre-diligencia-debida-en-derchchos-humanos-y-medio-ambiente-en-empresas-transnacionales&opc\\_id=b03a34febbd5cd56477869c9beadfd47b](https://pazysoilidad.ccoo.es/noticia:61621-guia-sindical-sobre-diligencia-debida-en-derchchos-humanos-y-medio-ambiente-en-empresas-transnacionales&opc_id=b03a34febbd5cd56477869c9beadfd47b)

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

<sup>5</sup> Programa de la Comunitat Valenciana FEDER 2021-2027, Unión Europea [https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgftc/es-ES/pf/rfcp2020/P212/PF/Documentos/Programa\\_C\\_Valenciana.pdf](https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgftc/es-ES/pf/rfcp2020/P212/PF/Documentos/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.

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

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).

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), Comunitat Valenciana (15,9%), 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>.

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.

### 3. CARACTERIZACIÓN DE LAS PYMES VALENCIANAS.

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 jornadas de información y capacitación especializada en la materia a delegados y delegadas sindicales, así como a cuadros y estructuras sindicales,

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:

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 consuntas públicas, permitiendo 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.

• Impulsos 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 la relación 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 realización para promover un desarrollo normativo y reglamentario garantista tanto de los derechos hu-

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

A pesar de que el concepto de diligencia debida parece 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, si duda, pueden movilizar a las personas trabajadoras para que estos mecanismos sean conocidos y las obligaciones sean exigidas.

• Remediar o reparar el impacto cuando se haya producido.

• Informar y consultar a las partes interesadas sobre las medidas y transparentar los planes de diligencia.

• Determinar e implementar las medidas necesarias para prevenir o mitigar dichos riesgos y dar seguimiento a las medidas.

• Identificación de los riesgos e impactos que las actividades de la empresa pueden ocasionar sobre los derechos humanos y el medio ambiente.

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:

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.

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 normalizadas 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 a 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 incluyen 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 Comunidad 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 valor donde estén presentes impactos 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 Guzmán 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 sus responsabilidades de respetar los derechos humanos y el medio ambiente. La diligencia debida varía 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.

## 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 fundamental de los diversos integrantes del sector privado, PNLCS, 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 (NU) 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 ONU del pasos encaminados a conseguir el “instrumento jurídicoamente 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.



## 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.







**Finançia:**

Octubre 2023  
M-31585-2023  
**Depósito Legal:**

978-84-87527-62-3  
**ISBN:**

Purín Morant (Oficina de Promoció i Us del Valencià de CCOO PV)  
**Traducción:**

Pascual Lahuerta  
**Diseño y maquetación:**

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

Fundació Pau i Solidaritat País Valencià  
**Ajuda:**

Adoración Guamán Hernández  
**Colaboración y revisión:**

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



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

The text is surrounded by several decorative elements: a white gear icon on the left, a solid orange gear icon on the right, a white gear icon with a three-pronged fork inside at the bottom left, and a dashed orange gear icon with a curved arrow at the bottom right. There are also several black arrows: three pointing left above the text, one pointing left to the right of the text, and three pointing left below the text, with one pointing up.