



DILIGÈNCIA DEGUDA: MÉS ENLLÀ DEL COMPLIMENT FORMAL.

Una guia sindical
per a interindre en
les cadenes de valor.



fundació pau
i solidaritat
país valencià

DILIGÈNCIA DEGUDA: MÉS ENLLÀ DEL COMPLIMENT FORMAL **Una guia sindical per a intervindre en les cadenes de valor**

Aquesta guia ha sigut elaborada en el marc del projecte
*“Treball Decent en Xarxa IV. Cap a una Ciutadania Global
crítica que promoga el Desenrotllament Humà Sostenible”*

Edició:

Fundació Pau i Solidaritat País Valencià, 2026.

<https://pauisolidaritat.pv.ccoo.es>

pauisolidaritat@pv.ccoo.es

Autoria:

Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación Primero de Mayo

Fundació Pau i Solidaritat PV

Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià

Diseny i maquetació:

Pascual Lahuerta

Revisió Lingüística:

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

Aquesta publicació ha sigut realitzada amb el suport financer de la Generalitat Valenciana.

*El contingut d'aquesta publicació és responsabilitat exclusiva de la Fundació Pau i Solidaritat País Valencià
i no reflectix necessàriament l'opinió de la Generalitat Valenciana.*

DILIGÈNCIA DEGUDA: MÉS ENLLÀ DEL COMPLIMENT FORMAL.

Una guia sindical
per a intervindre en
les cadenes de valor.

INDEX

CAPÍTOL 1.

Què és la diligència deguda? Entendre-la sense argot jurídic

1.1 Definició oficial simplificada	11
Identificar riscos	
Previndre i mitigar danys	
Cessar impactes	
Retre compte públicament del que es fa	
1.2 Quins drets estan dins de la diligència deguda?	13
Drets laborals fonamentals	
Drets humans reconeguts internacionalment	
Medi ambient i clima	

CAPÍTOL 2.

Per què parlem ara de diligència deguda?

Una nova obligació europea que afecta el treball i l'acció sindical

2.1 De la voluntarietat a l'obligació	17
2.2 D'on sorgeix la noció de diligència deguda?	18
2.3 La pressió sindical internacional: de soft law a hard law	19
2.4 La CSRD: el pas previ imprescindible	20
2.5 La transposició a Espanya i el paper sindical	20
2.6 El salt qualitatiu: d'informar a respondre	21
2.7 Per què ara?	22
2.8 Quin paper té el paquet Òmnibus	22
2.9 Per què aquesta norma importa al sindicalisme	23
2.10 Una advertència necessària: ni miracle ni maquillatge	23

CAPÍTOL 3.

A quines empreses s'aplica hui la diligència deguda? (i a quines ja no, després del paquet Omnibus)

3.1 Empreses obligades per la Directiva de Diligència Deguda (CSDDD) Què implica aquest llinar en la pràctica?	27
3.2 Empreses obligades per la Directiva d'Informació en Sostenibilitat (CSRD) A quines empreses s'aplica la CSRD? Fase 1 – Exercici 2024 (informes publicats l'any 2025) Fase 2 – Exercici 2025 (informes publicats l'any 2026) Fase 3 – Exercici 2026 (informes publicats l'any 2027) Fase 4 – Empreses de tercers països Què ha canviat després del paquet Omnibus Conseqüències per al sindicalisme Relació estratègica entre CSRD i diligència deguda	28
3.3 Què passa amb les petites i mitjanes empreses (pimes)? Comparativa CSDDD / CSRD Com usar l'informe de sostenibilitat en la negociació col·lectiva	31

CAPÍTOL 4.

Fins on arriba la responsabilitat empresarial? La cadena de valor després del paquet Omnibus

4.1 Què és la cadena de valor segons la CSDDD?	37
4.2 Quins nivells cobreix hui la diligència deguda?	37

CAPÍTOL 5.

Les fases del procés de diligència deguda. El que l'empresa ha de fer, pas a pas

5.1 Integrar la diligència deguda en la política empresarial	41
5.2 Identificar impactes reals i potencials	41
5.3 Previndre, mitigar o cessar impactes negatius	42
5.4 Seguiment i avaluació	43
5.5 Comunicació pública i rendició de comptes	43

CAPÍTOL 6.

Informació i transparència: la CSRD

6.1 Què es publica i per a què serveix al sindicalisme?	47
6.2 Què és la CSRD i per què importa	47
6.3 La relació entre la CSRD i la diligència deguda	47
6.4 Quin tipus d'informació social i laboral es reporta	48
6.5 Els estàndards europeus de sostenibilitat (ESRS)	48
6.6 El que ha canviat després del paquet Òmnibus	51

CAPÍTOL 7.

Què passa si una empresa incompleix?

Responsabilitat i sancions: el que hi ha i el que falta

7.1 Supervisió administrativa: el primer nivell de control	55
7.2 Règim sancionador: sancions possibles, impacte incert	55
7.3 La responsabilitat civil: un retrocés clau després de l'Òmnibus	56
7.4 Diferències entre l'àmbit europeu i l'àmbit estatal	58

CAPÍTOL 8.

El paper dels sindicats segons la Directiva.

Drets reconeguts i grans absències

8.1 Una participació sindical prevista però limitada	61
8.2 El dret a presentar queixes: una via reconeguda, però insuficient	61
8.3 La consulta a parts interessades: un concepte ampli i ambigu	62
8.4 Buits clars en el reconeixement del paper sindical	62
8.5 La negociació col·lectiva continua sent clau	63
8.6 Els acords marc globals i l'acció sindical transnacional: complementaris	63

CAPÍTOL 9.

Què canvia per a la meua acció sindical?

La diligència deguda en la pràctica quotidiana

9.1 Delegades i delegats de centre de treball. La diligència deguda comença en l'àmbit quotidià	67
9.2 Delegades i delegats de grup o multinacional. Mirar més enllà del centre de treball	68
9.3 Sectors amb cadenes globals de valor. On la diligència deguda és més necessària	68
9.4 Quines preguntes noves puc fer a l'empresa	69
9.5 Quins documents puc demanar	69
9.6 Com connectar diligència deguda i negociació col·lectiva	70

CAPÍTOL 10.

El que aquesta directiva no resol. Per a no generar falses expectatives

10.1 No substitueix la inspecció de treball	73
10.2 No garanteix per si sola la reparació a les víctimes	73
10.3 No cobreix tota la cadena de valor	73
10.4 No substitueix el Tractat vinculant de l'ONU	74

CAPÍTOL 11.

Glossari sindical bàsic. Per a entendre la diligència deguda sense llenguatge jurídic

Diligència deguda	77
Cadena de valor	77
Impacte potencial / impacte real	77
Stakeholders (parts interessades)	77
Ómnibus / “stop the clock”	77

CAPÍTOL 12.

Textos de referència oficials i sindicals

12.1. Normativa europea central	79
12.2 Antecedents internacionals clau	80
12.3 Posicionaments sindicals	81
12.4 Instruments complementaris	84

INTRODUCCIÓ

Des de la Fundació Pau i Solidaritat PV, impulem aquestes guies amb la ferma convicció que la diligència deguda ha de ser una eina d'acció en les cadenes globals de valor, per al sindicalisme de classe organitzat. El nostre compromís amb la cooperació sindical internacional i els drets humans ens porta a promoure aquest projecte no com un manual tècnic més, sinó com una palanca útil per al sindicalisme en els centres de treball.

El context actual ens obliga a intervindre-hi. Després d'anys de voluntarietat, la Unió Europea ha avançat cap a un marc legal vinculant amb l'aprovació de la Directiva sobre Diligència Deguda de les Empreses (CSDDD). No obstant això, aquest avanç arriba afeblit, ja que limita la responsabilitat a les relacions comercials més directes i deixa sovint fora les baules més vulnerables de la cadena. Com solem dir, mentre les empreses intenten pintar la façana per a donar una imatge diferent, la nostra labor com a sindicat és revisar els fonaments i la teulada per a detectar les "goteres" que afecten els drets de les persones treballadores en qualsevol lloc del món.

Aquest projecte es divideix en dues guies complementàries:

Guia 1: "Diligència deguda: més enllà del compliment formal". Se centra a explicar aquesta obligació de mitjans que exigeix a les empreses identificar, previndre i mitigar els riscos laborals, mediambientals i de drets humans. Analitzem quines empreses estan obligades i, sobretot, com poden els representants legals de les persones treballadores utilitzar la cadena de valor com un espai d'intervenció sindical.

Guia 2: "Diligència deguda amb enfocament sectorial". Entenem que els riscos no es distribueixen de manera neutra, sinó que depenen de la posició en la cadena global de valor. Aquesta guia aterra els conceptes en sectors crítics com el tèxtil o l'energia, incorporant-hi un enfocament feminista i interseccional indispensable per a visibilitzar la precarietat que afecta específicament dones i persones migrants en les baules més invisibles.

Des de la Fundació Pau i Solidaritat PV, volem ser clars: la diligència deguda no substitueix l'organització sindical. És una eina que només serà efectiva si connectem l'acció local amb l'acció transnacional. Aquestes

guies són brúixoles perquè la representació de les persones treballadores sàpia quins documents exigir i com utilitzar la informació corporativa per a enfortir la negociació col·lectiva davant del poder de les grans corporacions.

La diligència deguda no protegeix per si sola; el que protegeix és la nostra capacitat d'organització i la nostra solidaritat en totes les cadenes globals de valor. Fem que aquestes guies servisquen per a enfortir la nostra lluita!

Isabel Barraji3n Del Amo
Secretaria de Migracions, Cooperaci3n
i Moviments Socials de CCOO PV

CAPÍTOL 1.

Què és la diligència deguda?

Entendre-la sense argot jurídic.

Quan es parla de diligència deguda és fàcil pensar en una cosa tècnica, abstracta o pensada només per a juristes i departaments de compliment normatiu. No obstant això, en el seu nucli més simple, la diligència deguda respon a una idea molt bàsica i molt comprensible des del món del treball: una empresa té l'obligació de mirar, anticipar-se i actuar quan la seua activitat pot causar danys a les persones o al medi ambient.

No es tracta d'una promesa ètica ni d'un codi voluntari, sinó d'un procés obligatori per a determinades empreses, definit per la normativa europea i basat en estàndards internacionals ja existents.

1.1 Definició oficial simplificada

La Directiva europea de diligència deguda en matèria de sostenibilitat empresarial (CSDDD) es basa directament en els Principis rectors sobre les empreses i els Drets Humans de Nacions Unides, que des de 2011 estableixen el marc internacional de referència.

En termes senzills, la diligència deguda exigeix que l'empresa pose en marxa un procés continu per a:

1. Identificar riscos

L'empresa ha d'analitzar si la seua activitat —directa o a través de les seues relacions comercials— pot provocar impactes negatius sobre drets laborals, drets humans o el medi ambient. Això inclou:

- com produeix
- amb qui contracta
- on es localitzen els seus proveïdors
- en quines condicions es fa el treball.

No val al·legar desconeixement: l'obligació és mirar activament.

2. Prevenir i mitigar danys

Quan es detecten riscos, l'empresa ha d'actuar abans que el mal es produïska o, si ja existeix, reduir-lo al màxim. Això pot implicar:

- canvis en la manera d'organitzar la producció
- exigències a proveïdors
- mesures correctores
- plans d'acció específics.

La diligència deguda no es limita a descriure problemes: obliga a intentar evitar-los.

3. Cessar impactes greus quan es detecten

Si l'impacte negatiu és greu i real, l'empresa no pot mirar cap a un altre costat. La directiva estableix el següent:

- ha de cessar o minimitzar aqueix impacte
- fins i tot revisant o suspentant determinades relacions comercials, segons el cas.

Ací és on la diligència deguda entra en tensió amb el model clàssic de negoci: els drets no poden quedar subordinats exclusivament al benefici econòmic.

4. Retre compte públicament del que es fa

L'empresa ha d'explicar de manera pública com identifica els riscos, quines mesures adopta i quins resultats obté. Aquest deure de rendició de comptes es connecta directament amb les obligacions d'informació en sostenibilitat (CSRD) i és una font potencial d'informació clau per a l'acció sindical.

La diligència deguda és una obligació de mitjans, no de resultat automàtic. És fonamental entendre bé aquest punt per a no generar falses expectatives. La diligència deguda és una obligació de mitjans, no una garantia automàtica que no hi haurà vulneracions. Això significa que l'empresa està obligada a:

- posar en marxa el procés
- fer-ho de manera raonable i contínua
- demostrar que ha actuat.

No se li exigeix eliminar tot risc de manera immediata, però sí que ha de demostrar que no ha sigut passiva ni negligent. Des d'una perspectiva sindical, això reforça la importància del seguiment, la vigilància i la pressió col·lectiva.

1.2 Quins drets estan dins de la diligència deguda?

La diligència deguda definida per la CSDDD no es limita a un àmbit concret. Abasta tres grans blocs de drets i impactes, tots aquests directament relacionats amb l'acció sindical.

Drets laborals fonamentals

Inclou els drets reconeguts per l'Organització Internacional del Treball (OIT), entre aquests:

- llibertat sindical i dret a la negociació col·lectiva
- prohibició del treball forçós
- abolició del treball infantil
- no discriminació en el treball i l'ocupació
- condicions de treball segures i saludables.

Aquests drets no són opcionals ni depenen del país on es treballa: formen part del nucli protegit per la diligència deguda.

Drets humans reconeguts internacionalment

La directiva remet als principals instruments internacionals de drets humans, la qual cosa implica que l'empresa ha de tindre en compte aspectes com:

- violacions de la dignitat humana
- discriminacions estructurals
- afectacions a comunitats locals
- riscos específics per a col·lectius vulnerables, incloses dones i persones migrants.

Per al sindicalisme, això obri la porta a una lectura interseccional dels impactes laborals.

Medi ambient i clima

La diligència deguda també cobreix els impactes ambientals, inclosos aquells relacionats amb el canvi climàtic. Això connecta directament:

- condicions de treball
- salut laboral
- sostenibilitat dels territoris
- transició justa.

No hi ha treball decent possible en entorns degradats o exposats a riscos ambientals greus.

La diligència deguda funciona exactament així: l'empresa no pot al·legar ignorància quan té l'obligació de mirar.

“No hi ha prou a dir ‘jo no sabia que hi havia goteres’. Si eres responsable de l’edifici, tens l’obligació de revisar la teulada. I si saps que hi ha risc de solsidea, no pots continuar llogant pisos com si no passara res.”



CAPÍTOL 2.

Per què parlem ara
de diligència deguda?

Una nova obligació europea
que afecta el treball
i l'acció sindical.

Durant molts anys, quan des del sindicalisme es denunciaven vulneracions de drets laborals o impactes ambientals en les cadenes de subministrament de grans empreses, la resposta era quasi sempre la mateixa: “això no ocorre ací”, “és responsabilitat d’un proveïdor” o “no tenim control sobre el que passa fora de les nostres fronteres”.

La diligència deguda naix precisament per a posar límits a aqueix argument.

La Unió Europea ha aprovat, per primera vegada, una directiva que obliga determinades empreses a identificar, previndre i actuar davant dels impactes negatius en drets humans, drets laborals i medi ambient derivats de la seua activitat, no sols en els seus centres de treball directes, sinó també en part de la seua cadena de valor¹.

Això suposa un canvi rellevant en el marc normatiu europeu: les empreses ja no poden limitar-se a complir formalment la llei laboral en la seua seu o país d’origen, sinó que han de mirar què ocorre al llarg del procés productiu que fa possible el seu negoci.

Ara bé, aquest avanç s’ha produït en un context polític complex i ha sigut afeblit després de l’aprovació de l’anomenat paquet Òmnibus², impulsat per la Comissió Europea sota l’argument de la “simplificació administrativa”. Per això, per al sindicalisme és clau entendre què és realment la diligència deguda, a què sí que obliga i a què no, i com pot utilitzar-se com a eina d’acció sindical sense generar falses expectatives.

2.1 De la voluntarietat a l’obligació

Abans de la directiva europea, la diligència deguda es movia principalment en el terreny de la voluntarietat: codis ètics, compromisos de responsabilitat social, auditories privades o memòries de sostenibilitat elaborades per les mateixes empreses.

¹ Directiva (UE) 2024/1760 del Parlament Europeu i del Consell, de 13 de juny de 2024, relativa a la diligència deguda de les empreses en matèria de sostenibilitat i per la qual es modifiquen la Directiva (UE) 2019/1937 i el Reglament (UE) 2023/2859 (DOUE L 2024/1760).

² Proposta de la Comissió Europea de simplificació normativa coneguda com “Omnibus Simplification Package”, 2025, que modifica calendaris i abast de la CSDDD i la CSRD.

En termes senzills, era com si una empresa diguera: “la meua casa està bé perquè jo dic que ho està”, sense que cap autoritat pública poguera comprovar si la teulada tenia goteres o si els fonaments eren segurs.

La Directiva Europea de Diligència Deguda en matèria de sostenibilitat empresarial introdueix un canvi important: ja no es tracta només de declarar bones intencions, sinó de posar en marxa processos obligatoris d'identificació i gestió de riscos, sota supervisió pública i amb possibles sancions³.

Això no converteix automàticament totes les empreses en complidores, ni elimina els abusos, però crea un marc legal comú que abans no existia a la UE.

2.2 D'on sorgeix la noció de diligència deguda?

La idea no naix a Brussel·les. Té antecedents clars en:

- Les Línies Directrius de l'OCDE per a Empreses Multinacionals⁴
- La Declaració Tripartida de l'OIT sobre Empreses Multinacionals i Política Social⁵
- Els Principis Rectors sobre Empreses i Drets Humans de Nacions Unides (2011)⁶.

Aquests Principis Rectors introdueixen una fórmula que serà clau:

- l'estat té el deure de protegir
- l'empresa té la responsabilitat de respectar
- les víctimes han de tindre accés a reparació.

³ Articles 4 a 22 de la Directiva (UE) 2024/1760.

⁴ OCDE, Línies directrius per a empreses multinacionals sobre conducta empresarial responsable, versió 2011 i actualització 2023.

⁵ OIT, Declaració tripartida de principis sobre les empreses multinacionals i la política social, adoptada l'any 1977 i revisada l'any 2017.

⁶ Consell de Drets Humans de Nacions Unides, Principis rectors sobre les empreses i els Drets Humans, A/HRC/17/31, 2011.

La diligència deguda apareix com el mecanisme pràctic mitjançant el qual les empreses han de demostrar que respecten drets. Però durant més d'una dècada, aqueixa responsabilitat va ser essencialment moral, no jurídica.

2.3 La pressió sindical internacional: de soft law a hard law

El pas de la voluntarietat a l'obligació no va ser automàtic. Va ser el resultat d'una pressió sostinguda del moviment sindical internacional.

La Confederació Sindical Internacional (CSI / ITUC)⁷ va defensar durant anys que la responsabilitat empresarial havia de ser jurídicament vinculant i cobrir tota la cadena global de valor.

La Confederació Europea de Sindicats (CES / ETUC)⁸ va impulsar activament l'aprovació d'una directiva europea ambiciosa, amb:

- cobertura àmplia de la cadena de valor
- responsabilitat civil clara
- participació sindical estructural
- sancions dissuasives.

Totes dues organitzacions van denunciar reiteradament que l'autoregulació empresarial havia demostrat ser insuficient per a previndre abusos en cadenes globals de producció.

L'aprovació de la Directiva (UE) 2024/1760 del Parlament Europeu i del Consell, de 13 de juny de 2024, relativa a la diligència deguda de les empreses en matèria de sostenibilitat i per la qual es modifiquen la Directiva (UE) 2019/1937 i el Reglament (UE) 2023/2859 (en anglés "Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence), no pot entendre's sense aquesta pressió sindical coordinada.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L1760>

⁷ Confederació Sindical Internacional (CSI), Position Paper on Mandatory Human Rights Due Diligence, diverses resolucions des de 2017. CCOO n'és membre afiliat.

⁸ Confederació Europea de Sindicats (CES/ETUC), ETUC Resolution on Sustainable Corporate Governance and Due Diligence, 2020; ETUC Position on CSDDD, 2022-2024. CCOO n'és organització afiliada.

2.4 La CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive/ Directiva sobre informació en sostenibilitat*): el pas previ imprescindible

Abans de la CSDDD (*Corporate sustainability due diligence/ Directiva europea de Diligencia Debida*), la Unió Europea ja havia iniciat un canvi rellevant en matèria de transparència empresarial amb la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlament Europeu i del Consell, de 14 de desembre de 2022, per la qual es modifica el Reglament (UE) núm. 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE i la Directiva 2013/34/UE pel que fa a la informació corporativa en matèria de sostenibilitat. (“Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU as regards corporate sustainability reporting”, CSRD)⁹.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>

La CSRD obliga determinades empreses a publicar informació detallada sobre condicions laborals, drets humans, igualtat, impactes ambientals i governança.

Si la diligència deguda obliga a actuar, la CSRD obliga a explicar públicament com s’actua. Totes dues normes estan connectades perquè sense transparència, no hi ha control, i sense informació pública, la diligència deguda perd força.

2.5 La transposició a Espanya i el paper sindical

La CSRD ha sigut objecte de transposició a Espanya mitjançant l’adaptació del règim d’informació no financera ja existent en la Llei 11/2018, ampliant el seu abast conforme a la nova normativa europea¹⁰.

⁹ Directiva (UE) 2022/2464 del Parlament Europeu i del Consell, de 14 de desembre de 2022, per la qual es modifica el Reglament (UE) núm. 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE i la Directiva 2013/34/UE pel que fa a la informació corporativa en matèria de sostenibilitat (CSRD).

En aquest context, el paper sindical ha sigut rellevant. CCOO no s'ha limitat a observar el procés normatiu, sinó que ha desenvolupat treball concret en la matèria, per exemple:

- formació específica a comitès d'empresa i seccions sindicals per a entendre els informes de sostenibilitat
- elaboració de materials per a interpretar indicadors socials i laborals
- participació en espais institucionals sobre report no financer
- incorporació de l'anàlisi de sostenibilitat a la negociació col·lectiva en grans empreses.

Això ha permès que la informació publicada per les empreses no quede a mans exclusives de departaments corporatius, sinó que pugui ser analitzada críticament des del sindicalisme.

L'experiència amb la CSRD demostra una cosa important: quan hi ha obligació d'informar, el sindicat pot utilitzar aqueixa informació com a eina de pressió.

2.6 El salt qualitatiu: d'informar a respondre

La Directiva Europea de Diligència Deguda introdueix un pas més.

Ja no es tracta només de declarar bones intencions ni de publicar informes, sinó de:

- posar en marxa processos obligatoris d'identificació i gestió de riscos
- actuar davant d'impactes negatius
- sotmetre's a supervisió pública
- assumir possibles sancions.

¹⁰ 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 i la Llei d'Auditoria de Comptes en matèria d'informació no financera i diversitat, adaptada progressivament als requisits de la CSRD.

Això no converteix automàticament totes les empreses en complidores, ni elimina els abusos estructurals, però sí que crea, per primera vegada, un marc legal comú a la UE que transforma una reivindicació sindical històrica en obligació jurídica.

2.7 Per què ara?

L'aprovació d'aquesta directiva no sorgeix del no-res. Respon a diversos factors que el sindicalisme porta anys assenyalant:

- La fragmentació de les cadenes de producció, amb múltiples nivells de subcontractació.
- L'externalització dels riscos laborals i ambientals cap a països amb menor protecció.
- La dificultat real de les persones treballadores per a accedir a justícia quan els danys es produeixen lluny de l'empresa matriu.
- La pressió social, sindical i d'organitzacions de drets humans per a passar del soft law al hard law.

En aquest context, la UE decideix intervindre per a harmonitzar regles mínimes, evitar el dúmping social i respondre, almenys parcialment, a una demanda històrica: que les grans empreses no puguin beneficiar-se de l'opacitat de les seues cadenes de valor.

2.8 Quin paper té el paquet Òmnibus

Després d'aprovar-se la directiva, la Comissió Europea va impulsar l'anomenat paquet Òmnibus, que introdueix retards en l'aplicació i redueix l'abast d'algunes obligacions, tant en la Directiva de Diligència Deguda com en la d'Informació en Sostenibilitat.

Això és important dir-ho amb claredat:

- La diligència deguda existeix i és obligatòria
- però no és tan ambiciosa com el sindicalisme reclamava
- i ha sigut afeblida abans fins i tot de començar a aplicar-se plenament.

Dit d'una altra manera: la UE ha decidit revisar l'edifici just després d'aprovar el projecte, i ha deixat fora algunes plantes i reduït la freqüència de les inspeccions. El resultat és una norma imperfecta, però real, que pot i ha de ser utilitzada per l'acció sindical.

2.9 Per què aquesta norma importa al sindicalisme

Encara que la Directiva no reconeix al sindicat el paper central que hauria de tindre, afecta directament al món del treball:

- inclou els drets laborals fonamentals dins dels impactes que les empreses han d'identificar i previndre
- reconeix que els riscos no es limiten a un centre de treball concret, sinó que estan vinculats al model productiu
- obliga les empreses a mirar més enllà del contracte directe, encara que siga de manera limitada
- genera informació útil (encara que retallada) que pot reforçar la negociació col·lectiva, l'acció sindical i la coordinació internacional.

Per al sindicalisme, la diligència deguda no substitueix la negociació col·lectiva, la inspecció de treball ni la mobilització, però obri una nova via d'intervenció que cal conèixer i utilitzar estratègicament.

2.10 Una advertència necessària: ni miracle ni maquillatge

Aquesta guia parteix d'una premissa clara: la diligència deguda no és sol maquillatge. No resoldrà per si sola:

- la precarietat estructural
- la desigualtat de gènere en les cadenes globals
- la impunitat empresarial.

Però sí que pot convertir-se en:

- una eina de pressió
- un marc d'exigència
- un suport a l'acció sindical, especialment quan es connecta amb la negociació col·lectiva, els acords marc internacionals i la cooperació sindical transnacional.

Durant anys, les empreses deien que la seua casa estava en ordre perquè havien pintat la façana. La UE comença a exigir que es revisen també els fonaments... encara que ara deixa fora part de l'edifici.



En el capítol següent veurem a quines empreses s'aplica aquesta obligació i a quines no, i com el paquet Omnibus ha reduït significativament el seu abast, una cosa fonamental per a entendre els límits actuals de la norma des de l'acció sindical.

CAPÍTOL 3.

**A quines empreses s'aplica hui
la diligència deguda?
(i a quines ja no, després
del paquet Ómnibus).**

Una de les preguntes més importants per a l'acció sindical és: quines empreses estan realment obligades a complir amb la diligència deguda?

La resposta és clau, perquè no totes les empreses ho estan, i perquè després de l'aprovació del paquet Òmnibus el nombre d'empreses obligades inicialment previstes s'ha reduït de manera significativa.

3.1 Empreses obligades per la Directiva de Diligència Deguda (CSDDD)

La Directiva de diligència deguda (Directiva (UE) 2024/1760) no s'aplica a totes les empreses, sinó únicament a les grans empreses, segons uns lílindars definits en l'àmbit europeu. Després dels canvis (en la primera versió de Directiva sobre diligència deguda) introduïts pel paquet Òmnibus, la diligència deguda queda clarament concentrada en **empreses de gran grandària, amb elevada facturació i un nombre significatiu de persones treballadores**. Això significa que:

- lla norma es dirigeix principalment a grans grups empresarials
- especialment aquells amb cadenes de valor complexes i activitat internacional.

Per al sindicalisme, això suposa una realitat ambivalent, d'una banda, s'actua sobre empreses amb major capacitat d'influència i responsabilitat, d'una altra, queden fora moltes empreses on també existeixen abusos laborals.

Després dels canvis introduïts pel paquet Òmnibus, **l'àmbit d'aplicació** va quedar concentrat en:

- Empreses constituïdes a la UE amb més de 1.000 persones treballadores de mitjana i un volum de negocis mundial superior a 450 milions d'euros
- Empreses de tercers països que operen en el mercat interior i generen a la UE un volum de negocis equivalent (superior a 450 milions d'euros).

A més, s'inclouen determinades empreses matrius de grups que, de manera consolidada, superen aqueixos lílindars. Això significa que la diligència deguda obligatòria es limita a un nucli relativament reduït de grans grups empresarials amb forta capacitat econòmica i presència transnacional.

Què implica aquest llistat en la pràctica?

En termes reals:

- moltes empreses mitjanes que inicialment podien haver estat cobertes han quedat fora
- sectors amb fort impacte laboral i ambiental —com ara construcció, agroindústria, transport, logística o serveis— queden parcialment exclosos quan operen a través d'estructures empresarials fragmentades que no arriben a aqueixos llistats
- el nombre total d'empreses afectades és significativament menor al previst en les propostes inicials.

Des d'una perspectiva sindical, aquest augment del llistat té un efecte clar: redueix l'abast transformador potencial de la directiva. No perquè les grans empreses no han d'estar obligades, al contrari, són actors centrals, sinó perquè moltes empreses amb impacte rellevant sobre l'ocupació i les condicions de treball queden fora del marc obligatori. Això té una doble conseqüència: D'una banda, s'actua sobre empreses amb poder real de mercat, la qual cosa pot generar efectes en cadena cap a proveïdors. D'una altra, es deixa sense obligació directa un nombre elevat d'empreses mitjanes on també existeixen riscos laborals greus, alta subcontractació i precarietat estructural.

Per això, des del sindicalisme, la diligència deguda ha d'entendre's com un sòl mínim legal, i no com un sostre de responsabilitat. La negociació col·lectiva, l'acció sindical sectorial i la pressió política continuen sent imprescindibles per a cobrir els buits que deixa el llistat elevat.

3.2 Empreses obligades per la Directiva d'Informació en Sostenibilitat (CSRD)

La Directiva (UE) 2022/2464, coneguda com CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), és la norma europea que regula l'obligació de determinades empreses de publicar informació detallada sobre sostenibilitat. Inclou informació sobre: condicions laborals, drets humans, igualtat i diversitat, impactes ambientals i climàtics, governança i riscos empresarials.

Si la Directiva de Diligència Deguda (CSDDD) obliga a actuar, la CSRD

obliga a explicar públicament què es fa i amb quins resultats. Totes dues normes estan connectades: sense informació pública estructurada, el seguiment sindical i social és molt més difícil.

A quines empreses s'aplica la CSRD?

La CSRD estableix un sistema progressiu d'aplicació per fases.

Fase 1 – Exercici 2024 (informes publicats l'any 2025)

Empreses que ja estaven subjectes a l'antiga Directiva d'Informació No Financera (NFRD), és a dir, entitats d'interès públic amb més de 500 persones treballadores. A Espanya, això inclou grans empreses cotitzades i determinades entitats financeres i asseguradores.

Exercici 2025 (informes publicats l'any 2026)

Grans empreses que complisquen almenys dos d'aquests tres criteris:

- Més de 250 persones treballadores.
- Més de 40 milions d'euros de facturació neta.
- Més de 20 milions d'euros en actius totals.

Aquest grup amplia de manera significativa el nombre d'empreses obligades respecte al règim anterior.

Fase 3 – Exercici 2026 (informes publicats l'any 2027)

Petites i mitjanes empreses cotitzades en mercats regulats de la UE (excepte microempreses), amb possibilitat d'optar per un període transitori d'exclusió (opt-out) fins a 2028.

Fase 4 – Empreses de tercers països

Empreses no europees amb: més de 150 milions d'euros de facturació anual a la UE i almenys una filial o sucursal significativa a territori europeu.

Què ha canviat després del paquet Òmnibus

El paquet Òmnibus no ha eliminat formalment la CSRD ni els seus llinars principals, però sí ha introduït:

- Ajornaments en determinades obligacions
- Simplificacions en estàndards tècnics
- Revisió de requisits per a algunes categories empresarials
- Ajustos en els estàndards ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

En termes pràctics, això significa que el nombre efectiu d'empreses obligades en els primers anys pot ser menor a l'inicialment projectat. Determinades empreses mitjanes veuran retardada la seua incorporació al règim complet. La intensitat i detall del report poden reduir-se respecte a la versió inicial prevista.

No es tracta d'una derogació, però sí d'un ajust que redueix l'impacte expansiu previst en la fase d'implementació.

Conseqüències per al sindicalisme

Des d'una perspectiva sindical, el calendari és important perquè determina quan una empresa concreta ha de començar a reportar, quina informació és exigible i quin marge hi ha per a intervenir en la fase d'elaboració de l'informe.

A Espanya, l'adaptació de la Llei 11/2018 sobre informació no financera ha permès que els comitès d'empresa i les seccions sindicals puguin utilitzar els informes de sostenibilitat com a eina de pressió i negociació. L'experiència demostra que quan l'empresa està obligada a reportar: es generen dades comparables, es visibilitzen riscos laborals, es documenten bretxes de gènere, i s'identifiquen estructures de subcontractació.

Però quan el nombre d'empreses obligades és menor o els estàndards se simplifiquen: disminueix la transparència, es redueix la comparabilitat sectorial, i s'estrenyen les eines objectives per a l'acció sindical.

Relació estratègica entre CSRD i diligència deguda

La CSRD i la CSDDD compleixen funcions complementàries: La CSDDD imposa processos obligatoris d'identificació i gestió de riscos. La CSRD obliga a reportar públicament sobre riscos, impactes i polítiques adoptades.

Si una empresa ha d'actuar però no explicar, el control és feble. Si ha d'explicar però no actuar, el report pot convertir-se en formalisme. Per això totes dues directives han de llegir-se de manera conjunta des de l'acció sindical.

Des de l'enfocament de delegades i delegats sindicals, per a saber si la seua empresa està obligada per la CSRD, hi ha prou amb preguntar-se:

- Supera 250 persones treballadores i els llinars econòmics?
- És una empresa cotitzada?
- Forma part d'un grup internacional?

Si la resposta és sí, és probable que estiga dins del calendari progressiu d'aplicació. I si ho està, el sindicat té dret a analitzar aqueixa informació i utilitzar-la estratègicament.

3.3 Què passa amb les petites i mitjanes empreses (pimes)?

Les pimes no estan obligades directament ni per la CSDDD ni, en la seua majoria, per la CSRD. Això és important aclarir-ho amb precisió: una pime no ha d'implantar un sistema propi de diligència deguda, ni publicar informes de sostenibilitat obligatoris, excepte casos molt concrets. Tanmateix, això no significa que les pimes queden al marge del tot. Moltes pimes formen part de: cadenes de subministrament, subcontractacions, o relacions comercials amb grans empreses que sí que estan obligades. En aqueixos casos, l'empresa gran pot: exigir informació, imposar determinats estàndard, o traslladar part de les seues obligacions a la cadena.

Des del sindicalisme, això planteja un repte clar: evitar que la diligència deguda es traduïska en pressió unilateral cap avall, sense recursos ni suport per a les empreses més xicotetes i per a les persones treballadores.

Sols les comunitats de veïns més grans estan obligades a passar la inspecció de l'edifici.

Les xicotetes queden fora, encara que visquen en el mateix barri i tinguem problemes similars. La diligència deguda funciona hui així: s'inspeccionen només els edificis més grans, encara que els riscos laborals i ambientals no entenen de grandària.

Comparativa CSDDD / CSRD

CSDDD – Diligència Deguda (Dir. UE 2024/1760)

CSRD – Informació en Sostenibilitat (Dir. UE 2022/2464)

Què obliga

Processos obligatoris d'identificació, prevenció/mitigació i actuació davant impactes adversos en DH (inclosos laborals) i medi ambient.

Publicar informació estructurada de sostenibilitat (inclosa social/laboral) sobre la base d'ESRS.

Naturalesa

Obligació d'actuar
(obligació de mitjans)

Obligació d'informar
(transparència)

Empreses UE

>1.000 persones treballadores
(mitjana) y >450 M€
volum de negocis net mundial.

Grans empreses (2 de 3):
>250 treballadors,
>40 M€ facturació neta,
>20 M€ total balanç

Empreses NO UE

>450 M€ de volum de negocis net
generat a la UE (amb regles de
representant/establiment)

Regles específiques per a tercers
països: lliandar >150 M€ a la UE (2
anys) + condicions de filial/sucursal;
sucursal amb >40 M€ a la UE
(segons supòsits).

Cobertura de grupo

S'aplica també a empreses matrius de grup quan el grup, considerat de forma consolidada, supera els llindars d'aplicació (nombre mitjà de persones treballadores i volum de negocis).

L'obligació recau en la matriu, que ha d'implantar i supervisar el procés de diligència deguda a escala del grup, cobrint les seues filials incloses en el perímetre consolidat.

S'aplica a grups grans que elaboren comptes consolidats, quan el grup compleix els criteris de "gran empresa/grup gran" segons la Directiva Comptable (superar almenys dos dels tres llindars: treballadors, facturació, balanç).

En aquests casos, la informació de sostenibilitat es presenta en l'informe consolidat del grup, que cobreix la matriu i les filials incloses en el perímetre de consolidació.

Comparativa CSDDD / CSR

CSDDD – Diligència Deguda
(Dir. UE 2024/1760)CSR – Informació
en Sostenibilitat
(Dir. UE 2022/2464)

*Calendari
d'aplicación
(després de
stop-the-clock
2025/794)*

Els estats han de transposar la Directiva abans del 26 de juliol de 2027. L'aplicació començarà el 26 de juliol de 2028 per a les empreses de major grandària (més de 3.000 persones treballadores i més de 900 milions d'euros de facturació mundial, incloses equivalents no UE). L'aplicació general es produirà des del 26 de juliol de 2029 per a la resta d'empreses que superen el llindar ordinari de més de 1.000 persones treballadores i més de 450 milions d'euros de facturació mundial.

La primera ona no canvia: les empreses ja subjectes a l'antic règim reporten l'any 2025 sobre exercicis iniciats l'1 de gener de 2024.

La segona ona es retarda dos anys: les grans empreses que havien de començar a reportar sobre exercicis iniciats l'1 de gener de 2025 ho faran finalment sobre exercicis iniciats l'1 de gener de 2027 (informes publicats l'any 2028).

La tercera ona també es retarda dos anys: les pimes cotitzades que havien de començar sobre exercicis iniciats l'1 de gener de 2026 ho faran sobre exercicis iniciats l'1 de gener de 2028 (informes publicats l'any 2029).

*Impacte
"Ómnibus /
stop-the-clock"
(confirmado)*

Ajorna transposició i primera fase; reordena l'arrencada per fases (primer >3.000 / >900M)

Ajorna 2 anys l'aplicació per a les empreses que encara no havien començat a reportar (ones 2 i 3).

*Què pot fer
el sindicat?*

Exigir que els processos existisquen i siguen "de veritat" (no paper); obrir preguntes sobre compres, contractes i mesures.

Usar l'informe per a negociar: coherència entre relat públic i realitat laboral; indicadors socials comparables.

*Risc principal
després stop-
the-clock*

Més temps d'espera abans de poder exigir amb "palanca legal" plena (sobretot per al llindar 1.000/450)

Més anys amb menys empreses reportant, menys dades disponibles per a pressió sindical primerenca.

Com usar l'informe de sostenibilitat en la negociació col·lectiva

L'informe de sostenibilitat no és un document corporatiu decoratiu. És una font d'informació estratègica per a l'acció sindical. Si la teua empresa està obligada per la CSRD, ha de publicar dades verificables sobre qüestions socials, laborals i ambientals. Això significa que ja no parlem sol d'opinions o de compromisos: parlem d'informació formal que la mateixa empresa ha signat i validat. La clau sindical és aquesta: si està en l'informe, pot utilitzar-se en la negociació.

Localitza la informació laboral rellevant

En l'informe de sostenibilitat busca especialment:

- Nombre total de persones treballadores i evolució
- Tipus de contractes (indefinitos, temporals, parcialitat)
- Dades de bretxa salarial de gènere
- Accidents laborals i absentisme
- Formació impartida
- Ús de subcontractació
- Rotació de plantilla
- Polítiques sobre cadena de subministrament.

Aquestes dades solen estar en els apartats socials.

Fes preguntes concretes basades en dades oficials

En lloc de plantejar qüestions genèriques, utilitza el mateix informe: “L'informe indica un augment del 18 % en temporalitat. Com es justifica?”. “Es declara un compromís amb la igualtat, però la bretxa salarial és del 22 %. Quines mesures correctores hi ha?”. “El nombre d'accidents augmenta en contractes. Quin control efectiu hi ha?”. L'empresa no pot negar el que ella mateixa ha declarat.

Connecta sostenibilitat amb conveni

La sostenibilitat no és només ambiental. Inclou treball decent. Pots vincular l'informe amb propostes de negociació sobre: estabilitat en l'ocupació, limitació de subcontractació, plans d'igualtat, prevenció de riscos, formació vinculada a transició ecològica, mecanismes de seguiment de proveïdors. L'informe pot convertir-se en base objectiva per a introduir clàusules en conveni.

Detecta incoherències

Un dels usos més útils és identificar contradiccions entre: el discurs públic de l'empresa, i la realitat laboral en el centre de treball. Un exemple típic és si l'empresa declara "compromís amb ocupació de qualitat", però augmenta l'externalització o la parcialitat involuntària. Aquestes incoherències són potents eines sindicals.

Utilitza-ho també en l'àmbit sectorial o de grup

Si pertanys a un grup multinacional: compara informes entre filials, detecta diferències salarials o de condicions, identifica polítiques comunes que puguen exigir-se en totes les plantes. Això és especialment útil en comitès europeus o coordinació transnacional.

Incorpora la perspectiva feminista interseccional

L'informe permet analitzar: bretxes de gènere, presència de dones en llocs de responsabilitat, segregació ocupacional, impacte diferenciat de la temporalitat, polítiques de conciliació. Si les dades no estan desagregades, aqueixa absència ja és un senyal. La falta d'informació també és informació.

Recordem, l'informe de sostenibilitat no substitueix: la negociació col·lectiva, la inspecció de treball, ni la mobilització. Però sí que proporciona una base documental oficial que pot reforçar totes aquestes.

Només les comunitats de veïns més grans estan obligades a passar la inspecció de l'edifici. Les xicotetes queden fora, encara que visquen en el mateix barri.



CAPÍTOL 4.

**Fins on arriba
la responsabilitat empresarial?
La cadena de valor després
del paquet Òmnibus.**

Si hi ha un element que determina la utilitat real de la diligència deguda per al sindicalisme, aqueix és l'abast de la responsabilitat de les empreses al llarg de la cadena de valor. Perquè els majors abusos laborals i ambientals no solen produir-se en la seu central de l'empresa, sinó en els trams més invisibles i precaritzats de la producció: subcontractes, proveïdors llunyans, treball temporal, informal o externalitzat. Per això, entendre què entén la directiva per cadena de valor i fins on obliga hui les empreses és clau per a no sobredimensionar, ni infravalorar, aquesta eina.

4.1 Què és la cadena de valor segons la CSDDD?

La Directiva de diligència deguda utilitza el concepte de cadena de valor per a referir-se al **conjunt d'activitats, relacions comercials i processos necessaris perquè una empresa desenvolupi el seu negoci**. Dit d'una altra manera, la cadena de valor inclou: el que l'empresa fa directament, i el que fan altres empreses o entitats amb les quals manté relacions comercials per a produir béns o prestar serveis.

En teoria, aquest concepte permet mirar més enllà del centre de treball propi i analitzar com es generen els impactes laborals i ambientals al llarg del procés productiu.

Per al sindicalisme, aquesta idea és fonamental, perquè reconeix una cosa que portem anys denunciant: la responsabilitat empresarial no acaba on acaba el contracte laboral directe.

4.2 Quins nivells cobreix hui la diligència deguda?

Encara que la directiva reconeix l'existència de cadenes de valor complexes, l'obligació efectiva de diligència deguda s'ha vist reduïda després del paquet Omnibus. En la pràctica, la diligència deguda es concentra ara principalment en les relacions comercials directes de l'empresa. Això significa que:

- l'empresa ha d'analitzar i gestionar riscos en aquelles entitats amb les quals manté una relació contractual directa
- no està obligada amb la mateixa intensitat a actuar sobre nivells més profunds de la cadena.

Ací es produeix una de les principals tensions entre l'enfocament sindical i el disseny final de la norma.

Proveïdors directes: Els proveïdors directes són aquelles empreses o entitats amb les quals l'empresa principal té un contracte o relació comercial directa. Sobre aquests proveïdors existeix una obligació clara d'identificació de riscos, s'esperen mesures de prevenció i mitigació, i hi ha un deure de seguiment.

Des del punt de vista sindical, això permet: exigir coherència entre el discurs empresarial i les seues pràctiques, qüestionar subcontractacions que deterioren condicions laborals, i obrir espais d'intervenció, encara que siguin limitats.

Proveïdors indirectes: Els proveïdors indirectes són aquells que se situen més a baix en la cadena: subcontractes de subcontractes, tallers externs, explotacions agrícoles, centres logístics intermedis, etc. I ací està el principal problema. Després del paquet Òmnibus l'obligació de diligència deguda sobre aquests nivells s'afebleix de manera clara, perquè l'empresa pot al·legar falta de control directe, i l'exigència d'actuació es redueix significativament. No obstant això, és precisament en aquestes baules on es concentren les pitjors condicions laborals, hi ha major precarietat i desprotecció sindical, i es produeixen moltes de les vulneracions més greus de drets.

El canvi central introduït per l'Òmnibus, és que la diligència deguda no cobreix de manera sòlida tota la cadena de valor, la responsabilitat empresarial es concentra en les relacions comercials directes i les baules més vulnerables queden més desprotegides que en la proposta original. Això suposa un retrocés respecte a les demandes sindicals, que defensaven una responsabilitat real sobre el conjunt de la cadena global de valor. Des d'una perspectiva sindical, aquest límit no pot assumir-se com a definitiu, sinó com un mínim legal, que ha de ser ampliat mitjançant negociació col·lectiva o acords marc internacionals, i pressió política i acció sindical coordinada.

Aquest capítol deixa un ensenyament clau per a l'acció sindical:

- La diligència deguda no substitueix l'organització sindical en la cadena de valor
- No garanteix protecció automàtica als qui treballen en les baules més precàries

- Proporciona un punt de suport jurídic i polític per a exigir coherència, transparència i responsabilitat a les grans empreses.

L'empresa revisa el seu pis i el del veí del costat, però ja no està obligada a mirar el que passa en el soterrani, on solen estar les pitjors humitats. La diligència deguda funciona hui d'aquesta manera: s'inspeccionen les parts visibles de l'edifici, mentre que els problemes estructurals més profunds queden fora del focus obligatori.



En el capítol següent veurem com funciona el procés de diligència deguda pas a pas, i en quins moments concrets pot intervenir el sindicat per a reforçar el seu impacte real.

CAPÍTULO 5.

Les fases del procés
de diligència deguda.
El que l'empresa ha de fer,
pas a pas.

La diligència deguda no és una acció puntual, ni un informe aïllat, ni una auditoria que es fa una vegada i s'arxiva. Segons la Directiva europea, és un procés continu, que ha d'integrar-se en la forma habitual de funcionar de l'empresa.

Aquest capítol explica quines són les fases del procés de diligència deguda, tal com les defineix la CSDDD, i com pot el sindicalisme vigilar, intervindre i pressionar en cadascuna d'aquestes.

5.1 Integrar la diligència deguda en la política empresarial

La CSDDD obliga les empreses a integrar la diligència deguda en les seues polítiques i sistemes interns.

Això implica que l'empresa ha d'adoptar una política específica de diligència deguda, definir responsabilitats internes, i incorporar aquest enfocament en la seua gestió ordinària. No pot tractar-se d'una iniciativa aïllada del departament de sostenibilitat o de compliment normatiu: ha de formar part de l'estratègia empresarial.

La norma no estableix com ha de fer-se aquesta integració detalladament: no fixa models concrets, no exigeix estructures paritàries, ni obliga a integrar formalment la representació sindical en la governança del procés. Això deixa marge a enfocaments molt formals o merament declaratius.

On pot intervindre el sindicat:

- Exigint que la política de diligència deguda no siga només un document, sinó que tinga efectes reals
- Reclamant coherència entre aqueixa política i la pràctica laboral quotidiana
- Plantejant la seua connexió amb la negociació col·lectiva, els plans d'igualtat, la salut laboral i la subcontractació.

5.2 Identificar impactos reales y potenciales

L'empresa ha d'identificar els impactes negatius reals i potencials sobre drets humans, drets laborals, medi ambient i clima, derivats tant de la seua activitat pròpia com de determinades relacions comercials. Això

implica analitzar sectors de risc, territoris, tipus d'ocupació, i col·lectius especialment vulnerables.

Existeixen determinats buits en la Directiva. Encara que preveu la consulta significativa a parts interessades, entre les quals poden incloure's sindicats i representants de les persones treballadores, no estableix una metodologia única d'identificació, no obliga a utilitzar fonts independents, ni garanteix una participació sindical estructural, permanent o vinculant en aquesta fase. Existeix, per tant, el risc d'anàlisis incompletes o esbiaixades si la consulta es limita a un tràmit formal.

On pot intervenir el sindicat:

- Aportant coneixement real del terreny: condicions de treball, riscos invisibilitzats, desigualtats de gènere
- Qüestionant anàlisis excessivament genèriques o abstractes
- Exigint que es tinguin en compte les cadenes de subcontractació i no sols l'empresa matriu.

5.3 Previndre, mitigar o cessar impactes negatius

Quan es detecten impactes o riscos, l'empresa ha de: previndre'ls si són potencials, mitigar-los si ja existeixen, o cessar els impactes greus quan es produeixen. Això pot implicar: canvis organitzatius, exigències a proveïdors, plans d'acció correctiva, o revisió de relacions comercials. La diligència deguda no es queda en el diagnòstic: obliga a actuar.

En aquest àmbit els buits en la Directiva són els següents: no defineix amb precisió quan una mesura és suficient, no estableix estàndards mínims obligatoris d'actuació, i després de l'Òmnibus, s'afebleix l'obligació d'actuar sobre proveïdors indirectes. Això deixa marge a respostes limitades o poc ambicioses.

On pot intervenir el sindicat:

- Vigilant que les mesures no siguin merament cosmètiques
- Exigint que la prevenció no es tradueixi en més precarietat o externalització
- Denunciant quan l'empresa coneix un impacte greu i no actua de manera efectiva.

5.4 Seguiment i avaluació

La Directiva estableix que l'empresa ha de supervisar periòdicament l'eficàcia de les seues mesures de diligència deguda, almenys una vegada a l'any i quan es produïsquen canvis significatius en les seues operacions o en els riscos identificats. Això implica revisar si les accions adoptades funcionen, avaluar si els riscos persisteixen i ajustar les mesures quan siga necessari.

No obstant això, encara que la norma manté l'obligació general de consulta significativa a parts interessades, no garanteix una participació sindical estructural, permanent ni vinculant en la fase de seguiment. Tampoc estableix indicadors comuns obligatoris en l'àmbit europeu per a avaluar l'eficàcia de les mesures. Existeix, per tant, el risc que el seguiment es limite a una autoavaluació empresarial amb escàs contrast extern.

On pot intervindre el sindicat:

- Exigint indicadors clars i comprensibles
- Demanant accés als resultats del seguiment
- Vinculant el seguiment a l'acció sindical continuada i no a revisions puntuals.

5.5 Comunicació pública i rendició de comptes

La comunicació pública forma part tant de la Directiva de diligència deguda com del marc d'informació en sostenibilitat regulat per la Directiva (UE) 2022/2464 (CSRD).

La CSDDD obliga les empreses a comunicar públicament com apliquen la diligència deguda, mentre que la CSRD estableix el marc estructurat de report sobre impactes, riscos i polítiques en matèria social, laboral i ambiental, conforme a estàndards europeus comuns (ESRS).

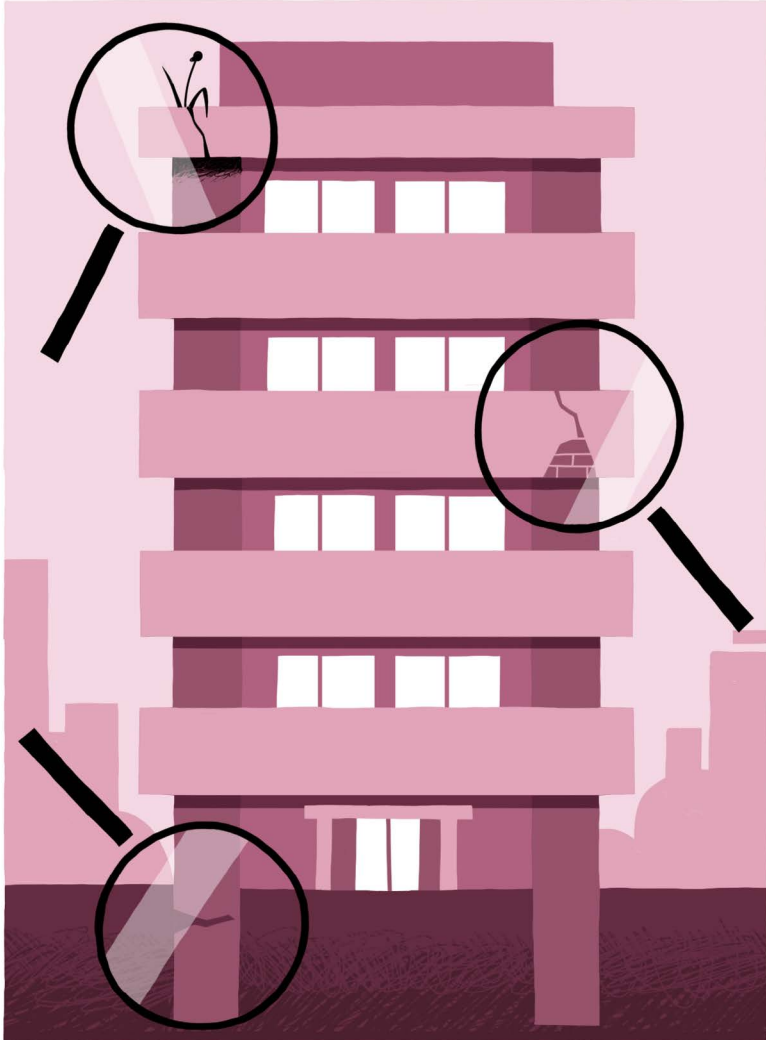
Després de l'aprovació del paquet Òmnibus, s'han introduït ajornaments i ajustos en el calendari i en el perímetre efectiu d'empreses obligades, la qual cosa redueix el nombre inicial de companyies que reporten en les primeres fases d'aplicació. A més, la informació pot presentar-se de manera agregada i amb un nivell d'abstracció que dificulte la seua utilització directa per part de persones treballadores i sindicats.

On pot intervindre el sindicat:

- Utilitzant la informació publicada com a eina de contrast i pressió
- Identificant incoherències entre el discurs corporatiu i la realitat laboral
- Vinculant les dades reportades amb la negociació col·lectiva, la salut laboral, la igualtat i l'organització del treball.

En resum, el procés de diligència deguda definit per la CSDDD no garanteix automàticament el respecte dels drets, no substitueix l'acció sindical, però obri un nou espai d'exigència i vigilància. Per tant el paper del sindicalisme és fonamental per a evitar que la diligència deguda es convertisca en un tràmit burocràtic, reforçar el seu contingut real, i utilitzar-la com a palanca per a millorar les condicions de treball i enfortir la negociació col·lectiva.

La diligència deguda és com el manteniment seriós d'un edifici: no n'hi ha prou amb afirmar que tot està en bon estat, cal revisar periòdicament teulada, fonaments i instal·lacions, reparar les clivelles abans que el mal siga major i explicar a la comunitat què s'ha fet i què continua pendent; si només existeix el pla en paper, però ningú inspecciona ni arregla, l'edifici es deteriora igual.



En el capítol següent veurem què ocorre amb la informació, la transparència i la rendició de comptes, i per què la CSRD és una peça clau, encara que afeblida després de l'aprovació de mesures contingudes en el paquet Òmnibus I, per al control sindical.

CAPÍTUL 6.

Informació i transparència: la CSRD.

6.1 Què es publica i per a què serveix al sindicalisme

La diligència deguda no funciona en el buit. Perquè les obligacions empresarials puguen ser vigilades, qüestionades i exigides, és imprescindible que existisca informació pública, accessible i comparable. Ací és on entra en joc la Directiva Europea d'informació corporativa en sostenibilitat, coneguda com CSRD.

La CSRD estableix què han de contar les empreses sobre els seus impactes socials, laborals i ambientals, i com han de fer-ho. No es tracta d'un mer exercici de comunicació corporativa, sinó d'un instrument pensat perquè autoritats públiques, sindicats i societat civil puguen conèixer, analitzar i contrastar el comportament empresarial.

6.2 Què és la CSRD i per què importa

La CSRD substitueix i amplia l'antic marc d'informació no financera, amb l'objectiu d'acabar amb informes vagues, incomplets o difícilment comparables. La directiva pretén que les empreses obligades publiquen informació més sistemàtica, estructurada i verificable sobre com afecten les seues activitats a les persones i al medi ambient.

Des d'una perspectiva sindical, la CSRD és clau perquè converteix la sostenibilitat —inclosa la dimensió laboral— en un camp regulat, no en un espai de màrqueting voluntari. El que es publica sota la CSRD no és optatiu i ha de seguir criteris comuns en l'àmbit europeu.

6.3 La relació entre la CSRD i la diligència deguda

La CSRD i la CSDDD estan estretament vinculades. La diligència deguda defineix el procés que l'empresa ha de seguir per a identificar i gestionar riscos; la CSRD defineix com ha d'informar públicament sobre aqueix procés i els seus resultats.

Dit de manera senzilla, **la diligència deguda obliga a mirar i actuar; la CSRD obliga a explicar què s'ha vist i què s'ha fet.** Sense informació, la diligència deguda perd gran part de la seua utilitat pràctica, perquè resulta molt difícil verificar si l'empresa compleix realment amb les seues obligacions.

Per al sindicalisme, aquesta connexió és fonamental: la CSRD pot proporcionar evidències documentades que reforcen denúncies, reivindicacions i processos de negociació col·lectiva.

6.4 Quin tipus d'informació social i laboral es reporta

La informació que les empreses han de publicar en el marc de la CSRD inclou aspectes directament relacionats amb el món del treball. Es tracta de dades sobre condicions laborals, ocupació, salut i seguretat, igualtat, diàleg social i respecte de drets fonamentals.

No s'espera que les empreses es limiten a declaracions genèriques, sinó que expliquen com gestionen els riscos laborals, quines polítiques apliquen, quins resultats obtenen i quins problemes persisteixen. En teoria, això permet passar de missatges abstractes a una rendició de comptes més concreta.

Per al sindicalisme, aquest tipus d'informació pot ser una eina poderosa, sempre que siga accessible, comprensible i comparable entre empreses i sectors.

6.5 Els estàndards europeus de sostenibilitat (ESRS)

Per a evitar que cada empresa informe de manera lliure o selectiva, la CSRD es basa en els Estàndards Europeus d'Informació en Sostenibilitat (ESRS), adoptats mitjançant el Reglament delegat (UE) 2023/2772 de la Comissió (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32023R2772>)

Els ESRS estableixen quines matèries han d'abordar-se, quins indicadors han d'utilitzar-se i amb quin nivell de detall ha de reportar-se, incloent-hi dimensions socials i laborals directament rellevants per a l'acció sindical.

Els estàndards s'estructuren en grans blocs temàtics:

1. Estàndards transversals (ESRS): ESRS 1: Requisits generals i ESRS 2: Informació general obligatòria, que defineixen principis comuns, doble materialitat, governança i estructura del report.

2. Medi ambient (E): Canvi climàtic (E1), Contaminació (E2), Recursos hídrics i marins (E3), Biodiversitat i ecosistemes (E4), i Ús de recursos i economia circular (E5).

3. Social (S): S1: Personal propi (condicions laborals, diàleg social, igualtat, salut i seguretat, formació, bretxa salarial, etc.), S2: Treballadors en la cadena de valor, S3: Comunitats afectades, i S4: Consumidors i usuaris.

4. Gobernanza (G): G1: Conducta empresarial (ètica, corrupció, pràctiques comercials, cultura corporativa).

L'existència dels ESRS introdueix un llenguatge comú i criteris homogenis en l'àmbit europeu, la qual cosa permet comparar empreses del mateix sector, detectar incoherències entre discurs i pràctica, analitzar bretxes salarials, temporalitat, subcontractació o sinistralitat amb dades estructurades, i identificar riscos en la cadena de valor (ESRS S2). En particular, l'ESRS S1 (Personal propi) i l'ESRS S2 (Treballadors en la cadena de valor) són instruments estratègics per a la negociació col·lectiva i l'acció sindical transnacional.

Com usar l'ESRS S1 en la taula de negociació col·lectiva

L'ESRS S1 (Personal propi) obliga l'empresa a reportar informació detallada sobre la seua plantilla, condicions laborals, diàleg social, igualtat, salut i seguretat i desenvolupament professional. No és un apartat declaratiu: conté dades quantitatives i explicacions que poden convertir-se en arguments sindicals sòlids. La clau és si l'empresa ho ha reportat, pot ser objecte d'exigència i contrast en negociació.

1. Composició i estabilitat de l'ocupació

L'ESRS S1 exigeix dades sobre nombre total de persones treballadores, tipus de contracte, parcialitat, rotació i segmentació per sexe.

Què mirar primer: Evolució de l'ocupació indefinida, taxa de temporalitat, parcialitat involuntària i rotació anual.

Com portar-ho a la taula: L'informe indica un augment de la temporalitat del 15 %. Quines mesures concretes s'adoptaran per a estabilitzar plantilla en el pròxim conveni?. S'observa major parcialitat en dones. Com es corregeix aquesta segregació estructural?

2. Bretxa salarial i igualtat

L'estàndard exigeix informació sobre bretxa salarial de gènere i polítiques d'igualtat.

Què mirar primer: Bretxa salarial mitjana i per categories, presència de dones en llocs directius, promoció interna.

Com portar-ho a la taula: L'informe reconeix una bretxa salarial del 18 %. Quin calendari de reducció assumim en aquest conveni?. "Només el 22 % dels llocs directius estan ocupats per dones. S'establiran objectius vinculants?". Des d'una perspectiva feminista interseccional, també és rellevant analitzar si les dades estan desagregades per categories professionals i tipus de jornada.

3. Salut i seguretat en el treball

L'ESRS S1 obliga a informar sobre accidents laborals, malalties professionals i polítiques preventives.

Què mirar primer: Taxa de freqüència i gravetat d'accidents, evolució anual, diferències entre plantilla directa i les contractes.

Com portar-ho a la taula: L'informe mostra increment en accidents en determinades àrees. Quina avaluació específica s'ha realitzat i quines mesures es negociaran?. Per què la sinistralitat en subcontractes és superior?

4. Diàleg social i representació

L'estàndard inclou informació sobre cobertura de negociació col·lectiva i mecanismes de participació.

Què mirar primer: Porcentaje de plantilla cubierta por convenio, existencia de comités europeos, mecanismos de consulta.

Com portar-ho a la taula: Si l'empresa declara compromís amb el diàleg social, per què no ampliem l'àmbit del conveni o reforcem la informació periòdica?

5. Formació i transició justa

L'ESRS S1 obliga a informar sobre hores de formació i desenvolupament professional.

Què mirar primer: Hores mitjanes per persona treballadora, accés desigual per gènere o categoria, formació vinculada a digitalització o transició ecològica.

Com portar-ho a la taula: Com es garanteix que la transició digital o ecològica no genere exclusió formativa?

6.6 El que ha canviat després del paquet Òmnibus

El problema és que el paquet Òmnibus ha reduït de manera significativa l'abast de la CSRD. Després de la seua aprovació, moltes menys empreses estan obligades a informar, la qual cosa implica una pèrdua clara de transparència (com detalla el requadre al final del capítol 3).

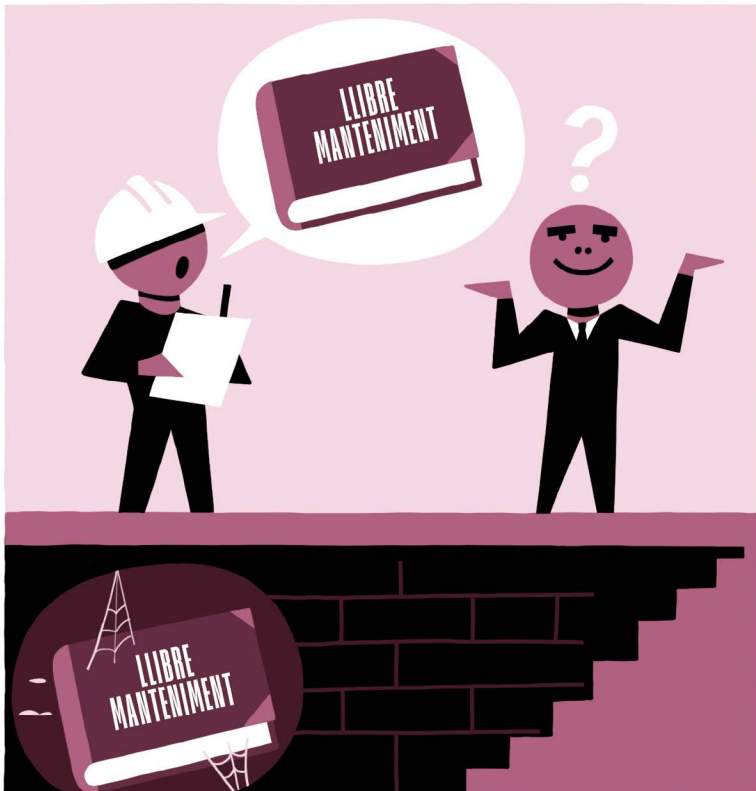
A més, en reduir-se el nombre d'empreses informants, disminueix també la comparabilitat de les dades. Quan només informen unes poques grans companyies, resulta molt més difícil identificar patrons, pràctiques abusives generalitzades o avantatges competitius basats en la precarietat laboral.

Aquest context genera un risc evident del que des del sindicalisme s'ha denominat "informació sense dents": informes formals, ben presentats, però amb un impacte limitat sobre la realitat del treball si no van acompanyats de control públic i pressió sindical.

La CSRD no garanteix per si sola el respecte dels drets laborals, però pot ser una eina valuosa per al sindicalisme si s'utilitza de manera estratègica. Permet contrastar el discurs empresarial amb la pràctica real, reforçar la negociació col·lectiva i donar suport a l'acció sindical més enllà del centre de treball.

No obstant això, després del paquet Òmnibus, la seua capacitat transformadora s'ha afeblit. Això obliga el sindicalisme a redoblar el seu paper de vigilància, a exigir transparència real i a continuar defensant marcs normatius més ambiciosos que no es limiten a informar, sinó que garantisquen drets efectius.

Abans s'obligava a ensenyar el llibre de manteniment de l'edifici. Ara, molts edificis ja no han d'ensenyar-lo. La CSRD funciona hui d'aquesta manera: existeix el llibre de manteniment, però cada vegada menys edificis estan obligats a mostrar-lo. I sense accés a aqueixa informació, detectar problemes estructurals es torna molt més difícil.



CAPÍTOL 7.

Què passa si una empresa
incompleix?

Responsabilitat i sancions:
el que hi ha i el que falta.

Una de les preguntes més habituals quan es parla de diligència deguda és directa i legítima: què passa si una empresa no compleix? La resposta no és tan contundent com caldria esperar. La Directiva de diligència deguda estableix mecanismes de control i sanció, però després dels canvis introduïts pel paquet Omnibus, el sistema de responsabilitat s'ha afeblit, especialment pel que fa a l'accés efectiu a la justícia per a les persones treballadores i les comunitats afectades. Entendre bé aquest punt és essencial per a no generar expectatives irrealistes i per a orientar correctament l'acció sindical.

7.1 Supervisió administrativa: el primer nivell de control

La CSDDD preveu que els estats membres designen autoritats administratives competents encarregades de supervisar el compliment de les obligacions de diligència deguda per part de les empreses.

Aquestes autoritats tenen, en teoria, la funció de:

- vigilar que les empreses adopten polítiques de diligència deguda
- comprovar que identifiquen i gestionen els riscos
- actuar quan detecten incompliments.

Aquest control administratiu és el primer nivell de responsabilitat, i la seua eficàcia dependrà en gran manera de com s'organitze a escala estatal: recursos disponibles, capacitat inspectora i voluntat política. Des d'una perspectiva sindical, aquest punt és clau: sense autoritats fortes i ben dotades, la diligència deguda corre el risc de quedar-se en el paper.

7.2 Règim sancionador: sancions possibles, impacte incert

La Directiva (UE) 2024/1760 (CSDDD) estableix l'obligació que els estats membres prevegen un règim sancionador efectiu, proporcionat i dissuasiu per als incompliments de les obligacions de diligència deguda. Les autoritats nacionals de supervisió podran imposar multes administratives, ordres de cessació de l'incompliment, mesures correctores, requeriments d'adopció de plans d'acció i publicació de les decisions sancionadores (naming and shaming).

La Directiva estableix que les multes administratives han de tindre en compte el volum de negocis net mundial de l'empresa i preveu que puguin arribar a un percentatge significatiu d'aquest volum de negocis. No obstant això, no fixa un sistema harmonitzat únic de càlcul, no estableix una escala uniforme obligatòria per a tots els estats, i deixa marge a cada estat membre per a concretar el disseny del règim.

Per tant, existeix una referència europea a la proporcionalitat vinculada a la facturació global, però no un model tancat i uniforme. La Directiva deixa a mans dels estats membres la definició concreta del tipus exacte d'infraccions, la graduació de les sancions, els criteris d'agreuja-ment o atenuació, i els procediments administratius aplicables. Aquest marge pot generar diferències rellevants entre països, tant en intensitat sancionadora com en capacitat real de dissuasió.

Després del paquet Òmnibus, s'ha eliminat la referència a nivells mí-nims de sanció, la qual cosa obri la porta a una aplicació desigual entre països. En la pràctica, existeix el risc que algunes sancions siguin poc dissuasives, especialment per a grans empreses amb elevada capacitat econòmica.

Per al sindicalisme, això reforça la necessitat d'exigir sancions propor-cionals i efectives, que no es convertisquen en un simple cost assumible del negoci.

7.3 La responsabilitat civil: un retrocés clau després de l'Òmnibus

Un dels debats més intensos durant la tramitació de la Directiva de diligència deguda va ser el relatiu a la responsabilitat civil de les empre-ses. La qüestió era simple en aparença, però decisiva en termes jurídics i sindicals: si una empresa incompleix la seua obligació de previndre dan-ys en drets humans o laborals, poden les víctimes reclamar reparació davant els tribunals?

En la proposta inicial presentada per la Comissió Europea l'any 2022, la resposta era relativament clara. Es preveia un règim de responsabilitat civil que permetia a les persones afectades demandar l'empresa quan el mal fora conseqüència de l'incompliment de les seues obligacions de diligència deguda. La intenció era reforçar l'accés a la justícia, facilitar l'acció de sindicats i organitzacions representatives i adaptar els terminis

i regles processals a la complexitat dels litigis transnacionals. La lògica subjacent era coherent amb els Principis rectors de Nacions Unides: si l'empresa no prevé un mal que havia d'haver previngut, ha de respondre per aquest.

No obstant això, durant el procés de negociació política el règim va anar afeblint-se. En el text finalment adoptat com a Directiva (UE) 2024/1760, la responsabilitat civil no desapareix, però queda significativament condicionada. L'empresa només pot ser considerada responsable si es demostra que ha incomplert una obligació concreta de diligència deguda i que aqueix incompliment ha causat directament el mal al·legat. No s'introdueix una inversió clara de la càrrega de la prova, no s'harmonitzen plenament els règims processals nacionals i es deixa ampli marge als estats membres per a regular aspectes essencials del procediment.

Això significa que la reparació judicial continua sent possible en teoria, però en la pràctica dependrà de la capacitat probatòria de les víctimes, del dret processal intern i de la interpretació que realitzen els tribunals nacionals. L'accés a la justícia en contextos transnacionals —on les cadenes de valor són complexes i la informació està a mans de l'empresa— continua sent especialment difícil.

L'anomenat paquet Òmnibus I no elimina formalment aquest règim de responsabilitat civil, però consolida una orientació més restrictiva del conjunt de la norma. En retardar l'aplicació de la Directiva i reduir el nombre d'empreses cobertes, disminueix també l'univers potencial de casos en els quals podria activar-se la responsabilitat. A més, el reforç d'una lectura més limitada de l'abast de la cadena de valor i la major discrecionalitat estatal redueixen encara més l'efecte dissuasiu que inicialment s'havia projectat.

El resultat és un retrocés acumulatiu. No s'ha suprimit la possibilitat de demandar, però sí s'ha reduït la seua claredat, la seua ambició i el seu potencial transformador. Des d'una perspectiva sindical i de drets humans, això limita la possibilitat que les persones treballadores afectades per vulneracions greus obtinguen reparació real, especialment quan els danys es produeixen en baules llunyanes de la cadena de valor.

Per això, la diligència deguda no pot interpretar-se com una garantia automàtica de justícia. La responsabilitat civil existeix, però la seua activació serà complexa i dependrà en gran manera de la transposició

estatal, de la fortalesa de les autoritats nacionals i de la capacitat d'organització i acompanyament sindical. La pressió col·lectiva, la negociació i l'acció transnacional continuen sent, en molts casos, vies més immediates i eficaces per a protegir drets que la litigació individual aïllada.

7.4 Diferències entre l'àmbit europeu i l'àmbit estatal

La CSDDD és una directiva, no un reglament. Això significa que estableix un marc comú europeu, però la seua aplicació concreta depèn de cada estat membre. Molts aspectes clau queden a mans de la transposició estatal, com aquells esmentats relatiu a com s'organitzen les autoritats supervidores, quines sancions s'imposen, com es regula la responsabilitat civil, i quines facilitats existeixen per a l'accés a la justícia. En la pràctica, això pot donar lloc a diferències importants entre països, tant en el nivell d'exigència a les empreses com en la protecció efectiva dels drets.

Des del sindicalisme, aquest punt és central: la batalla no acaba a Brussel·les, sinó que continua, i en molts casos s'intensifica, en l'àmbit estatal. Per tant, l'accés a la justícia s'ha afeblit després del paquet Omnibus, les vies de reparació per a les víctimes són més limitades del que es reclamava, i per tant, molt dependrà de com cada estat transposa la directiva.

Això no significa que la diligència deguda siga inútil, però sí que no pot entendre's com una garantia automàtica de justícia. Sense pressió sindical, sense control públic fort i sense marcs estatals ambiciosos, el risc d'impunitat persisteix.

L'existència de mecanismes de supervisió i sanció és un avanç respecte a la voluntarietat prèvia, però no és suficient per si sola.

El sindicalisme té un paper clau per a:

- vigilar la transposició estatal
- exigir autoritats fortes i sancions dissuasives
- continuar defensant el dret de les persones treballadores a la reparació efectiva.

Quan la presidència d'una comunitat en un edifici ignora les clivelles de l'edifici, en teoria pot intervindre l'ajuntament i imposar sancions, però si les inspeccions són escasses o les multes poc dissuasives, el problema pot continuar creixent; de la mateixa manera, l'eficàcia de la diligència deguda dependrà del fet que les autoritats supervisen de veritat i que les conseqüències siguin reals.



En el capítol següent abordarem el paper del sindicalisme en aquest marc, quins drets reconeix la Directiva i, sobretot, quins espais deixa oberts per a l'acció sindical organitzada.

CAPÍTOL 8.

**El paper dels sindicats
segons la directiva.**

**Drets reconeguts
i grans absències.**

La diligència deguda es presenta, en el discurs institucional, com un procés que ha de tindre en compte les persones afectades per l'activitat empresarial. No obstant això, quan s'analitza amb detall el text de la Directiva, queda clar que el paper que es reconeix als sindicats és limitat i molt per davall de la seua funció real en la defensa dels drets laborals.

Aquest capítol ajuda a entendre per què la diligència deguda no pot substituir l'acció sindical organitzada, i per què el sindicalisme ha d'utilitzar-la com una eina més, no com una fi en si mateixa.

8.1 Una participació sindical prevista però limitada

La Directiva preveu que les empreses tinguen en compte les anomenades *parts interessades* (*stakeholders*) en el procés de diligència deguda. En aquest marc, els sindicats poden ser considerats una d'aqueixes parts interessades. Això implica, en teoria, que:

- l'empresa pot consultar representants de les persones treballadores
- pot recaptar informació sobre riscos laborals o socials
- pot incorporar algunes aportacions externes en la seua anàlisi.

No obstant això, aquesta participació no està definida de manera precisa ni garantida. No s'estableix:

- quan ha de produir-se la consulta
- amb quin abast
- amb quin caràcter vinculant.

En la pràctica, existeix el risc que la participació sindical es limite a intercanvis puntuals o merament formals, sense capacitat real d'influir en les decisions.

8.2 El dret a presentar queixes: una via reconeguda, però insuficient

La Directiva reconeix la possibilitat que sindicats i altres parts interessades presenten queixes quan detecten impactes negatius relacionats amb l'activitat empresarial.

Aquest mecanisme permet:

- alertar sobre vulneracions de drets
- assenyalar riscos no identificats per l'empresa
- deixar constància formal dels problemes.

No obstant això, aquest dret té límits importants:

- no substitueix un procediment de negociació
- no garanteix una resposta efectiva
- no assegura que l'empresa adopte mesures adequades.

Des d'una perspectiva sindical, el mecanisme de queixes és una eina defensiva, útil per a visibilitzar problemes, però clarament insuficient com a eix central de la diligència deguda.

8.3 La consulta a parts interessades: un concepte ampli i ambigu

Un dels elements més problemàtics de la Directiva és l'ús del concepte de parts interessades de forma àmplia i poc definida. Hi caben: sindicats, ONG, comunitats locals i fins i tot altres actors sense representació directa de les persones treballadores.

Aquesta ambigüitat dilueix el paper específic del sindicalisme i el col·loca al mateix nivell que actors amb funcions molt diferents, d'aquesta manera s'ignora que els sindicats són els representants legítims de les persones treballadores.

A més, la Directiva no estableix mecanismes de diàleg social estructurat, ni reconeix drets específics d'informació, consulta i participació sindical en el procés de diligència deguda.

8.4 Buits clars en el reconeixement del paper sindical

No es reconeix una participació sindical estructural en totes les fases de la diligència deguda.

No se garanteix la cogovernança del proceso ni la presa de decisions compartida.

No es reforcen els drets sindicals ja existents en matèria d'informació, consulta i negociació col·lectiva.

Això suposa una oportunitat perduda per a consolidar un model de diligència deguda basat en el diàleg social i el control democràtic del comportament empresarial.

8.5 La negociació col·lectiva continua sent clau

Davant aquestes limitacions, la negociació col·lectiva continua sent l'eina central per a garantir que la diligència deguda tinga efectes reals sobre les condicions de treball. A través de la negociació col·lectiva, el sindicalisme pot:

- concretar obligacions empresarials
- establir mecanismes de seguiment
- garantir la participació efectiva de la representació de les persones treballadores.

La diligència deguda pot reforçar la negociació col·lectiva, però no pot reemplaçar-la.

8.6 Els acords marc globals i l'acció sindical transnacional: complementaris

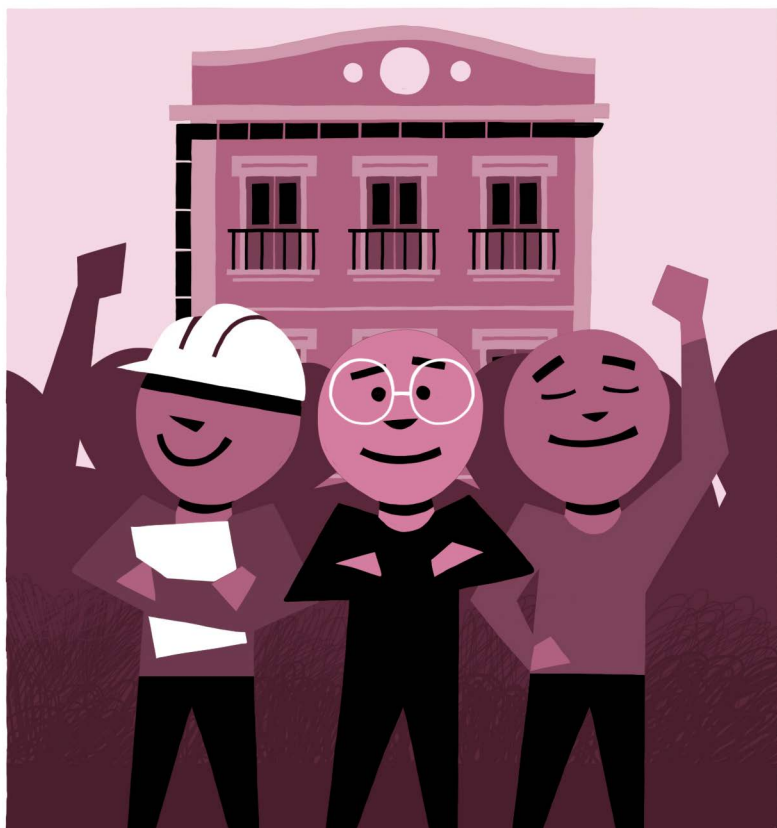
En un context de cadenes de valor globals, els acords marc internacionals o globals (AMG) i l'acció sindical transnacional continuen sent eines imprescindibles. Aquests instruments permeten:

- estendre drets laborals més enllà de les fronteres
- cobrir baules de la cadena que la directiva deixa fora
- garantir la participació sindical en contextos on la diligència deguda és feble o inexistent.

Des d'aquesta perspectiva, la diligència deguda no competeix amb els AMG ni amb la cooperació sindical internacional: els necessita per a ser efectiva.

La Directiva reconeix parcialment el sindicalisme, però no li atorga el paper central que li correspon. Això obliga a una lectura estratègica: utilitzar els espais que obri la diligència deguda, sense acceptar els seus límits com a definitius.

La participació sindical en la directiva s'assembla a una comunitat on qui és president informa algunes persones veïnes, però no existeix una junta amb poder real de decisió; el sindicat pot ser consultat i presentar queixes, però no cogoverna el procés, per això la negociació col·lectiva continua sent la vertadera assemblea on es decideixen les obres importants.



En el capítol següent veurem què canvia realment per a l'acció sindical en el dia a dia, com utilitzar aquest marc normatiu en el centre de treball, en la negociació col·lectiva i en l'acció sindical sectorial i transnacional.

CAPÍTOL 9.

Què canvia per a la meua acció sindical?

La diligència deguda en la pràctica quotidiana.

Després de revisar què és la diligència deguda, a qui s'aplica, fins on arriba i quins són els seus límits, la pregunta clau és inevitable: què canvia realment per a l'acció sindical? La resposta és clara: **la diligència deguda no substitueix a les eines sindicals tradicionals, però amplia el marc d'exigència, introdueix nous arguments i obri espais addicionals d'intervenció**, especialment en empreses grans i en sectors amb cadenes de valor complexes.

Aquest capítol tradueix la norma en accions concretes, adaptades a diferents nivells de representació sindical.

9.1 Delegades i delegats de centre de treball. La diligència deguda comença en l'àmbit quotidià

Per als qui exerceixen la representació sindical en un centre de treball concret, la diligència deguda no introdueix obligacions noves per a les persones treballadores, però sí que permet reforçar determinades demandes.

En primer lloc, amplia el tipus de preguntes que es poden fer a l'empresa. Ja no es tracta només de si es compleix el conveni o la normativa laboral bàsica, sinó de com l'empresa identifica i gestiona els riscos laborals i socials associats a la seua activitat. Preguntes com si existeix una política de diligència deguda, si s'han identificat riscos específics del sector o si s'han adoptat mesures preventives deixen de ser retòriques i passen a tindre un ancoratge normatiu.

També canvia el tipus de documentació que pot sol·licitar-se. Sense necessitat d'accedir a informes complexos, la representació sindical pot demanar explicacions sobre polítiques internes, plans d'acció, avaluacions de riscos socials o informació sobre com es fa el seguiment de les mesures adoptades. Fins i tot quan l'empresa no estiga obligada directament per la CSRD, la diligència deguda pot servir com a marc de referència per a exigir major transparència.

En aquest nivell, la clau és connectar la diligència deguda amb la negociació col·lectiva. Aspectes com ara subcontractació, organització del treball, salut laboral, igualtat o formació poden abordar-se des d'una lògica preventiva, reforçant l'exigència que l'empresa actue abans que es produïsquen danys.

9.2 Delegades i delegats de grup o multinacional. Mirar més enllà del centre de treball

Per als qui participen en comitès de grup, comitès d'empresa europeus o estructures sindicals en multinacionals, la diligència deguda ofereix un camp d'intervenció especialment rellevant.

Ací, les preguntes canvien d'escala. Ja no es tracta només del centre concret, sinó de com el grup empresarial gestiona els riscos laborals i socials al llarg de les seues activitats. Es pot preguntar si existeix una política de diligència deguda comuna per a tot el grup, com s'aplica en els diferents països i quins mecanismes existeixen per a detectar i corregir impactes negatius.

La diligència deguda permet a més sol·licitar informació estructurada sobre la cadena de subministrament, les subcontractacions i les relacions comercials clau, almenys en els nivells coberts per la directiva. Encara que la norma té límits clars, ofereix una base per a exigir coherència entre el discurs corporatiu global i les pràctiques reals en cada territori.

En aquest àmbit, la negociació col·lectiva i el diàleg social en nivell de grup poden incorporar clàusules específiques sobre diligència deguda, seguiment sindical i accés a informació, reforçant el paper de la representació de les persones treballadores en un context transnacional.

9.3 Sectors amb cadenes globals de valor. On la diligència deguda és més necessària

En sectors amb cadenes globals de valor, com la indústria tèxtil, l'agroalimentació, l'energia, la mineria, l'automoció o el transport, la diligència deguda adquireix una importància particular. Ací, l'acció sindical pot utilitzar aquest marc per a visibilitzar riscos estructurals que van més enllà del centre de treball immediat. La pregunta ja no és sol com treballa l'empresa en la seua seu, sinó quines condicions laborals existeixen en les baules de la cadena que fan possible la seua activitat.

Encara que el paquet Òmnibus ha reduït la cobertura dels proveïdors indirectes, la diligència deguda continua sent un argument legítim per a:

- qüestionar pràctiques de subcontractació abusiva
- exigir coherència entre preus, terminis i condicions laborals
- reforçar aliances sindicals al llarg de la cadena.

En aquests sectors, la connexió entre diligència deguda, acords marc internacionals i acció sindical transnacional és especialment clara i necessària.

9.4 Quines preguntes noves puc fer a l'empresa

La diligència deguda permet introduir preguntes que abans eren fàcilment eludides, com:

- si l'empresa ha identificat riscos laborals i socials més enllà del centre de treball
- quines mesures preventives ha adoptat
- com avalua la seua eficàcia
- què ocorre quan es detecten impactes greus.

Aquestes preguntes no són acusacions, sinó exigències legítimes d'informació i responsabilitat.

9.5 Quins documents puc demanar

Sense necessitat de manejar informes tècnics complexos, la representació sindical pot sol·licitar:

- la política de diligència deguda de l'empresa
- informació sobre plans d'acció
- dades incloses en informes de sostenibilitat quan existisquen
- explicacions sobre com es realitza el seguiment.

La clau no és acumular documents, sinó utilitzar-los estratègicament per a reforçar l'acció sindical.

9.6 Com connectar diligència deguda i negociació col·lectiva

La diligència deguda no substitueix a la negociació col·lectiva, però pot enfortir-la. Introdueix una lògica preventiva que encaixa bé amb:

- clàusules sobre subcontractació responsable
- salut i seguretat laboral
- igualtat i no discriminació
- mecanismes de seguiment conjunt.

Des d'aquesta perspectiva, la diligència deguda pot convertir-se en un argument addicional per a negociar millors condicions de treball i major participació sindical.

La diligència deguda no canvia el sindicalisme, però amplia el seu camp d'actuació. Ofereix noves preguntes, nous arguments i noves eines per a reforçar la defensa dels drets laborals, sempre que s'utilitze de manera crítica, organitzada i connectada amb la negociació col·lectiva i l'acció sindical en tots els nivells.

La diligència deguda converteix el sindicat en un veí o veïna amb noves eines per a preguntar i exigir explicacions sobre l'estat de l'edifici, ja que ara la presidenta o el president no pot limitar-se a dir que no sabia el que ocorria en el soterrani o en el pis del costat; no substitueix l'assemblea, però enforteix els arguments dins d'aquesta.



En el capítol següent abordarem què no resol aquesta directiva i quines expectatives convé no dipositar-hi, per a tancar la guia amb una mirada realista i estratègica.

CAPÍTOL 10.

**El que aquesta directiva no resol.
Per a no generar falses
expectatives.**

La Directiva europea de diligència deguda suposa un avanç respecte a la situació anterior, però no és una solució completa ni definitiva als problemes estructurals del món del treball. Entendre bé que no fa aquesta norma és tan important com conèixer el que sí que regula.

Aquest capítol busca situar la diligència deguda en la seua justa mesura, evitant frustracions i lectures ingènues.

10.1 No substitueix la inspecció de treball

La diligència deguda no reemplaça la inspecció de treball ni les autoritats laborals nacionals. No té capacitat sancionadora directa sobre condicions laborals concretes en els centres de treball ni actua com un mecanisme de control quotidià.

Si no existeixen inspeccions fortes, ben dotades i amb capacitat real d'intervenció, la diligència deguda perd gran part de la seua eficàcia pràctica. Per això, des del sindicalisme, totes dues eines han d'entendre's com a complementàries, no intercanviables.

10.2 No garanteix per si sola la reparació a les víctimes

Encara que la Directiva introdueix la idea de responsabilitat empresarial, no assegura automàticament que les persones treballadores afectades per vulneracions de drets obtinguen reparació.

Després del paquet Òmnibus, l'accés a la justícia s'ha afeblit i moltes vies de reclamació depenen de la transposició estatal. Això significa que, en la pràctica, no totes les víctimes podran acudir fàcilment als tribunals ni obtindre indemnització.

La diligència deguda pot ajudar a previndre danys, però no substitueix un sistema sòlid de responsabilitat civil i penal.

10.3 No cobreix tota la cadena de valor

Un dels límits més importants de la Directiva és que no cobreix de manera efectiva tota la cadena de valor. Després de l'Òmnibus, l'obligació de diligència deguda es concentra principalment en les relacions comercials directes.

Això deixa fora moltes de les baules on es produeixen les pitjors vulneracions de drets laborals: subcontractació en cascada, economia informal, treball temporal o migrant, i producció a països amb menor protecció sindical.

Des del sindicalisme, aquest límit és especialment greu i obliga a reforçar altres eines d'acció, com els acords marc internacionals i la cooperació sindical transnacional.

10.4 No substitueix el Tractat vinculant de l'ONU

La Directiva europea de diligència deguda no substitueix ni reemplaça la necessitat d'un Tractat internacional vinculant sobre empreses i drets humans en el marc de Nacions Unides.

La norma europea té un abast limitat, centrat en el mercat interior de la UE i en determinades empreses. Un Tractat vinculant permetria:

- establir obligacions clares a escala global
- reforçar l'accés a la justícia de les víctimes
- evitar la fragmentació normativa entre països.

Per això, el sindicalisme continua defensant la diligència deguda europea com un pas intermedi, no com el punt final del camí.

La diligència deguda no és una vareta màgica. És una eina útil, però limitada. Només pot tindre impacte real si es combina amb:

- organització sindical forta
- negociació col·lectiva
- inspecció de treball eficaç
- marcs internacionals més ambiciosos.

La diligència deguda no és una reforma integral de l'edifici ni garanteix que tots els danys desapareguen, sinó una obligació reforçada de manteniment; si l'estructura té problemes profunds, faran falta més normes, més vigilància i més organització veïnal, perquè cap reglament per si sol transforma un edifici amb clivelles històriques.



CAPÍTOL 11.

Glossari sindical bàsic.

**Per a entendre la diligència
deguda sense llenguatge jurídic.**

Aquest glossari recull els conceptes clau utilitzats en la guia, explicats de manera senzilla i pensats per a l'ús sindical quotidià.

Diligència deguda

Procés mitjançant el qual una empresa està obligada a identificar, prevenir, mitigar i explicar els impactes negatius que la seua activitat pot causar sobre els drets laborals, els drets humans i el medi ambient. No és una promesa voluntària, sinó una obligació legal per a determinades empreses.

Cadena de valor

Conjunt d'activitats, empreses i relacions comercials necessàries per a produir un bé o prestar un servei. Inclou tant el que fa l'empresa directament com el que realitzen proveïdors i subcontractes. És on es concentren molts dels riscos laborals invisibilitzats.

Impacte potencial / impacte real

Un impacte potencial és un mal que podria produir-se si no s'adopten mesures preventives.

Un impacte real és un mal que ja s'està produint o s'ha produït.

La diligència deguda obliga a actuar en tots dos casos, no sols quan el mal ja és visible.

Stakeholders (parts interessades)

Terme utilitzat per la directiva per a referir-se a persones o col·lectius afectats per l'activitat empresarial. Inclou sindicats, però també altres actors. Des d'una perspectiva sindical, és un concepte problemàtic perquè no reconeix el paper específic de la representació de les persones treballadores.

Ómnibus / “stop the clock”

Nom del paquet de reformes impulsat per la Comissió Europea que ha retardat l'aplicació d'algunes obligacions i reduït l'abast de la diligència deguda i de la informació en sostenibilitat. Sota l'argument de la simplificació, ha comportat una retrocés en ambició i cobertura.

CAPÍTOL 12.

Textos de referència oficials i sindicals.

Aquest annex recull els principals textos normatius i instruments internacionals en els quals es basa la diligència deguda empresarial, així com els posicionaments del moviment sindical europeu i internacional que han impulsat el seu caràcter vinculant.

No és una bibliografia exhaustiva, sinó una eina pràctica per a delegades i delegats sindicals que vulguen fonamentar la seua acció amb referències jurídiques i sindicals sòlides.

12.1 Normativa europea central

Directiva (UE) 2024/1760. Directiva sobre diligència deguda de les empreses en matèria de sostenibilitat (CSDDD)

És la norma marc que estableix per primera vegada a la UE una obligació legal de diligència deguda en drets humans i medi ambient per a determinades grans empreses.

Text oficial en castellà (DOUE):

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L1760>

Directiva (UE) 2022/2464. Directiva sobre informació corporativa en matèria de sostenibilitat (CSRD)

Regula l'obligació de publicar informació detallada sobre impactes socials, laborals, ambientals i de governança. Està estretament vinculada a la diligència deguda: sense informació pública, el control sindical s'afebleix.

Text oficial en castellà:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>

Directiva (UE) 2025/794. (“Stop-the-clock” – Paquet Òmnibus I)

Introdueix retards en l'aplicació de la CSDDD i la CSRD i ajustos en calendari i abast.

Text oficial en castellà:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32025L0794>

12.2 Antecedents internacionals clau

La diligència deguda no naix a la UE. Té antecedents en instruments internacionals de soft law que van establir les seues bases conceptuals.

Principis rectors sobre les empreses i els Drets Humans (ONU, 2011)

Aprovats pel Consell de Drets Humans de Nacions Unides. Estableixen el marc “Protegir, respectar i remeiar”: L’Estat té el deure de protegir. L’empresa té la responsabilitat de respectar. Les víctimes han de tindre accés a reparació. Introdueixen la diligència deguda com a mecanisme per a demostrar respecte als drets humans.

Text oficial en castellà:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Línies Directrius de l’OCDE per a Empreses Multinacionals

Recomanacions dirigides a empreses sobre conducta empresarial responsable. Inclouen un capítol específic sobre diligència deguda.

Text oficial en castellà:

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/7abea681-es.pdf

Declaració Tripartida de Principis sobre les Empreses Multinacionals i la Política Social (OIT)

Instrument adoptat per l’Organització Internacional del Treball. Integra estàndards laborals internacionals en el comportament empresarial.

Text oficial en castellà:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

Convenis fonamentals de l'OIT

Especialment rellevants per a la diligència deguda:

- C87 Llibertat sindical
- C98 Negociació col·lectiva
- C29 y C105 Treball forçós
- C138 y C182 Treball infantil
- C100 Igualtat de remuneració
- C111 No discriminació

Base de dades oficial OIT:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::>

12.3 Posicionaments sindicals

Confederació Europea de Sindicats (CES / ETUC)

La CES ha sido actor clave en la defensa de una directiva ambiciosa y ha criticado el debilitamiento introducido durante la negociación y el paquete Ómnibus. Entre sus documentos relevantes:

ETUC Position for a European directive on mandatory human rights due diligence:

Posicionament sindical sobre per què la UE ha d'adoptar una directiva de diligència deguda àmplia que incloga drets laborals i sindicals.

https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2019-12/ETUC%20Position%20for%20a%20European%20directive%20on%20mandatory%20Human%20Rights%20due%20diligence%20and%20responsible%20business%20conduct%20adopted_0.pdf

Joint European Trade Union Statement on the Omnibus Proposal: A Direct Attack on Workers' Rights and Corporate Accountability:
Comunicat conjunt de la CES i federacions afiliades condemnant la proposta d'"Ómnibus" per afeblir la responsabilitat empresarial i drets laborals.

<https://www.etf-europe.org/joint-european-trade-union-statement-on-the-omnibus-proposal-a-direct-attack-on-workers-rights-and-corporate-accountability/>

Joint European Trade Union Statement for EU Regulation to Deliver for All:

Declaració de la CES i afiliats sobre la importància que la CSDDD i CSRD es mantinguen fortes i es transposen sense dilacions ni febleses.

<https://www.etf-europe.org/joint-european-trade-union-statement-for-eu-regulation-to-deliver-for-all/>

Lloc oficial:

<https://etuc.org/en/issue/due-diligence-and-subcontracting>

Confederació Sindical Internacional (CSI / ITUC)

La CSI ha defensat durant anys la necessitat de transformar la responsabilitat empresarial de voluntària a vinculant, especialment en cadenes globals de subministrament. Entre els seus documents clau es troben:

Informe “Hacia la diligencia debida obligatoria en las cadenas mundiales de suministro”:

Anàlisi exhaustiva de per què la diligència deguda ha de ser obligatòria i quines obligacions ha d'incloure la legislació per a protegir les persones treballadores.

https://www.ituc-csi.org/towards_mandatory_due_diligence-es

Posicionament sobre la Directiva europea proposada:

crítica al primer esborrany de la Directiva pel seu enfocament insuficient en víctimes i accés a justícia.

<https://ituc-csi.org/la-propuesta-de-directiva-de-la>

Declaració sindical prèvia a negociacions de tractat vinculant ONU:

enfocament sindical global sobre per què la diligència deguda voluntària ha fracassat i es necessita regulació.

https://www.ituc-csi.org/declaracion-sindical-antes-de-la?utm_source=chatgpt.com

Alineament per a un tractat internacional de responsabilitat empresarial:

prioritats sindicals per a un instrument global vinculant amb diligència deguda obligatòria.

<https://www.ituc-csi.org/la-csi-propicia-un-tratado>

Lloc oficial (Business & Human Rights):

<https://www.ituc-csi.org/business-and-human-rights>

Confederació Sindical de Comissions Obreres (CS CCO)

Per fi es va aprovar la Directiva europea sobre deguda diligència... (29/05/2024). Notícia de valoració sindical i claus per a la transposició espanyola (negociació col·lectiva, AMI, participació sindical i enfocament de gènere).

https://www.ccoo.es/noticia:695480--Por_fin_se_aprobo_la_directiva_europea_sobre_debida_diligencia_e

Una directiva sobre diligencia debida... que defrauda las expectativas de CCOO (PDF). Documento crítico sobre límites del texto, participación sindical y riesgos de cumplimiento formalista.

<https://www.ccoo.es/93cb491f333c90e4089072de70c0f042000001.pdf>

Retallades a la diligència deguda: resposta sindical en marxa (18/12/2025). Posicionament sobre l'afebliment del marc i l'efecte de l'Òmnibus en report, transparència i sectors d'alt risc.

https://www.ccoo.es/noticia:745324--Recortes_a_la_diligencia_debida_respuesta_sindical_en_marcha

Fundació Pau i Solidaritat PV i Fundación 1º de Mayo (F1M)

Guia Sindical sobre diligència deguda en Drets Humans i medi ambient en empreses transnacionals.

Aquest document explica l'enfocament sindical de la guia promoguda per la F1M junt amb Pau i Solidaritat Euskadi, Pau i Solidaritat País Valencià i Pau i Solidaritat Catalunya.

<https://pazysolidaridad.ccoo.es/92d1ca1baaa957154d49fefc-67fa0078000001.pdf>

Guía sindical para la diligencia debida en PYMES:

Aquesta segona guia adapta l'eina a empreses petites i mitjanes, on no sempre existeix estructura multinacional, però sí relacions de subcontractació i riscos laborals externalitzats.

<https://pazysolidaridad.ccoo.es/2bc02af6709b97e4338047961eb41c9c000001.pdf>

“Guiando la acción sindical sobre diligencia debida”: Aquest article contextualitza políticament l'aprovació de la Directiva europea i el treball previ del sindicalisme internacional (conté enllaços directes a les dues guies de diligència deguda)

<https://porexperiencia.com/cooperacion-internacional/guiando-la-accion-sindical-sobre-diligencia-debida/>

Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut (ISTAS)

Proyecto TALK – anàlisi d'informes de sostenibilitat.

Formació sindical sobre lectura i interpretació d'informes de sostenibilitat (CSR).

<https://istas.net/medio-ambiente/responsabilidad-social-empresarial/proyecto-talk>

Analistas sociales de informes de sostenibilidad.

Projecte formatiu previ a CSRD per a capacitar delegats/ades.

<https://istas.net/noticias/istas-ccoo-forma-40-nuevos-analistas-sociales-de-informes-de-sostenibilidad>

12.4 Instruments complementaris

Projecte de Tractat Vinculant ONU sobre Empreses i Drets Humans.

Procés en curs en el Consell de Drets Humans per a crear un instrument internacional jurídicament vinculant.

<https://www.business-humanrights.org/es/temas-centrales/gobernando-las-empresas-y-los-derechos-humanos/tratado-vinculante/>

<https://www.ohchr.org/es/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc>