



DILIGÈNCIA DEGUDA AMB ENFOCAMENT SECTORIAL.

Claus sindicals
per a actuar en sectors
i cadenes de valor.



fundació pau
i solidaritat
país valencià



DILIGÈNCIA DEGUDA AMB ENFOCAMENT SECTORIAL **Claus sindicals per a actuar en sectors i 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 Promoción y Uso del Valenciano 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 AMB ENFOCAMENT SECTORIAL.

**Claus sindicals
per a actuar en sectors
i cadenes de valor.**

ÍNDICE

CAPÍTOL 1.

Per a què serveix aquesta guia sectorial

1.1 Un enfocament sectorial de la diligència deguda	9
1.2 Sectors i riscos	9
1.3 Acció sindical sectorial i transnacional	10
1.4 Negociació col·lectiva i organització sindical	10

CAPÍTOL 2.

La diligència deguda en els sectors productius/d'activitat

2.1 Un marc comú	13
2.2 Una obligació que travessa l'activitat productiva	13
2.3 Una mirada feminista i interseccional imprescindible	14

CAPÍTOL 3.

Sectors de risc i cadenes de valor

3.1 On es produeixen els impactes	17
3.2 Llargues cadenes deslocalitzades	17
3.3 La subcontractació en cascada	18
3.4 Temporalitat, migració i desigualtat estructural	18
3.5 Impactes ambientals	19

CAPÍTOL 4.

Capítols sectorials

4.1 Tèxtil i confecció	26
4.2 Agricultura i agroindústria	33
4.3 Energia (elèctrica, gas i transició energètica)	39
4.4 Mineria i matèries primeres crítiques	45
4.5 Automoció i mobilitat	51
4.6 Construcció i infraestructures	57
4.7 Transport i logística	64

CAPÍTOL 5.

Lectura comparativa transversal

5.1 Un patró compartit: la fragmentació com a estratègia	71
5.2 Pressió sobre costos i temps: l'origen de molts riscos	71
5.3 Desigualtats de gènere i origen: sempre en les baules més febles	72
5.4 Informació corporativa i diligència deguda: una eina que pot reforçar l'acció sindical	72
5.5 Un patró positiu: on hi ha sindicalisme fort, hi ha més marge	74

CAPÍTOL 6.

Connectar el sectorial amb el col·lectiu

6.1 De la realitat del sector a l'acció sindical organitzada	77
6.2 Del centre de treball al grup empresarial	77
6.3 Del sector a la cadena global de valor	78
6.4 De l'acció local a l'acció transnacional	78
6.5 El paper central de la negociació col·lectiva	79

CAPÍTOL 7.

Annex sectorial de referències

7.1 Textos sindicals i normatius clau per a aprofundir	83
7.2 Convenis fonamentals de l'OIT. La base mínima del treball decent	83
7.3 Guies internacionals de diligència deguda	84
7.4 Sindicalisme internacional i vigilància dels drets laborals	85
7.5 Informes sectorials sindicals sobre cadenes de valor i transició	85
7.6 Normativa europea sobre diligència deguda	87

INTRODUCCIÓ

Des de la Fundació Pau i Solidaritat PV, impulsem 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 interviure-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.

Per a què serveix
aquesta guia sectorial.

1.1 Un enfocament sectorial de la diligència deguda

Aquesta guia té l'objectiu d'acostar la diligència deguda als diferents sectors d'activitat del món laboral, perquè la diligència deguda no es viu igual en tots els sectors, ni té les mateixes implicacions per a totes les persones treballadores. Per això, no hi ha prou amb conèixer el concepte en abstracte. Perquè siga útil al sindicalisme, és imprescindible llegir-la des dels sectors productius concrets, des de la realitat del treball quotidià i des de les diferents responsabilitats sindicals.¹

L'experiència sindical demostra que els riscos laborals, socials, ambientals i de gènere no es reparteixen de manera neutral. Depenen del tipus d'activitat, de com s'organitza la producció, del pes de la subcontractació, de la presència de cadenes globals de valor i de la posició que ocupa cada centre de treball dins d'aquestes². No és el mateix intervenir sindicalment en una gran planta industrial, que en una obra amb múltiples contractes, en una explotació agrària estacional o en un xicotet taller que treballa com a proveïdor d'una gran multinacional.

Si es veu així, la diligència deguda no és només una obligació empresarial, també obri un nou terreny de disputa sindical, que pot reforçar la protecció dels drets laborals.³

1.2 Sectors i riscos

Hi ha sectors que, històricament, concentren majors nivells de precarietat, informalitat i exposició a riscos, tan laborals com ambientals. Especialment, aquells molt intensius en mà d'obra, amb alts nivells de subcontractació o amb processos productius deslocalitzats. En aquests àmbits sol haver-hi també una major presència de dones, persones migrants i ocupació temporal, la qual cosa es tradueix en impactes desiguals i en desigualtats que es repeteixen de manera estructural.

¹ Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligència deguda de les empreses en matèria de sostenibilitat (CSD-DD). La norma introdueix obligacions empresarials l'aplicació pràctica de les quals depèn en gran manera del sector, la cadena de valor i el model productiu.

² OIT, Decent Work and Global Supply Chains, 2016; OIT, Conveni núm. 155 sobre seguretat i salut dels treballadors. Tots dos marcs subratllen la relació entre organització productiva i exposició a riscos.

³ CES, Position on Corporate Sustainability Due Diligence, 2023. La CES adverteix que l'impacte de la diligència deguda dependrà de la seua implementació efectiva i de la participació sindical.

La diligència deguda part, almenys en part, de reconèixer que aquests riscos existeixen i que no apareixen per casualitat. Són, en bona part, el resultat de decisions empresarials i de determinats models d'organització de la producció. Per això, perquè aquesta eina siga realment útil, l'anàlisi ha de fer-se sector per sector, identificant amb claredat quins són els riscos i qui acaben assumint-los.

Aquesta mirada sectorial enllaça directament amb els estàndards internacionals del treball promoguts per l'OIT, que des de fa dècades insisteixen en una idea fonamental: **no pot parlar-se de treball decent sense tindre en compte les condicions específiques de cada activitat econòmica.**

1.3 Acció sindical sectorial i transnacional

En molts casos, la diligència deguda s'aplica en cadenes de valor que travessen diversos països. Això significa que els problemes que apareixen en un centre de treball concret raras vegades s'expliquen només pel que ocorre dins d'aqueix centre. Sovint tenen el seu origen, o la seua possible solució, en altres llocs: en les polítiques de compra de l'empresa matriu, en els preus que s'imposen als proveïdors, en els terminis de lliurament o en decisions que es prenen a nivell de grup empresarial.

En un context així, l'acció sindical limitada a un sol centre de treball es queda curta. L'experiència de la Confederació Europea de Sindicats (CES) i de la Confederació Sindical Internacional (CSI) mostra que la coordinació sectorial i transnacional és fonamental per a afrontar els abusos en les cadenes globals de valor, complementar els mecanismes de diligència deguda i compensar les seues limitacions actuals.

Aquesta guia parteix precisament d'aqueixa idea: **sense un sindicalisme que s'organitze més enllà del centre de treball, la diligència deguda corre el risc de convertir-se en un exercici merament formal.**

1.4 Negociació col·lectiva i organització sindical

Aquesta guia està pensada per a reforçar les eines clàssiques del sindicalisme amb un nou marc normatiu que pot aportar arguments, informació i legitimitat addicional.

Si es llegeix des dels sectors, la diligència deguda pot donar suport a reivindicacions sobre subcontractació i condicions de treball, reforçar la prevenció de riscos laborals, visibilitzar impactes diferenciats de gènere, i enfortir l'acció sindical en empreses i grups multinacionals.

Des de l'experiència de CCOO i de la Fundació 1º de Mayo, aquesta guia es planteja com una eina pedagògica i política alhora, pensada per a donar suport a l'organització sindical, el diàleg social i una transició justa que no deixi ningú arrere.

SÍNTESI

Mirar un sector com mirar una xarxa completa

Observar la diligència deguda sense enfocament sectorial s'assembla a avaluar un sistema de transport mirant un sol vehicle. Els problemes poden semblar aïllats, puntuals, fins i tot anecdòtics.

Els sectors productius, com les xarxes, no funcionen de manera individual. Les tensions, els riscos i els desequilibris es generen en l'estructura del sistema: en com s'organitzen les rutes, com es distribueix la pressió i qui absorbeix els costos del funcionament quotidià.

La lectura sectorial permet identificar una cosa essencial per a l'acció sindical: on estan els vertaders punts crítics de la xarxa.

La diligència deguda no és neutra ni automàtica. El seu impacte dependrà de com s'interprete i s'articule sector per sector, amb una mirada social, laboral i feminista interseccional, posant en el centre les persones treballadores més exposades als riscos.

Els capítols següents aterren aquesta mirada en sectors concrets, per a convertir una norma complexa en acció sindical útil.

CAPÍTOL 2.

La diligència deguda en els sectors productius/d'activitat.

2.1 Un marc comú

Quan es parla de diligència deguda en termes generals, existeix el risc de pensar-la com una política corporativa abstracta, elaborada en despatxos centrals i allunyada de la realitat dels centres de treball¹. No obstant això, quan la diligència deguda es mira des dels sectors productius concrets, el seu abast canvia de manera substancial: deixa de ser un document i passa a ser un conjunt de decisions que afecten directament com es treballa, amb qui es treballa i en quines condicions.

Aquest capítol proposa precisament un marc per a entendre què significa la diligència deguda quan s'aplica a sectors reals: indústria, agricultura, energia, serveis o infraestructures. En tots aquests, la norma cobra forma a través de les decisions que organitzen la producció i el treball quotidià.

2.2 Una obligació que travessa l'activitat productiva

La diligència deguda no es limita a avaluar riscos de manera teòrica². En els sectors, implica revisar com es prenen decisions clau al llarg de tot el procés productiu. Afecta a les polítiques de compres i aprovisionament, a la subcontractació i externalització d'activitats, a l'organització de la producció, a la logística i el transport, al manteniment d'instal·lacions, a la gestió de residus i, de manera creixent, als processos vinculats a la transició ecològica³.

Això significa que la diligència deguda no actua només al final de la cadena, quan apareix un problema, sinó en l'origen: en els preus que es paguen a proveïdors, en els terminis que s'imposen, en els estàndards exigits i en les decisions d'inversió o desinversió. Des d'una perspectiva sindical, aquest enfocament permet assenyalar que molts riscos laborals i socials no són accidents, sinó conseqüències previsibles de models productius determinats.

¹ OCDE, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018). Document de referència internacional que defineix la diligència deguda com un procés continu integrat en la gestió empresarial, no com una política aïllada. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57/14922561-es.pdf

² Directiva (UE) 2024/1760 (CSDDD). La diligència deguda es configura com una obligació de procés, no de resultat. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L1760>

³ CSRD (Directiva (UE) 2022/2464). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>

Si s'observa des dels sectors, la diligència deguda obliga les empreses a preguntar si la seua manera de produir genera riscos evitables. Per exemple, si una cadena de subcontractació en cascada deteriora sistemàticament les condicions de treball; si la pressió per reduir costos compromet la salut i la seguretat o si la deslocalització trasllada els impactes a territoris amb menor protecció sindical.

També interpel·la directament l'organització del treball: ritmes, torns, temporalitat, ús d'empreses de treball temporal, fragmentació de tasques o dependència de mà d'obra migrant. La diligència deguda no regula cadascun d'aquests aspectes, però obliga a identificar-los com a possibles fonts d'impacte negatiu i a actuar per a previndre'ls o mitigar-los.

En aquest sentit, connecta amb l'enfocament de treball decent promogut per l'OIT, que subratlla que la qualitat de l'ocupació no pot separar-se de la forma en què s'estructura la producció⁴.

2.3 Una mirada feminista i interseccional imprescindible

Els riscos sectorials no afecten totes les persones per igual. En molts sectors, les dones es concentren en els llocs més precaritzats, pitjor remunerats o externalitzats; les persones migrants assumeixen treballs més durs o perillosos; i determinats col·lectius queden fora de la protecció sindical efectiva⁵.

La diligència deguda, si la llegim des d'una perspectiva feminista interseccional, permet visibilitzar aquestes desigualtats. No es tracta només de comptar quantes dones hi ha en una plantilla, sinó d'analitzar com les decisions productives impacten de manera diferenciada: en l'exposició a riscos, en l'accés a drets, en la conciliació, en l'estabilitat laboral o en la violència i l'assetjament⁶.

⁴ OIT, Agenda de treball decent; OIT, Decent Work and Global Supply Chains (2016).

⁵ La CSI ha documentat que moltes cadenes globals de producció se sostenen sobre ocupació precària femenina i migrant. ITUC (Confederación Sindical Internacional). Women and Work – ITUC Report. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Women_8_march_EN.pdf

⁶ OIT, Conveni núm. 111 sobre discriminació; Conveni núm. 190 sobre violència i assetjament. <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-es/index.htm>

Des d'aquesta mirada, la diligència deguda pot convertir-se en una eina per a posar en qüestió la falsa neutralitat dels models productius, cosa que el sindicalisme internacional reclamat des de fa anys, també a través dels posicionaments de la CSI sobre cadenes globals de valor i desigualtats estructurals.

SÍNTESI

La xarxa de transport no s'entén només des dels despatxos centrals on es dissenyen horaris, rutes o freqüències. En tota xarxa de transport, aquestes decisions condicionen el que ocorre en cada trajecte concret. No obstant això, els efectes reals es perceben en l'experiència quotidiana: retards, saturacions, fallades recurrents. La diligència deguda opera de manera similar. No és només una política corporativa, sinó un conjunt de decisions que travessen l'organització del treball, la subcontractació i el funcionament real del sector. Els riscos no apareixen al marge del sistema: apareixen allí on les decisions estructurals van generant tensions acumulades.

Si s'observa des dels sectors, la diligència deguda mostra que els riscos laborals, socials i ambientals no apareixen per casualitat. Es produeixen allí on es combinen pressió per costos, subcontractació, feblesa reguladora i desigualtats de gènere i origen.

Aquest marc permet a delegades i delegats sindicals llegir la norma des de la seua pròpia realitat sectorial, identificar on estan els vertaders punts crítics i preparar el terreny per a una acció sindical més informada, més coordinada i més eficaç, que és el que desenvolupen els capítols sectorials que segueixen.

CAPÍTOL 3.

Cadenes de valor en sectors de risc.

3.1 On es produeixen els impactes

La diligència deguda no es desplega sobre un terreny homogeni. Al contrari, els seus efectes, i els seus límits, es fan visibles allí on els models productius concentren riscos estructurals¹. Per això, abans d'entrar en cada sector concret, aquest capítol fa una reflexió per a identificar quins sectors estan especialment afectats i per què la cadena de valor és el lloc on es juguen moltes de les vulneracions de drets.

Des de l'experiència sindical i els marcs internacionals del treball, sabem que els riscos laborals, socials i ambientals no apareixen de forma aïllada, sinó que s'acumulen allí on conflueixen determinades característiques productives². La diligència deguda reconeix parcialment aquesta realitat, però només una lectura sectorial i de cadena permet convertir-la en una eina útil.

3.2 Llargues cadenes deslocalitzades

Els sectors amb cadenes de valor llargues i fragmentades, sovint esteses per diversos països, concentren una part important dels riscos que la diligència deguda pretén abordar. En aquests contextos, l'empresa principal sol estar lluny, tan geogràficament com jurídicament, dels llocs on es produeixen els impactes més greus³.

La deslocalització productiva ha permès durant dècades traslladar costos laborals i ambientals a territoris amb menor protecció normativa i sindical. La diligència deguda introdueix l'obligació de mirar cap a aqueixes baules, encara que de manera limitada després del paquet Òmnibus⁴. Per al sindicalisme, això reforça una idea central: sense acció coordinada al llarg de la cadena, els riscos es desplacen, no desapareixen.

¹ Directiva (UE) 2024/1760 (CSDDD). La norma reconeix explícitament que els impactes adversos poden estar vinculats a la cadena de valor i al model de negoci, no sols a l'activitat directa de l'empresa. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L1760>

² OIT, Decent Work and Global Supply Chains (2016). Document clau que identifica com la fragmentació productiva influeix en la generació de riscos laborals i socials <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/105/decent-work-global-supply-chains-1>

³ OCDE, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018).

⁴ Paquet Òmnibus de simplificació normativa europea. La revisió redueix l'abast efectiu d'algunes obligacions de diligència deguda, especialment en trams indirectes de la cadena.

Aquesta lectura connecta amb les anàlisis de l'OIT sobre cadenes globals de subministrament i amb les denúncies històriques de la CSI sobre l'externalització sistemàtica dels impactes del treball⁶.

3.3 La subcontractació en cascada

Un altre criteri clau per a identificar sectors de risc és la subcontractació en cascada. Quan una activitat es fragmenta en múltiples contractes i subcontractes, la responsabilitat es dilueix i les condicions de treball tendeixen a deteriorar. Tant l'OIT com la CES i la CSI han recollit i documentat àmplia evidència sindical i normativa sobre els efectes laborals de la subcontractació en cascada.

En aquests sectors, la diligència deguda posa el focus, almenys en els nivells directes, en com les decisions empresarials sobre preus, terminis i exigències tècniques condicionen de manera directa les condicions laborals dels qui estan al final de la cadena. Des d'una perspectiva sindical, això permet qüestionar la idea que els abusos són "errors puntuals" i situar-los en el centre del model productiu.

3.4 Temporalitat, migració i desigualtat estructural

Molts sectors especialment afectats per la diligència deguda comparteixen un tret comú: alta temporalitat i forta presència de persones migrants. Aquestes característiques no són neutres. Generen major vulnerabilitat davant d'abusos, menor capacitat d'organització sindical i major exposició a riscos laborals i socials.

Des d'un enfocament feminista interseccional, és imprescindible afegir que en aquests mateixos sectors les dones solen ocupar els llocs més precaritzats, amb menor protecció davant de riscos, majors dificultats de conciliació i major exposició a situacions d'assetjament i violència. Diversos informes internacionals documenten que **les dones es concentren amb major freqüència en els llocs més precaritzats i amb menor protecció laboral**, a més d'enfrontar majors dificultats de conciliació i una major exposició a situacions de violència i assetjament en el treball. La diligència deguda, llegida des d'aquesta perspectiva, ha de servir per

⁶ CSI, Global Rights Index. Informe anual que documenta la concentració de vulneracions de drets en cadenes globals de subministrament. <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index>

a visibilitzar aquestes desigualtats estructurals, cosa que el sindicalisme europeu, a través de la CES, ha reclamat de manera reiterada en els seus posicionaments sobre cadenes de valor i drets laborals.

3.5 Impactes ambientals

Els sectors amb impactes ambientals intensos i aquells immersos en processos ràpids de transició ecològica concentren riscos addicionals. Canvis tecnològics, reconversions productives o noves exigències ambientals poden generar tensions sobre l'ocupació, la salut laboral i les condicions de treball si no es gestionen des d'una lògica de transició justa⁶.

La diligència deguda incorpora el medi ambient com a àmbit de responsabilitat empresarial, però no garanteix per si sola que la transició siga socialment justa⁷. Ací, l'acció sindical resulta decisiva per a evitar que els costos recaiguen sobre les persones treballadores i per a integrar ocupació, drets i sostenibilitat, tal com defensen CCOO i la Fundación 1º de Mayo en les seues anàlisis sobre transició justa.

⁶ OIT, Guidelines for a Just Transition.

https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--es/index.htm

⁷ CSDDD; CSRD. La norma amplia obligacions ambientals, però no substitueix polítiques laborals ni d'ocupació.

SÍNTESI

No totes les xarxes de transport tenen els mateixos punts d'error. Algunes xarxes són més fràgils, més tibants o més desiguals que unes altres. Hi ha sistemes on els retards es tornen estructurals i on les incidències no són excepcions, sinó part del funcionament habitual. Els sectors de risc funcionen sota dinàmiques similars. Cadenes llargues, subcontractació en cascada, alta temporalitat o forta pressió per costos generen entorns on els riscos laborals i socials no són anomalies, sinó indicadors previsibles de l'estat del sistema.

Aquest capítol no pretén analitzar els sectors concrets, sinó oferir una lent sindical comuna per a identificar on la diligència deguda és més necessària i més disputada. Perquè la diligència deguda només cobra sentit quan es connecta amb sectors reals, cadenes reals i persones treballadores concretes.

CAPÍTOL 4.

Capítols sectoriales.

Aterrar la diligència deguda en cada sector

A partir d'ací, la diligència deguda deixa de ser un marc general per a convertir en una eina pensada per a delegades i delegats sindicals que actuen en sectors concrets, amb realitats productives, riscos i marges d'acció molt diferents¹.

L'estructura d'aquesta guia en capítols sectorials, precedits d'un marc comú, és profundament sindical i pedagògica. Permet que persones amb diferents responsabilitats, delegats i delegades de centres de treball, estructures sectorials, comitès d'empresa o europeus, o xarxes internacionals, puguem comparar sectors, identificar patrons comuns i reconèixer especificitats, sense perdre una visió de conjunt.

Des de l'experiència del sindicalisme internacional i europeu, i en coherència amb els enfocaments de l'OIT, la CSI i la CES, aquesta guia parteix d'una premissa: els drets laborals no es vulneren de la mateixa manera en tots els sectors, i per tant tampoc poden defensar-se amb eines genèriques².

Una mateixa estructura per a sectors diferents

Cada capítol sectorial segueix la mateixa estructura, amb l'objectiu de facilitar el seu ús formatiu, la seua aplicació pràctica i la seua lectura comparada. Això permet que la guia funcione tant com material d'autoformació com de suport en cursos, tallers o processos col·lectius de reflexió sindical.

Aquesta estructura comuna ajuda a identificar ràpidament on es concentren els riscos en cada sector, reconèixer com actuen les cadenes de valor, i situar amb claredat què pot fer el sindicalisme en cada context, amb especial atenció a la negociació col·lectiva, l'acció sectorial i la coordinació transnacional.

¹ Directiva (UE) 2024/1760 (CSDDD). La mateixa norma reconeix que la identificació i gestió d'impactes ha de considerar el context sectorial i la cadena de valor. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L1760>

² OIT, enfocament sectorial del treball decent; OIT, Decent Work and Global Supply Chains (2016). L'OIT subratlla que els riscos laborals i socials estan estretament vinculats al tipus d'activitat econòmica. <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/ilc/105/el-trabajo-decente-en-las-cadenas-mundiales-de-suministro-1>

A més, mantindre una estructura compartida reforça una idea central del sindicalisme feminista interseccional: les desigualtats adopten formes diferents, però responen a lògiques estructurals comunes, que només poden abordar-se des d'una mirada comparada i col·lectiva. Tant des de l'OIT, com des de la CSI o la CES s'ha documentat àmplia evidència sindical i institucional sobre desigualtats estructurals diferenciades per sector, gènere i posició en la cadena de valor.

Sectors en aquesta guia

Els sectors abordats en aquesta guia han sigut seleccionats per la seua exposició significativa a la diligència deguda, per la presència de cadenes de valor complexes i per l'experiència acumulada del moviment sindical en aquests àmbits (a aquest efecte es pot consultar l'Índex global de drets de la CSI). No es tracta d'una llista tancada, sinó d'un conjunt de sectors especialment representatius, que poden servir de referència per a uns altres.

La guia inclou capítols específics dedicats a:

- **Tèxtil i confecció**, sector paradigmàtic de cadenes globals, alta feminització de l'ocupació i subcontractació transnacional.
- **Agricultura i agroindústria**, on conflueixen temporalitat, migració, informalitat i forts impactes ambientals.
- **Energia (elèctrica, gas i transició energètica)**, sector estratègic travessat per processos accelerats de transició ecològica i reestructuració productiva.
- **Mineria i matèries primeres crítiques**, clau per a la transició verda, però amb impactes socials, laborals i territorials intenses.
- **Automoció i mobilitat**, sector industrial central a Europa, sotmés a profundes transformacions tecnològiques i organitzatives.
- **Construcció i infraestructures**, marcat per subcontractació en cascada, riscos laborals elevats i forta presència d'ocupació precària.

En tots aquests, la diligència deguda planteja oportunitats i límits que només poden entendre's des del coneixement sectorial i l'acció sindical organitzada.

Enfocament sindical comú a tots els sectors

Encara que cada sector té les seues particularitats, tots els capítols comparteixen un enfocament comú: posar en el centre el treball, les persones treballadores i les desigualtats estructurals, incorporant-hi de manera transversal una mirada social, laboral i feminista interseccional⁵.

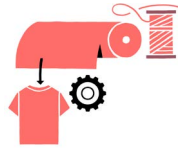
Aquesta mirada està alineada amb els posicionaments de CCOO com a sindicat de classe que ha defensat de manera reiterada que la diligència deguda només serà útil si es connecta amb la negociació col·lectiva, el diàleg social i l'organització sindical en els sectors.

SÍNTESI

On s'acumulen les tensions de la xarxa de transport? Com en tota xarxa de transport, els problemes visibles rares vegades naixen en el punt on finalment es manifesten. Retards, saturacions o fallades operatives solen ser l'expressió de tensions prèvies acumulades en el sistema. En aquest sector, els riscos laborals, socials i ambientals funcionen de manera similar. Es concentren en determinats trams de la cadena, els més externalitzats, els més precaritzats, els més invisibles, mentre les seues causes profundes s'originen en decisions estructurals del model productiu. La diligència deguda obliga a mirar la xarxa completa. L'acció sindical permet intervindre sobre els seus punts crítics.

⁵ OIT, Convenios fundamentales; Convenis fonamentals; Conveni núm. 111 (discriminació); Conveni núm. 190 (violència i assetjament). <https://www.ilo.org/>

A partir d'ací, cada sector s'analitza amb el mateix esquema, facilitant que delegades i delegats puguin reconèixer en el seu propi àmbit de treball, comparar experiències i enfortir una acció sindical informada i coordinada. Perquè la diligència deguda només cobra sentit quan es tradueix en claus sindicals concretes per a sectors concrets.



4.1 Tèxtil i confecció. Un sector globalitzat, feminitzat i altament precaritzat

El sector tèxtil i de la confecció és un dels exemples més clars de per què la diligència deguda resulta necessària i, al mateix temps, insuficient si no va acompanyada d'acció sindical organitzada. Es tracta d'un sector profundament globalitzat, amb cadenes de valor llargues i fragmentades, on les decisions empresarials es prenen lluny dels llocs en els quals es concentren els riscos laborals i socials. Aqueixa afirmació està documentada en informes de l'OIT, la CSI/ITUC, l'OCDE i altres organitzacions internacionals, especialment en relació amb la indústria tèxtil i de confecció i les cadenes globals de subministrament:

- **OIT, Informe sectorial específic sobre el tèxtil (2014)**. Salaris i temps de treball en els sectors dels tèxtils, el vestit, el cuir i el calçat
<https://www.ilo.org/es/publications/salarios-y-tiempo-de-trabajo-en-los-sectores-de-los-textiles-el-vestido-el>
- **Confederació Sindical Internacional (CSI / ITUC) (2016)**. Scandal: Inside the Global Supply Chains of the Top 50 Companies.
https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pdffrontlines_scandal_en-2.pdf
- **OCDE, Guia de diligència deguda per al sector tèxtil (2018)**.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2018/03/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-in-the-garment-and-footwear-sector_g1g89b0b/59ec2bd3-es.pdf

Per al sindicalisme, aquest sector ha sigut històricament un laboratori de precarització, però també de resistència, organització i acció transnacional. Per això, llegir la diligència deguda des del tèxtil permet entendre tant el seu potencial com els seus límits reals.

1. Diligència deguda en el sector tèxtil

La producció tèxtil es caracteritza per una deslocalització intensiva cap a països amb salaris baixos, feble protecció laboral i escassa capacitat inspectora. Les grans marques concentren el disseny, la comercialització i el benefici, mentre que la producció s'externalitza en múltiples nivells de proveïdors i subcontractes.

Aquest model no és neutre. Està construït sobre:

- pressió constant sobre preus i terminis
- competència entre països i tallers
- fragmentació extrema de la producció
- afebliment deliberat de la capacitat d'organització sindical.

Des de fa dècades, l'OIT i la CSI han assenyalat que el tèxtil concentra riscos estructurals de treball forçós, salaris de pobresa, jornades excessives i repressió sindical. La diligència deguda reconeix per primera vegada, en l'àmbit europeu, que aquests riscos no poden considerar-se "externs" a la responsabilitat empresarial.

2. A què obliga la diligència deguda en el sector tèxtil?

La diligència deguda, en el sector tèxtil, obliga les grans empreses i marques europees a mirar més enllà de la seua seu i dels seus proveïdors immediats, almenys en el pla formal. Els exigeix identificar riscos laborals i de drets humans en la seua cadena de subministrament, adoptar mesures preventives i explicar públicament què fan per a evitar danys.

En termes concrets, això afecta directament a:

- les polítiques de compres
- la selecció i rotació de proveïdors
- els preus i terminis imposats a tallers
- la reacció davant denúncies d'abusos.

És necessari recordar que després de l'aprovació del paquet de mesures europees conegut com a “paquet Òmnibus I”, l'obligació es concentra sobretot en les relacions comercials directes, la qual cosa afebleix la cobertura de les baules més vulnerables, precisament on es concentren les pitjors condicions. Per al sindicalisme, això confirma un advertiment clau: si la diligència deguda no s'espenta des de baix i des del sector, es queda curta allí on més es necessita.

3. Riscos laborals, socials i ambientals del sector

En el sector tèxtil, els riscos no són excepcions, sinó part del funcionament normal del model productiu. Jornades excessives, salaris insuficients per a viure, falta de contractes estables, riscos greus per a la salut i la seguretat, i repressió de l'activitat sindical apareixen de manera recurrent.

A això se sumen impactes ambientals significatius com l'ús intensiu d'aigua, abocaments contaminants o residus tèxtils, que afecten directament comunitats locals i les condicions de vida de les persones treballadores.

Des d'una lectura sindical, és fonamental subratllar que aquests riscos no es produeixen per desconeixement, sinó per decisions empresarials orientades a reduir costos i maximitzar beneficis. La diligència deguda obliga, almenys en teoria, a reconèixer aquesta relació causal.

4. Impactes diferenciats: una mirada feminista interseccional

El sector tèxtil és un dels més feminitzats del món. Milions de dones treballen en tallers i fàbriques en condicions d'alta precarietat, amb salaris baixos, escassa protecció social i forta exposició a riscos per a la salut.

Des d'una perspectiva feminista interseccional, la diligència deguda ha de servir per a visibilitzar:

- la concentració de dones en els llocs pitjor remunerats
- la discriminació salarial i professional
- les dificultats per a exercir drets sindicals
- l'exposició a violència i assetjament en el treball.

Les dones migrants i racialitzades pateixen aquestes desigualtats de manera agreujada. No obstant això, aquests impactes solen quedar diluïts en informes generals si no existeix pressió sindical específica perquè s'analitzen i s'actue sobre aquests. En aquest punt, els estàndards d'igualtat de l'OIT i les denúncies de la CSI són una referència central.

5. Què canvia per a l'acció sindical en el sector tèxtil?

La diligència deguda no substitueix l'acció sindical en el tèxtil, sinó que obri noves palanques. Permet qüestionar públicament les polítiques de compres, exigir coherència entre compromisos i pràctiques reals, i reforçar aliances sindicals al llarg de la cadena.

Per a delegades i delegats sindicals, això es tradueix en:

- noves preguntes a les empreses i marques
- major legitimitat per a exigir informació
- un marc addicional per a vincular condicions laborals, igualtat i sostenibilitat.

No obstant això, és fonamental no sobredimensionar el seu abast.

Sense negociació col·lectiva, sense acords marc internacionals i sense xarxes sindicals transnacionals, la diligència deguda no corregeix el desequilibri de poder estructural del sector.

6. Enfocament sindical en el tèxtil

En el sector tèxtil, l'experiència demostra que les eines més eficaces continuen sent:

- la negociació col·lectiva, allí on existeix
- els acords marc globals, que permeten establir compromisos mínims en la cadena
- l'acció sindical coordinada entre països productors i consumidors

Des del moviment sindical s'ha insistit que la diligència deguda només serà útil en el tèxtil si reforça aquestes eines, en lloc de substituir-les per mecanismes formals de compliment.

El tèxtil mostra amb claredat que la diligència deguda no és un punt d'arribada, sinó un terreny de disputa. Pot servir per a obrir clivelles en un model històricament opac, però només si el sindicalisme la utilitza de manera crítica, organitzada i feminista.

En un sector construït sobre cadenes llargues i desigualtats profundes, la diligència deguda només tindrà impacte real si es connecta amb organització sindical, negociació col·lectiva i acció transnacional sostinguda. Aqueix és el repte, i també l'oportunitat, que planteja aquest sector.

7. Normativa europea rellevant per al sector tèxtil

A més del marc específic de diligència deguda, existeixen altres normes europees que incideixen de manera directa o indirecta en l'activitat del sector tèxtil i en els seus impactes ambientals i socials. Conèixer-les pot resultar útil per a delegades i delegats sindicals que vulguen aprofundir en el context regulador del sector.

Directiva 2004/35/CE sobre responsabilitat mediambiental:

Estableix el principi que les empreses han de previndre i reparar els danys ambientals derivats de la seua activitat. Encara que no està dissenyada específicament per al sector tèxtil, pot aplicar-se a processos industrials que generen contaminació de l'aigua, del sòl o dels ecosistemes, com ocorre en determinades fases de tractament químic, tintat o acabat de teixits.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1772959631797&uri=CELEX%3A32004L0035>

Reglament (UE) 1007/2011 relatiu a les denominacions de fibres tèxtils i a l'etiquetatge dels productes tèxtils:

Estableix regles comunes per a la informació que ha de proporcionar-se als consumidors sobre la composició de les peces, amb l'objectiu de garantir transparència i evitar pràctiques enganyoses en el mercat europeu.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32011R1007>

Estratègia de la UE per als tèxtils sostenibles i circulars (2022):

Aquesta ierca reduir l'impacte ambiental del sector tèxtil mitjançant mesures com l'ecodisseny, la millora de la durabilitat i reparabilitat de les peces, l'augment del reciclatge i el reforç de la responsabilitat de les empreses al llarg del cicle de vida del producte.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52022DC0141>

Directiva Marco de Residuos (2008/98/CE):

Introdueix noves obligacions relacionades amb els residus tèxtils, entre aquestes la possible implantació de sistemes de responsabilitat ampliada del productor, que obligarien les empreses a assumir part dels costos de gestió i reciclatge dels productes tèxtils al final de la seua vida útil.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32008L0098>

Aquestes normes mostren que el sector tèxtil es troba en el centre de diverses transformacions reguladores a la Unió Europea, relacionades amb la sostenibilitat ambiental, la transparència del mercat i la responsabilitat empresarial. Per al sindicalisme, conèixer aquest marc pot ajudar a reforçar l'acció sindical, identificar noves eines d'exigència i situar els problemes laborals del sector dins d'un debat més ampli sobre models productius sostenibles.

CAS GENERAL:

la marca que “compleix” a Espanya, però pressiona fora

Una empresa tèxtil amb seu a Espanya presenta informes de sostenibilitat impecables. En la seua seu central i a les seues botigues, els convenis es respecten i existeix interlocució sindical. No obstant això, les comandes a tallers del Marroc i Turquia es concentren en terminis cada vegada més curts, amb preus ajustats unilateralment.

Delegades sindicals detecten que els retards en els lliuraments penalitzen econòmicament al proveïdor, la qual cosa provoca jornades excessives i contractació informal en origen. L'empresa declara no tindre coneixement directe d'aqueixes pràctiques.

Lectura des de la diligència deguda: La pressió sobre preus i temps és una decisió empresarial directa. La diligència deguda obliga a identificar aqueix risc, no a al·legar desconeixement

Perspectiva feminista interseccional: La majoria de la plantilla en tallers són dones migrants. La sobrecàrrega de treball, el treball nocturn i l'absència de descans afecten directament la seua salut i conciliació, però aquests impactes no apareixen en els informes.



4.2 Agricultura i agroindústria. Diligència deguda en un sector essencial, temporal i altament precaritzat

L'agricultura i l'agroindústria ocupen una posició estratègica en les cadenes de valor europees i globals. Garanteixen el subministrament d'aliments, sostenen territoris rurals i alimenten indústries transformadores i de distribució. No obstant això, aquesta centralitat econòmica conviu amb una realitat laboral profundament precaritzada, marcada per la temporalitat, la subcontractació, la migració i una elevada exposició a riscos laborals i socials.

Des del sindicalisme, aquest sector ha sigut històricament considerat un espai d'invisibilització del treball, especialment del treball de dones i persones migrants. La diligència deguda introdueix noves obligacions per a les grans empreses que operen en aquestes cadenes, però el seu impacte real dependrà, una vegada més, de l'organització i acció sindical.

1. Diligència deguda en agricultura i agroindústria

La producció agrícola i agroindustrial recolza en cadenes de subministrament complexes, que combinen explotacions primàries, empreses de transformació, intermediaris, logística i grans distribuïdors. En molts casos, les decisions clau com ara preus, volums i terminis, es prenen lluny del camp o de les plantes de processament.

Aquest model genera una forta asimetria de poder: els qui produeixen i transformen aliments treballen sota una pressió constant per a reduir costos, la qual cosa es tradueix en ocupació estacional, salaris baixos, jornades prolongades i dificultats per a exercir drets laborals bàsics.

L'OIT ha assenyalat reiteradament que l'agricultura és un dels sectors amb major incidència d'informalitat, accidents laborals i vulneració de drets, fins i tot en països amb marcs normatius avançats. La diligència deguda reconeix, per primera vegada en l'àmbit europeu, que aquests riscos no poden considerar-se aliens a la responsabilitat de les grans empreses que dominen la cadena.

2. A què obliga la diligència deguda en l'agricultura i l'agroindústria?

En aquest sector, la diligència deguda obliga a les grans empreses agroalimentàries i a les cadenes de distribució a analitzar com les seues decisions comercials afecten les condicions de treball en explotacions agrícoles, cooperatives, indústries de transformació i empreses auxiliars.

Això inclou, entre altres aspectes, la forma en què es fixen els preus, l'estacionalitat imposada pels calendaris comercials, l'ús d'intermediaris laborals i la gestió de la subcontractació. També arriba als impactes ambientals associats al model productiu, com l'ús intensiu d'aigua, productes químics o la degradació del sòl.

Després del paquet Òmnibus, la diligència deguda se centra principalment en relacions comercials directes, la qual cosa deixa fora bona part de les situacions més vulnerables: treball informal, ocupació estacional sense intermediació formal o subcontractació encoberta. Per al sindicalisme, aquest límit és especialment rellevant en un sector on la precarietat es desplaça fàcilment fora del radar normatiu.

3. Riscos laborals, socials i ambientals del sector

En l'agricultura i l'agroindústria, els riscos laborals són elevats i persistents: accidents, exposició a productes fitosanitaris, sobreexforços físics, jornades extenses i condicions climàtiques extremes. A aquests riscos se sumen condicions contractuals fràgils, amb alta temporalitat i escàs accés a la representació sindical.

Des del punt de vista social, el sector concentra situacions d'explotació laboral, especialment quan intervenen intermediaris o xarxes informals de contractació. Els impactes ambientals, com la con-

taminació o la sobreexplotació de recursos naturals, afecten tant l'entorn com la salut de les persones treballadores.

La diligència deguda obliga a identificar aquests riscos, però no els elimina automàticament. L'experiència sindical demostra que, sense control efectiu i sense acció col·lectiva, els problemes es cronifiquen i es normalitzen com a part del funcionament del sector.

4. Impactes diferenciats: enfocament feminista interseccional

L'agricultura i l'agroindústria mostren amb claredat com gènere, origen i situació administrativa condicionen les condicions de treball. Les dones solen concentrar-se en tasques pitjor remunerades, temporals o invisibilitzades, amb menor accés a drets i major càrrega de treball no reconegut.

Les persones migrants, especialment quan la seua situació administrativa és precària, estan més exposades a abusos, a jornades excessives i a dificultats per a denunciar. Aquestes desigualtats estructurals rares vegades apareixen reflectides de manera clara en les anàlisis empresarials si no existeix pressió sindical específica.

Des d'una perspectiva feminista interseccional, la diligència deguda ha de servir per a exigir que els riscos s'analitzen tenint en compte qui fa el treball, en quines condicions i amb quina capacitat real de defensa. Aquest enfocament està alineat amb les recomanacions del moviment sindical sobre treball migrant i cadenes agroalimentàries.

5. Què canvia per a l'acció sindical en l'agricultura i l'agroindústria?

La diligència deguda ofereix al sindicalisme noves possibilitats per a visibilitzar responsabilitats que abans es diluïen. Permet qüestionar a grans empreses i distribuïdores per les condicions en la seua cadena de subministrament, fins i tot quan no són ocupadores directes.

Per a delegades i delegats sindicals, això pot traduir-se en:

- major legitimitat per a exigir informació sobre contractació i subcontractació
- suport normatiu per a denunciar pràctiques abusives
- un marc addicional per a connectar condicions laborals, salut i sostenibilitat.

No obstant això, també ací és clau no generar falses expectatives. La diligència deguda no substitueix la inspecció de treball ni l'organització sindical en el territori, que continuen sent essencials per a protegir drets en un sector altament fragmentat.

6. Enfocament sindical en agricultura

En l'agricultura i l'agroindústria, l'experiència demostra que la defensa de drets passa per combinar diverses escales d'acció: presència sindical en el territori, negociació col·lectiva sectorial, aliances amb organitzacions de persones treballadores migrants i coordinació amb estructures sindicals nacionals i internacionals.

Els posicionaments del moviment sindical subratllen que la diligència deguda només tindrà impacte real en aquest sector si reforça aquestes eines.

L'agricultura i l'agroindústria mostren que la diligència deguda pot ajudar a trencar l'aïllament del treball rural i estacional, però només si s'utilitza des d'una estratègia sindical conscient dels seus límits.

En un sector essencial, però històricament precaritzat, la diligència deguda ha d'entendre com un suport a l'acció sindical, no com una solució en si mateixa. Organització, negociació col·lectiva i enfocament feminista interseccional continuen sent les claus perquè els drets laborals arrelen també en el camp i en la indústria alimentària.

7. Normativa europea rellevant per al sector

A més del marc de diligència deguda analitzat en aquesta guia, existeixen altres normes europees que incideixen en la sostenibilitat ambiental i en el funcionament de les cadenes de valor agrícoles i agroindustrials. Conèixer aquest marc pot resultar útil per a delegades i delegats sindicals que vulguen aprofundir en la regulació que afecta el sector.

Reglament (UE) 2019/1009 sobre productes fertilitzants:

Estableix regles per a la comercialització de fertilitzants en el mercat europeu i fixa requisits relacionats amb la seguretat, la qualitat i la sostenibilitat ambiental d'aquests productes. La norma forma part de les polítiques europees orientades a reduir els impactes ambientals de l'activitat agrícola i promoure pràctiques més sostenibles.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32019R1009>

Reglament (UE) 2018/848 sobre producció ecològica i etiquetatge de productes ecològics:

Regula les condicions de producció, certificació i comercialització de productes ecològics a la Unió Europea. Aquest reglament busca garantir pràctiques agrícoles respectuoses amb el medi ambient, protegir la biodiversitat i reforçar la confiança dels consumidors en l'etiquetatge ecològic.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32018R0848>

Reglamento (CE) 66/2010 sobre l'etiqueta ecològica de la Unió Europea (EU Ecolabel):

Estableix un sistema voluntari d'etiquetatge ambiental que identifica productes i serveis amb menor impacte ambiental al llarg del seu cicle de vida.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32010R0066>

Aquestes normes formen part del marc regulador europeu que busca promoure models productius més sostenibles en l'agricultura i l'agroindústria. Encara que no substitueixen la diligència deguda empresarial ni aborden directament les condicions laborals, sí que contribueixen a reforçar la transparència, la sostenibilitat ambiental i la responsabilitat de les empreses al llarg de les cadenes de valor.

CAS GENERAL:
campanya agrícola amb subcontractació “legal”

Una empresa agroexportadora espanyola externalitza la contractació de temporeres a una empresa de serveis. Sobre el paper, tot està regularitzat. En la pràctica, les jornades superen els pactes, l'allotjament és precari i l'accés a baixes mèdiques és limitat.

Quan el sindicat planteja el problema, l'empresa principal respon que no és l'ocupadora directa.

Lectura des de la diligència deguda: L'empresa defineix preus, volums i calendaris. La diligència deguda obliga a analitzar com aquestes decisions generen riscos laborals en la cadena.

Perspectiva feminista interseccional: Dones migrants, amb responsabilitats familiars i dependència administrativa, tenen més dificultats per a denunciar abusos. El risc no és neutre.



4.3 Energia (elèctrica, gas i transició energètica). Diligència deguda en un sector estratègic travessat per la transició justa

El sector energètic ocupa una posició central en l'economia i en les polítiques públiques. Del seu funcionament depenen el conjunt de l'activitat productiva, les llars i la transició ecològica. Aquesta centralitat, no obstant això, no ha anat sempre acompanyada d'un enfortiment equivalent dels drets laborals, especialment en les baules més externalitzades de la cadena.

La diligència deguda introdueix noves obligacions per a les grans empreses energètiques i els grups que operen en electricitat, gas i renovables. Però el seu impacte real en aquest sector dependrà de com es connecte amb la negociació col·lectiva, la salut laboral i les polítiques de transició justa defensades històricament pel sindicalisme.

1. Diligència deguda en el sector energètic

El sector energètic combina alts nivells de concentració empresarial amb una creixent fragmentació de l'ocupació. Mentre les activitats estratègiques romanen en mans de grans grups, una part creixent dels treballs com els de manteniment, construcció d'infraestructures, instal·lació de renovables, logística o gestió de residus, es realitza a través de contractes i subcontractes.

A això se suma el context de transició energètica accelerada, impulsada per objectius climàtics i geopolítics. Aquesta transformació implica tancaments, reconversions, noves inversions i canvis tecnològics que tenen efectes directes sobre l'ocupació, la salut laboral i l'organització del treball.

L'OIT ha subratllat que la transició ecològica només serà sostenible si és socialment justa, i que els sectors energètics requereixen marcs de protecció específics per a evitar que els costos recaiguen sobre les persones treballadores més vulnerables.

2. A què obliga la diligència deguda en el sector energètic?

En el sector energètic, la diligència deguda obliga les grans empreses a analitzar com les seues decisions d'inversió, subcontractació i operació generen riscos laborals, socials i ambientals al llarg de la seua cadena de valor.

Això inclou la planificació de projectes energètics, la contractació d'empreses auxiliars, les condicions de treball en instal·lacions d'alt risc i la gestió d'impactes ambientals associats a la producció i distribució d'energia.

Com recordem al llarg de la guia, després del paquet Òmnibus, l'obligació se centra sobretot en relacions comercials directes, la qual cosa limita la cobertura d'activitats on es concentren molts riscos, com les subcontractes de manteniment o les cadenes de subministrament internacionals de components energètics. Des d'una perspectiva sindical, aquest límit és especialment rellevant en un sector on l'externalització ha anat en augment.

3. Riscos laborals, socials i ambientals del sector

El sector energètic presenta riscos laborals elevats, vinculats a treballs en altura, instal·lacions elèctriques, exposició a substàncies perilloses o condicions extremes. Aquests riscos s'intensifiquen quan les tasques s'externalitzen i quan la pressió per reduir costos afecta a la formació, els temps i la prevenció.

En el pla social, la transició energètica pot generar desigualtats territorials i laborals si no s'acompanya de polítiques de reindustrialització i ocupació decent. Des del punt de vista ambiental, els impactes de grans infraestructures energètiques afecten comunitats locals i territoris, la qual cosa introdueix tensions addicionals que la diligència deguda ha de reconèixer.

El sindicalisme ha insistit que aquests riscos no poden abordar-se de forma fragmentada, sinó com a part d'un model energètic que ha d'integrar drets laborals, protecció ambiental i cohesió social.

4. Impactes diferenciats: enfocament feminista interseccional

El sector energètic ha sigut tradicionalment masculinitzat, especialment en els llocs tècnics i operatius. No obstant això, la transició energètica obri nous perfils professionals on existeix el risc de reproduir desigualtats de gènere si no s'actua de manera conscient.

Les dones solen concentrar-se en àrees administratives o de serveis auxiliars, sovint externalitzades, amb menor estabilitat i protecció. Les persones migrants apareixen amb major freqüència en contractes de manteniment o construcció, on els riscos laborals són més alts.

Des d'una perspectiva feminista interseccional, la diligència deguda ha de servir per a qüestionar:

- qui accedeix a les noves ocupacions verdes
- en quines condicions
- amb quines garanties de salut, formació i estabilitat.

Aquest enfocament està alineat amb els plantejaments del moviment sindical sobre transició justa i ocupació de qualitat, que subratlla la necessitat d'incorporar una perspectiva de gènere en les polítiques de transició ecològica justa.

5. Què canvia per a l'acció sindical en el sector energètic?

La diligència deguda ofereix al sindicalisme del sector energètic una base addicional per a intervenir en debats que ja formen part de l'agenda sindical: subcontractació, seguretat i salut, formació i transició justa.

Permet reforçar l'exigència que les empreses energètiques:

- assumisquen responsabilitat sobre les condicions en les seues contractes
- integren la prevenció de riscos en tota la cadena
- expliquen com gestionen els impactes socials de la transició.

No obstant això, també ací és fonamental mantindre una lectura crítica. La diligència deguda no garanteix ocupació de qualitat ni transició justa per si sola. Sense negociació col·lectiva i diàleg social fort, existeix el risc que la transició es faça a costa de precaritzar segments del sector.

6. Enfocament sindical en energia

En el sector energètic, les eines sindicals més eficaces continuen sent:

- la negociació col·lectiva sectorial i de grup
- els acords sobre transició justa
- la participació sindical en la planificació territorial
- la coordinació amb xarxes sindicals europees i internacionals.

Els posicionaments de CCOO i el treball analític de la Fundació 1º de Mayo han destacat la necessitat d'integrar la diligència deguda en una estratègia sindical més àmplia sobre energia, ocupació i sostenibilitat.

El sector energètic mostra que la diligència deguda pot convertir-se en una eina útil per a reforçar l'acció sindical en un context de transició profunda, però només si s'articula amb negociació col·lectiva, polítiques de transició justa i enfocament feminista interseccional.

En un sector estratègic i en transformació, la diligència deguda no ha de servir per a legitimar canvis imposats, sinó per a garantir que la transició energètica es faça amb drets, ocupació de qualitat i justícia social.

7. Normativa europea rellevant per al sector

A més del marc de diligència deguda empresarial analitzat en aquesta guia, el sector energètic està subjecte a diverses normes europees que regulen la sostenibilitat ambiental, la transparència en les cadenes de subministrament i el finançament d'activitats econòmiques.

Directiva 2009/28/CE sobre el foment de l'ús d'energia procedent de fonts renovables:

Estableix els primers objectius obligatoris per al desenvolupament d'energies renovables a la Unió Europea. Encara que posteriorment ha sigut actualitzada per noves directives, aquesta norma va establir les bases del marc europeu de transició energètica i dels criteris de sostenibilitat aplicables a determinades fonts energètiques.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32009L0028>

Reglament (UE) 2017/821 sobre minerals de conflicte

Introdueix, en l'àmbit de les cadenes de subministrament, obligacions de diligència deguda per als importadors europeus de determinats minerals procedents de zones de conflicte o d'alt risc. Encara que el seu focus principal és el sector miner, aquest reglament també té implicacions indirectes per al sector energètic, ja que moltes tecnologies energètiques depenen de matèries primeres crítiques l'extracció de les quals pot estar associada a riscos socials i laborals.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32017R0821>

Reglament (UE) 2020/852 sobre la taxonomia de la Unió Europea per a activitats sostenibles:

Estableix un marc comú per a identificar quines activitats econòmiques poden considerar-se ambientalment sostenibles. Aquest reglament té un impacte directe en el sector energètic, ja que condiciona el finançament i l'avaluació de projectes energètics en funció de criteris ambientals i climàtics definits en l'àmbit europeu.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32020R0852>

En conjunt, aquestes normes formen part del marc regulador europeu que orienta la transformació del sistema energètic cap a models més sostenibles. Per al sindicalisme, conèixer aquest marc permet situar els debats sobre transició energètica, ocupació i condicions laborals dins d'un context més ampli de regulació europea i de polítiques de sostenibilitat.

CAS GENERAL:
parc renovable i contractes

Una empresa energètica desenvolupa un parc solar en una comunitat autònoma espanyola. L'obra s'executa mitjançant diverses subcontractes. En una d'aquestes es produeixen accidents lleus repetits i rotació constant de personal.

L'empresa principal presumeix de transició verda i ocupació sostenible.

Lectura des de la diligència deguda: La diligència deguda obliga a mirar la seguretat i salut en tota la cadena, no sols en l'empresa matriu.

Perspectiva feminista interseccional: Les dones apareixen només en tasques administratives externalitzades, amb salaris inferiors i contractes temporals. La transició verda reproduïx desigualtats si no es corregeix.



4.4 Minería i matèries primeres crítiques. Diligència deguda en la base material de la transició ecològica i digital

La mineria i l'extracció de matèries primeres crítiques ocupen hui un lloc central en les estratègies industrials, energètiques i geopolítiques de la Unió Europea. Minerals com el liti, el cobalt, el níquel o les terres rares són imprescindibles per a la transició energètica, la digitalització i la indústria de l'automòbil. No obstant això, aquesta centralitat estratègica conviu amb alguns dels majors riscos laborals, socials i ambientals del sistema productiu global.

Per al sindicalisme, aquest sector planteja una tensió evident, és necessària una transició, però sense drets laborals, control democràtic i justícia social, la transició es construeix sobre noves formes d'explotació. La diligència deguda entra en aquest terreny com una eina potencialment rellevant, però amb límits clars que han de ser compresos i disputats.

1. Diligència deguda en la mineria i matèries primeres

La mineria és un dels sectors on la cadena de valor està més clarament fragmentada i deslocalitzada. L'extracció sol concentrar-se en països amb alts nivells de desigualtat, feblesa institucional i escassa protecció sindical, mentre que el processament, la industrialització i el benefici final es concentren en grans empreses multinacionals.

L'OIT ha assenyalat reiteradament que la mineria presenta índexs elevats d'accidents greus, malalties professionals i conflictes laborals, a més d'impactes profunds sobre comunitats i territoris. A això se suma, en molts contextos, la criminalització de la protesta social i sindical.

La diligència deguda reconeix que aquests riscos no poden ignorar quan les empreses europees depenen d'aquestes matèries primeres. Però també deixa clar que la responsabilitat empresarial s'exerceix en un terreny de fortes asimetries de poder, on l'acció sindical és imprescindible.

2. A què obliga la diligència deguda en el sector miner?

En el sector miner, la diligència deguda obliga les grans empreses a identificar i gestionar els riscos associats a l'extracció i el subministrament de matèries primeres, incloent condicions de treball, seguretat i salut, impactes ambientals i afectació a comunitats locals.

Això aconseguix decisions com:

- la selecció de proveïdors i projectes extractius
- les condicions contractuals imposades
- la resposta davant denúncies d'abusos laborals o danys ambientals.

No obstant això, després del paquet Òmnibus, l'obligació es concentra principalment en relacions comercials directes, cosa que deixa fora una part significativa de la mineria artesanal, informal o subcontractada, on es concentren algunes de les vulneracions més greus. Des d'una perspectiva sindical, aquest és un dels límits més crítics de la diligència deguda en aquest sector.

3. Riscos laborals, socials i ambientals del sector

La mineria combina riscos laborals extrems, com ara solsides, explosions, exposició a substàncies tòxiques o malalties respiratòries, amb condicions de treball sovint precàries, especialment en explotacions subcontractades o informals

En el pla social, els projectes miners generen conflictes amb comunitats locals, desplaçaments forçats i degradació de mitjans de vida tradicionals. Aquests impactes afecten directament les persones treballadores i les seues famílies, i solen anar acompanyats en molts països de repressió sindical o absència de llibertat d'associació.

Des d'una lectura sindical, és fonamental subratllar que aquests riscos no són danys col·laterals inevitables, sinó conseqüències de models extractius orientats a maximitzar beneficis i garantir subministraments barats per a indústries situades en altres territoris.

4. Impactes diferenciats: enfocament feminista interseccional

Encara que la mineria és un sector altament masculinitzat, les dones pateixen impactes específics que amb freqüència queden invisibilitzats. En molts contextos, les dones es concentren en tasques auxiliars, informals o pitjor remunerades, sense protecció social ni reconeixement laboral.

A més, els impactes ambientals i territorials de la mineria afecten de manera desproporcionada les dones. Quan els projectes extractius deterioren les condicions de vida en els territoris, bé per la contaminació, pèrdua de mitjans de subsistència o desplaçaments, són elles les qui solen assumir majors càrregues de cures i de sosteniment de la vida quotidiana en les comunitats afectades. Les dones indígenes i rurals s'enfronten, a més, a múltiples formes de discriminació i violència vinculades a l'expansió de projectes extractius.

El moviment sindical internacional ha assenyalat que aquestes desigualtats no són accidentals. Les anàlisis sobre transició justa mostren que les polítiques climàtiques i energètiques solen centrar-se en l'ocupació formal de sectors altament masculinitzats, com la mineria del carbó o l'energia, mentre que el treball femení apareix concentrat en ocupacions administratives, serveis auxiliars o activitats informals amb menor protecció.

Per això, les polítiques de transició justa han d'incorporar mesures específiques per a garantir resultats d'igualtat de gènere, incloent-hi accés de les dones a noves ocupacions, protecció social adequada i reconeixement del treball de cures que sosté les economies locals.

Des d'una perspectiva feminista interseccional, la diligència deguda ha de servir precisament per a visibilitzar aquestes realitats i exigir anàlisis que vagin més enllà de l'ocupació formal masculina. Això implica analitzar com els projectes extractius afecten les comunitats, qui assumeix els costos socials i ambientals de l'activitat minera i quins mecanismes existeixen per a previndre discriminacions estructurals en les cadenes globals de subministrament de minerals.

5. Què canvia per a l'acció sindical en el sector miner?

La diligència deguda ofereix al sindicalisme un marc addicional per a exigir responsabilitats a empreses que es beneficien de l'extracció, encara que no operen directament en les mines. Permet qüestionar la narrativa de “subministrament estratègic” quan se sustenta en vulneracions de drets laborals i socials.

Per a delegades i delegats sindicals, això pot traduir-se en:

- major legitimitat per a denunciar condicions de treball insegures
- suport normatiu per a exigir transparència en la cadena de subministrament
- un argument addicional per a vincular transició energètica i drets laborals.

No obstant això, també ací és imprescindible mantindre una lectura crítica: la diligència deguda no garanteix per si sola la protecció de drets en contextos extractius, especialment on el sindicalisme enfronta repressió o absència de llibertats bàsiques.

6. Enfocament sindical en el sector

En la mineria, la defensa de drets exigeix acció sindical coordinada a múltiples nivells: local, nacional, sectorial i internacional. Els acords marc globals, la cooperació sindical transnacional i la incidència política sobre polítiques industrials i de matèries primeres són eines centrals.

La CES ha subratllat que l'estratègia europea sobre matèries primeres crítiques ha d'incorporar de manera efectiva el treball decent i el diàleg social. En el mateix sentit, CCOO des de les seues diverses estructures, han insistit que no pot haver-hi transició verda basada en noves formes d'extractivisme sense drets.

La mineria i les matèries primeres crítiques mostren amb claredat que la diligència deguda opera en els límits del model econòmic actual. Pot obrir espais d'exigència i visibilitzar responsabilitats, però no substitueix l'organització sindical ni corregeix per si sola les desigualtats estructurals de l'extractivisme global.

En un sector clau per a la transició ecològica i digital, la diligència deguda ha de ser una eina per a defensar el treball decent, els drets humans i la justícia social, no una coartada per a legitimar cadenes de subministrament construïdes sobre la precarietat i la desigualtat.

7. Normativa europea en el sector

El sector de la mineria i de les matèries primeres crítiques està cada vegada més present en les polítiques industrials i climàtiques de la Unió Europea. La creixent demanda de minerals estratègics per a la transició energètica —com ara liti, cobalt, coure o terres rares— ha reforçat la necessitat d'establir marcs reguladors que combinen seguretat de subministrament amb sostenibilitat ambiental i respecte als drets humans en les cadenes globals de valor.

Reglamento (UE) 2024/1252 sobre matèries primeres fonamentals (Critical Raw Materials Act):

Una de les normes més rellevants que estableix una estratègia europea per a garantir l'accés segur i sostenible a matèries primeres crítiques necessàries per a sectors com les energies renovables, la indústria digital o la mobilitat elèctrica. El Reglament promou la diversificació de proveïdors, el desenvolupament de projectes extractius estratègics a la Unió Europea i l'impuls del reciclatge i l'economia circular.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024R1252>

Reglamento (UE) 2017/821 sobre minerals de conflicte:

Introdueix obligacions de diligència deguda per als importadors europeus d'estany, tàntal, wolframi i or procedents de zones de conflicte o d'alt risc. El seu objectiu és evitar que l'explotació d'aquests minerals contribueixca a finançar conflictes armats o a sostindre greus violacions de drets humans en les cadenes de subministrament.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32017R0821>

En conjunt, aquestes normes reflecteixen un canvi progressiu en la regulació europea de les matèries primeres: de l'enfocament centrat exclusivament en el subministrament i la competitivitat cap a un marc més ampli que incorpora criteris de sostenibilitat, traçabilitat i responsabilitat empresarial.

CAS GENERAL:

subministrament "estratègic" sense control social

Una empresa espanyola importa minerals crítics per a bateries des d'Amèrica Llatina. L'explotació minera no és pròpia, sinó d'un proveïdor directe. Existeixen conflictes socials documentats, però l'empresa afirma complir amb la legalitat local.

Lectura des de la diligència deguda: La diligència deguda exigeix identificar impactes reals, encara que es produeixen fora de la UE.

Perspectiva feminista interseccional: Les dones de comunitats afectades assumeixen major càrrega de cures després de la degradació ambiental. Aquests impactes queden fora de l'anàlisi empresarial clàssica.



4.5 Automoció i mobilitat. Diligència deguda en un sector industrial en transformació accelerada

L'automoció i la mobilitat constitueixen un dels pilars industrials a Europa. Milions d'ocupacions depenen directament o indirectament d'aquest sector, que articula cadenes de valor complexes, altament tecnificades i profundament integrades a escala europea i global. Alhora, el sector travessa una transformació accelerada marcada per l'electrificació, la digitalització i els canvis en els patrons de mobilitat.

En aquest context, la diligència deguda apareix com un marc que pot ajudar a ordenar responsabilitats empresarials en un sector sotmés a fortes pressions competitives. Però, com en altres àmbits industrials, el seu impacte real dependrà de com es connecte amb la negociació col·lectiva, el diàleg social i una transició justa amb drets.

1. Diligència deguda en l'automoció i mobilitat

L'automoció combina grans empreses líders en el sector amb una xarxa extensa de proveïdors i subproveïdors, molts d'aquests pimes altament dependents de les decisions dels fabricants. La pressió sobre costos, terminis i qualitat es trasllada al llarg de la cadena, afectant les condicions de treball en les baules més febles.

A més, la transició cap al vehicle elèctric i els nous models de mobilitat implica reconversions productives, tancaments de plantes, reubicacions i canvis profunds en l'ocupació. Aquestes decisions no són neutres: tenen conseqüències directes sobre l'estabilitat laboral, la formació, la salut i la cohesió territorial.

L'OIT ha subratllat que els processos de transformació industrial requereixen marcs sòlids de diàleg social per a evitar que els costos recaiguin sobre les persones treballadores. La diligència deguda pot contribuir a visibilitzar aquests impactes, però no els gestiona automàticament.

2. A què obliga la diligència deguda en el sector de l'automoció?

En l'automoció, la diligència deguda obliga les grans empreses a analitzar com les seues decisions estratègiques afecten els drets laborals i socials en tota la cadena, des de la fabricació de components fins a l'assemblatge final i la logística.

Això inclou la selecció de proveïdors, la reorganització de plantes, la introducció de noves tecnologies i la gestió de matèries primeres crítiques per a bateries i components electrònics. També arriba a les condicions de treball en empreses auxiliars, transport i manteniment, on la precarització sol ser major.

Després del paquet Òmnibus, l'obligació es concentra sobretot en proveïdors directes, la qual cosa limita la capacitat de la diligència deguda per a abordar els problemes més profunds de la cadena. Des d'una perspectiva sindical, això reforça la necessitat d'utilitzar la diligència deguda com a palanca política i negociadora, no com a garantia suficient.

3. Riscos laborals, socials i ambientals del sector

El sector de l'automoció presenta riscos laborals associats a ritmes intensos de producció, ergonomia deficient, exposició a substàncies químiques i pressió per objectius. Aquests riscos s'intensifiquen en contextos de flexibilització de l'ocupació, ús de treball temporal o externalització de tasques.

En el pla social, les transformacions del sector generen incertesa laboral, desigualtats territorials i tensions entre plantes i països. Des del punt de vista ambiental, la transició cap a noves formes de mobilitat planteja reptes en termes de reciclatge, consum de recursos i condicions de treball en noves cadenes de subministrament.

Des d'una lectura sindical, és fonamental assenyalar que aquests riscos estan lligats a decisions estratègiques empresarials i polítiques industrials, no a errors individuals.

4. Impactes diferenciats: enfocament feminista interseccional

L'automoció és un sector històricament masculinitzat, especialment en la producció industrial. Les dones solen concentrar-se en àrees administratives, de qualitat o serveis auxiliars, sovint amb menor reconeixement i estabilitat.

La transició tecnològica pot reproduir o fins i tot aprofundir aquestes desigualtats si no s'adopten mesures específiques. La falta d'accés de les dones a la formació tècnica, l'externalització de serveis feminitzats i la precarització de determinats perfils són riscos reals.

A més, les persones migrants apareixen amb major freqüència en baules externalitzades de la cadena, on les condicions laborals són més fràgils. Des d'una perspectiva feminista interseccional, la diligència deguda ha de servir per a analitzar qui perd i qui guanya en els processos de transformació del sector. Aquest enfocament està alineat amb les posicions del moviment sindical internacional sobre transició justa en la indústria i ocupació de qualitat.

5. Què canvia per a l'acció sindical en l'automoció i la mobilitat?

La diligència deguda pot oferir al sindicalisme del sector nous arguments per a intervindre en debats estratègics: reorganitzacions productives, subcontractació, introducció de noves tecnologies i gestió de proveïdors.

Permet reforçar l'exigència de transparència en les decisions empresarials, responsabilitat sobre condicions en la cadena de subministrament, i coherència entre discursos de sostenibilitat i pràctiques laborals reals.

No obstant això, també ací és imprescindible mantindre una lectura realista. La diligència deguda no substitueix els mecanismes de negociació col·lectiva ni garanteix per si sola una transició justa. Sense diàleg social fort, existeix el risc que els canvis s'imposen de manera unilateral.

6. Enfoque sindical en el sector

En l'automoció, l'acció sindical s'ha demostrat més eficaç quan combina:

- negociació col·lectiva en l'àmbit d'empresa, grup i sector
- comitès d'empresa europeus i coordinació transnacional
- acords sobre transició justa, formació i ocupació
- aliances sindicals al llarg de la cadena de valor.

El moviment sindical ha insistit que la diligència deguda ha d'integrar-se en aquestes estratègies, no substituir-les ni despolititzar-les.

L'automoció i la mobilitat mostren que la diligència deguda es juga en el terreny de les grans transformacions industrials. Pot servir per a reforçar l'exigència de responsabilitat empresarial, però només si s'utilitza des d'una estratègia sindical que connecte ocupació, drets i transició ecològica.

En un sector clau per al futur industrial europeu, la diligència deguda ha de ser una eina al servei d'una transició justa, no un marc tècnic que legitime reestructuracions sense garanties per a les persones treballadores.

7. Normativa europea en el sector

A més del marc general de diligència deguda, el sector de l'automoció i la mobilitat està travessat per diverses normes europees que influeixen en la sostenibilitat del producte, la seguretat del vehicle i la gestió de la seua vida final.

Directiva 2009/33/CE, que promou l'adquisició pública de vehicles de transport per carretera nets i energèticament eficients:

Una de les referències més rellevants, que encara que no regula directament l'organització del treball en la fabricació, sí que forma part del marc europeu que espenta el sector cap a models de mobilitat menys contaminants i, per tant, cap a canvis productius amb impacte laboral.

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/33/oj/spa>

Reglamento (UE) 2019/2144 en matèria d'homologació i seguretat:

Sustitueix l'antic Reglament (CE) 661/2009. Aquest reglament estableix els requisits de seguretat general que han de complir els vehicles, els seus components i sistemes per a accedir al mercat europeu. No regula de manera directa drets laborals en la cadena de producció, però sí que condiona el disseny, l'enginyeria i els estàndards tècnics que afecten tota la indústria automobilística.

<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2019/2144/spa>

Directiva 2000/53/CE relativa als vehicles al final de la seua vida útil:

Obliga a afavorir la reutilització, el reciclatge i la valorització dels vehicles i limita l'ús de determinades substàncies perilloses. Aquesta norma connecta de manera clara amb els debats actuals sobre economia circular, residus industrials i responsabilitat empresarial en la fase posterior a l'ús del vehicle.

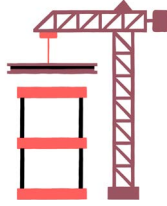
<https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/end-of-life-vehicles.html>

CAS GENERAL:
reconversió industrial i cadena de proveïdors

Una planta de automoci3n en Espa1a anuncia adaptaci3n al veh3culo el3ctrico. Se mantienen empleos directos, pero varios proveedores pierden contratos. En esos proveedores aumentan los ERTE, la temporalidad y los despidos.

Lectura desde la diligencia debida: Las decisiones estrat3gicas de la empresa tractora generan impactos laborales previsibles en la cadena.

Perspectiva feminista interseccional: Las mujeres, concentradas en proveedores auxiliares, son las primeras afectadas por la p3rdida de empleo y la falta de recualificaci3n. empresarial cl3sico.



4.6 Construcció i infraestructures. Diligència deguda en un sector fragmentat, perillós i altament externalitzat

La construcció i les infraestructures constitueixen un sector essencial per a l'economia, l'ocupació i les polítiques públiques. D'aquest depenen l'habitatge, el transport, l'energia, els equipaments col·lectius i bona part dels fons d'inversió i recuperació. No obstant això, aquesta centralitat econòmica conviu amb una realitat laboral marcada per la precarietat, la sinistralitat i la subcontractació en cascada.

Per al sindicalisme, la construcció és un sector paradigmàtic de com la fragmentació productiva afebleix els drets laborals, i de per què la diligència deguda només pot ser útil si es connecta amb la negociació col·lectiva, la prevenció de riscos i l'acció sindical sostinguda.

1. Diligència deguda en la construcció i infraestructures

La construcció funciona a través de cadenes de contractació complexes. Habitualment una empresa principal adjudica obres a múltiples contractes i subcontractes, que al seu torn externalitzen parts del treball. Aquesta estructura fragmentada pot diluir responsabilitats i crear condicions propícies per a l'incompliment de drets laborals, de seguretat i de salut en el treball.

A més, el sector concentra nivells molt elevats de risc laboral. La construcció registra de manera recurrent algunes de les taxes més altes d'accidents greus i mortals. La pressió per complir terminis d'obra, reduir costos i respondre a exigències contractuals —tant en projectes privats com en obres públiques— repercuteix directament en l'organització del treball, en els ritmes de producció i en la qualitat de la prevenció.

L'OIT ha assenyalat de manera reiterada que la construcció és un dels sectors on el treball decent enfronta majors desafiaments, fins i tot a països amb marcs normatius avançats. En aquest context, la diligència deguda reconeix, almenys formalment, que els riscos laborals, socials i ambientals han de ser identificats, avaluats i previnuts per les grans empreses que lideren els projectes i organitzen les cadenes de contractació.

Un element especialment rellevant en aquest sector és el paper de la **contractació pública**. Una part molt significativa de l'activitat en construcció i infraestructures depèn de licitacions públiques per a obres, manteniment d'infraestructures o serveis associats. Per això, les administracions públiques poden influir de manera decisiva en les condicions laborals i ambientals del sector mitjançant criteris de **contractació pública socialment responsable**, que incloga clàusules socials, laborals i ambientals en els contractes.

En l'àmbit europeu, aquest enfocament se sustenta en la **Directiva 2014/24/UE sobre contractació pública**, que permet a les autoritats públiques incorporar criteris socials, laborals i ambientals en els procediments d'adjudicació de contractes. La directiva reconeix expressament la possibilitat d'introduir condicions relatives al respecte de la legislació laboral, a la igualtat de gènere, a la inclusió social o a la protecció del medi ambient en l'execució dels contractes públics.

Des d'una perspectiva sindical, la combinació entre diligència deguda empresarial i contractació pública responsable pot contribuir a reforçar la prevenció de riscos, evitar la competència basada en la precarització laboral i promoure condicions de treball dignes en tota la cadena de contractació del sector.

2. A què obliga la diligència deguda en la construcció?

En aquest sector, la diligència deguda obliga a les grans empreses constructores, concessionàries i grups d'infraestructures a analitzar com el seu model de contractació i subcontractació genera riscos laborals i socials.

Això afecta directament:

- la selecció de contractes
- les condicions imposades en els plecs
- la gestió de terminis i costos
- la supervisió efectiva de la seguretat i salut en obra.

No obstant això, després del paquet Òmnibus, l'obligació se centra sobretot en relacions comercials directes, cosa que deixa fora moltes baules de la subcontractació en cascada, precisament on es concentren les pitjors condicions. Des d'una perspectiva sindical, aquest és un dels límits més evidents de la diligència deguda en la construcció.

3. Riscos laborals, socials i ambientals del sector

La construcció combina riscos laborals molt elevats, com ara caigudes en altura, maquinària pesant, i exposició a materials peril·losos, amb una organització del treball que dificulta la prevenció efectiva quan l'obra està fragmentada entre múltiples empreses.

En el pla social, el sector presenta alts nivells de temporalitat, rotació i ocupació informal, la qual cosa afebleix la capacitat de les persones treballadores per a exercir drets i organitzar-se sindicalment. A això se sumen impactes ambientals significatius, especialment en grans infraestructures, que afecten territoris i comunitats locals.

Des d'una lectura sindical, és fonamental subratllar que aquests riscos no són inevitables, sinó conseqüència de models de contractació que prioritzen el preu i el termini sobre la seguretat i les condicions de treball.

4. Impactes diferenciats: enfocament feminista interseccional

Encara que la construcció és un sector fortament masculinitzat, les desigualtats de gènere estan molt presents, encara que sovint invisibilitzades. Les dones es concentren en tasques auxiliars, administratives o de neteja, sovint externalitzades i pitjor remunerades, amb menor estabilitat i protecció.

Les persones migrants ocupen una part important dels treballs més durs i perillosos, sovint amb contractes precaris o en situacions de major vulnerabilitat. Des d'una perspectiva feminista interseccional, la diligència deguda ha de servir per a visibilitzar com gènere, origen i situació administrativa condicionen l'exposició a riscos i la capacitat de defensa.

Aquest enfocament connecta amb les anàlisis de la CSI sobre subcontractació, migració i vulneració de drets en sectors intensius en mà d'obra.

5. Què canvia per a l'acció sindical en la construcció i les infraestructures?

La diligència deguda pot oferir al sindicalisme del sector un argument addicional per a exigir responsabilitat a les empreses principals, fins i tot quan no són ocupadores directes de tota la plantilla present en obra. **En un sector caracteritzat per cadenes llargues de contractes i subcontractes, aquest enfocament permet assenyalat que les decisions de planificació, contractació i organització del projecte influeixen directament en les condicions de treball al llarg de tota la cadena.**

Des d'aquesta perspectiva, la diligència deguda pot reforçar l'exigència sindical de:

- control efectiu de la subcontractació, evitant cadenes opaques d'empreses que dificulten la responsabilitat empresarial;
- coherència entre plecs, preus i condicions laborals, de manera que els pressupostos d'obra i els terminis d'execució no es basen en la precarització de l'ocupació;
- compliment real de les normes de seguretat i salut, especialment en un sector on els riscos laborals són elevats i la coordinació entre empreses resulta clau.

En aquest punt cobra especial rellevància la contractació pública socialment responsable. Una part important de l'activitat en construcció i infraestructures depèn de licitacions públiques per a obres, manteniment o serveis associats. Quan les administracions públiques incorporen clàusules socials, laborals i ambientals en els

contractes públics, poden contribuir a garantir condicions de treball dignes en tota la cadena de contractació i a evitar que la competència entre empreses es base a rebaixar costos laborals o a incomplir normes de seguretat.

La **Directiva 2014/24/UE sobre contractació pública**, reconeix la possibilitat d'introduir criteris socials, laborals i ambientals tant en l'adjudicació com en l'execució dels contractes públics. Per al sindicalisme del sector, això obri un espai addicional d'intervenció: vigilar que els plecs incorporen clàusules laborals adequades i exigir que el seu compliment siga realment supervisat durant l'execució de l'obra.

No obstant això, també ací és imprescindible mantindre una lectura realista. La diligència deguda i les clàusules socials en contractació pública poden aportar eines útils, però no substitueixen la inspecció de treball ni l'acció sindical en obra, que continuen sent essencials per a previndre accidents, detectar incompliments i protegir els drets de les persones treballadores en el dia a dia.

6. Enfocament sindical en el sector

En la construcció, la defensa de drets passa per articular diverses eines de manera simultània: negociació col·lectiva sectorial, presència sindical en obra, control de la subcontractació i coordinació amb estructures territorials.

Els posicionaments del moviment sindical subratllen que la diligència deguda ha de reforçar el diàleg social i la prevenció en sectors d'alt risc. En l'àmbit estatal, CCOO ha insistit que la seguretat, l'estabilitat i la igualtat no poden quedar subordinades a la lògica de la subcontractació.

La construcció i les infraestructures mostren amb claredat que la diligència deguda s'enfronta als límits dels models productius fragmentats. Pot ajudar a visibilitzar responsabilitats i obrir espais d'exigència, però no corregeix per si sola la precarietat ni redueix la sinistralitat.

En un sector on la vida i la salut estan en joc cada dia, la diligència deguda només tindrà sentit si reforça l'acció sindical, la negociació col·lectiva i el control efectiu de la subcontractació, incorporant-hi una mirada feminista interseccional que faça visibles als qui hui continuen sent els més exposats.

7. Normativa europea en el sector

A més del marc general de diligència deguda, el sector de la construcció i les infraestructures està condicionat per diverses normes europees que afecten directament la seguretat en obra, la prevenció de riscos i la gestió de materials i residus.

Directiva 92/57/CEE sobre obres temporals o mòbils:

Estableix obligacions específiques de seguretat i salut en les obres de construcció. Aquesta norma és especialment important en un sector caracteritzat per la concurrència de múltiples empreses, contractes i subcontractes, perquè exigeix coordinació preventiva, planificació i responsabilitats clares en matèria de seguretat.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31992L0057>

Directiva 89/391/CEE, la directiva marc europea sobre seguretat i salut en el treball:

Constitueix la base general de la prevenció de riscos laborals en tots els sectors, inclosa la construcció. La seua importància radica en el fet que obliga a avaluar riscos, adoptar mesures preventives i protegir la salut de les persones treballadores des d'una lògica estructural, no merament reactiva.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31989L0391>

Reglamento (UE) 305/2011 sobre productes de construcció:

Regula els requisits per a la comercialització de productes en el mercat europeu i contribueix a reforçar la seguretat, la traçabilitat i la qualitat tècnica en l'edificació i les infraestructures.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32011R0305>

La Directiva 2008/98/CE sobre residus:

Gestiona els residus de construcció i demolició, la reutilització de materials i la transició cap a models més circulars i sostenibles.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32008L0098>

Directiva 2014/24/UE sobre contractació pública:

Regula els procediments de contractació pública i introdueix la possibilitat d'incorporar criteris socials, laborals i ambientals en els contractes públics.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32014L0024>

CAS GENERAL:
obra pública amb sinistralitat

Una gran obra pública a Espanya s'adjudica a una empresa principal amb nombroses subcontractes. Els accidents es centren en els nivells més baixos de la cadena. L'empresa principal al·lega complir la normativa.

Lectura des de la diligència deguda: La diligència deguda obliga a analitzar com la subcontractació en cascada afecta la seguretat real.

Perspectiva feminista interseccional: Les dones són majoritàries en neteja i serveis auxiliars externalitzats, amb menor protecció davant de riscos químics i ergonòmics.



4.7 Transport i logística. Diligència deguda en el cor de les cadenes de valor i l'economia just-in-time

El transport i la logística constitueixen el sistema circulatori de l'economia global. Sense aquests no hi ha indústria, comerç, agricultura ni serveis. No obstant això, aquesta centralitat conviu amb una realitat laboral marcada per alts nivells de precarietat, fragmentació empresarial i pressió constant sobre temps i costos.

Des de la perspectiva sindical, aquest sector és clau per a entendre els límits actuals de la diligència deguda: moltes de les vulneracions de drets es produeixen en els trams intermedis i externalitzats de la cadena, allí on la responsabilitat empresarial es dilueix amb major facilitat.

1. Diligència deguda en el transport i la logística

El sector es caracteritza per una fragmentació extrema: grans operadors i plataformes conviuen amb xarxes de subcontractes, autònoms dependents, falsos autònoms i empreses de xicoteta grandària que operen baix forts condicions imposades des de dalt.

La pressió per la rapidesa, la reducció de costos i la flexibilitat permanent genera condicions laborals molt exigents, tant en el transport per carretera com en ports, aeroports, centres logístics i última milla. Aquestes dinàmiques no són accidentals, sinó estructurals del model logístic contemporani.

L'OIT ha assenyalat que el transport i la logística concentren riscos elevats per a la salut, la seguretat i el temps de treball, especialment quan es combinen llargues jornades, externalització i escàs control efectiu. La diligència deguda reconeix, almenys formalment, que aquests riscos han de ser identificats i previnguts per les empreses que organitzen i es beneficien d'aquestes cadenes.

2. A què obliga la diligència deguda en el transport i la logística?

En aquest sector, la diligència deguda obliga a les grans empreses logístiques, de distribució i plataformes a analitzar com el seu model de negoci impacta sobre les condicions de treball al llarg de la cadena: des del transport internacional fins a l'última milla.

Això inclou decisions sobre:

- subcontractació i externalització
- fixació de tarifes i terminis
- ús de treball autònom dependent
- organització del temps de treball.

Després del paquet Òmnibus, l'obligació es concentra principalment en relacions comercials directes, cosa que deixa fora moltes situacions de precarietat encoberta, especialment en l'última milla i en el transport subcontractat. Per al sindicalisme, aquest límit és especialment problemàtic en un sector on la frontera entre empresa i proveïdor és deliberadament difusa.

3. Riscos laborals, socials i ambientals del sector

El transport i la logística presenten riscos laborals significatius: accidents de trànsit, sobreesforços físics, estrés, fatiga, exposició a torns prolongats i falta de descans. Aquests riscos s'agreugen quan el treball es realitza sota esquemes de subcontractació o falsa autonomia.

En el pla social, el sector concentra alts nivells de precarietat contractual, rotació i dificultat per a exercir drets sindicals. Des del punt de vista ambiental, el transport és també un sector clau en termes d'emissions, la qual cosa introdueix tensions addicionals en els processos de transició ecològica.

Des d'una lectura sindical, és fonamental assenyalar que aquests riscos no poden abordar-se únicament des de l'òptica ambiental, ignorant les condicions de treball. La diligència deguda hauria de servir per a integrar totes dues dimensions, encara que en la pràctica això no sempre ocorre.

4. Impactes diferenciats: enfocament feminista interseccional

Encara que el transport ha sigut tradicionalment masculinitzat, la logística incorpora cada vegada més ocupació femenina, especialment en magatzems, centres de distribució i tasques administratives o de preparació de comandes, sovint externalitzades i pitjor remunerades.

Les persones migrants estan sobrerrepresentades en els segments més precaritzats del sector, com l'última milla, el repartiment urbà o determinats trams del transport internacional. La combinació d'origen, gènere i situació administrativa genera vulnerabilitats específiques, que rarament es reflecteixen en les anàlisis empresarials estàndard.

Des d'una perspectiva feminista interseccional, la diligència deguda ha de permetre exigir que s'analitzen qui suporta els ritmes, els riscos i la inseguretat, i no sols l'eficiència del sistema logístic. Aquest enfocament connecta amb els posicionaments del moviment sindical sobre plataformes, treball migrant i cadenes globals.

5. Què canvia per a l'acció sindical en el transport i la logística?

La diligència deguda pot oferir al sindicalisme del sector un marc addicional per a qüestionar models de negoci basats en l'externalització permanent i la transferència de riscos a persones treballadores i autònomes dependents.

Permet reforçar l'exigència de:

- responsabilitat de les empreses líders
- transparència en les cadenes de subcontractació
- coherència entre compromisos de sostenibilitat i condicions reals de treball.

No obstant això, també ací és clau mantindre una lectura realista: la diligència deguda no corregeix automàticament la precarietat, ni substitueix l'organització sindical en centres logístics, flotes i territoris.

6. Enfocament sindical en el sector

En el transport i la logística, l'acció sindical més eficaç combina:

- negociació col·lectiva sectorial
- presència sindical en centres logístics i rutes
- acció jurídica davant de falsos autònoms
- coordinació sindical transnacional, donada la naturalesa global del sector.

El moviment sindical europeu i internacional han insistit que la diligència deguda ha de reforçar els drets laborals en sectors clau de l'economia digital i logística. En l'àmbit estatal, CCOO ha subratllat que no pot haver-hi sostenibilitat sense drets en el transport.

El transport i la logística mostren amb claredat que la diligència deguda s'enfronta als límits dels models just-in-time, on l'eficiència es construeix sovint sobre la precarietat.

En un sector essencial per a totes les cadenes de valor, la diligència deguda només tindrà sentit si serveix per a reforçar la responsabilitat de les empreses tractores, la negociació col·lectiva i l'organització sindical, incorporant-hi una mirada feminista interseccional que faça visibles els qui hui sostenen el sistema logístic en condicions de major vulnerabilitat.

7. Normativa europea en el sector

A més del marc general de diligència deguda, el sector del transport i la logística està regulat per diverses normes europees que incideixen de manera directa en les condicions de treball, l'organització dels temps i la seguretat de l'activitat.

Reglament (CE) 561/2006, que regula els temps de conducció, les pauses i els períodes de descans en el transport per carretera:

Aquesta norma és central per a l'acció sindical perquè afecta directament la fatiga, la seguretat viària i la pressió sobre els ritmes de treball en un dels sectors on l'organització del temps té major impacte sobre la salut laboral.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32006R0561>

Reglament (UE) 2020/1054, integrat en el denominat Paquet de Mobilitat:

Modifica i reforça les regles europees sobre conducció i descans. El seu contingut és rellevant per a qüestions com el retorn de conductors, el control del cabotatge i la lluita contra pràctiques de competència deslleial basades en pitjors condicions de treball, especialment en el transport internacional.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32020R1054>

Directiva 2002/15/CE sobre l'ordenació del temps de treball dels treballadors mòbils en el transport per carretera:

Regula el temps de treball més enllà del mer temps de conducció i connecta directament amb la prevenció de riscos, la salut laboral i la protecció davant de jornades excessives.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32002L0015>

Directiva 92/106/CEE sobre transport combinat:

Impulsa la intermodalitat i la reorganització de cadenes logístiques, amb efectes sobre l'estructura del sector, la distribució de tasques i la sostenibilitat del transport de mercaderies.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31992L0106>

CASO GENERAL:
última milla i falsos autònoms

Una empresa logística amb centres en diverses ciutats espanyoles subcontracta repartiment urbà. Part de la plantilla opera com a autònoms dependents. Les jornades s'allarguen i els accidents augmenten.

Lectura des de la diligència deguda: El model de negoci genera riscos previsibles. No és un problema individual del repartidor.

Perspectiva feminista interseccional: Les dones són majoritàries en magatzems i preparació de comandes, amb ritmes elevats i contractes temporals. Les persones migrants concentren els trajectes més llargs i perillosos.

CAPÍTOL 5.

Lectura comparativa transversal.

Després de recórrer els diferents capítols sectorials, apareix amb claredat una idea central: els sectors són diferents, però els patrons de risc i de vulneració de drets es repeteixen. La diligència deguda permet anomenar-los i, en alguns casos, visibilitzar-los; el sindicalisme és qui pot interpretar-los col·lectivament i convertir-los en acció.

Aquest capítol connecta les anàlisis sectorials. Serveix per a llegir en conjunt el que hem vist per separat i per a reforçar una estratègia sindical comuna, amb enfocament social, laboral i feminista interseccional.

5.1 Un patró compartit: la fragmentació com a estratègia

En tots els sectors analitzats, tèxtil, agroindústria, energia, mineria, automoció, construcció i logística, apareix una constant: la fragmentació productiva. Cadenes llargues, subcontractació en cascada, externalització d'activitats clau i desplaçament de responsabilitats cap a baules més febles.

Aquest patró no és accidental. Respon a un model empresarial que busca reduir costos, diluir responsabilitats i afeblir la capacitat d'organització col·lectiva. La diligència deguda reconeix parcialment aquesta realitat, però, després del paquet Òmnibus, la cobertura es concentra sobre relacions comercials directes, i deixa fora precisament molts dels punts on es concentren els abusos.

L'OIT i la CSI han assenyalat reiteradament que la fragmentació de la producció és un dels principals obstacles per al treball decent. El recorregut sectorial confirma plenament aquest diagnòstic.

5.2 Pressió sobre costos i temps: l'origen de molts riscos

Un altre patró transversal és la pressió constant sobre preus, terminis i productivitat, que es trasllada al llarg de la cadena. És igual el sector: quan els marges s'estrenyen a dalt, els riscos apareixen a baix.

Jornades excessives, ritmes de treball insostenibles, falta de formació en prevenció, ocupació temporal o informal i salaris insuficients no són errors de gestió aïllats, sinó conseqüències previsibles de decisions empresarials.

La diligència deguda introdueix l'obligació d'identificar aquests riscos, però no qüestiona per si sola el model que els genera. Ací, la lectura sindical és clau: sense negociació col·lectiva i sense capacitat d'intervenció en les decisions productives, la prevenció es queda en diagnòstic.

5.3 Desigualtats de gènere i origen: sempre en les baules més febles

En tots els sectors apareix, amb major o menor intensitat, un patró comú: les desigualtats de gènere, origen i situació administrativa es concentren en els llocs més precaritzats.

Les dones apareixen sobrerrepresentades en treballs pitjor remunerats, externalitzats o invisibilitzats; les persones migrants en tasques més dures, perilloses o inestables; i tots dos col·lectius amb majors dificultats per a exercir drets sindicals.

Aquest patró confirma que els riscos no són neutres, i que qualsevol diligència deguda que no incorpore una mirada feminista interseccional està condemnada a quedar en la superfície. L'OIT i el moviment sindical han advertit de manera reiterada que les transicions productives i ecològiques poden reproduir desigualtats existents si no s'aborden de manera explícita.

5.4 Informació corporativa i diligència deguda: una eina que pot reforçar l'acció sindical

En els últims anys moltes empreses han multiplicat els seus informes sobre sostenibilitat, responsabilitat social o impacte ambiental i social. Aquesta proliferació d'informació pot generar la impressió que les empreses avancen cap a pràctiques més responsables, però l'experiència demostra que la publicació d'informes per si sola no garanteix canvis reals en les condicions de treball.

No obstant això, el nou marc europeu d'informació sobre sostenibilitat introdueix alguns elements que poden resultar útils per a reforçar la diligència deguda si s'utilitzen de manera adequada. **La Directiva (UE) 2022/2464, coneguda com CSRD, amplia significativament les obligacions de les empreses en matèria de transparència sobre els seus impactes socials, laborals i ambientals.**

A diferència de marcs anteriors, la CSRD exigeix a les empreses informar de forma més detallada i estandarditzada sobre els riscos i els impactes que generen en les persones treballadores, en les cadenes de subministrament i en el medi ambient, seguint els estàndards europeus de report de sostenibilitat. Això inclou informació sobre condicions laborals, riscos socials en les cadenes de valor o polítiques per a previndre impactes negatius.

Aquest tipus d'informació pot convertir-se en una eina útil per al sindicalisme. Els informes obligatoris poden aportar dades que ajuden a identificar riscos, contradiccions entre polítiques i pràctiques reals, o impactes que afecten determinades parts de la cadena de producció. En aqueix sentit, el reporting pot contribuir a documentar situacions que abans quedaven invisibles i a reforçar les demandes sindicals en matèria de prevenció, drets laborals o responsabilitat empresarial.

No obstant això, perquè aquesta informació tinga efectes reals, és fonamental que vaja acompanyada de drets efectius d'accés, anàlisi i utilització per part de les organitzacions sindicals. La informació sol ser converteix en una eina de canvi quan pot ser utilitzada per a exigir explicacions, plantejar millores i reclamar responsabilitats.

Per això, la relació entre la CSRD i la diligència deguda és especialment rellevant. Mentre **la diligència deguda obliga les empreses a identificar i previndre impactes negatius, la CSRD els exigeix explicar públicament quins riscos han identificat, quines mesures adopten i quins resultats obtenen**. Quan totes dues normes s'apliquen conjuntament, la transparència pot reforçar la rendició de comptes i facilitar el control social i sindical sobre les cadenes de valor.

Així i tot, convé mantindre una mirada crítica. La transparència per si sola no substitueix la inspecció, la negociació col·lectiva ni l'acció sindical en els centres de treball. Però sí que pot oferir una base d'informació més sòlida des de la qual exigir que les promeses de responsabilitat empresarial es traduïsquen en canvis reals en les condicions de treball.

5.5 Un patró positiu: on hi ha sindicalisme fort, hi ha més marge

Davant d'aquests riscos, també emergeix un patró esperançador: els sectors i territoris amb major organització sindical, negociació col·lectiva i coordinació transnacional mostren més capacitat per a disputar la diligència deguda.

Allí on existeixen convenis sectorials sòlids, presència sindical en les empreses tractores, xarxes sindicals internacionals o acords marc globals, la diligència deguda pot convertir-se en una palanca addicional, no en un substitut. Aquest aprenentatge travessa tots els sectors analitzats i connecta amb l'experiència acumulada pel moviment sindical en diferents àmbits productius.

Mirar els sectors en conjunt permet extraure una conclusió clara: la diligència deguda no canvia els models productius per si sola, però sí que fa visibles les seues contradiccions. El sindicalisme té la responsabilitat —i l'oportunitat— d'utilitzar aqueixa visibilitat per a reforçar l'acció col·lectiva.

Els patrons es repeteixen perquè els problemes són estructurals. I les respostes també han de ser-ho: més organització, més negociació col·lectiva, més coordinació sectorial i transnacional, i una mirada feminista interseccional que pose en el centre els qui sostenen els sectors en pitjors condicions.

Els sectors són diferents, però les clivelles s'assemblen. La diligència deguda pot ajudar-nos a veure-les. El sindicalisme organitzat és qui pot aixamplar-les fins a convertir-les en drets.

Amb aquesta lectura comparativa es tanca el bloc sectorial i es reforça el sentit de la guia: passar de l'anàlisi aïllada a una estratègia sindical comuna davant de models productius que, sector rere sector, reproduïxen desigualtat i precarietat.

CAPÍTOL 6.

Connectar el sectorial amb el col·lectiu.

6.1 De la realitat del sector a l'acció sindical organitzada

L'anàlisi sectorial és imprescindible per a entendre on i com es generen els riscos laborals, socials i ambientals. Cada sector té dinàmiques pròpies: formes d'organització del treball, nivells de subcontractació, models productius i posicions diferents dins de les cadenes de valor. Però l'anàlisi sectorial, per si sol, no basta. Si l'acció sindical es queda únicament en aqueixa “foto del sector”, corre el risc de fragmentar-se i perdre capacitat real d'influència davant d'empreses i grups empresarials cada vegada més integrats i amb estructures transnacionals.

Per això, aquest capítol parteix d'una idea senzilla però decisiva: **la diligència deguda només es converteix en una eina útil per al sindicalisme quan connecta el sectorial amb el col·lectiu**. És a dir, quan l'experiència concreta del centre de treball es vincula amb estratègies sindicals més àmplies, capaces d'actuar a diferents nivells.

Aquesta perspectiva coincideix amb els enfocaments promoguts tant per l'OIT com pel sindicalisme internacional, que des de fa anys insisteixen en la necessitat d'una acció sindical coordinada més enllà del centre de treball per a abordar els impactes de les cadenes globals de valor.

6.2 Del centre de treball al grup empresarial

Moltes de les decisions que afecten les condicions de treball no es prenen en el centre on es presta el servei. Es prenen en nivells superiors: en el grup empresarial, en les matrius o en les seues corporatives. Les polítiques de compres, les decisions d'inversió o desinversió, les estratègies de subcontractació o els canvis en l'organització de la producció solen definir-se lluny del lloc on s'experimenten les seues conseqüències.

Els mateixos marcs internacionals de diligència deguda reconeixen aquesta realitat. La guia de diligència deguda per a una conducta empresarial responsable de l'OCDE assenjala expressament que molts impactes laborals o socials deriven de decisions comercials o estratègiques adoptades per les empreses. En la mateixa línia, la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligència deguda de les empreses en matèria de sostenibilitat introdueix l'obligació d'analitzar els impactes al llarg de la cadena de valor i del model de negoci.

Per al sindicalisme, això reforça una conclusió important: l'acció sindical en el centre de treball necessita connectar amb els espais de representació en el grup empresarial, com els comitès de grup o els comitès d'empresa europeus. Només així és possible traslladar els problemes concrets als nivells on realment es prenen les decisions i qüestionar les incoherències entre el discurs corporatiu i la realitat laboral.

Aquesta lògica està en línia amb la tradició del diàleg social promogut per l'OIT i amb l'experiència acumulada del sindicalisme europeu en estructures de representació supracentre.

6.3 Del sector a la cadena global de valor

Els capítols sectorials d'aquesta guia mostren amb claredat que molts dels riscos laborals i socials no acaben en l'empresa principal ni tan sols en el grup empresarial. Amb freqüència es desplacen al llarg de la cadena global de valor. Les subcontractes, els proveïdors i els tallers externs solen concentrar les pitjors condicions de treball, la major precarietat i els nivells més alts de desigualtat.

La diligència deguda introdueix ací un element rellevant: obliga les grans empreses a mirar, almenys parcialment, què ocorre en la seua cadena de subministrament. Però aqueixa obligació només pot tindre efectes reals si el sindicalisme també és capaç d'actuar en xarxa, compartint informació, experiències i estratègies entre organitzacions sindicals de diferents països.

Aquesta ha sigut durant anys una de les reivindicacions centrals tant de la Confederació Sindical Internacional (CSI) com de la Confederació Europea de Sindicats (CES): sense cooperació sindical al llarg de la cadena, els abusos no desapareixen, simplement es desplacen.

6.4 De l'acció local a l'acció transnacional

La diligència deguda confirma una cosa que el sindicalisme coneix bé des de fa temps: molts conflictes laborals tenen hui una dimensió transnacional, encara que s'expressen en un centre de treball concret. Per això, l'acció sindical local necessita secundar-se en instruments col·lectius més amplis.

Els Acords Marc Globals (AMG) són un dels exemples més clars

d'aquesta connexió. Aquests acords, negociats entre federacions sindicals internacionals i empreses multinacionals, estableixen compromisos laborals mínims aplicables al llarg de la cadena de valor. No substitueixen la negociació col·lectiva nacional o sectorial, però sí que la complementen, creant espais d'interlocució sindical transnacional.

Diversos estudis sindicals han mostrat el seu potencial. L'informe **Xarxa d'instruments sindicals globals. Unint forces per l'Agenda 2030**, elaborat per l'Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo, analitza precisament com aquests instruments poden contribuir a millorar les condicions laborals en cadenes de subministrament globals i a reforçar la transparència i la cooperació entre sindicats i empreses.

https://1mayo.ccoo.es/noticia:708688--Paz_y_Solidaridad_elabora_el_informe_Red_de_Instrumentos_Sindicales_Globales_Uniendo_fuerzas_por_la_Agenda_2030_en_colaboracion_con_la_Fundacio_Pau_i_Solidaritat&opc_id=7e935a8d4c8a653933b4a41617334d66

L'informe destaca que els acords marc globals poden convertir-se en una eina clau per a avançar en objectius com el treball decent, la igualtat de gènere o la protecció laboral en contextos productius altament globalitzats. També subratlla la importància d'articular xarxes sindicals internacionals capaces de donar seguiment efectiu a aquests compromisos.

En sectors especialment globalitzats, aquests instruments ajuden a donar contingut real a la diligència deguda allí on la regulació resulta encara limitada.

6.5 El paper central de la negociació col·lectiva

En tot aquest entramat, la negociació col·lectiva continua sent la columna vertebral de l'acció sindical. És l'espai on les obligacions generals poden traduir-se en drets concrets, procediments clars i mecanismes de seguiment efectius.

La diligència deguda no substitueix la negociació col·lectiva, però pot reforçar-la: aporta arguments, visibilitza riscos estructurals i legitima demandes sindicals que connecten ocupació, salut, igualtat i sostenibilitat. Aquesta lectura és coherent amb els posicionaments de CCOO, que ha defensat la necessitat d'integrar la diligència deguda en l'acció sindical quotidiana, sense perdre autonomia ni capacitat crítica.

SÍNTESI

Les xarxes de transport no funcionen per trams aïllats. En un sistema de transport, actuar únicament sobre una línia rares vegades resol els problemes estructurals. Les tensions es desplacen dins del sistema si no s'intervé sobre els nodes, les interconnexions i la lògica general de funcionament. La diligència deguda confirma una dinàmica similar en els sectors productius. Centre de treball, grup empresarial i cadena de valor formen part d'una mateixa xarxa de decisions. L'acció sindical aïllada s'esgota. L'acció sindical connectada modifica equilibris.

La diligència deguda no funciona en compartiments estancs. Només té impacte real quan el sindicalisme és capaç de connectar nivells, articular escales i actuar de manera coordinada.

Centre de treball, sector, grup empresarial i cadena global no són espais separats: són parts d'una mateixa realitat productiva que exigeix respostes sindicals col·lectives, organitzades i, cada vegada més, transnacionals.

CAPÍTOL 7.

Annex sectorial de referències.

7.1 Textos sindicals i normatius clau per a aprofundir

Aquest annex reuneix alguns dels principals instruments normatius i sindicals que permeten comprendre millor el marc en el qual se situa la diligència deguda i el treball sindical en les cadenes globals de valor.

La regulació recent sobre diligència deguda empresarial, tant a Europa com en l'àmbit internacional, no sorgeix del no-res. Recolza en un entramat de normes internacionals del treball, estàndards de drets humans i eines sindicals que porten dècades construint-se.

Per al sindicalisme, conèixer aquests instruments és important per dues raons. Primer, perquè constitueixen el fonament jurídic i polític de moltes de les reivindicacions actuals sobre responsabilitat empresarial. Segon, perquè ofereixen eines concretes d'acció sindical per a intervenir en les cadenes de subministrament, promoure el diàleg social i exigir responsabilitats a les empreses multinacionals.

Entre aquests instruments trobem normes internacionals com els convenis de l'OIT, guies internacionals de diligència deguda, legislació europea recent i també eines sindicals globals com els acords marc globals, que han demostrat ser una via rellevant per a avançar en la protecció dels drets laborals en les cadenes de subministrament. De fet, diferents estudis sindicals mostren que aquests acords poden convertir-se en mecanismes efectius de cooperació entre sindicats i empreses multinacionals, especialment quan es combinen amb estructures sindicals internacionals i mecanismes de seguiment.

7.2 Convenis fonamentals de l'OIT. La base mínima del treball decent

En el cor del sistema internacional de protecció dels drets laborals es troben els convenis fonamentals de l'Organització Internacional del Treball (OIT). Aquests convenis estableixen els estàndards mínims que han de respectar-se en qualsevol activitat econòmica, amb independència del país o del sector. Són el punt de referència per a avaluar si una empresa respecta els drets laborals fonamentals i constitueixen la base sobre la qual es construeixen els mecanismes de diligència deguda.

Entre els convenis més rellevants es troben:

- **Conveni n° 87** sobre llibertat sindical
- **Conveni n° 98** sobre dret de sindicació i negociació col·lectiva
- **Convenis n° 29 y n° 105** sobre abolició del treball forçós
- **Convenis n° 138 y n° 182** sobre eliminació del treball infantil
- **Conveni n° 100** sobre igualtat de remuneració
- **Conveni n° 111** sobre no discriminació en l'ocupació
- **Conveni n° 155** sobre seguretat i salut en el treball
- **Conveni n° 190** sobre violència i assetjament en el món del treball.

Aquests convenis constitueixen la base mínima del treball decent, i qualsevol sistema de diligència deguda empresarial hauria de garantir el seu compliment al llarg de tota la cadena de valor.

Accés als convenis de l'OIT:

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

7.3 Guies internacionals de diligència deguda

Un dels marcs internacionals més influents per a entendre la diligència deguda és la **Guía de la OCDE per a una conducta empresarial responsable**. Aquest document estableix un enfocament estructurat perquè les empreses: identifiquen riscos socials, laborals i ambientals, previnguen impactes negatius, adopten mesures correctores, i rendisquen comptes sobre la seua actuació.

Encara que inicialment es va plantejar com un instrument voluntari, s'ha convertit en una referència internacional clau per a governs, sindicats i empreses, i ha influït directament en legislacions posteriors sobre diligència deguda.

https://www.oecd.org/es/publicacions/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57.html

7.4 Sindicalisme internacional i vigilància dels drets laborals

El moviment sindical internacional exerceix també un paper clau en el seguiment del respecte dels drets laborals a tot el món. La Confederació Sindical Internacional (CSI), que representa a milions de treballadors en nombrosos països, publica cada any l'**Índex Global dels Drets**, un informe que analitza l'estat dels drets sindicals en el món i documenta violacions com a restriccions a la llibertat sindical o repressió de la negociació col·lectiva. Aquest tipus d'informes permet visibilitzar com, en molts contextos, les normes internacionals del treball continuen sent vulnerades, especialment en les cadenes globals de subministrament.

<https://www.ituc-csi.org/global-rights-index>

Informe **“Cap a la diligència deguda obligatòria en les cadenes mundials de subministrament”**

https://www.ituc-csi.org/towards_mandatory_due_diligence-es?lang=en

Guia **“Aplicació de la deguda diligència en matèria de drets humans en el lloc de treball per a aconseguir una transició justa”**. Aquesta guia de la CSI ajuda els sindicats en la promoció d'una transició justa mitjançant l'aplicació de la deguda diligència en matèria de drets humans (DH) en el lloc de treball i al llarg de les cadenes de subministrament. Proporciona als sindicats eines per a defensar els drets laborals, exigir treball decent en sectors verds, i garantir que cap persona treballadora quede arrere en el camí cap a economies sostenibles.

<https://www.ituc-csi.org/aplicacion-de-la-debida-diligencia-en-materia-de-derechos-humanos-en-el-lugar-de-trabajo>

7.5 Informes sectorials sindicals sobre cadenes de valor i transició

El sindicalisme internacional també ha desenvolupat nombrosos estudis sectorials que analitzen com els canvis econòmics, com la digitalització, transició energètica o transformació industrial, afecten les condicions de treball. Aquests informes mostren que les transformacions econòmiques no són sol processos tecnològics o productius, sinó també processos socials que afecten directament l'ocupació, les condicions laborals i el diàleg social.

Per exemple, el **Manifest de transició justa per a les cadenes de subministrament del sector del tèxtil i de la confecció** presenta una visió liderada per les treballadores i els treballadors per a transformar una de les indústries més contaminants i amb alta intensitat de mà d'obra del món, com el tèxtil.

<https://www.ituc-csi.org/manifiesto-de-transicion-justa>

Investigacions sindicals sobre el sector de la construcció a Europa adverteixen que la transició ecològica requerirà milions de nous treballadors en els pròxims anys, la qual cosa obliga a combinar inversió, formació i garanties laborals per a assegurar que les noves ocupacions siguin ocupacions de qualitat.

<https://www.ituc-csi.org/more-than-two-million-workers-will-be-needed-in-the-construction-sector-in-europe-by-2030>

De manera similar, els **estudis sindicals sobre mobilitat i transport** subratllen que les polítiques de transició només poden tindre èxit si es construeixen amb la participació activa dels treballadors i els seus sindicats, incorporant-hi el seu coneixement directe dels processos productius i de les condicions reals de treball.

<https://www.ituc-csi.org/transport-and-mobility-major>

En el **sector energètic**, els informes sindicals alerten també dels riscos de precarització laboral en algunes cadenes de subministrament associades a les noves tecnologies d'energia neta, com la producció de bateries o el desenvolupament d'instal·lacions solars.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/frontlines_the_technology_to_fight_climate_change_and_create_jobs_es.pdf

Aquestes experiències sectorials mostren que la transició econòmica, ja siga ecològica, tecnològica o industrial, només serà socialment sostenible si incorpora diàleg social, drets laborals efectius i mecanismes de responsabilitat empresarial.

7.6 Normativa europea sobre diligència deguda

En l'àmbit europeu, la referència central és la nova **Directiva sobre diligència deguda de les empreses en matèria de sostenibilitat (CSD-DD)**. Aquesta normativa introdueix per primera vegada una obligació legal per a determinades grans empreses d'identificar i abordar impactes negatius sobre els drets humans, el treball i el medi ambient en les seues cadenes de valor.

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

Entre altres obligacions, la directiva exigeix: identificar riscos en les cadenes de subministrament, adoptar mesures preventives, establir mecanismes de reparació, i garantir transparència sobre els impactes empresarials. A més, la normativa remet explícitament a estàndards internacionals com els convenis de l'OIT i els Principis Rectors de Nacions Unides sobre Empreses i Drets Humans.

SÍNTESI

Conéixer el pla de la xarxa. Comprendre una xarxa de transport exigeix una cosa més que utilitzar-la. Requereix conéixer el seu disseny, les seues regles, els seus punts de tensió i els seus mecanismes de funcionament. De la mateixa manera, la diligència deguda només pot convertir-se en una eina sindical eficaç quan recolza en marcs normatius i sindicals sòlids. Convenis internacionals, posicionaments sindicals i experiències acumulades permeten llegir els riscos no com a incidents aïllats, sinó com a dinàmiques del sistema productiu. Perquè l'acció sindical informada mai actua a cegues dins de la xarxa.

Aquest annex no esgota les referències possibles, però ofereix un mapa sindical comú per a orientar-se en un marc normatiu complex. Totes aquestes fonts comparteixen una idea central: la diligència deguda només té sentit si recolza en els drets laborals internacionals i en l'acció sindical organitzada. Conèixer-les no és un exercici acadèmic, sinó una eina més per a enfortir l'acció sindical sectorial, col·lectiva i feminista.