

CIEN MEDIDAS
PARA UN NUEVO IMPULSO DE

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

RSE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE ECONOMÍA SOCIAL



Edita

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Maqueta e Imprime

Nostrum Integra. Empresa de Inserción

© Copyright. 2026

Se autoriza la reproducción total o parcial de obra, citando su procedencia.

CIENT MEDIDAS
PARA UN NUEVO IMPULSO DE

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

COMISIÓN INTERNACIONAL DE PERSONAS EXPERTAS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Jesús Cruz Villalón [*coordinador*]

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

María del Mar Alonso-Almeida

Catedrática de Organización de Empresa. Universidad Autónoma de Madrid

Margarita Barañano Cid

Profesora Titular de Sociología. Universidad Complutense de Madrid

Silvia Borelli

Profesora de Derecho del Trabajo. Universidad de Ferrara (Italia)

Marta de la Cuesta González

Catedrática de Economía Aplicada. Universidad Nacional de Educación a Distancia

Isabelle Daugareilh

Directora de investigación del CNRS, Centre for Comparative Labour and Social Security Law (COMPTRASEC). Universidad de Burdeos (Francia)

Beatriz Fernández Olit

Profesora Titular de Economía Aplicada. Universidad de Alcalá

Lára Jóhannsdóttir

Profesora de Responsabilidad Social Empresarial. Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Universidad de Islandia

Wilfredo Sanguineti Raymond

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Salamanca

Orencio Vázquez Oteo

Profesor de Economía Aplicada. Universidad Nacional de Educación a Distancia

Índice

R
s
o
o

Resumen ejecutivo	8
Abreviaturas utilizadas	13
La responsabilidad social de la empresa ante los nuevos desafíos y el contexto actual	16
La efectividad de los derechos humanos: personas en situación de vulnerabilidad	29
Consolidación de la igualdad de trato y no discriminación por razón de género, sexo y orientación sexual	40
La garantía del trabajo decente en perspectiva transversal	46
El pleno desarrollo del deber de diligencia debida	60
La trascendencia de la participación de sindicatos y representantes de las personas trabajadoras en la empresa	69
La potenciación de la participación de los grupos de interés (<i>stakeholders</i>)	78
Reporte y verificación de las medidas empresariales de responsabilidad social	90
La mirada singular hacia las pequeñas y medianas empresas	96
Las especialidades de la economía social	105
La relevancia del rol de fomento de las Administraciones Públicas	116
Cien medidas para un nuevo impulso de la responsabilidad social empresarial	128

Resumen ejecutivo

Risolo

El presente Informe aborda una perspectiva de notable trascendencia en los actuales momentos, cuando **las empresas deben asumir una efectiva responsabilidad sobre el impacto que su actividad provoca sobre muy diversos ámbitos**: respeto a los DDHH, igualdad de trato y prohibición de discriminación, trabajo decente, sostenibilidad ambiental, competencia legal vía las entidades suministradoras y proveedoras, modelo sostenible de producción, consumo, gobernanza empresarial, informes financieros y de sostenibilidad, especial atención a las pequeñas empresas y a la economía social.

Se requiere de la colaboración de las empresas, resultando imprescindible que se involucren en la mejora de su actividad por medio de la eliminación o, al menos, la mitigación de los efectos negativos y riesgos de su actividad y que sean capaces de valorar oportunidades asociadas a los retos ambientales y sociales presentes y futuros. El **impulso por los poderes públicos** en sus diversas manifestaciones resulta clave, superando la exclusividad de las tradicionales fórmulas de la voluntariedad, para establecer **estándares mínimos obligatorios** e impulsar comportamientos socialmente responsables **con políticas**

públicas de regulación, fomento, reconocimientos e incentivos.

En su diseño deben tener un rol de primer orden las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales, resultando de **lo más conveniente** que las medidas que se proponen, que se relacionan con los intereses que les son propios y representan, se intenten consensuar a través de **los adecuados canales de la concertación social**, sin perjuicio de la legitimidad del poder público para establecer tales medidas en caso de que no se logre el oportuno acuerdo. Las diversas partes interesadas en materia de responsabilidad social (**stakeholders**) **deben participar de modo influyente** en el diseño del conjunto de medidas en el ámbito de la responsabilidad social que les afectan.

Los contenidos y perspectivas de la responsabilidad social son amplísimos e inabarcables por el presente Informe. En estos términos, se ha optado por un criterio selectivo, **abordando, sobre todo, aquellos aspectos que, conforme al encargo realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, afectan con mayor intensidad a la vertiente de los derechos laborales y sociales**: la garantía del cumplimiento de los derechos humanos, con particular atención a la igual-

dad de trato por razón de sexo, género y orientación sexual, la efectividad del trabajo decente, el pleno desarrollo de la diligencia debida, la trascendencia de la participación de sindicatos y representantes de las personas trabajadoras, la potenciación de la participación de los grupos de interés (*stakeholders*), el reporte y verificación de las medidas empresariales de responsabilidad social, la mirada singular hacia las pequeñas y medianas empresas, las peculiaridades de la economía social, así como la relevancia del rol de fomento de las Administraciones Públicas.

Las claves de las diez principales materias abordadas en el estudio se pueden resumir de forma telegráfica en las siguientes medidas fuerza a adoptar.

En relación con el **respeto de los derechos humanos**, más allá de la extendida recepción en nuestro ordenamiento del total de los compromisos internacionales asumidos y del desarrollo del reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales, las medidas propuestas se dirigen a garantizar su efectividad práctica, con una orientación especial hacia las **personas en situación de vulnerabilidad, particularmente** a quienes desarrollan

su trabajo y vida en terceros países en el contexto de **las cadenas de valor**: personas con discapacidad, personas trabajadoras migrantes, trabajo forzoso, así como comunidades locales y pueblos originarios.

La consolidación de la **igualdad de trato y no discriminación** se propone articular a través de la garantía y vigilancia de la incorporación efectiva de los derechos por razón de identidad de género, sexo y orientación sexual, con perspectiva de género, de manera transversal y multicausal.

La garantía del **trabajo decente** se enfoca, sobre todo, a la protección de las **personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad** o debilidad contractual (trabajo infantil, trata de personas, inmigrantes, trabajo en contratas), tanto de forma directa como por vía indirecta a través del reforzamiento del **rol de la representación** de las personas trabajadoras y del fomento de nuevos contenidos en la **negociación colectiva**.

Respecto de la **diligencia debida** en las cadenas de valor, se propone llevar a cabo una **transposición plena** de la Directiva europea que refuerce el compromiso de las empresas con la protección

de los derechos humanos, el trabajo decente y el medio ambiente, así como promover la puesta en marcha de procesos complementarios de responsabilidad social voluntaria, acompañados de medidas públicas de orientación y fomento.

Debe tener particular importancia la **participación de sindicatos y representantes de las personas trabajadoras en la empresa**, así como del resto de partes interesadas (**stakeholders**) para el logro efectivo de la responsabilidad social. Los derechos de **información, consulta y participación han de reforzarse** en todos los procesos de elaboración de informes de doble materialidad (social y financiera), durante su ejecución, así como el seguimiento de los organismos involucrados.

En materia de **reporte y verificación** de las medidas empresariales de responsabilidad social, se apuesta tanto por la creación de modelos que permitan homogeneizar y comparar la información como el establecimiento de una normativa técnica pública de verificación, garantizado que se realice por quien actúe como parte externa independiente que aporte credibilidad. El reporte y verificación deben jugar un importante rol en el ámbito de la diligencia debida.

Respecto de las **pequeñas y medianas** empresas, se propone **impulsar desde las Administraciones Públicas** programas de apoyo técnico y aportación de recursos financieros para la puesta en marcha de acciones de responsabilidad social, valorando positivamente esas acciones a efectos de la licitación pública.

En el ámbito de la **economía social** se proponen medidas específicas para **fortalecer la gestión** de su responsabilidad social, en particular en los ámbitos del trabajo decente y la igualdad de género, así como para **fomentar la transferencia de buenas prácticas** en materia de modelo organizativo y gestión responsable. El tratamiento de la responsabilidad social en el ámbito de la economía social respecto del resto de actuaciones y requerimientos que les correspondan debe ponderarse en atención a su tamaño, sector y tipo de actividad.

Todo lo anterior se enmarca en la **decisiva relevancia que debe tener el rol de la Administración Pública** que, como motor activo de la responsabilidad social empresarial, implica la adopción de políticas y regulaciones destinadas a fomentarla, debiendo, asimismo, combinar enfoques diversos. Los ins-

trumentos de política pública para ser efectivos han de prever mecanismos efectivos de supervisión y la articulación de esfuerzos entre los sectores público y privado, así como una adecuada coordinación interinstitucional.

Abreviaturas utilizadas

RISOL
CO

Abreviaturas utilizadas

Art.	Artículo
Arts.	Artículos
ASG	Ambiental, social y de gobernanza
BOICAC	Boletín del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CEDAW	Convención de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CRC	Convención de 1989 sobre los Derechos del Niño
DDD	Directiva 2024/1760, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad
DDHH	Derechos humanos
DISE	Directiva 2022/2464, sobre presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas
DINF	Directiva 2013/34, sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos
DMA	Evaluación de doble materialidad (social y financiera)
DNUDPI	Declaración de 2007 de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
EEES 2023-2027	Estrategia Española de Economía Social 2023-2027
EERSE 2014-2020	Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas
EFRAG	Grupo Asesor Europeo de Información Financiera
EMAS	Sistema voluntario de gestión y auditoría medioambiental de la Unión Europea
ES	Economía social
ESS	Economía social y solidaria
ESG	Medioambiental, social y de gobernanza
ESRS	Normas europeas de información sobre sostenibilidad
IRO	Impactos, riesgos y oportunidades

LSME	Estándares de información de sostenibilidad para las pequeñas y medianas empresas cotizadas
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PYME	Pequeña y mediana empresa
PYMES	Pequeñas y medianas empresas
RSE	Responsabilidad social empresarial
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
UE	Unión Europea
VSME	Estándar Voluntario de Informes de Sostenibilidad para las pequeñas y medianas empresas

La responsabilidad social de la empresa ante los nuevos desafíos y el contexto actual

Risolo

La responsabilidad social y contribución de la empresa al desarrollo sostenible se ha convertido en parte de la misión de las políticas empresariales en las últimas décadas y de las políticas públicas. Desarrollo sostenible, entendido como aquel que busca un equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social. La discusión académica sobre la RSE se remonta a mediados del siglo XX, momento en el que se concibe como la asunción de obligaciones de las empresas dirigidas a impulsar políticas corporativas para tomar decisiones o para seguir líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad; por tanto, como una actuación que va más allá de una mera actuación empresarial voluntarista y en el ámbito de lo filantrópico. El aumento de la interdependencia económica entre los países, derivada de la globalización de la producción y del comercio de bienes y servicios, así como la menor capacidad de los Estados para dar respuesta a problemas o fenómenos que tienen un carácter global, intensificó el interés por la RSE a finales de los 90.

La RSE adquiere relevancia a partir de entonces y en especial desde 2015, tras el Acuerdo de

París sobre cambio climático y la aprobación de los ODS, a través de los cuales empresas y Estados confluyen en el interés común del desarrollo de una agenda multi-dimensional (Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas), que apela a la necesidad de atender por igual las tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la ambiental y la social. Por ello resulta clave que la empresa tenga presente los intereses de la sociedad y de los límites globales internacionales en sus políticas, objetivos y resultados a alcanzar, contribuyendo de ese modo a dar soluciones a los retos ambientales actuales y futuros, así como a los desafíos derivados de la intensificación de las cadenas de valor, cada vez más globalizadas y con entidades o personas proveedoras ubicadas en países con menos garantías ambientales y de DDHH, incluidos los derechos sociales y laborales. La RSE es el instrumento a través del cual las empresas pueden contribuir de forma responsable a aumentar el bienestar colectivo presente y de las nuevas generaciones, haciendo frente a desafíos como la emergencia climática, el aumento de las desigualdades o la amenaza global a los derechos fundamentales. La RSE debe integrarse en la gestión

de la empresa, ya que afecta a su modelo de negocio y operaciones diarias, minimizando las externalidades negativas y potenciando las positivas.

La literatura académica presenta una multitud de teorías y una pluralidad de enfoques sobre la relación de la empresa con la sociedad, con su responsabilidad social y ambiental. Hay teorías que se adscriben a racionalidades éticas, políticas o sociológicas, con una concepción de empresa abierta a la sociedad y a los problemas globales y locales, cuya misión es atender al interés general o el bien común (económico, social y ambiental), por ser una obligación derivada de imperativos morales. Desde esta perspectiva, la RSE es una oportunidad para hacer el bien y atender valores morales o contribuir al bienestar y la sostenibilidad global. En el otro lado, encontramos teorías más clásicas que se sostienen en racionalidades de tipo jurídico y económico, con una visión más centrada en el beneficio o las ventajas competitivas que tiene sobre los resultados financieros atender de forma instrumental los intereses del resto de grupos que afectan o se ven afectados por la actuación de la empresa. Bajo esta visión instrumental de la RSE, el

modelo de empresa predominante es el financiero y la RSE se justifica por su aportación de valor a la diversidad de protagonistas del proyecto empresarial, del mismo modo que ayuda a mejorar la gestión de riesgos, a conseguir procesos más eficientes, a aumentar la calidad de los productos y procesos, la satisfacción de la clientela y de las personas empleadas, o bien porque permite prepararse para una regulación más exigente, entre otros motivos, y todo esto repercute en mejores resultados financieros.

En la RSE, el resto de los grupos de interés o *stakeholders*, más allá de quienes son accionistas, adquiere valor por razones tanto estratégicas como normativas, del mismo modo que una gobernanza responsable de la empresa implica medir el impacto que su negocio tiene sobre ellos, así como el impacto financiero que los riesgos y oportunidades asociadas a la sostenibilidad tienen sobre el valor de la empresa a largo plazo.

Entre las partes interesadas relevantes se encuentran, como más destacados, además de entidades y personas inversoras y financiadoras, las comunidades asentadas en su entorno, las personas trabajadoras y sus representan-

tes, los socios y socias comerciales, los agentes competidores, los sindicatos, las personas o entidades consumidoras y usuarias finales, las organizaciones no gubernamentales (ONGs), las organizaciones de la sociedad civil (OSC), quienes son titulares de derechos en el caso de los DDHH individuales o colectivos, la Administraciones Públicas y los medios de comunicación.

En la gestión de estas cuestiones, la participación de las personas trabajadoras, sus representantes y demás partes interesadas que afecten o se puedan ver afectadas por los productos, servicios y operaciones de la empresa, sus filiales y sus socios y socias comerciales, resultan clave para vigilar e incidir en el proceso de evaluación de los riesgos y oportunidades y/o en el diálogo o la participación relevante para los mecanismos de reclamación eficaces a nivel operativo.

Para hacer frente a los impactos adversos de su actividad, la empresa precisa de mecanismos de diligencia debida, es decir, contar con procedimientos para identificar los riesgos, prevenirlos, evitarlos o mitigarlos y finalmente rendir cuenta de los impactos negativos de sus actividades, las de sus filiales y las de sus socios y socias

comerciales. Y en los casos en que hayan contribuido o causado daños o perjuicios a través de sus actividades, proporcionar o cooperar, a través de mecanismos legales de reclamación, la reparación de las partes interesadas afectadas, tanto individuos como comunidades.

Todo el esfuerzo de las empresas por avanzar en mejores desempeños sociales, ambientales y de gobernanza (ASG) requiere del impulso, fomento, promoción e incentivo desde lo público. La intervención de los poderes públicos en el ámbito de la RSE podría justificarse por la necesidad de cooperación con las empresas para hacer frente a las potenciales o efectivas externalidades negativas derivadas de la actividad empresarial sobre el medio ambiente y la sociedad, para las que resulta insuficiente la actuación por propia iniciativa e independiente de las empresas. Los aspectos relacionados con la sostenibilidad, tanto en términos de responsabilidad social como ambiental, son de interés público, afectan al interés general de la comunidad y no exclusivamente a intereses privados, ya que las decisiones sobre el uso, consumo y deterioro del capital humano, social y natural afectan a toda la sociedad presente y venidera. Es decir, para que las

prácticas en RSE sean plenamente eficaces, no pueden ser desarrolladas, implementadas y evaluadas solamente de forma unilateral por la empresa, sino que es necesario un marco regulatorio público, que marque unos estándares mínimos y unas normas de juego claras, incluso para una concurrencia mercantil justa no distorsionada. Por lo tanto, los gobiernos pueden actuar como facilitadores, promotores, pero también como reguladores de la RSE a través de mecanismos e incentivos, incluso de reglas de conducta coercitivas, para que las empresas adopten estos criterios y la sociedad pueda tomar decisiones fundamentadas, evitando operaciones de mero maquillaje o de estrategias de márketing, a través de fórmulas denominadas de *greenwhasing* o *socialwashing*.

En las últimas décadas se ha producido una evolución importante, desde una visión más voluntarista de la RSE hacia otra en la que lo voluntario se acompaña y complementa con lo normativo. En el ámbito del Derecho de la UE, los requisitos de transparencia, así como de identificación, prevención y mitigación de los impactos negativos en DDHH y en el medioambiente por parte de las operaciones empresariales y las actividades

de las cadenas de valor globales quedan patentes en una serie de Reglamentos y Directivas. Entre otras, por su importancia, destacan las siguientes normas: Directiva 2024/1760, de 13 de junio sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad (DDD); Directiva 2022/2464, de 14 de diciembre, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (DISE); Reglamento 2020/852, de 18 de junio, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles (Taxonomía de la UE); Reglamento 2024/3015, de 27 de noviembre, por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso; Reglamento 2017/821, de 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo (ESRS).

Algunas de estas normas han sido revisadas con el reciente paquete normativo de la UE sobre sostenibilidad (Ómnibus): 1) Directiva 2025/794, de 14 de abril, en lo que respecta a la fecha a partir de

la cual los Estados miembros deben aplicar determinados requisitos de presentación de información sobre sostenibilidad y de diligencia debida por parte de las empresas; 2) Directiva 2026/470, de 24 de febrero de 2026, por la que se modifican las Directivas 2006/43, 2013/34, 2022/2464 y 2024/1760 en lo que respecta a determinados requisitos de presentación de información de las empresas en materia de sostenibilidad y de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Estas Directivas se sitúan dentro de una lógica o pretensión de simplificación en las exigencias legales, frente a un acervo normativo que se valora como burocrático en exceso y, por ello, en aras de esta simplificación de una mayor eficiencia en el funcionamiento de las empresas en un nuevo escenario de la globalización cada vez más complejo desde el punto de vista de la competencia mercantil a nivel mundial. Las reformas Ómnibus suponen una reducción de los estándares exigidos hasta el presente, tanto en el alcance, como en los requerimientos y obligaciones sustantivas. De forma resumida, las reformas introducidas por esta última Directiva, por lo que afecta a la diligencia debida se pueden resumir del modo siguiente:

- Reducción del ámbito de aplicación, que pasa a limitarse a empresas con más de 5.000 personas empleadas y más de 1.500 millones de euros de facturación neta.
- Las empresas ahora deben llevar a cabo un ejercicio exploratorio, únicamente sobre la base de la información razonablemente disponible, para determinar los ámbitos generales en los que es más probable que se produzcan efectos adversos y que estos sean más graves.
- Limitación del alcance de las obligaciones de diligencia debida, priorizando la vigilancia respecto de los socios y socios comerciales directos, lo que, interpretado en sentido contrario, permite que se otorgue menor atención respecto de los sucesivos eslabones de la cadena de subcontratación.
- Eliminación de la obligación de adoptar planes de transición climática.
- Desaparición de la referencia expresa entre las partes interesadas a las entidades y personas consumidoras, perso-

nas, colectivos, comunidades o entidades cuyos derechos o intereses las instituciones nacionales medioambientales y de derechos humanos, las organizaciones de la sociedad civil entre cuyos fines se incluya la protección del medio ambiente, y los representantes legítimos de dichas personas, colectivos, comunidades o entidades, sustituida por una referencia genérica a las personas o comunidades cuyos derechos o intereses se vean, o puedan verse, directamente afectados, por los productos, servicios y operaciones de la empresa, de sus filiales y de sus socias y socios comerciales, así como los representantes legítimos de dichas personas o comunidades.

- Supresión del régimen armonizado de responsabilidad civil a escala de la UE, quedando la responsabilidad configurada a nivel nacional.
- Régimen sancionador con un límite máximo del 3% del volumen de negocios neto mundial.
- Aplazamiento del calendario: el plazo de transposición se

fija en el 26 de julio de 2028 y la aplicación para las empresas en julio de 2029.

En paralelo, la modificación principal de la Directiva sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad se sitúa en la reducción de su ámbito de aplicación, elevándose los umbrales a empresas a las que se dirige a las de más de 1.000 personas empleadas y 450 millones de euros de facturación, junto con la introducción de exenciones transitorias adicionales.

Sucesivamente, en la misma línea de simplificación normativa, se han aprobado otras propuestas relativas al Reglamento de inteligencia artificial y al Reglamento sobre protección de datos personales: propuesta de Reglamento de 19 de noviembre de 2025, COM(2025) 836 final, ómnibus digital sobre IA, propuesta de Reglamento 19 de noviembre de 2025, COM(2025) 837 final, ómnibus digital.

En todo caso, tal como se han pronunciado las más diversas instancias (sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, empresas, personas o entidades inversoras, Banco Central Europeo, etc.), la competitividad de Europa debe

estar basada en la innovación y la justicia social, y no en una carrera a la baja mediante la reducción de costes o el deterioro de los niveles de bienestar y los DDHH, tanto dentro de la UE como en terceros países. Para el mantenimiento de este modelo, que atiende a las señas de identidad de la construcción del proyecto europeo en clave de eficiencia económica y defensa del Estado social, es indispensable una actuación coherente y urgente de los poderes públicos en el desarrollo de políticas que promuevan la transparencia y establezcan incentivos claros y, en su caso, desincentivos para las empresas. La transición hacia una economía más eficiente, sostenible y justa no solo es un reto, sino también una oportunidad estratégica para construir una UE más autosuficiente y resistente a las crisis y a las perturbaciones externas. Un compromiso firme con la sostenibilidad puede llegar a orientarse en la dirección de mejorar la competitividad, fomentar la resiliencia, mitigar los riesgos y, en última instancia, contribuir a la creación de valor y confianza a largo plazo.

Han de reconocerse los esfuerzos realizados por las empresas para avanzar en garantizar la sostenibilidad medioambiental y

social de sus actividades a lo largo de las últimas décadas. Y por ello, se considera razonable implementar y reforzar los mecanismos de apoyo necesarios, diseñando un marco jurídico estable y coherente que proporcione seguridad jurídica y fomente activamente una conducta empresarial responsable.

Siguiendo el encargo realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, esta Comisión ha elaborado el presente Informe en el que se proponen 100 medidas y recomendaciones para su aplicación en España.

El Informe se ha realizado pretendiendo tener un criterio selectivo de centrarse en los aspectos más relacionados con los derecho laborales y sociales. A pesar de que la RSE es un concepto multidimensional que abarca cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) interrelacionadas entre sí, este Informe ha optado por poner el acento en los aspectos más conectados con la garantía de los DDHH, de la tutela antidiscriminatoria, del trabajo decente, así como de la diligencia debida, a los efectos de poder profundizar en el análisis y evitar una fórmula omnicomprensiva, pero por ello mismo necesariamente más superficial.

El objetivo es que este Informe sirva para avanzar en el nuevo impulso a la RSE, de modo que el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en primera instancia, y el Gobierno, en su conjunto, puedan dialogar con los agentes sociales para consensuar sobre las actuaciones más relevantes y oportunas en estos momentos, a través de los adecuados canales de la concertación social con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, así como la interlocución con el resto de las representaciones sociales de las partes interesadas. Sin perjuicio de la legitimidad del poder público para establecer tales medidas directamente con base en las competencias y responsabilidades públicas que tiene encomendada, se debe resaltar el valor del diálogo y del consenso con los interlocutores empresariales, sindicales y sociales; fórmulas estas últimas que garantizan continuidad en el tiempo de las medidas adoptadas, así como una legitimidad reforzada que les proporciona superiores expectativas de implementación práctica.

La orientación que justifica las medidas incorporadas al presente Informe se ha basado en las directrices y normativas internacionales, particularmente las provenientes

de la UE, de los Acuerdos Marco Internacionales celebrados entre las direcciones de las empresas y las organizaciones sindicales, así como la experiencia positiva de determinados códigos de conducta exitosos, especialmente en materia de diligencia debida en el marco de las cadenas globales de valor. Se parte de la premisa de la necesidad de revisar periódicamente la eficacia de las normas, con el fin de hacerlas eficaces, efectivas y eficientes, coherentes entre sí y que no supongan una excesiva carga administrativa para las empresas, especialmente para las pymes. Eso sí, la efectividad de las estrategias privadas y públicas en materia de RSE exige abordar cuestiones clave, como la divulgación, transparencia y verificación de la información RSE, la eliminación, reducción y reparación de los daños en DDHH o al medioambiente, a través de la diligencia debida y los planes de transición. A tenor de ello, se parte también del criterio de que no se debe retroceder en exigencias y alcance en estos campos básicos de actuación, siendo oportuno afianzar el principio de no regresión.

Como resultado de todo lo anterior, se proponen las 100 medidas de actuación que se contienen en el presente Informe, y que se

sustentan en las siguientes ideas fuerza.

Las empresas, como órganos especializados de la sociedad, no solo deben respetar todos los DDHH (Declaración Universal de Derechos humanos de 1948, apartado 8 del preámbulo), sino que también deben contribuir a su realización en virtud de su responsabilidad social. Se trata de una norma de conducta general, que se aplica a todas las empresas, independientemente de dónde operen y cuáles sean sus características. Además, algunos DDHH deberían recibir un apoyo prioritario por parte de las políticas de RSE. Se trata de aquellos que son transversales, en el sentido de que son una condición para acceder a otros derechos, y de aquellos que se aplican específicamente a grupos en situación vulnerable, a menudo situados ‘al final’ de las cadenas de valor globales y más afectados que otros por su ineficacia.

Objetivo esencial de las actuaciones en materia de RSE debe ser garantizar y vigilar la incorporación efectiva de la igualdad de derechos y de oportunidades, de trato y no discriminación por razón de género, sexo y orientación sexual, entre mujeres y hombres y perso-

nas LGTBIQ+, en todas sus manifestaciones, particularmente en el ámbito del trabajo decente, del empleo y de las condiciones de trabajo asalariado, incluyendo el trabajo autónomo vulnerable y las cadenas de valor. A tal efecto resulta clave la presencia equilibrada y el favorecimiento de la diversidad; la información, participación, consolidación de la evaluación y acreditación en esta materia; así como y la protección y, en su caso, reparación, frente las distintas violencias, estereotipos y acoso.

El trabajo decente constituye una manifestación decisiva dentro de la responsabilidad social, en la medida en que el impacto positivo o adverso de la actividad productiva recae en primera instancia sobre los propios trabajadores y trabajadoras que la desarrollan. El informe adopta una perspectiva transversal del trabajo decente, en el sentido de que su garantía y efectividad frente a las muy diversas manifestaciones analizadas en el presente informe en relación con la responsabilidad social: derechos laborales individuales y colectivos, derechos humanos y garantías antidiscriminatorias, diligencia debida en las cadenas de valor, intervención de las Administraciones Públicas, etc.

El pleno desarrollo del deber de diligencia debida en las cadenas de valor debe constituir el objetivo de la transposición de la Directiva de la UE, con la mirada dirigida a la puesta en marcha por las empresas de procesos dirigidos a su implementación como una poderosa herramienta orientada a hacer frente a los riesgos que supone esta forma de organización descentralizada de los procesos productivos para los DDHH y, en especial, para los laborales, así como para la sostenibilidad ambiental.

Los grupos empresariales y las extensas cadenas de valor fragmentan la mano de obra y crean un desajuste entre las libertades empresariales globales y los derechos sindicales limitados a nivel nacional, lo que dificulta la acción colectiva. Por lo tanto, se debe empoderar a los sindicatos y a la representación de las personas trabajadoras a nivel de la empresa principal, exigiendo un compromiso efectivo con la obligación de diligencia debida y otras políticas de RSE. Además, se debe promover la transparencia en los grupos empresariales y las cadenas de valor, así como la representación de las personas trabajadoras en toda la cadena de valor y la coordinación

entre los trabajadores y trabajadoras y otras partes interesadas.

La implicación de los grupos de interés (*stakeholders*) es esencial para la RSE, requiriendo una identificación clara, priorización y coordinación de los diversos intereses de los *stakeholders*. Un compromiso efectivo exige procesos transparentes y documentados, que garanticen la rendición de cuentas y eviten el *greenwashing* y el *socialwashing*. Las empresas deben adaptar su compromiso al contexto, sector y cultura, apoyados por un diálogo estructurado con las partes interesadas relevantes. Los protocolos han de guiar la participación en cuestiones específicas y con grupos concretos para garantizar la coherencia y el respeto de los DDHH, y todas las partes interesadas deben contar con formas de participación significativas y protegidas. Resultan decisivos los mecanismos accesibles de reclamación; un papel activo de las Administraciones Públicas y partes interesadas es, asimismo, vital para defender la justicia y fortalecer la confianza en las prácticas de RSE.

El reporte y verificación de la información sobre RSE presentan una destacada trascendencia para las personas y entidades inverso-

ras y consumidoras, autoridades u organismos reguladores, organizaciones sindicales y otros *stakeholders*, convirtiéndose en una herramienta de gestión y resiliencia. El reporte debe facilitar que la empresa haga frente a la incertidumbre y adaptarse a la gestión cambio de una manera transparente y verificada. El punto de partida debe ser mantener el régimen jurídico ya contemplado en la actual normativa sobre auditoría de cuentas en materia de información financiera y no diversidad, especialmente en lo que se refiere a la obligación de información al respecto por parte de empresas que superen las 250 personas trabajadoras.

Las pequeñas y medianas empresas merecen una especial atención en este Informe, por su importante peso en la economía europea y nacional, y a las que hay que ayudar para avanzar en desarrollar una gestión en clave de RSE, implantar mejoras en la gestión y rendir cuentas de sus resultados e impactos. Esto les permitirá tener acceso a la financiación sostenible y ofrecer información adecuada y adaptada a potenciales exigencias de las Administraciones Públicas y de grandes empresas clientes o fuentes de financiación obligadas a una debida diligencia en materia

ambiental y social en sus cadenas de suministro.

Las entidades de ES, por vocación o misión, integran prácticas de RSE y contribuyen a los ODS, aunque se enfrentan a retos de formalización, reporte y equidad laboral. La ES combina propósitos sociales, de gobernanza democrática y de generación de empleo decente, con fuerte presencia en sectores esenciales. La cooperación interna dentro del ecosistema de la ES, así como con empresas mercantiles y con las Administraciones Públicas, además del desarrollo de los sistemas de información, permite evaluar impactos y transferir buenas prácticas.

Las Administraciones Públicas tienen un papel activo en la promoción de la RSE, más allá de los enfoques voluntarios. La tendencia hacia instrumentos híbridos que combinan regulación, fomento e incentivos requieren la coordinación interinstitucional y la formación del personal público. La inclusión de criterios sociales, ambientales y de gobernanza (ASG) en la contratación y ayudas públicas se constituyen como herramientas estratégicas para impulsar la RSE desde el Estado. Asimismo, es necesario un control, apoyo y supervisión para

evitar el riesgo del *greenwashing* y *socialwashing* y fomentar la educación y la investigación para un cambio cultural sostenible.



La efectividad de los derechos humanos: personas en situación de vulnerabilidad

Reto

1. Las empresas necesitan de los derechos humanos; los derechos humanos necesitan de las empresas

Se entiende que corresponde a los Estados hacer todo lo posible para proteger, respetar y hacer respetar los DDHH, así como para reparar sus violaciones. En particular, deben tener en cuenta sus obligaciones en materia de DDHH cuando negocian acuerdos comerciales multilaterales y tratados bilaterales de inversión con terceros Estados. Sin embargo, en este comienzo del siglo XXI, el acceso a la justicia sigue siendo especialmente difícil para la mayoría de las víctimas de violaciones de los DDHH. Los actores privados tienen mucho que ver en ello. En el marco de la globalización de la economía, las empresas transnacionales han acumulado un enorme poder y, con sus actividades, tanto en sus países como en el extranjero, son responsables, directa o indirectamente, de violaciones de los DDHH.

La responsabilidad social de las empresas sigue siendo una

baza importante en manos de los poderes públicos para incitar a las empresas a inspirarse en ella y convertirla en un eje político central de su estrategia. La RSE debe tener en cuenta los impactos reales o potenciales de las actividades de la empresa sobre las partes interesadas en materia de DDHH, incluidos los laborales, medioambientales y de salud. Esta responsabilidad consiste en respetar las leyes vigentes, incluso cuando adolecen de un déficit sistémico de eficacia, pero también en ir más allá de ellas, especialmente si no se ajustan a los principios internacionalmente reconocidos a través de los correspondientes tratados internacionales y Acuerdos Marco Internacionales en materia de DDHH.

Las violaciones de los DDHH por parte de las empresas multinacionales, reveladas desde principios de la década de 1970 y amplificadas por la globalización de la economía, han dado lugar a la elaboración de textos de la OCDE (las Directrices de 1976, revisadas en 2023), de la OIT (la Declaración tripartita de la OIT de 1977, revisada en 2022), de las Naciones Unidas (Pacto Mundial de 1999, Directrices de 2011) y de la UE (Comunicación sobre la RSE de 2011). Estos textos se han consolidado, densi-

ficado e influido mutuamente de forma progresiva, siguiendo procesos de internormatividad, hasta constituir un *corpus* normativo internacional de derecho flexible, que proporciona una base jurídica a la RSE. Estos principios constituyen un conjunto jurídico que puede servir de inspiración a los órganos legislativos nacionales que deseen implantar una política de responsabilidad social de las empresas.

Las empresas, como órganos especializados de la sociedad, no solo deben respetar todos los DDHH (apartado 8 del preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948), sino que también deben contribuir a su realización en virtud de su responsabilidad social. Esta responsabilidad de respetar los DDHH es una norma de conducta general que se aplica a todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, marco operativo, régimen de propiedad y estructura, de conformidad con el principio 11 de las Directrices de las Naciones Unidas de 2011 (principio 14 de los principios de las Naciones Unidas). Esta norma de conducta ha sido recogida igualmente en la Declaración tripartita de la OIT revisada en 2022, así como en las Directrices de la OCDE de 2011. Este amplio

ámbito de aplicación es conforme al establecido por cada una de las normas internacionales sobre RSE antes mencionadas, que solo recomiendan adaptar las normas de vigilancia para tener en cuenta, en la medida de lo posible, el caso de las pequeñas y medianas empresas.

Las empresas pueden tener un impacto a través de sus actividades en prácticamente todos los DDHH reconocidos por la Carta Internacional de Derechos Humanos (compuesta por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Declaración de la OIT de 1998 revisada sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo), así como el derecho internacional humanitario en situaciones de conflicto armado. Sin embargo, algunos derechos pueden ser más sensibles a los impactos que otros en determinados sectores o contextos y, por lo tanto, deben ser objeto de especial atención (Comentario de los principios 11 y 12 de las Directrices de las Naciones Unidas de 2011 recogidos en las Directrices de la OCDE). Se trata de aquellos DDHH sobre los que la empresa puede tener un impacto, indepen-

dientemente del entorno económico, institucional y social en el que se encuentre (apartado I - medidas generales). Además, según las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (cap. IV. Derechos Humanos, pp. 28-30, y según el comentario antes citado de las Directrices de las Naciones Unidas), las empresas deben, en nombre de la RSE, respetar los DDHH de las personas que pertenecen a categorías específicas o a poblaciones que merecen una atención especial debido a su situación de vulnerabilidad. Se trata de quienes defienden los DDHH a título individual o como miembros de un grupo o población específica, incluidos los pueblos originarios. La OCDE ha elaborado guías a tal efecto; por su parte, las Naciones Unidas han precisado los derechos de los pueblos originarios, de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, pero también de las personas con discapacidad y de los trabajadores y trabajadoras migrantes y sus familias. Por ello, en este apartado se analizarán cada uno de estos grupos en situación vulnerable en el segundo apartado sobre medidas específicas.

Si bien los DDHH están consagrados en normas internacio-

nales y nacionales, su aplicación por parte de las empresas es deficiente, y esto afecta a todos los Estados, incluso a los más desarrollados y vigilantes en el control de la aplicación de las normas. No obstante, hay que señalar que el riesgo de violaciones de los DDHH se amplifica con la estructuración de las empresas en cadenas de valor, nacionales o mundiales/transnacionales, sobre todo cuando las actividades se reparten entre varias empresas y en territorios regidos por sistemas jurídicos con diferentes niveles de desarrollo. A resultas de la personalidad jurídica diferenciada de cada sociedad y del principio de territorialidad de las leyes, la empresa transnacional organizada de forma fragmentada puede eludir fácilmente cualquier responsabilidad jurídica en caso de violaciones de los DDHH por parte de uno de los componentes de su cadena de valor. Para poner fin a esta impunidad jurídica se ha elaborado el *corpus* jurídico internacional de responsabilidad empresarial. Por ello, tras la tragedia del Rana Plaza en 2013, se inició un proceso de debate en el seno de las Naciones Unidas con el fin de elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular las actividades de las empresas en materia de DDHH. La creación de

dicho instrumento tiene por objeto completar las Directrices de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos elaboradas en 2011, pero también ir más allá, ya que, a pesar de algunos avances, esta norma no vinculante no ha permitido colmar las lagunas en materia de protección de los DDHH frente a las violaciones cometidas por las empresas. Por otra parte, aunque la UE se dotó de una Directiva sobre diligencia debida en junio de 2024, que ha marcado un punto de referencia esencial en la defensa de los DDHH en el ámbito de las cadenas de valor, parte de su contenido ha sido corregido por la Directiva Ómnibus.

Como ha destacado el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “las empresas necesitan de los derechos humanos y los derechos humanos necesitan a las empresas”. No se trata tanto del reconocimiento o la consagración de los DDHH, sino de su efectividad aquí y en otros lugares. La aplicación del derecho internacional en materia de DDHH adolece de importantes deficiencias y, de hecho, los sujetos y entidades no estatales son a menudo responsables de graves violaciones de los DDHH y medioambientales. Dado que los

DDHH (su causa) están al servicio del progreso social y ecológico, se les dedica un apartado especial y principal en este Informe. Además, considerando que los DDHH son indivisibles, inalienables, interdependientes y universales, constituyen una condición y un medio para acceder a la justicia social y medioambiental. Sin embargo, el catálogo es amplio y no puede examinarse de manera exhaustiva en este apartado, que se completará a este respecto con los apartados sobre el deber de vigilancia y los derechos sociales fundamentales. Por lo tanto, en este primer apartado solo se tendrán en cuenta los DDHH que pueden verse especialmente afectados por la actuación de las empresas a nivel nacional o internacional. Así, se examinan los DDHH transversales especialmente sensibles a las actividades y proyectos económicos de las empresas, complementados con los que son específicamente aplicables a los grupos en situación vulnerable, a menudo invisibilizados, fragilizados y explotados, que suelen encontrarse ‘al final’ de las cadenas globales de valor.

2. Derechos humanos transversales especialmente sensibles a las actividades y proyectos económicos de las empresas

Compromiso general formalizado de respeto de los derechos humanos

Para que la RSE se integre plenamente en las empresas hasta el punto de convertirse en su ADN, es necesario que aparezca expresamente en todos los actos jurídicos de la empresa y que se convierta en una cultura empresarial. Las empresas deben demostrar que respetan los DDHH, tanto a nivel interno como externo, que los procedimientos relacionados con ellos deben “incorporarse en toda la empresa” (principio 16-e de las Naciones Unidas) e incluso en todas sus operaciones (principios 11 y 12 de las Naciones Unidas). Además de los principios de las Naciones Unidas antes mencionados, esta primera recomendación tiene como fuentes, a nivel internacional, las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales sobre la conducta responsable de

las empresas, revisadas en 2023 (título II. principios generales -9, 10 y 15 y comentarios 14 y 26; título IV derechos humanos, comentario 49) y la Guía de la OCDE sobre el deber de diligencia para una conducta empresarial responsable de 2018 (anexo, p. 42, p. 45, p. 48). Los medios que permitirían aplicar esta Recomendación podrían situarse en dos niveles. Por un lado, podría tratarse de la adopción de una ley nacional sobre la empresa responsable/sostenible y sobre la responsabilidad jurídica de las dirigencias empresariales en materia de DDHH. Por otra parte, podría consistir en incluir en los tratados bilaterales de inversión renovados o recién firmados cláusulas que obliguen a las empresas de ambos Estados a respetar los DDHH y el medio ambiente, tal y como se consagran en los tratados internacionales.

Respeto y protección a las personas en situación de vulnerabilidad

Como afirmó recientemente el relator especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y el medio ambiente, “un medio ambiente seguro, limpio y saluda-

ble es de vital importancia para el disfrute de los derechos humanos y, al mismo tiempo, el ejercicio de esos derechos, en particular el derecho a la libertad de expresión, a la educación, a la participación y a la reparación, es indispensable para la protección del medio ambiente”. De hecho, los daños medioambientales causados por las actividades de las empresas amenazan directamente el derecho a la vida, a la salud, al agua, al desarrollo, a la vivienda, al trabajo, a la cultura, así como los derechos de los pueblos originarios. Las poblaciones afectadas tienen derecho a ser protegidas de los efectos nocivos de la contaminación del agua, el suelo y el aire, la deforestación y los desplazamientos provocados por la desertificación o las inundaciones. Así, tras el Acuerdo de París, la resolución de las Naciones Unidas del 14 de mayo de 2018 adoptó el derecho a vivir en un medio ambiente sano y el deber correlativo de cuidar el medio ambiente; este deber incumbe no solo al Estado, sino también a “toda persona física o jurídica, pública o privada” (art. 2 del Pacto Mundial para el Medio Ambiente). La idea de justicia social y medioambiental fundamenta este “derecho general a poder vivir una vida acorde con la dignidad humana, que no se vea amenazada

ni por el hambre y la miseria, ni por la contaminación o el cambio climático”.

Garantía de indemnidad de las personas informantes sobre prácticas contrarias a los derechos humanos

Debido a su compromiso con los DDHH y las libertades fundamentales, quienes defienden los DDHH son objeto de represión por parte de Estados o grupos privados o paraestatales. La represión contra quienes defienden el derecho a la tierra y al medio ambiente no deja de aumentar, mientras que se multiplican los conflictos sobre los derechos sobre la tierra y los recursos naturales, muchos de los cuales tienen su origen en empresas nacionales o multinacionales. A pesar de la adopción de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los defensores de los derechos humanos en 1998, cada vez más personas defensoras de los derechos, líderes del campesinado o de las comunidades originarias, periodistas y activistas de ONG y sindicatos movilizados en torno a estas cuestiones son víctimas de actos de violencia y campañas de criminalización orquestadas y llevadas

a cabo por empresas contrariadas en sus proyectos de desarrollo o expansión. Más allá del derecho a alertar, lo que se pone en tela de juicio es la libertad de opinión, el derecho a la expresión individual y colectiva, así como el derecho de asociación y de protesta, lo que perjudica gravemente la prevención de riesgos de violaciones de otros DDHH.

3. Derechos humanos específicos de grupos en situación especialmente vulnerable a las actividades y proyectos económicos de las empresas

Medidas de igualdad de trato y acción positiva a favor de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad, al igual que cualquier otra persona, tienen derecho a una vida digna, a la inclusión social y a un trabajo decente. Este derecho humano se basa en la no discriminación con

vistas a la consecución de los objetivos de 'plena participación' de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo, y en el principio de 'igualdad' promulgado para que puedan ejercer un empleo e integrarse en la comunidad. Estos derechos pueden considerarse uno de los ámbitos más importantes de la RSE, en el sentido de que pueden dar lugar a acciones de las empresas, tanto dentro de ellas como fuera, en las comunidades locales, en favor de la integración social y profesional de las personas con discapacidad. A nivel internacional, estos derechos se desarrollan en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 12 de diciembre de 2006, que entró en vigor en 2008 (arts. 27 y 28), así como por el Convenio 159 sobre la readaptación y la reinserción en el empleo de las personas con discapacidad y la Recomendación 168 de 1983 de la OIT. A nivel nacional coexisten múltiples fuentes, entre ellas la Constitución española (art. 49); la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la Ley 6/2022, de 31 de marzo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su

Inclusión Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre; la Ley 8/2021, de 2 de junio, de reforma de la legislación civil.

Respeto a los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes y supresión de todo tipo de conductas de trabajo forzoso o asimiladas

Las personas trabajadoras migrantes, en particular cuando se encuentran en situación irregular, son víctimas de múltiples violaciones de sus derechos, tanto en los países de tránsito como en los países de acogida, donde a menudo son explotadas por quienes las emplean sin escrúpulos. La migración coloca a las personas afectadas en situaciones de especial vulnerabilidad debido a su alejamiento del Estado del que son nacionales, a la dispersión/alejamiento de la familia y a las posibles dificultades que plantea su presencia en el Estado de empleo. Esta situación de vulnerabilidad se acentúa cuando estas personas/trabajadores-trabajadoras carecen de documentos o se encuentran en situación irregular, o cuando son víctimas de

tráfico ilícito o clandestino de mano de obra. Por lo tanto, son potencialmente víctimas de explotación, trata de seres humanos, formas de esclavitud moderna y violaciones de los DDHH laborales. Por ello, el derecho internacional establece el principio general de no discriminación en materia de derechos y decreta una protección internacional específicamente aplicable a las personas trabajadoras migrantes y sus familias. A nivel internacional, las fuentes son múltiples y variadas: Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares de 1990; Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, de 21 de diciembre de 1965; Convenio 97 de la OIT sobre los trabajadores migrantes, de 1949; Convenio 143 de la OIT sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, de 1975; Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Observaciones de la CEACR sobre el Convenio 29 - Reino Unido de 2021 - Malí de 2021); Convenio 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957. Debe destacarse

que la Convención sobre los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familiares, adoptada por las Naciones Unidas en 1990, ha sido ratificada por un número cada vez mayor de Estados, aunque hasta ahora por ningún miembro de la UE, a pesar de que este texto ofrece recursos adicionales y se basa en un enfoque decididamente universalista. También el TEDH respalda los derechos de las personas migrantes gracias a una interpretación teleológica y audaz del Tribunal de Estrasburgo (art. 14 del CEDH y art. 1 del Protocolo 1 del CEDH, art. 4 del CEDH, sentencia del TEDH de 7 de octubre de 2021, asunto Zoletic c/Azerbaián-, sentencia del TEDH de 7 de enero de 2010, Rantsev c/Chipre, de 7 de enero de 2010).

Comunidades locales, pueblos originarios y colectivos en situación de vulnerabilidad

“Los pueblos indígenas son reconocidos como los más vulnerables, desfavorecidos y marginados del mundo”, según la primera frase introductoria de la Declaración de las Naciones Unidas dedicada a ellos. Las normas de las Nacio-

nes Unidas ofrecen garantías a los pueblos originarios, especialmente la garantía de no discriminación y un compromiso general de respetar sus derechos culturales. Estos textos protegen su derecho a la propiedad de la tierra, otros recursos naturales y sus bienes intelectuales y culturales. Especifican que las empresas deben respetar el principio del consentimiento libre, previo e informado de las comunidades afectadas por los proyectos de desarrollo empresarial. El derecho internacional hace hincapié en los derechos colectivos como condición imperativa para el disfrute de sus derechos (a la libre determinación y al desarrollo) y de sus libertades fundamentales. A nivel internacional, las fuentes son: La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de 2009 (art. 19 y 32); el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de 1989 de la OIT (art. 6); las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales revisadas en 2023 (título IV, Derechos humanos, comentario n.º 45).

Para concluir, cada Estado miembro de la comunidad internacional puede dar ejemplo en materia de RSE, contribuyendo positivamente a la adopción del proyecto

de Tratado vinculante de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y las empresas multinacionales que se está debatiendo, ratificando la Convención de las Naciones Unidas sobre las personas migrantes, algo que ningún Estado miembro de la UE ha hecho hasta la fecha, ratificando la Convención de las Naciones Unidas sobre los pueblos indígenas, aunque solo sea para multiplicar los recursos en caso de violaciones de los derechos relacionados con ellos, trabajando en favor de la consagración de un medio ambiente seguro, saludable y sostenible como un derecho humano esencial para el cumplimiento de los derechos a la vida, la alimentación, la salud, el agua, la vivienda y el trabajo.

Consolidación de la igualdad de trato y no discriminación por razón de género, sexo y orientación sexual

Reto

Las declaraciones referidas a la necesidad de atender a la perspectiva de género y sexo y a las personas LGTBIQ+, y de consolidar las medidas en este ámbito, se han realizado generalmente incluyendo también una perspectiva interseccional, esto es, atendiendo a la consideración de esta dimensión desde múltiples y diversos criterios diferenciales, como la edad, la raza, el origen étnico o nacional, la clase, la identidad de género o la orientación sexual, la religión, opinión política, ascendencia nacional, personas con discapacidad u otras razones de desigualdad. Se ha estimado aquí que la amplitud de los criterios de desigualdad citados en las numerosas fuentes generales y específicas de la RSE, junto con la necesidad de tener en cuenta también las múltiples diversidades y situaciones de vulnerabilidad, aconseja un tratamiento por separado de ambos ámbitos. Se centra entonces este apartado de manera exclusiva en la cuestión social general del género, el sexo y la orientación sexual, mientras que en el apartado de DDHH se atiende a las situaciones de diversidad, vulnerabilidad, marginación o pertenencias específicas, tanto de personas como de determinados colectivos, comunidades o pueblos, que aconsejan un trata-

miento diferenciado. Las medidas propuestas atienden a la igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación, así como al respeto, la protección y la reparación de los derechos por razón de género, sexo y orientación sexual, especialmente en lo concerniente al trabajo decente, y se circunscriben preferentemente al mundo del trabajo y del empleo, tanto por cuenta ajena como propia, así como al de la empresa, si bien se extienden también a las entidades de la ES y a algunas de las principales partes interesadas, como las organizaciones sindicales, las organizaciones no gubernamentales y otras.

Se emplea aquí la noción de LGTBIQ+, utilizada en la Estrategia de Igualdad 2026 – 2030 de la Unión Europea, por ser la más amplia. Incluye y extiende el término LGTBI, recogido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como el de LGTBIQ+, recogido en la Estrategia de Igualdad de la Unión Europea 2020-2025. Por tanto, abarca a las actuaciones en el ámbito de la orientación sexual, la identidad de género y sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad fa-

miliar en los términos definidos por la mencionada Ley 4/2023, de 28 de febrero.

El primer grupo de propuestas establece el marco general en el que se incardinan todas las que siguen. Incluye la garantía y vigilancia de la aplicación general, efectiva y transversal de la perspectiva de género y sexo en lo que hace a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, así como por razón de orientación sexual respecto de personas LGTBIQ+, en el caso de las empresas que conforme a la legislación vigente deben incorporar medidas en su plan de igualdad. También se refiere al fomento e incentivación de las medidas en este terreno entre otro tipo de entidades. Esta medida se apoya y va más allá de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dedica el art. 73 de su Título VII a las acciones que, con carácter voluntario, podrían realizar las empresas, orientadas a promover las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. Incluye, asimismo, lo recogido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para promover medidas de acción positiva en materia de igualdad de trato y de no discrimi-

nación; en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas; en el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; y en el Real Decreto 901/2020 de 13 octubre sobre planes de igualdad y su registro; y en Ley para igualdad de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, de 2023.

El segundo grupo de medidas centra la atención en la igualdad de trato de mujeres y hombres y de no discriminación en lo que hace a todos los aspectos del trabajo decente. Se incluye desde el acceso al empleo, la formación para el empleo, la formación profesional, la jornada, el salario y las demás condiciones laborales, en la dirección de lo establecido al respecto por las principales fuentes internacionales. Integra asimismo lo recogido en las fuentes nacionales, señalando de manera destacada

el salario, reforzando lo establecido en Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se propone, asimismo, una medida referida a la ampliación de las acciones positivas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que vayan más allá de lo establecido en el marco de la legislación vigente y la negociación colectiva. Esta medida se apoya, entre otras fuentes, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Se distingue entre el trabajo autónomo y subordinado, dada la diferente situación existente en ambos casos, como sucede con los supuestos de discriminación, entre otros. Se propone además reforzar las medidas a adoptar respecto de las personas autónomas trabajadoras en situación vulnerable, a partir de lo planteado en la Directiva 2024/1500, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54 y

2010/41; y de la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de 12 de enero de 2023 asunto C-356/21, ECLI:EU:C:2022:9. Se añade la referencia específica, entre otros, al ámbito de los cuidados, por tratarse de un sector ampliamente feminizado, con una fuerte asimetría de género y unas condiciones laborales especialmente precarizadas y vulnerables, pese a su relevancia para la reproducción social y el sostenimiento de la vida, como se señala en la Estrategia Europea para la Igualdad de Género, entre otras fuentes. La medida tercera incorpora, asimismo, lo establecido por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas.

La medida recogida en el grupo tercero se apoya en la importancia cobrada por la lucha contra las violencias de género y por sexo y orientación sexual, especialmente desde la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en el ámbito del trabajo, en especial contra las mujeres y las personas LGTBI, establecidos por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre,

por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Tiene en cuenta también lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en lo que hace a los derechos laborales y de Seguridad Social de las trabajadoras víctimas de violencias sexuales, y a la prevención y la sensibilización en el ámbito laboral.

Las medidas recogidas en el grupo cuarto de propuestas se apoyan en lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres respecto de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico. Se fundamentan también en Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Este grupo de medidas se inspira, asimismo, en el art. 2 del actual Tratado de la Unión Europea sobre la igualdad entre mujeres y hombres; en el Tratado

de Funcionamiento de la Unión Europea; en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 7 de diciembre de 2000; en la Estrategia de Igualdad de Género 2018 -2023 del Consejo de Europa; en el objetivo 5 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y en la Recomendación de la OCDE sobre 'Igualdad de Género en la Vida Pública'. La segunda medida de este grupo encuentra fundamento, asimismo, en la Directiva 2022/2381, 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, transpuesta por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, y tiene, en cuenta, asimismo, lo establecido en el art. 529 bis de la Ley de sociedades de capital.

Las propuestas del quinto grupo de medidas se apoyan en lo recogido en la Directiva 2024/1760, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva 2019/1937 y el Reglamento 2023/2859. Se persigue consolidar la incorporación transversal de medidas en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discrimi-

nación de mujeres y hombres, y de las personas LGTBIQ+, de manera transversal en la diligencia debida y en toda la cadena de valor de las grandes empresas. Asimismo, se persigue fomentar la incorporación de medidas y compromisos en materia de género, igualdad de trato y no discriminación y diversidad entre empresas pequeñas y medianas, las microempresas y otras entidades, como en las de la ES, como parte de la diligencia debida. Por último, se pretende consolidar y promover la incorporación efectiva de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación en esta materia tanto a escala nacional como internacional, con especial incidencia en el ámbito de los riesgos y de los espacios extraterritoriales en los que operan las empresas.

El grupo de medidas sexto persigue enfrentar uno de los retos estratégicos de la RSE, referido a la información y participación de las personas representantes de trabajadoras y trabajadores en las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres, y personas LGTBIQ+, así como en relación con la concertación de dichas medidas, frente a su diseño unilateral. Se tiene en cuenta lo establecido al respecto en la Ley

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es importante que la participación tenga lugar, asimismo, en los planes de igualdad. Esta medida debe contextualizarse en una política más amplia de promoción de la participación de las partes interesadas en este terreno, en los procesos de seguimiento, evaluación, verificación de las medidas aplicadas y en la redacción del plan de diligencia debida, incluyendo su desarrollo e incidencias.

La medida propuesta en el grupo séptimo de medidas persigue reforzar la credibilidad, el rigor y la confianza en este terreno. Se tiene en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. Asimismo, se tiene en cuenta lo establecido en los arts. 21, 24, 25 y 28 de la Directiva 2024/1760, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad.

La garantía del trabajo decente en perspectiva transversal

Reto

El trabajo decente constituye una manifestación decisiva dentro de la responsabilidad social, en la medida en que el impacto positivo o adverso de la actividad productiva recae en primera instancia sobre los propios trabajadores y trabajadoras que la desarrollan. En estos términos, a lo largo de cada uno de los apartados temáticos del presente Informe se realizan propuestas de medidas en relación con el trabajo decente, puesto que el trabajo decente se relaciona con los DDHH, la igualdad de género y por orientación sexual, la diligencia debida, la participación sindical y de las representaciones de las personas trabajadoras, las especialidades de las pequeñas y medianas empresas, el especial protagonismo de la ES y de la intervención de la Administración Pública en relación con la responsabilidad social de la empresa. En todos estos apartados se recogen medidas dirigidas a la garantía del trabajo decente. De este modo, el presente apartado pretende ser complementario de todos los otros, contemplando medidas específicas de reforzamiento del trabajo decente, tanto de manera directa como por intermediación de la actividad sindical.

Con carácter general, tratándose de medidas que afectan al ámbito de lo laboral, sería oportu-

no que todas las aquí propuestas se canalicen, en todo caso, a través de los habituales procedimientos de concertación social, con el protagonismo que les debe corresponder en la materialización de las medidas que se proponen en este informe, por parte de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Sin perjuicio de la legitimidad de los poderes públicos de establecer directamente tales medidas, el deseable consenso vía concertación social aporta un plus de legitimación política, garantiza una mayor vigencia en el tiempo de las medidas adoptadas y, en última instancia, les proporciona una mayor efectividad.

1. Medidas de tutela directa

Reforzar la prohibición del trabajo infantil y el trabajo forzoso

La prohibición del trabajo infantil parte de dos antecedentes que le sirven de referencia: el Reglamento de la Unión Europea 2024/3015 por el que se prohíben en el Mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso, y la Directiva de la Unión Europea 2024/1760

sobre diligencia debida. La primera norma tiene una finalidad de evitar el trabajo especialmente vulnerable por la vía de prohibir que llegue a las personas y entidades consumidoras y usuarias por el bajo coste de sus productos, pero directamente no abarca el trabajo infantil, pues solo afecta al trabajo forzoso. La segunda pretende evitar el trabajo infantil en las cadenas de valor, pero solo en este ámbito y respecto de empresas de grandes dimensiones. Por ello, una y otra no llegan a proteger el trabajo infantil para cualquier tipo de empresa, de modo que lo que se pretende aquí es universalizar la medida.

A pesar de que en la legislación laboral nacional se prohíbe el trabajo infantil, tanto desde el punto de vista de la legislación laboral como desde la legislación penal, ello no abarca el trabajo infantil realizado fuera de España, aparte de que no existen sanciones plenamente eficaces contra su ejecución en el territorio nacional.

El Reglamento de la Unión Europea 2024/3015 podría utilizarse para impedir la comercialización del trabajo infantil forzoso, pero ello obligaría a demostrar que, efectivamente, se ha realizado de manera forzosa y lo que se pro-

pone es que por el mero hecho de haberse realizado por menores de edad debe considerarse prohibida su comercialización.

La Directiva 2024/1760, sobre diligencia debida, puede obligar a las grandes empresas a vigilar que no se desarrolle trabajo infantil en sus cadenas de valor, pero no abarca a las empresas de dimensiones inferiores a las incluidas dentro de su ámbito de aplicación, estimándose conveniente extender la prohibición a todo tipo de empresas con independencia de su tamaño, así como a los agentes intermediarios, evitando que los productos elaborados lleguen a las personas y entidades consumidoras finales.

Para su incorporación sería precisa una norma con rango de Ley, que obligue a quienes actúan como operadores económicos, desarrollando su actividad en el territorio español, con independencia de que los productos del trabajo infantil se hayan realizado fuera o en España. Su régimen jurídico sería idéntico al del Reglamento 2024/3015, pero dirigido al trabajo infantil.

La normativa que lo introduzca deberá tener en cuenta que la legislación donde se ejecuta el tra-

bajo puede tener una normativa diferente respecto de la española por lo que se refiere a la edad mínima de admisión del trabajo. Particularmente, en algunos países se es mucho más permisivo respecto de la edad para trabajar. En esos términos, habría que aplicar tanto la legislación nacional como los límites de admisión al trabajo establecidos por la OIT. En concreto, se trataría de tomar como referencia la edad límite establecida en el país en el que se desarrolla del trabajo, pero sin que, en ningún caso, se admitan edades inferiores a las previstas como límite por la OIT.

La prohibición del trabajo forzoso es más intensa en el ordenamiento nacional interno, especialmente a partir de la entrada en vigor del Reglamento 2024/3015. No obstante, constatándose que existen todavía prácticas de trabajo forzoso, sobre todo respecto de las personas extranjeras extracomunitarias en situación irregular, y considerando la especial gravedad de las conductas de trata de personas, debe acentuarse la vigilancia y control por parte de los poderes públicos de las posibles situaciones de prácticas de trabajo forzoso, en particular en relación con la trata de personas, con imposición de sanciones disuasorias.

Garantizar la efectiva protección de las personas trabajadoras migrantes

España ha ratificado el Convenio 97 de la OIT sobre trabajadores migrantes de 1949, pero no lo ha hecho respecto del Convenio 143, que resulta complementario del anterior y cuya ratificación propone este Informe. Se trata de un Convenio ratificado por un número importante e influyente de Estados europeos de nuestro entorno, como es el caso de Alemania, Italia, Noruega, Portugal y Suecia, con los que debería alinearse España.

Los flujos migratorios presentan una notable intensidad en España, resultando especialmente preocupante la falta de capacidad de las Administraciones Públicas para controlar los flujos de carácter irregular. El Convenio de la OIT, aunque ya tiene más de 50 años de vigencia, no ha llegado a ser ratificado por España. Contiene compromisos de actuación, singularmente en el ámbito de la inmigración irregular, que mantienen su actualidad, con la doble finalidad de proteger la situación de debilidad de estos trabajadores y trabajadoras y de sus familias, con correlativas sanciones a quien se

beneficia de estas personas trabajadoras en situación irregular.

La ratificación del Convenio 143 de la OIT requeriría su aprobación por parte de las Cortes Generales, conforme a lo exigido por el art. 94 de la Constitución española.

Extensión el deber de vigilancia de las empresas principales respecto de las contratistas

La Directiva sobre diligencia debida afecta exclusivamente a empresas de dimensiones muy grandes y se encuentra enfocada sobre todo a las operaciones mercantiles con entidades suministradoras y proveedoras en terceros países con estándares laborales inferiores a los europeos. Sin embargo, quedan al margen otras empresas de importante tamaño y, sobre todo, algunos aspectos de las relaciones empresariales que se desarrollan dentro del territorio español.

Las responsabilidades, a estos efectos, se extienden al ámbito del cumplimiento de las obligaciones salariales, de seguridad social y de prevención de riesgos, pero no

a otros ámbitos donde resulta importante la situación de vulnerabilidad de las personas trabajadoras de las empresas contratistas.

Las medidas de garantía de los DDHH y del respeto a los estándares laborales mínimos, propias de la diligencia debida, deben extenderse a empresas principales de cierta dimensión en el marco de la descentralización productiva respecto de las empresas contratistas proveedoras y suministradoras. La responsabilidad de las empresas principales respecto del modo en que actúen las empresas contratistas es importante, porque en ocasiones son las primeras que pueden controlar su actividad y le pueden exigir unas prácticas acordes con el trabajo decente.

La medida implicaría una ampliación de los contenidos del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, pero no extendiéndolo a todas las empresas, sino a aquellas que son de mediana y gran dimensión, y no a la totalidad de las contratistas, sino a aquellas que suponen vínculos estables de colaboración entre las empresas involucradas y centradas en contenidos básicos: migrantes en situación irregular, trabajo forzoso e infantil, respeto a los límites de jornada de traba-

jo especialmente de las horas extraordinarias y complementarias, abuso de la contratación temporal, ejercicio de la libertad sindical y derecho de huelga, incluido el propio respeto de la empresa principal a las huelgas convocadas en las contratistas. Alternativamente, estas responsabilidades y obligaciones de las empresas principales se podrían introducir a través de la negociación colectiva o bien a iniciativa de la empresa vía responsabilidad social voluntaria.

Garantía de abono de los salarios en las licitaciones públicas

La Ley 9/2017, de contratos del sector público, establece que en las cláusulas administrativas particulares se debe incluir la obligación la entidad adjudicataria de cumplir las condiciones salariales de las personas trabajadoras conforme al convenio colectivo sectorial de aplicación (art. 122.2). En correspondencia con ello, los contratos que celebren las entidades del sector público, salvo que ya se encuentren recogidas en los pliegos, deberán incluir, necesariamente, la obligación de la empresa contratista de cumplir durante

todo el periodo de ejecución del contrato las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación (art. 35.1.n). En particular, se precisa que los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que, en la ejecución de los contratos, las empresas contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia laboral establecidas en los convenios colectivos. Lo anterior se establece sin perjuicio de la potestad de los órganos de contratación de adoptar las oportunas medidas para comprobar, durante el procedimiento de licitación, que las entidades candidatas y licitadoras cumplen las obligaciones antes referidas (art. 201).

En muchas ocasiones los concursos públicos se resuelven atendiendo exclusivamente a la oferta económica de las empresas, con riesgos de que en su ejecución surjan dificultades de cumplimiento de las exigencias económicas contenidas en los convenios colectivos de aplicación, con resultados negativos de incumplimientos posteriores, de presiones a la inaplicación de lo pactado en el convenio colectivo o de revisiones de los costes de la licitación. La medida propuesta se establece en consonancia con lo establecido en

la Directiva 2022/2041, de 19 de octubre, sobre salarios mínimos adecuados en lo que se refiere a la contratación pública (art. 9). Con la misma se pretende conjurar los riesgos precedentes. En ocasiones, a las Administraciones Públicas se les presentan dudas respecto del convenio colectivo aplicable a sus empresas contratistas, sin que tengan un procedimiento que les clarifique cuál es el que deben tomar en consideración, sin que lo puedan consultar a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La medida requeriría una reforma de la Ley 9/2017 de contratos del sector público, especialmente sus arts.100 sobre presupuesto base de licitación y 122 sobre los pliegos de cláusulas administrativas generales, así como del Real Decreto 1362/2012, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Coordinación de la prevención de riesgos laborales con la sostenibilidad ambiental

En la legislación española se ha implementado una amplia nor-

mativa y extensas políticas públicas en materia de sostenibilidad ambiental, con especial preocupación por el calentamiento global. En paralelo, el ordenamiento español dispone igualmente de una intensa normativa y articulación de políticas públicas en materia de salud y seguridad en el trabajo. Unas y otras aportan importantes elementos de sinergia positiva, de modo que, en la generalidad de las ocasiones, confluyen en objetivos, al mismo tiempo que lo actuado en un ámbito redundando favorablemente en el otro. Sin embargo, se trata de dos grupos normativos y de políticas públicas que se desarrollan de manera autónoma y sin conectarse las unas respecto de las otras, incluso en ocasiones los intereses de sus protagonistas y/o personas o entidades afectadas no son coincidentes, sino que pueden incluso llegar a entrar en conflictos, produciendo unos efectos negativos sobre los otros. No puede desconocerse que, en ciertas ocasiones, las actuaciones en un ámbito entran en contradicción con los objetivos pretendidos en el otro terreno; en ocasiones, los intereses laborales defendidos por las personas trabajadoras y, en particular, por sus representantes perjudican a los fines de la sostenibilidad ambiental, de modo que la tutela del trabajo

puede repercutir negativamente sobre el cambio climático. A tal efecto, deben adoptarse medidas de correcto diagnóstico de las interinfluencias y sinergias entre los dos ámbitos, así como desarrollarse una cultura de la sostenibilidad ambiental, favoreciendo la coherencia entre las medidas laborales y ambientales.

Por razones de eficacia y de eficiencia de la implementación normativa y del desarrollo de las políticas públicas, resulta oportuno poder hacer un diagnóstico de las sinergias, solapamientos y posibles conflictos, incluso de los efectos negativos, entre las actuaciones en el ámbito de la sostenibilidad ambiental y la prevención de riesgos laborales. Ese diagnóstico debería acompañarse de medidas que permitan la coordinación entre los diversos ámbitos, el reforzamiento de las sinergias y el establecimiento de canales de superación de posibles contradicciones en el desarrollo conjunto de ambos ámbitos.

La coordinación entre las políticas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y en materia de sostenibilidad empresarial debe efectuarse a través del establecimiento de canales de participación conjunta entre las diversas Admi-

nistraciones involucradas en uno y otro terreno, con la participación de las organizaciones representativas de intereses en ambos campos, organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como organizaciones no gubernamentales que actúan en el ámbito de la sostenibilidad ambiental.

2. Medidas para reforzar la negociación colectiva como herramienta de garantía del trabajo decente

Igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres en las pequeñas empresas

Los convenios colectivos han desarrollado tradicionalmente una función de establecimiento de condiciones de trabajo y de reglas sobre actividad representativa de las personas trabajadoras, en orden a garantizar el trabajo decente. Esa función en el sistema español de relaciones laborales ha sido impulsada desde el poder público. Existe ya una previsión general en el Estatuto de los Trabajadores sobre

el deber de negociar en los convenios colectivos medidas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, pero lo establecido es impreciso y provoca incertidumbres respecto del reparto de cometidos con los planes de igualdad.

Es coherente que, conforme a un modelo de amplio reconocimiento de la autonomía colectiva e intenso protagonismo de los interlocutores sociales en el desarrollo de las relaciones laborales a través de la negociación colectiva, se profundice en la línea de que los convenios colectivos sirvan de complemento al resto de los canales de RSE, sea a través de la normativa estatal o por medio de la responsabilidad social voluntaria. El hecho de que, por un lado, esta vía de la negociación colectiva sea el resultado del acuerdo voluntario entre las partes y, por otro, se le otorgue eficacia vinculante a lo pactado, confiere una especial significación a su desarrollo por medio de los convenios colectivos. Sería necesario que la actual obligación de negociar en los convenios colectivos medidas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se dirigiera a aquellas empresas que, por su dimensión, no están obligadas a negociar

planes de igualdad, para que no existan solapamientos entre ambos instrumentos, al tiempo que también se pudieran establecer reglas de estas características en las pequeñas y microempresas. Por ello, la medida debería centrarse exclusivamente en los convenios colectivos sectoriales y, dentro de los mismos, en las empresas que no tengan planes de igualdad, de modo que no se produzcan situaciones de concurrencia conflictiva entre lo recogido en los planes y en los convenios colectivos, en términos tales que tengan preferencia las medidas contenidas en los planes de igualdad respecto de las empresas a partir de 50 personas trabajadoras. Al mismo tiempo, sería conveniente que legalmente se detallaran mínimamente los aspectos que deberían abordar tales medidas, no dejándolo en la imprecisión que presentan actualmente, sin que con ello se pretenda establecer un tipo de plan de igualdad en los convenios sectoriales.

Habría que modificar el párrafo 2 del art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores al objeto de perfeccionar el deber de negociar en los convenios sectoriales de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el art.

84 del Estatuto de los Trabajadores con la finalidad de establecer la preferencia aplicativa de los planes de igualdad respecto de los contenidos en esta materia sobre medidas de promoción.

Protocolos en materia de acoso laboral

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, establece que el diagnóstico previo de la situación de la empresa se referirá necesariamente, entre otras materias, a la “prevención del acoso sexual y por razón de sexo”, siendo habitual, aunque no imprescindible, que estos planes establezcan medidas para hacer frente a este tipo de acoso. Sin embargo, no existe una norma que se refiera al resto de los acosos en el trabajo, que no encuentran su conexión con el sexo o el género de las personas trabajadoras.

El acoso en el trabajo constituye una lacra de todo punto rechazable, que ha de atajarse de manera definitiva. En las relaciones laborales existe una situación de jerarquía, que sitúa a la persona acosadora en una posición de

superioridad frente a la víctima y a esta en un estado de debilidad, que con frecuencia le impide rechazar las presiones directas o indirectas que sufre. Esta situación de superioridad determina que el consentimiento pierda valor, por ser en ocasiones más formal que real. De ahí que el aparente consentimiento no pueda ser demostrativo de la ausencia de acoso. Así, se da la paradoja de que quien en el ámbito laboral tiene la capacidad de corregir las conductas de acoso es la propia persona acosadora o bien alguien que, por razones de proximidad a la persona empleadora, esta tiende a encubrir. A ello se añade que en el trabajo, muchas veces, el acoso tiene lugar en espacios más o menos privados, o que quienes pueden dar testimonio de lo sucedido son personas trabajadoras que están sometidas a una relación de superioridad. El acoso laboral presenta manifestaciones múltiples y no se circunscribe al acoso sexual o por razón de género, lo que aconseja actuar frente al conjunto de sus manifestaciones. El punto de mira debe ponerse en la elaboración de unos protocolos frente al acoso laboral en la empresa, en los que se establezcan códigos de buenas prácticas que recojan con claridad las conductas indebidas que son constitutivas de acoso que, como

tales, no son admisibles en ningún caso en el interior de los centros de trabajo. Debe, en este contexto, incluirse la realización de campañas informativas, así como los procedimientos internos de denuncia y actuación en los casos concretos. En este sentido, la negociación colectiva se considera el instrumento más idóneo para elaborar y aprobar dichos protocolos.

Debe partirse de un concepto de acoso laboral que incluya manifestaciones típicas de *bullying* y de violencia en el trabajo.

Las conductas de acoso laboral presentan especial gravedad cuando se producen por parte del personal directivo respecto de quienes se encuentran dentro de su ámbito de mando. A tenor de ello, los protocolos deben prestar especial atención a estas formas de acoso.

Los protocolos deberían, a su vez, garantizar la posibilidad de que las víctimas acudan a un asesoramiento profesional externo, tanto a los efectos de la defensa de sus intereses, como de apoyo a la superación de los perjuicios y daños, especialmente psicológicos, sufridos a resultas de las conductas de acoso laboral.

La introducción del deber de negociar los protocolos en materia de acoso laboral procedería realizarla a través de una adición dentro del art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Complementos retributivos del personal directivo a favor de la responsabilidad social

La estructura salarial y la determinación del salario constituyen una competencia típica de la negociación colectiva para las personas trabajadoras con modalidad común y de los pactos en contrato para las relaciones laborales especiales de alta dirección. Existen experiencias de iniciativas voluntarias en algunas grandes empresas, escasas pero significativas, que establecen sistemas de salario variable del personal directivo que se cuantifica en función de que la actuación de este personal directivo favorece la efectividad de los objetivos de RSE.

A la vista de estas experiencias y de sus resultados, el establecimiento de incentivos salariales para el personal directivo y de alta dirección con responsabilidades

en la RSE otorga una efectividad más intensa que los planes generales en esta materia, por lo que se considera una buena práctica que convendría ensayar en las empresas españolas.

A tenor de ello es a la negociación colectiva a la que corresponde determinar los contenidos y enfoques de la intervención en este ámbito. En todo caso, la intervención de la normativa estatal puede resultar complementaria, en la medida en que puede incentivar estas experiencias a través de la técnica de remisión por parte de la norma estatal a la negociación colectiva para que implemente la garantía del trabajo decente a través de incentivos económicos.

3. Medidas de garantía a través de la representación de las personas trabajadoras

Representación equilibrada de mujeres y hombres

Las diferentes normas sobre igualdad entre mujeres y hombres han extendido la presencia equili-

brada de mujeres y hombres en multitud de organismos e instancias, lo que debe constituir un referente en relación con tal participación equilibrada en los comités de empresa y en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos. En la práctica las organizaciones sindicales han realizado un importante esfuerzo para que exista una presencia decisiva de las trabajadoras en los comités de empresa, sin embargo, ello no está garantizado y presenta lagunas importantes en la práctica. Existen antecedentes de regulación en algunos países europeos en los que se contemplan reglas de representación equilibrada que pueden tomarse como referencia para introducir esta regla en la legislación española. El sistema no necesariamente debe ser automático como en otros ámbitos, con una la horquilla entre el 40% y el 60%, sino que podría adoptarse un régimen que tomase en consideración la composición de las plantillas de las empresas, especialmente cuando las plantillas fuertemente feminizadas o, a la inversa, con una presencia muy reducida de mujeres. Por tanto, en estas circunstancias podría plantearse el equilibrio de participación con referencia al peso proporcional en el seno de cada empresa de mujeres y hombres; todo ello, sin perjuicio de que

en paralelo se deban adoptar las necesarias medidas de corrección de la infrarrepresentación de las mujeres en ciertas plantillas y en ciertas actividades.

La influencia y el poder efectivos de las mujeres en la defensa de sus intereses dependen del protagonismo que tengan en el conjunto de la actividad sindical, sea tanto en los comités de empresa como en las comisiones de negociación de los convenios colectivos. En este ámbito se presenta la situación particular de que la incorporación de las mujeres al trabajo es muy dispar según el tipo de empresa y actividad profesional, en términos tales que perviven ámbitos en los que la plantilla de la empresa cuenta con una presencia muy elevada de trabajadores hombres, al mismo tiempo que en otros ámbitos se encuentra muy feminizada. Complementariamente a lo anterior, en muchas ocasiones las trabajadoras ocupan los niveles profesionales inferiores en tanto que los hombres los de superior nivel o mando. Ambos fenómenos no impiden técnicamente que se introduzca la regla del reparto equilibrado, siempre que se matice en atención a la composición de la plantilla de la empresa y su posible diferente peso entre colegios electorales.

El reparto proporcional entre mujeres y hombres en los comités de empresa y comisiones negociadoras de los convenios requeriría una modificación de las candidaturas electorales en el art. 69 del Estatuto de los Trabajadores y en la composición de las comisiones negociadoras del art. 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Participación de la representación de las personas trabajadoras en la implementación y seguimiento de los planes de movilidad sostenible al trabajo

La reciente Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de movilidad sostenible, ha prestado especial atención **a los desplazamientos con ocasión del trabajo**, tanto antes de su inicio como al final. Con independencia de la responsabilidad principal asignada a los poderes públicos en relación con un eficiente sistema de movilidad sostenible al trabajo, las empresas también deben colaborar en esta tarea.

La Ley establece la necesidad de elaborar planes de igualdad en las empresas del sector público de

grandes dimensiones, contemplando que deben ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras (art. 26). Algo que no contempla la norma y sería conveniente es que en la fase posterior de seguimiento de la ejecución de los planes pueda participar igualmente la representación de las personas trabajadoras.

Del mismo modo, la Ley recoge la necesidad de elaborar planes de movilidad sostenible para grandes centros de actividad (art. 25) y, por tanto, de posible extensión al sector privado, pensando sobre todo en espacios donde concurra en su actividad un significativo número de empresas, pero con una regulación bastante deficiente en cuanto a su modo de elaboración. En este otro ámbito, sería conveniente atribuir competencias de participación a la representación de las personas trabajadoras en el procedimiento de elaboración de estos otros planes de movilidad sostenible.

El pleno desarrollo del deber de diligencia debida

Risolo

La fragmentación de los procesos de producción mediante el recurso a cadenas de empresas contratistas y proveedoras constituye una fuente muy relevante de riesgos para los DDHH, incluyendo dentro de estos de manera especial los asociados a la garantía del trabajo decente, así como para el medio ambiente, en especial cuando esas cadenas se sitúan en el territorio de Estados con regímenes menos protectores que aquellos a los que están sometidas las empresas que las lideran.

Por esta vía, las empresas ubicadas al frente de esas cadenas se sitúan en condiciones de beneficiarse de esas diferencias de protección, haciendo competir entre sí a los Estados y las empresas locales, sin asumir responsabilidad alguna por las condiciones sociales y ambientales con arreglo a las cuales se elaboran los productos que llevan su marca.

Como demuestra la experiencia, el resultado puede terminar siendo no solo la existencia de condiciones laborales insatisfactorias e incluso peligrosas, sino también la vulneración de algunas de las más elementales garantías asociadas al trabajo decente, particularmente en los eslabones inferiores y más

débiles de dichas cadenas. Además de un incremento del riesgo de afectación del medio ambiente en esos destinos.

Este es un resultado que se produce también, aunque con intensidad y efectos no del todo comparables, en las redes de contratistas y subcontratistas situadas dentro de un mismo Estado. En este caso, la posibilidad de introducir diferencias entre las condiciones de las personas trabajadoras ‘de núcleo’, vinculadas a la empresa principal, y las de las personas trabajadoras ‘periféricas’, pertenecientes a las que colaboran con ella, constituye uno de los principales incentivos para la transferencia al exterior de etapas o fases de los procesos productivos con el solo objetivo de reducir costes laborales.

La recién descrita es una práctica que favorece una degradación ‘en cascada’ de los salarios y las condiciones de trabajo en el plano interno, cuya consecuencia suele ser un incremento del trabajo precario y deficientemente retribuido, así como estándares de tratamiento que pueden llegar a ser poco compatibles con el trabajo decente.

La diligencia debida en materia de DDHH y medio ambiente, sobre todo si opera con carácter obligatorio, constituye una poderosa herramienta dirigida a poner límites a esta inquietante posibilidad. A través de ella se atribuye a las empresas líderes la responsabilidad, no solo de no ocasionar impactos negativos directos en los DDHH y el medio ambiente a través de sus propias actividades, sino de prevenir la materialización de esta clase de atentados por todos los sujetos que colaboran con ellas.

Lo anterior supone convertir a estas empresas en vigilantes de fábricas ajenas, para proteger los derechos de unos trabajadores y trabajadoras que no son suyos, en atención a los riesgos generados por sus actividades y su capacidad de influir sobre el comportamiento de sus entidades colaboradoras y socias comerciales a partir del poder que les confiere su posición nuclear dentro del proceso productivo global.

La puesta en marcha de procesos de diligencia debida permite, en consecuencia, que las empresas líderes asuman niveles de responsabilidad por los potenciales impactos negativos del desarrollo de sus actividades, haciendo posible que

integren estas preocupaciones en sus operaciones y estrategias de actuación, en consonancia con las más avanzadas formas de concebir la responsabilidad social corporativa.

Partiendo de las consideraciones anteriores, las medidas articuladas en el ámbito de la promoción de la diligencia debida en las cadenas de valor se articulan en torno a dos perspectivas diferenciadas pero complementarias, aunque relacionadas entre sí: la adopción por España de una norma de transposición de la Directiva 2024/1760, sobre diligencia debida, tal como ha sido modificada por la Directiva 2026/470, de 26 de febrero, que potencie la plena implementación del modelo de diligencia debida obligatoria introducido por esta, de un lado, y el fomento de la puesta en marcha de procesos de responsabilidad social voluntaria por las empresas de dimensión intermedia no afectadas por la norma comunitaria que se sitúen al frente de redes de subcontratación, dirigidos a promover en su interior el respeto de los DDHH y el trabajo decente.

1. Transposición de la Directiva de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad

La existencia de una regulación europea sobre la diligencia debida constituye un punto de apoyo extraordinario para su implantación como fórmula privilegiada de asunción por las empresas de su responsabilidad de asegurar el respeto de los DDHH y el medio ambiente en todas las actividades ligadas a sus operaciones, productos o servicios.

De ahí que la aprobación de una norma española de transposición que desarrolle las potencialidades del modelo de diligencia debida obligatoria instaurado para toda la UE constituya la primera y más relevante medida dirigida a favorecer una conducta socialmente responsable de las empresas.

La propuesta parte de esta necesidad y recoge, a lo largo de seis apartados, una relación de los principales objetivos que debería satisfacer esa regulación para favorecer una aplicación de la diligencia debida capaz de promover el compromiso de las empresas

obligadas con la protección de los DDHH y, en particular, de los de carácter laboral, en el conjunto de sus actividades a lo largo y ancho de la economía globalizada. Estos objetivos se apoyan en el contenido de la Directiva, pero buscan a la vez desarrollar sus potencialidades y complementar sus mandatos en aras de una más plena consecución de sus propósitos.

Esto ocurre también con las medidas relacionadas con el fomento del acceso a la justicia de las víctimas a través de acciones colectivas susceptibles de ser interpuestas ante los órganos administrativos y tribunales españoles en nombre de las víctimas por los sindicatos y las organizaciones especializadas de la sociedad civil, el establecimiento del deber de las empresas de crear comités de partes interesadas con derecho a ser informados y emitir opinión sobre los riesgos sociales y ambientales asociados a sus actividades y la obligación de las mismas de poner en marcha sistemas de alerta interna, que son objeto de mención especial a través de su identificación como medidas de carácter específico a la vista de su importancia capital y su carácter complementario del contenido explícito de la Directiva.

Un segundo grupo de actuaciones se relaciona con la adopción desde los poderes públicos de una serie de medidas dirigidas a reforzar la capacidad de las empresas obligadas de poner en marcha procesos de diligencia debida potencialmente eficaces.

Mención especial merece aquí la conveniencia de fomentar la suscripción de Acuerdos Marco Globales dirigidos a garantizar el respeto de los DDHH y el trabajo decente en las cadenas de actividades de las grandes compañías, mediante el fomento de la asunción de un papel de control de la actuación de las empresas contratistas y proveedoras por parte de las organizaciones sindicales, debidamente soportado por las casas matrices. Este es un modelo, impulsado de manera original por las empresas españolas líderes mundiales del sector de la moda, cuyo potencial, plenamente acreditado, debería ser aprovechado por las empresas que lideran cadenas de actividades de características similares, en las que los procesos de fabricación son externalizados hacia países con un importante riesgo de vulneración de los DDHH laborales.

Junto a esta medida capital, por su importancia cualitativa,

se incluyen también medidas de orientación y fomento de corte más tradicional.

La preparación de herramientas técnicas y guías sectoriales se combina aquí, antes que nada, con el desarrollo de acciones formativas. La creación de estas herramientas y guías, así como la formación, resultan de fundamental importancia para promover la correcta aplicación de las obligaciones asociadas a la diligencia debida, dada la complejidad que esta puede revestir en muchos sectores caracterizados por el elevado nivel de internacionalización de sus cadenas de actividades, que exigirá supervisar una multitud de fábricas situadas en diversos territorios.

El listado de actuaciones recomendadas se completa con un último grupo relacionado con el fomento de la construcción de mecanismos de cooperación entre las empresas y las partes interesadas, con especial atención a quienes ejercen la representación de las personas trabajadoras.

Se recogen dos fórmulas fundamentales, cuya conformación es capaz de promover una mejor y más eficaz planificación y ejecu-

ción de los planes sobre la materia. De un lado, las iniciativas sectoriales, los foros *multi stakeholder*, dirigidos a abordar de forma colectiva los desafíos relacionados con la implementación del modelo de diligencia debida obligatoria, y los espacios de intercambio de experiencias y buenas prácticas, encaminados a la construcción de sinergias y el aprendizaje recíproco.

Por lo que se refiere a los procedimientos de implementación de las medidas reseñadas, es importante empezar por destacar que la transposición de la Directiva de diligencia debida requiere de la adopción de una norma con rango de ley, a partir de un proyecto en cuya preparación deberá reconocerse un relevante papel al Ministerio de Trabajo y Economía Social, dada importancia que dentro de la misma posee la protección de los DDHH y, en particular, todo lo que afecta a los derechos laborales.

Algo semejante debe ocurrir con la elaboración de las herramientas técnicas parametrizadas y las guías sectoriales propuestas, por más que en todos estos casos será precisa la actuación de varios departamentos ministeriales. En particular, del Ministerio de Asuntos Económicos, Ministerio de

Transformación Digital y del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social debería especialmente liderar el desarrollo de acciones formativas especializadas, tanto para agentes empresariales como para representantes de las personas trabajadoras, vinculadas con el control de las condiciones laborales en las cadenas de actividad. Este Ministerio podría, asimismo, promover la creación de iniciativas sectoriales, foros *multi stakeholders* y espacios de intercambio de buenas prácticas, contando con la acreditada experiencia de las empresas y de los sindicatos españoles, con particular atención a los del sector textil y de la confección, que han puesto en marcha novedosas iniciativas de colaboración sindical en el control de dichas cadenas mediante la adopción de Acuerdos Marco Globales.

2. Fomento del desarrollo de procedimientos de responsabilidad social voluntaria por las empresas no afectadas por la Directiva de diligencia debida

De forma paralela a la transposición de la Directiva, se propone el desarrollo de una política dirigida a fomentar la implementación de procesos de responsabilidad social voluntaria para la vigilancia del respeto de los DDHH y la promoción del trabajo decente por parte de las empresas de dimensión intermedia no afectadas por la misma. Esta perspectiva resulta más significativa si cabe a partir del momento en el que la reciente Directiva 2026/470, de 26 de febrero, ha reformado la de diligencia debida modificando su ámbito de aplicación en términos de elevar el umbral del tamaño de las empresas afectadas por esta Directiva.

La propuesta de adopción de esta política parte de una constatación elemental: dada la diferencia de personificaciones entre las empresas líderes o principales y las entidades que colaboran con ellas, la única manera de promover

el compromiso activo de las primeras con el respeto de los DDHH y el trabajo decente en el interior de sus redes de contratistas y subcontratistas es impulsando la puesta en marcha por las mismas de sistemas similares, aunque de menos compleja implementación, a los previstos por la Directiva de diligencia debida.

Sobre esta base, la propuesta sintetiza los elementos fundamentales de un sistema de control de esas características, destacando los que se consideran fundamentales para su eficacia: la realización por las referidas empresas de un inventario de los sujetos que se integran en los distintos niveles de sus redes de subcontratación; la identificación de los riesgos de vulneración de los DDHH y el trabajo decente; la implementación de sistemas de vigilancia de las condiciones laborales aplicadas por los mismos, contando con la participación de representantes de las personas trabajadoras de todas ellas; la aplicación de medidas de carácter preventivo o mitigador, acompañadas de una adecuación de sus prácticas comerciales; la necesidad de asegurar la viabilidad económica del trabajo decente, etc.

Este diseño viene acompañado de tres clases de instrumentos

de fuente pública dirigidos a favorecer su aplicación: el establecimiento de incentivos, subvenciones o ayudas que apoyen su puesta en práctica, la implementación de guías, herramientas técnicas y acciones formativas que sirvan de orientación a las empresas y la conformación de espacios para la difusión y el intercambio de buenas prácticas, capaces de difundir el conocimiento de las experiencias virtuosas de ejecución de estas iniciativas.

A las anteriores se suma, como medida de mayor voltaje regulador y capacidad de influencia, el establecimiento de un deber de información a la representación de las personas trabajadoras sobre la aplicación de sistemas o procesos como los propuestos.

La implementación de sistemas de vigilancia de las redes de subcontratación como los propuestos se enfrenta a mayores dificultades que las planteadas por la aplicación del modelo de diligencia debida obligatoria introducido por la Directiva de la Unión Europea, dado su carácter voluntario. Aunque seguramente muchas empresas de gran tamaño no incluidas en el ámbito de la Directiva implementan *motu proprio* alguna fórmula

de supervisión de sus contratistas, más allá de lo que se contemplara en el apartado sobre trabajo decente, resulta difícil encontrar un mecanismo que, sin alterar esa naturaleza voluntaria, sea capaz de favorecer su extensión hacia el resto de las empresas no vinculadas por la norma comunitaria. Y, muy en particular, hacia las de dimensión intermedia que cuentan también con extensas redes de contratistas y subcontratistas.

La dificultad es incluso mayor si se tiene en cuenta el cambio del modelo de negocio de muchas de esas empresas que la aplicación de las medidas propuestas puede suponer, al postular que han de hacerse responsables, no solo de vigilar el desempeño laboral de sus empresas socias comerciales, sino de garantizar a estas últimas precios y condiciones contractuales que aseguren la viabilidad económica del trabajo decente.

Seguramente aquí la combinación de la previsión de un deber legal de información con la introducción de incentivos, ayudas o subvenciones en beneficio de las empresas que apliquen este modelo constituya la opción más adecuada, sin perjuicio de las demás medidas de orientación y promo-

ción del intercambio de iniciativas y propuestas que han sido indicadas.

De la mayor importancia resulta, en consecuencia, la aprobación de una norma que establezca un deber de las empresas líderes de redes de subcontratación de hacer públicas las actuaciones que vienen desarrollando con ese objetivo, siendo una opción para valorar de manera muy atenta la de incluirla dentro del texto del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores.

Los restantes mecanismos de promoción guardan una similitud esencial con los propuestos en relación con la aplicación de la Directiva de diligencia debida, por lo que deberán desarrollarse con arreglo a un esquema análogo.



La trascendencia de la participación de sindicatos y representantes de las personas trabajadoras en la empresa

Reto

Uno de los principales retos a los que se enfrenta hoy en día el movimiento sindical deriva de la fragmentación de las estructuras económicas empresariales en complejos grupos de empresas, así como de largas y enrevesadas cadenas de valor. Esta fragmentación genera una desconexión entre las libertades económicas que permiten estas formas de organización y los derechos sindicales, que siguen vinculados a las unidades tradicionales de organización económica (como el establecimiento, la empresa y el sector). Además, dicha fragmentación conduce a una fragmentación de la mano de obra, lo que dificulta mucho más la organización colectiva de las personas trabajadoras empleadas dentro del mismo grupo empresarial o a lo largo de la misma cadena de valor.

La brecha entre las libertades económicas y los derechos sindicales se amplía debido a la posibilidad de que las libertades económicas se ejerzan a nivel mundial, mientras que los derechos sindicales siguen estando confinados en los sistemas jurídicos nacionales. Como resultado, las empresas pueden crear organizaciones económicas complejas a nivel mundial, como empresas multinacionales y cadenas de subcontratación trans-

nacionales que se extienden a países en los que apenas hay sindicatos y representantes de las personas trabajadoras, los derechos sindicales no están plenamente garantizados y es difícil organizar acciones colectivas.

La desconexión entre las libertades económicas y los derechos sindicales se ve agravada aún más por la inteligencia artificial. De hecho, el uso de los sistemas de gestión algorítmica aumenta el poder de la empresa líder sobre su cadena de subcontratación, ampliando la brecha entre el poder y los beneficios, que permanecen en manos de la empresa, frente a los riesgos y responsabilidades que se trasladan a las empresas contratistas y subcontratistas. Además, las empresas pueden adquirir y desplegar sistemas de gestión algorítmica que les permiten externalizar aspectos clave de su capacidad de decisión a las empresas de tecnologías de la información que diseñan, venden y gestionan estos sistemas.

La desconexión entre las libertades económicas y los derechos sindicales tiene tres consecuencias principales:

- 1) Una distancia cada vez mayor entre la toma de decisiones y la

acción sindical. Los lugares donde se toman las decisiones estratégicas clave relativas a una empresa (su estructura, actividades y orientación general) están cada vez más alejados de los lugares donde se pueden ejercer en la práctica los derechos sindicales.

2) Menor transparencia para los sindicatos y la representación de las personas trabajadoras. En comparación con el pasado, a los sindicatos y a la representación de las personas trabajadoras les resulta cada vez más difícil comprender cómo funciona realmente una empresa: cómo está estructurada su organización económica, qué entidades participan en su actividad y cómo se distribuyen las responsabilidades y funciones.

3) Desafíos para el movimiento sindical. Por un lado, la comunidad de trabajadores y trabajadoras está fragmentada: las personas trabajadoras empleadas dentro del mismo grupo empresarial o a lo largo de la misma cadena de subcontratación están sujetas a diferentes condiciones laborales, derechos sindicales, salarios, normas de salud y seguridad, etc. Por otro lado, en muchas empresas del grupo, así como en muchos subcontratistas, no hay representantes de las per-

sonas trabajadoras, ya sea porque no se cumplen los requisitos mínimos para el establecimiento de estos órganos, porque no se ejerce el derecho a conformarlos o porque dicho derecho no existe. En las cadenas de subcontratación transnacionales, algunas empresas incluso operan en países donde los sindicatos no existen o no gozan del derecho de actuación libre e independiente. Por último, a menudo falta coordinación entre las distintas representaciones de las personas trabajadoras dentro del grupo y en las empresas que participan en la cadena de subcontratación. Como resultado, resulta extremadamente difícil organizar acciones colectivas dirigidas a todo el grupo o a toda la cadena de subcontratación.

Por consiguiente, las medidas propuestas pueden agruparse en tres ámbitos principales:

1) Reforzar el papel de los sindicatos y las representaciones de las personas trabajadoras en la empresa que lidera la cadena de valor.

2) Aumentar la transparencia dentro de los grupos empresariales y las cadenas de valor.

3) Promover la designación de representantes de las personas

trabajadoras en toda la cadena de valor y mejorar la coordinación entre dichas representaciones y los sindicatos.

1. Fortalecimiento del papel de los sindicatos y las representaciones de las personas trabajadoras en la empresa que lidera la cadena de valor

Los sindicatos han intentado hacer frente a la desconexión entre las libertades económicas y los derechos sindicales de varias maneras. En primer lugar, han creado representantes de las personas trabajadoras a nivel de grupo. En la UE, en 1994 se aprobó una Directiva sobre el comité de empresa europeo, que se modificó en 2009 y recientemente en 2025.

Otro conjunto importante de supuestos se refiere a situaciones en las que las representaciones de las personas trabajadoras establecidas dentro de las filiales pueden ejercer sus derechos frente a la empresa matriz. De hecho, la legislación de la UE exige que la información y la consulta se garanticen

“en los niveles adecuados” y “a su debido tiempo” (art. 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE; véase también el art. 1, apartado 3, de la Directiva 2009/38, el art. 4, apartado 1, de la Directiva 2002/14, los considerandos n.º 59 y 65 y el art. 14, apartado 4, letra b), de la Directiva 2024/1760).

Recientemente, la UE ha proporcionado a los sindicatos y a la representación de las personas trabajadoras otras herramientas para hacer frente a la desconexión entre las libertades económicas y los derechos sindicales. En primer lugar, la Directiva 2022/2464, sobre la divulgación de información empresarial en materia de sostenibilidad (DISE), que modifica la Directiva 2013/34; ha introducido obligaciones específicas de información y consulta que no figuraban en la anterior Directiva sobre información no financiera (Directiva 2014/95; véase el considerando n.º 52, el art. 19, apartado 5, y el art. 29, apartado 5, de la Directiva 2022/2464).

En segundo lugar, la Directiva sobre el deber de diligencia empresarial en materia de sostenibilidad (DDD) incluye entre las partes interesadas a los trabajadores y trabajadoras, sindicatos y representan-

tes de las personas trabajadoras de la empresa, de sus filiales y de las entidades socias comerciales de la empresa (art. 3, apartado 1, letra n). Por lo tanto, estos sujetos se beneficiarán de las “medidas adecuadas para colaborar de forma efectiva”, que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva están obligadas a adoptar (art. 13, apartado 1). Además, la Directiva especifica que “la consulta a los empleados y a sus representantes debe llevarse a cabo de conformidad con el Derecho de la Unión pertinente y, cuando proceda, el Derecho nacional y los convenios colectivos, y sin perjuicio de sus derechos a la información, la consulta y la participación aplicables, en particular los abarcados por la legislación de la Unión pertinente en el ámbito del empleo y los derechos sociales, incluidas la Directiva 2001/86/CE del Consejo y las Directivas 2002/14/CE y Directiva 2009/38/CE” (considerando n.º 65).

Por lo tanto, los sindicatos y las representaciones de las personas trabajadoras deben participar en el proceso de diligencia debida destinado a propiciar que las principales empresas rindan cuentas de los efectos adversos reales y potenciales sobre los DDHH y el

medio ambiente, tanto en lo que respecta a sus propias operaciones como a las de sus filiales y a las llevadas a cabo por sus socias y socios comerciales.

La eficacia del proceso de diligencia debida depende en gran medida del grado de participación de los sindicatos, la representación de las personas trabajadoras y otras partes interesadas. En otras palabras, cuanto más participen estos sujetos de manera significativa en cada etapa del proceso, mayor será su capacidad para prevenir las violaciones de los DDHH y el medio ambiente. Sin esa participación, la diligencia debida corre el riesgo de degenerar en un mero trámite burocrático, es decir, un procedimiento formal que no previene realmente los abusos contra los DDHH ni los impactos ambientales adversos. De hecho, la Directiva sobre diligencia debida establece principalmente obligaciones de medios: las empresas están obligadas a adoptar medidas adecuadas que alcancen los objetivos de la diligencia debida, tratando efectivamente los efectos adversos de manera que guarde proporción con el nivel de gravedad y la probabilidad de los efectos adversos (considerando 19 DDD).

La participación efectiva de la representación de las personas trabajadoras es fundamental para verificar si las medidas adoptadas son adecuadas, es decir, “capaces de alcanzar los objetivos de diligencia debida abordando de forma efectiva los efectos adversos de un modo proporcionado en relación con el nivel de gravedad y la probabilidad del efecto adverso, y razonablemente a disposición de la empresa, teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto, incluidos la naturaleza y el alcance del efecto adverso y los factores de riesgo pertinentes” (art. 3, apartado 1, letra o DDD).

Las empresas deben proporcionar a la representación de las personas trabajadoras información pertinente y completa, a fin de permitir una consulta eficaz y transparente. La representación de las personas trabajadoras consultada debe poder presentar una solicitud motivada de información adicional pertinente y la empresa debe facilitar dicha información en un plazo razonable y en un formato adecuado y comprensible (art. 13, apartado 2, de la DDD).

Como ya se ha señalado, la eficacia de los procesos de información sobre sostenibilidad y de

diligencia debida depende en gran medida del grado de participación de los sindicatos, los órganos de representación de las personas trabajadoras y otras partes interesadas. Por esta razón, estas partes interesadas deben participar siempre que una empresa o un grupo elabore políticas de sostenibilidad.

La consulta a los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en los procedimientos de información sobre sostenibilidad, diligencia debida o RSE no debe afectar a sus derechos existentes de información, consulta y participación, tal como se establece en la legislación nacional, europea e internacional pertinente y en los convenios colectivos, incluso a nivel transnacional. Además, la política de diligencia debida debe garantizar la protección efectiva de la libertad de asociación, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

Cualquier violación de los derechos de información y consulta debe considerarse un comportamiento antisindical y una forma de discriminación sindical. Dichas violaciones deben examinarse mediante procedimientos de denuncia adecuados que garanticen la protección de las víctimas y deben ser objeto de sanciones efectivas y di-

suasorias. Deben aplicarse los mismos procedimientos en todos los casos de represalias contra cualquier persona que ejerza los derechos de información y consulta, o que apoye a alguien que ejerza dichos derechos.

2. Aumentar la transparencia dentro de los grupos empresariales y las cadenas de valor

En lo que respecta a las medidas destinadas a aumentar la transparencia para los sindicatos y los órganos de representación de las personas trabajadoras, debería haber desempeñado un papel fundamental la Directiva 2022/2464, sobre la divulgación de información empresarial en materia de sostenibilidad, que exige transparencia en la cadena de valor, definida como “toda la gama de actividades, recursos y relaciones vinculados al modelo de negocio de la empresa y el entorno exterior en el que opera” (anexo II, cuadro 2, del Reglamento Delegado 2023/2772). Esta Directiva se ha visto debilitada por la adopción del paquete Ómnibus, que ha reducido la información que debe incluirse en el informe.

En su jurisprudencia sobre la Directiva relativa al comité de empresa europeo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha exigido constantemente a las empresas que faciliten a la representación de las personas trabajadoras información sobre la estructura del grupo cuando dicha información sea necesaria para el ejercicio efectivo de sus derechos (asuntos C-62/99, C-440/00 y C-349/01). De hecho, la identificación precisa de las empresas del grupo y las entidades proveedoras es una condición previa para el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta, así como para el desarrollo de medidas de protección de todos los trabajadores y trabajadoras que participan en la cadena de valor. Por ello, todas las empresas deben estar obligadas a facilitar información completa y precisa sobre el grupo y la cadena de valor.

Una empresa que facilite información incompleta o inexacta incurrir en una conducta antisindical y debería ser objeto de sanciones. Los casos de información incompleta o inexacta sobre el grupo y la cadena de valor deberían poder ser denunciados ante la autoridad laboral en virtud del procedimiento de reclamación aplicable.

3. Promover el establecimiento de representantes de las personas trabajadoras en toda la cadena de valor y mejorar la coordinación entre dichas representaciones y los sindicatos

Se deben fomentar medidas destinadas a facilitar el establecimiento de la representación de las personas trabajadoras en toda la cadena de valor (por ejemplo, revisando la forma en que se calculan dichos umbrales).

Asimismo, se deben apoyar las iniciativas destinadas a reforzar la coordinación entre los distintos sindicatos y representantes de los trabajadores y trabajadoras que actúan a lo largo de toda la cadena de valor.

Por estas razones, la aplicación de la DISE y la DDD debe evitar basarse únicamente en normas técnicas nacionales, europeas o internacionales (como las normas ISO o CET), que apenas atienden al papel de los sindicatos y la representación de las personas trabajadoras. El cumplimiento de di-

chas normas no debe considerarse suficiente para cumplir los requisitos de información sobre sostenibilidad y diligencia debida, ni la verificación del cumplimiento de estos procedimientos debe basarse exclusivamente en la adhesión a dichas normas.

Más allá de la implementación de la Directiva sobre diligencia debida, siguen presentando especial importancia los Acuerdos Marco Transnacionales que se celebran entre una empresa multinacional y organizaciones sindicales europeas o internacionales y/o representantes de las personas trabajadoras a nivel europeo o internacional, a veces con la participación de sindicatos nacionales. Desempeñan un papel fundamental en el establecimiento de normas mínimas para las personas trabajadoras empleadas por las empresas de un grupo empresarial. Muchos Acuerdos Marco Transnacionales firmados durante la última década también comprometen a las empresas multinacionales a garantizar los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras empleadas a lo largo de sus cadenas de valor.

Cabe señalar que algunos Acuerdos Marco Transnacionales,

como el acuerdo firmado por INDI-TEX, prevén la creación de un Comité Sindical Global para coordinar a los sindicatos y los órganos de representación de las personas trabajadoras en todo el mundo. Otros Acuerdos Marco Transnacionales, como el celebrado con H&M, establecen un sistema multinivel, que exige a las empresas proveedoras crear órganos de gestión a nivel de fábrica, permitir la labor de los sindicatos o constituir representaciones de las personas trabajadoras, un Comité Nacional de Supervisión y un Comité Conjunto de Desarrollo de las Relaciones Laborales.

La acción sindical debe contar con el apoyo de los Estados y las Administraciones Públicas, entre otras formas, mediante una financiación adecuada para adquirir los conocimientos especializados necesarios para hacer frente a los nuevos retos y tareas que plantean las cadenas de valor extensas y complejas.

Las empresas que involucran eficazmente a la representación de las personas trabajadoras en la elaboración de informes de sostenibilidad, la diligencia debida u otros procesos de RSE podrían ser reconocidas y recompensadas por las Administraciones Públicas.

La participación de los sindicatos en las estructuras de gobernanza de las autoridades supervisoras públicas e independientes contribuye a garantizar que se tengan debidamente en cuenta y se protejan eficazmente los intereses de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones.

Por último, en caso de violación de los derechos de las personas trabajadoras o de los sindicatos, se debe facilitar el acceso a la justicia y, en particular facilitar la carga de la prueba. En el contexto de las cadenas de valor, los procedimientos judiciales suelen involucrar a numerosas personas y conllevan costos significativos. Además, las personas trabajadoras empleadas en cadenas de valor extensas y complejas se encuentran a menudo en una situación vulnerable y pueden mostrarse reacias a exponerse a emprender acciones legales. Por estas razones, se deben establecer y promover acciones colectivas y mecanismos de reparación colectiva.



La potenciación de la participación de los grupos de interés *(stakeholders)*

Risolo

La visión tradicional de que las empresas solo responden ante sus accionistas ya no se mantiene. Las perspectivas a estos efectos se han transformado, impulsadas por la RSE, la teoría de los grupos de interés, el auge de los estándares medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG), el Acuerdo de París, los ODS y la ampliación de la normativa europea y nacional. Ahora se espera que las empresas creen valor sostenible a largo plazo tanto para la empresa como para sus grupos de interés. Esto requiere integrar consideraciones de RSE y de ESG en las estrategias, políticas, operaciones diarias, modelos de negocio e inversiones. Para cumplir con estos deberes -y reducir el riesgo de futuras reclamaciones legales- las empresas deben involucrar a una amplia gama de partes interesadas y garantizar información transparente y completa.

Los requisitos de transparencia para identificar, prevenir, evitar y mitigar los impactos negativos en DDHH y medioambientales, reduciendo los riesgos de *greenwashing* y *socialwashing* en las actividades empresariales, incluidas sus cadenas de valor globales, se han establecido desde hace bastantes años. Esto se refleja en numero-

sas normas y directrices de la UE, como la Directiva 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (DDD), la Directiva 2014/95 sobre información no financiera, sustituida por la Directiva 2022/2464 sobre presentación de informes de sostenibilidad corporativa (DISE), el Reglamento 2020/852, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles (taxonomía de la UE), las normas europeas de reporte de sostenibilidad (ESRS), pero en versiones simplificadas en el ESRS para pymes cotizadas (LSME) y el estándar voluntario de reporte de sostenibilidad para pymes (VSME).

La Evaluación de doble materialidad (social y financiera), requerida por la Directiva de información sobre la materia (DISE), incluye tanto la materialidad de impacto social como la materialidad financiera. La materialidad del impacto (interna hacia fuera) examina los efectos positivos o negativos reales y potenciales de una empresa sobre las personas y el medio ambiente a corto, medio y largo plazo, considerando la escala, alcance, irremediabilidad y probabilidad de impactos. La materialidad financiera (externa hacia dentro) evalúa cómo los impactos, dependencias

y factores relacionados con la sostenibilidad -como riesgos climáticos o cambios regulatorios- generarán riesgos u oportunidades financieras materiales, basándose en la magnitud y probabilidad de efectos financieros sobre el rendimiento, la posición, los flujos de caja y el acceso al capital.

El cumplimiento de los requisitos establecidos en los instrumentos mencionados anteriormente, incluyendo requisitos de divulgación, evaluación de doble materialidad (social y financiera) y participación de las partes interesadas, requiere comprender qué está en juego en tales impactos, oportunidades y riesgos (IROs), y quiénes pueden ser las entidades o personas afectadas. Sin embargo, a menudo no está claro quiénes son las partes interesadas ni qué intereses deben abordarse. Los grupos de interés pueden mencionarse como ‘partes interesadas relevantes’, ‘otras partes interesadas’, ‘todas las partes interesadas’, ‘partes interesadas de la empresa’, ‘partes interesadas del grupo’, ‘partes interesadas privadas’, ‘partes interesadas consultadas’, ‘partes interesadas internas’, ‘partes interesadas externas’, ‘partes interesadas afectadas’, ‘partes interesadas vulnerables’, o en el contexto de ‘mejorar el diálogo

constructivo con todas las partes interesadas’ (véase por ejemplo DISE, Taxonomía de la UE, DDD, ESRS 1, ESRS G1) o por “realizar un compromiso significativo con partes interesadas” (DDD). En algunos casos, se reconocen a partes interesadas específicas. Estos pueden incluir organizaciones no gubernamentales (ONG), entidades socias o comunidades afectadas por las empresas (véase, por ejemplo, la DISE). Además, la DISE subraya que “la falta de información sobre sostenibilidad proporcionada por las empresas también limita la capacidad de las partes interesadas, incluidos los actores de la sociedad civil, los sindicatos y los representantes de los trabajadores, para entablar diálogo con las empresas en materia de sostenibilidad” (considerando 14).

La definición más detallada de partes interesadas (*stakeholders*) proviene de la Directiva de diligencia debida (art. 3.1 n).

También cabe señalar que los estándares sociales del ESRS reconocen a cuatro grupos principales de partes interesadas; 1) propia fuerza laboral (ESRS S1), trabajadores y trabajadoras de la cadena de valor (ESRS S2), comunidades afectadas (ESRS S3) y entidades y

personas consumidoras y usuarias finales (ESRS S4), siendo las tres primeras categorías las más relevantes en lo que afecta al protagonismo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Es probable que los problemas nuevos y emergentes también afecten al mercado laboral y a la ES, especialmente para las personas jóvenes, áreas aún no cubiertas por los instrumentos discutidos, como son los relativos a la inteligencia artificial. Estas cuestiones resultan esenciales a los efectos de reforzar el marco regulatorio e institucional para la participación de las partes interesadas.

Las diez medidas propuestas en el Informe se presentan en cuatro grupos: 1) identificación de las partes interesadas, priorización y coordinación de los intereses de las partes interesadas; 2) protocolos sobre la participación de las partes interesadas con grupos específicos y cuestiones concretas; 3) mecanismos internos, judiciales y/o administrativos de quejas, acceso a la justicia y/o denuncias administrativas; 4) Administración Pública y partes interesadas, cuando las medidas propuestas responden a tres principios generales:

1) Transparencia y rendición de cuentas: los procesos de par-

ticipación de las partes interesadas deben ser claros, verificables y documentados para prevenir el *greenwashing* y el *socialwashing*, garantizando informes precisos y basados en la evidencia sobre el desempeño social y medioambiental.

2) Compromiso específico y coordinado por contexto: las empresas deben identificar y priorizar a las partes interesadas en función de los impactos, oportunidades y riesgos, adaptar la participación a contextos sectoriales y culturales, estableciendo mecanismos para un diálogo estructurado y coordinación entre las partes interesadas y las Administraciones Públicas.

3) Inclusión y protección: la participación debe garantizar una participación significativa para todas las partes interesadas (a titulares de derechos en situación vulnerable y pueblos originarios), al tiempo que se garantiza la no discriminación, el respeto cultural y la protección frente a represalias.

Se puede apelar como fundamento general a instrumentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos

Humanos, los principios Rectores del G20/OCDE sobre gobierno corporativo, la Guía de diligencia debida de la OCDE para la conducta empresarial responsable, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y otros instrumentos ya mencionados. Argumentos adicionales a favor de las medidas propuestas se pueden resumir en cuatro aspectos básicos.

1. Identificación de los *stakeholders*, priorización y coordinación de los intereses de los *stakeholders*

La participación de las partes interesadas es fundamental para una conducta empresarial responsable porque conecta los compromisos de RSE, el modo cómo las organizaciones afectan a las personas y al medio ambiente, como se refleja en los principios Rectores de la ONU y las Directrices de la OCDE. En este contexto, los grupos de interés incluyen a todas las personas o grupos que se pueden ver afectados (teniendo presente en particular que los jóvenes de las generaciones futuras, por ejemplo, se podrían ver afectados por

las decisiones que se tomen hoy) -positiva o negativamente, directa o indirectamente- por las actividades empresariales, incluida su cadena de valor, así como a quienes pueden influir en sus decisiones y resultados. Debido a que los impactos e intereses varían según la actividad, la ubicación y el momento, los grupos de interés no son estáticos. Por tanto, las empresas deben identificar sistemáticamente y establecer relaciones con todos los grupos de interés afectados o quizás potencialmente afectados, así como con quienes pueden influir en sus prácticas. Esto requiere actualizaciones regulares de la identificación de los grupos de interés y sus intereses; por ejemplo, mediante evaluaciones de doble materialidad (social y financiera) y la transmisión de información continua de impactos, riesgos y oportunidades (IROs) relacionados con la sostenibilidad, en coherencia con los requisitos de DISE y ESRS.

Dada la complejidad para identificar las partes interesadas y sus intereses, es importante promover e informar de forma transparente los métodos utilizados para reconocer, agrupar, priorizar y coordinar los intereses de las partes interesadas, tal y como recomiendan los principios Rectores de la ONU y

las Directrices de la OCDE. Esto incluye identificar grupos de interés y ONG relevantes, así como aclarar los tipos de participación utilizados -como enfoques colaborativos o asociaciones- en línea con los principios de Gobierno Corporativo del G20/OCDE, que enfatizan un diálogo inclusivo entre partes interesadas. Cuando sea relevante, los interesados pueden ser priorizados en función de su potencial poder e interés (bajo-medio-alto), de acuerdo con la Guía de Diligencia Debida de la OCDE, que ofrece herramientas prácticas para la priorización basada en riesgos. Estas evaluaciones también abordan el nivel y la frecuencia adecuados de interacción con cada grupo de partes interesadas.

2. Protocolos sobre la participación de los stakeholders con grupos y contenidos específicos

Bajo el principio de doble materialidad (social y financiera) de la Directiva (DISE), este informe se centra en asuntos sociales y laborales, DDHH, y lucha contra la corrupción y el soborno para identificar y gestionar los Impactos,

Riesgos y Oportunidades (IRO) relacionados con la sostenibilidad. Las partes interesadas afectadas o potencialmente afectadas son fundamentales en las evaluaciones de materialidad y en la identificación de impactos, riesgos y oportunidades bajo los estándares ESRS. Asimismo, la Directiva sobre diligencia debida exige que los resultados de la participación de las partes interesadas enriquezcan directamente las evaluaciones, informando sobre la integridad, gravedad, probabilidad y momento de los impactos identificados, reforzando así la protección de los DDHH y aumentando la confianza en las empresas.

Los métodos de compromiso pueden ocurrir antes, después o junto con las evaluaciones e incluir diálogos bidireccionales, entrevistas, encuestas u otras formas de comunicación. La participación debe realizarse de buena fe y respaldarse con información oportuna para que las partes interesadas puedan participar de manera significativa en los procesos de diligencia debida y de información sobre sostenibilidad.

Los riesgos de lucha contra la corrupción y el soborno pueden distorsionar la participación, minar la confianza y debilitar los resultados

en materia de DDHH y gobernanza. Por tanto, las empresas deberían integrar salvaguardas anticorrupción en la identificación, priorización y compromiso de las partes interesadas, incluyendo políticas claras contra el soborno, evaluaciones de riesgo de corrupción bajo la diligencia debida y la transmisión de información de gobernanza requeridas por la Directiva y el resto de las normas europeas sobre sostenibilidad. Marcos relevantes, como los principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (principios 16 y 29), las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los principios de Gobierno Corporativo del G20/OCDE enfatizan la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas en la conducta corporativa. Las empresas también deben garantizar canales seguros de reclamación y protección para denunciantes, para que las partes interesadas puedan informar de forma segura sobre preocupaciones relacionadas con la corrupción, en línea con la Directiva 2019/1937, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, la transmisión de información de gobernanza de la DISE y la Guía de diligencia debida de la OCDE para una conducta empresarial responsable.

Es esencial desarrollar y adaptar directrices sobre la implicación de los grupos de interés para sectores con alto riesgo de violaciones de DDHH, tanto dentro de España como en las cadenas de valor globales. En línea con los UNGP, las Directrices de la OCDE y la Guía de Diligencia Debida de la OCDE, la participación debe ser por tanto continua, significativa e inclusiva, formando parte integral de las obligaciones de diligencia debida empresarial conforme a la Directiva sobre la materia.

Las empresas deben relacionarse directamente con los *stakeholders*, incluida la sociedad civil, las organizaciones de DDHH, las autoridades competentes y expertos en la materia, para identificar riesgos y co-crear soluciones. Estos procesos deben documentarse y divulgarse conforme a la DISE y el ESRS, asegurando su conexión con los principios de doble materialidad (social y financiera) y los requisitos establecidos por la normativa nacional sobre información no financiera (Ley 11/2018 y transposición pendiente de la DISE).

Establecer un deber, coherente con el ESRS 1, de identificar, evaluar, priorizar y consultar a los interesados en situación vulnerable

y titulares de DDHH -o sus representantes- cuando sea probable que se produzcan impactos negativos. El objetivo es prevenir, evitar o mitigar daños a individuos o grupos con mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación. Se debe prestar especial atención a los pueblos originarios como titulares de DDHH, garantizando el consentimiento libre, previo e informado en asuntos que involucren una compensación justa y sus tierras, territorios y recursos. La participación debe abordar los desequilibrios de poder proporcionando tiempo y recursos adecuados para permitir una participación significativa. Los grupos en situación vulnerable pueden incluir personas analfabetas, con discapacidades, que carecen de dominio del idioma o que se enfrentan barreras para participar, entre otros. Como lista indicativa, no exhaustiva cabe mencionar:

1) Niños, niñas y jóvenes afectados por las operaciones empresariales (acciones o inacciones). Convención sobre los derechos del niño (CDN); ESRS S3; ESRS LSME.

2) Mujeres y niñas. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); ESRS S1, S2, S3; ESRS LSME.

3) Pueblos originarios. UN-DRIP; Convención de la OIT n° 169; y los derechos de los pueblos indígenas bajo el derecho consuetudinario, por ejemplo, la propiedad intelectual.

4) Minorías. Pacto internacional de derechos civiles y políticos (art. 27); Declaración de la ONU sobre los Derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas; ESRS S1, S2, S3; ESRS LSME.

5) Personas con discapacidad. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad; ESRS S1, S2, S3; ESRS LSME.

6) Personas mayores. Principios de la ONU para las personas mayores; Convención de la OIT n° 128 (invalidez, vejez y beneficios para supervivientes); ESRS S3.

7) Migrantes, personas refugiadas y personas desplazadas. La Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de los miembros de sus familias; Convenciones de la OIT n° 86, 143; Recomendaciones n° 86, 151; Convención relativa al estatuto de los refugiados; ESRS S1, S3; ESRS LSME.

8) Personas LGTBIQ+. Los principios de Yogyakarta; ESRS S1, S3; ESRS LSME.

Para mayor claridad, todas las personas son titulares de DDHH bajo los UNGP, mientras que las partes interesadas pueden ser personas, grupos u organizaciones que tienen interés, influencia o son afectados directa o indirectamente por actividades empresariales, en línea con las Directrices de la OCDE y las obligaciones de transmisión de información conforme a la DISE y el ESRS.

Muchos aspectos emergentes generan impactos, riesgos y oportunidades (IROs) significativos para los DDHH. Estos aspectos podrían requerir esfuerzos de coordinación entre los diversos Ministerios y una implicación significativa de las partes interesadas.

Las transformaciones sociales están aumentando la necesidad de educación, desarrollo de habilidades y mejora/recualificación, requiriendo una formación significativa para las partes interesadas en igualdad de trato, no discriminación y conducta empresarial responsable, incluyendo la lucha contra la corrupción y el soborno. En particular, debe tenerse presente

cómo la inteligencia artificial puede afectar considerablemente el mercado laboral, en el sentido de que las personas podrían perder sus empleos si no se capacitan o actualizan sus habilidades. El desarrollo técnico, por ejemplo, si se despliega la inteligencia artificial en las cadenas de valor también podría perjudicar más las mujeres que a los hombres, ya que a menudo tienen menos capacitación cuando se trata del desarrollo de tecnología. Las empresas también deben apoyar a las entidades o personas socias comerciales de las pymes, mediante el desarrollo proporcional de capacidades y formación, como exige la Directiva de diligencia debida. Estas medidas se conectan con los UNGP y las Directrices de la OCDE, que enfatizan el desarrollo de capacidades y la participación de las partes interesadas como elementos fundamentales de una conducta empresarial responsable.

La subdivisión excesiva de las partes interesadas puede debilitar su influencia colectiva. Por ello, las empresas deberían establecer mecanismos de diálogo estructurado y coordinación entre la diversidad de actores existentes, que les permitan presentar posiciones compartidas ante quienes son responsa-

bles de la toma de decisiones. Esto puede incluir la creación de foros de partes interesadas a nivel nacional, de grupo o de empresa para debatir y coordinar estrategias comunes. Estas estructuras ayudan a prevenir conflictos de interés y a fortalecer los procesos de compromiso. En línea con los UNGP, las Directrices de la OCDE y las obligaciones de diligencia debida de la Directiva, estos mecanismos de coordinación deberían contar con el apoyo del Estado y las Administraciones Públicas competentes.

3. Mecanismos internos, judiciales y/o administrativos de denuncias, acceso a la justicia y/o denuncias administrativas

La implicación de las partes interesadas es esencial para reaccionar frente a los efectos negativos. Las empresas deben consultar a las partes interesadas al diseñar y operar mecanismos de reclamación para garantizar legitimidad, eficacia y acceso a la justicia. Las denuncias bien fundamentadas deben desencadenar acciones correctivas conforme a los arts. 10-

12 de la Directiva sobre diligencia debida, y los informes sobre compromiso, denuncias y resultados deben cumplir con los requisitos de DISE y ESRS para que las partes interesadas puedan evaluar los impactos materiales y la eficacia de la solución. Además, la información sobre la participación, la gestión de reclamaciones y los resultados correctivos deben cumplir con las expectativas de transmisión de información de DISE y ESRS (por ejemplo, ESRS 2 para gobernanza, políticas y procesos de diligencia debida), para que las partes interesadas puedan evaluar la integridad, gravedad, probabilidad y horizontes temporales de los impactos materiales y la efectividad de la solución.

La legislación y las políticas públicas pueden reforzar aún más estas protecciones en la transposición y la implementación nacional, especialmente aclarando la asignación de la carga de la prueba, habilitando acciones representativas y la legitimación para ONG/sindicatos, y asegurando que las barreras procesales (plazos de prescripción, costes, acceso a pruebas) no impidan los derechos de las víctimas, conforme a los arts. 81-84 de la Directiva sobre diligencia debida, los UNGP y las Directrices de la OCDE.

Las empresas deben establecer mecanismos operativos de reclamación justos, accesibles y transparentes conforme al art. 14 de la Directiva sobre diligencia debida, conectándolo con el principio 29 del UNGP. Se pueden fomentar los programas colectivos o multiactorales.

Los mecanismos de reclamación y denuncias deben reforzarse y ponerse en funcionamiento a nivel de empresa. Según el art. 14 de la Directiva sobre diligencia debida, las empresas están obligadas a establecer mecanismos de reclamación justos, accesibles, predecibles y transparentes que permitan a personas u organizaciones con preocupaciones legítimas presentar denuncias sobre impactos reales o posibles en DDHH o medioambientales dentro de las propias operaciones de la empresa, sus filiales o sus entidades socias comerciales. Estos mecanismos deben conectarse con el principio 29 del UNGP, incluyendo la participación de las partes interesadas y la toma en consideración de los criterios de eficacia. Se deben fomentar los esquemas colectivos o multiactorales (por ejemplo, asociaciones industriales o sistemas independientes de terceras partes) cuando mejoren la credibilidad y la eficacia.

Cuando la conducta empresarial supone abusos de los DDHH, incluyendo daños en la cadena de valor a las comunidades afectadas (ESRS S1–S3) y cuando los mecanismos internos de denuncias no sean suficientes ni eficaces, como en el caso de actores externos, el sistema judicial debería proteger a la parte más débil facilitando la carga probatoria de las víctimas. En la práctica, esto implica facultar a los tribunales para obligar a la entrega proporcionada de las pruebas en poder de las empresas, con presunciones de responsabilidad cuando sea apropiado, facilitando así el acceso a la reparación para abusos sistémicos y desmantelando las principales barreras a la reparación judicial.

Esta orientación se refuerza con estándares internacionales. Los UNGP elevan el acceso a la reparación como pilar central y hacen un llamamiento a los Estados para que garanticen mecanismos judiciales efectivos para las víctimas de abusos corporativos; la Guía Interpretativa del Alto Comisionado para los Derechos Humanos y la Hoja de Ruta '10+' del UNGP reconocen las desventajas estructurales que enfrentan las víctimas (incluido el acceso limitado a la evidencia) y apoyan in-

novaciones procedimentales para corregir las asimetrías de información. Paralelamente, las Directrices para empresas multinacionales de la OCDE (actualización 2023) animan a Estados y empresas a reducir desequilibrios informativos y facilitar reclamaciones, que pueden incluir presunciones o relajación de cargas probatorias en casos graves, cada una coherente con el principio más amplio de proteger a las partes más débiles, y permitir un remedio eficaz.

incluidos los UNGP, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y los principios de Gobierno Corporativo del G20/OCDE, asegurando que las obligaciones de diligencia debida y reporte bajo las normas DISE, DDD y ESRS se cumplan eficazmente.

4. Administración Pública y stakeholders

Las Administraciones Públicas deben establecer procedimientos accesibles y transparentes para que las partes interesadas puedan presentar denuncias sobre presuntas violaciones de las obligaciones de la DISE, DDD y otras obligaciones de RSE. Estos mecanismos son esenciales para la rendición de cuentas y para prevenir el *greenwashing* y el *socialwashing*, evitando afirmaciones engañosas sobre el rendimiento social o medioambiental de una empresa. Deben conectarse con los marcos reconocidos internacionalmente,



Reporte y verificación de las medidas empresariales de responsabilidad social

**R
s
o
o**

Los modelos de reporte, así como la definición de sus contenidos, deberán establecerse de acuerdo con lo establecido en la Directiva 2022/2464, sobre presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (DISE) y el Reglamento Delegado. En particular, se aboga, en aplicación del principio de no regresión, por preservar que la transposición de la Directiva no suponga un retroceso con respecto a la legislación vigente (Ley 11/2018, de 28 de diciembre), tanto en su alcance (empresas obligadas) como en el contenido a reportar: supresión de la cláusula de puerto seguro. Además, para una correcta comprensión de la materialidad (social y financiera), se deberá dar cuenta de la información sobre las sociedades filiales o dependientes, que deberá contener al menos: nombre completo, domicilio social completo indicando (país, ciudad y dirección postal), porcentaje de participación, si la participación es directa o indirecta (en este caso, a través de qué sociedad tiene la participación), actividad, facturación, beneficios, impuesto de sociedades y número de personas empleadas por sociedad.

Para apoyar el esfuerzo que las empresas tienen que hacer es

necesario impulsar programas de información y apoyo técnico a las empresas, especialmente a las pymes no cotizadas y empresas de ES. Igualmente, sería conveniente poner en marcha incentivos para fomentar el reporte en materia de RSE para empresas que lo hagan de manera voluntaria, sin tener obligación legal.

La verificación del reporte requiere de la creación de normas técnicas oficiales que aporten claridad sobre la aplicación de los procesos de verificación para superar los problemas detectados en la actualidad. Algunos de estos problemas son la carencia de uniformidad en las metodologías empleadas en las actividades de verificación, la falta de transparencia sobre las mismas, los conflictos de interés y la inexistencia de una regulación y una supervisión adecuada de las firmas de auditoría que han limitado los avances en cuanto a la fiabilidad de la información social y medioambiental, y la generación de confianza entre las partes interesadas. Además, tras más de siete años de vigencia de la Ley 11/2018, la seguridad limitada se ha revelado insuficiente como garantía de la calidad de la información no financiera, convirtiéndose, en algunos casos, la ela-

boración del reporte de RSE en un mero trámite formal.

Por tanto, estas normas técnicas deben mejorar la claridad y coherencia interna de la redacción en cuanto al contenido de la RSE vinculándolo a los mínimos temáticos establecidos en el Reglamento Delegado que recoge el primer set de las NEIS, incluyendo la fiscalidad, las subvenciones y otras ayudas públicas, entendiendo que dicha información es un elemento crucial para comprender los impactos sociales de la actividad empresarial y que no está justificada la desaparición de una temática que, si bien de modo general, está incorporada en la Ley 11/2018.

En estos términos, se deberá transitar desde una verificación limitada a una verificación razonable en el ámbito de la normativa nacional. Para alcanzar una mejor aplicación de esta exigencia, que va más allá de los mínimos establecidos por la Directiva y el Reglamento Delegado, se desarrollará un suplemento con los requisitos de divulgación, puntos de datos, requisitos de aplicación y otros criterios de referencia a la hora de reportar el desempeño en materia de responsabilidad fiscal. En relación con la fiscalidad, las empresas deberán

informar al menos de su estrategia fiscal, presencia y operativa en paraísos fiscales y en países de baja tributación, procedimientos de fijación de precios de transferencia, beneficios en todos los países en los que tiene presencia e impuesto de sociedades en todos los países en donde tienen presencia. En este mismo apartado se propone que se incluyan las ayudas públicas recibidas (subvenciones, créditos y otro tipo de ayudas públicas), detallando entidad concedente, importe, país y finalidad de la ayuda.

Por otra parte, las funciones de auditoría de cuentas y verificación de la información no financiera no podrán recaer en las mismas personas o empresas o que pertenezcan al mismo grupo, sino en personas o entidades expertas externas diferenciadas. Para ello, se propone crear un registro público de auditorías del informe de RSE, que cumplan los requisitos que tiene que cumplir quien asuma la verificación, que aseguren su competencia profesional en materia social, ambiental, laboral, respecto de los DDHH, así como la calidad de la verificación y haber superado las pruebas de competencia que se exijan.

En el caso de aquellas sociedades que ya hubiesen establecido

contratos con una misma sociedad para dichos encargos, podrán mantener las condiciones establecidas y la renovación estará supeditada a la condición de que, al vencimiento de al menos uno de los dos encargos (auditoría o verificación), pueda darse cumplimiento a dicha no coincidencia. Quienes asuman la auditoría y la verificación deberán cooperar en todos aquellos aspectos que sean necesarios para el desarrollo de los respectivos encargos, siendo en las sociedades cotizadas y emisoras de valores sujetos a negociación, la comisión de auditoría la responsable de garantizar una adecuada coordinación entre ambas funciones.

Respecto a los órganos de representación de las personas trabajadoras, estos tienen encomendada una labor de vigilancia sobre los aspectos sociales internos de la empresa, por lo que se propone reconocer una competencia de consulta en el desarrollo del reporte.

La DISE introduce el concepto de doble materialidad (social y financiera). Esto significa que la empresa debe reportar: 1. cómo le afecta el cambio climático/social a su dinero (materialidad financiera) y; 2. cómo afecta la empresa a las personas y al planeta (materialidad

de impacto). Las personas trabajadoras son consideradas partes interesadas directas y la Directiva asume que la dirección de la empresa no puede conocer todos sus impactos si no consulta a quienes están en la 'primera línea'.

Algunos mecanismos para consultar eficazmente a la representación de las personas trabajadoras podrían ser el mantenimiento de reuniones específicas para presentar el informe y formación para las representaciones sindicales sobre el reporte de RSE y sus indicadores.

Estas reuniones podrían centrarse en el impacto interno que el desarrollo de la RSE de la empresa tiene en el ámbito social y laboral y pueden servir para explicar datos complejos e identificar información relevante para el día a día de la persona trabajadora. Respecto a la formación, se podrían ofrecer sesiones de formación a las representaciones sindicales para que comprendan la terminología, los indicadores y el significado de los datos presentados en el informe. El objetivo de estas acciones es que los órganos de representación de las personas trabajadoras se sientan parte del proceso de reporte de la RSE, lo entiendan y

puedan utilizarlo como base para la negociación colectiva y para informar a sus representados y representadas.

Quien realice la verificación independiente comprobará la existencia y funcionamiento efectivo de esta participación de la representación de las personas trabajadoras, con independencia de las competencias asumidas en relación con sus competencias por parte de la autoridad laboral.

Además, se propone establecer mecanismos que permitan tener en cuenta los intereses y opiniones de las partes terceras afectadas por la actividad de la empresa y de otros grupos de interés externos a la empresa en la elaboración del reporte de RSE, explicando cómo la empresa ha tomado en consideración dichas opiniones e intereses y en qué medida se han incorporado a la gestión de la empresa. Estos mecanismos son fundamentales para que la empresa escuche a su entorno y que el reporte cobre relevancia social. Si una empresa reporta sin escuchar a su entorno, el informe se convierte en un monólogo corporativo, que a menudo puede caer en la irrelevancia o en *greenwashing* o en *socialwashing*.

Al igual que en el caso de la representación de las personas trabajadoras, quien realice la verificación independiente deberá comprobar la existencia y funcionamiento efectivo de tales mecanismos desplegados para los *stakeholders* externos de la empresa.

Finalmente, se propone garantizar obligaciones de información equivalentes referidas a las empresas de matriz europea y aquellas de matriz extracomunitaria que estén incluidas en el ámbito de aplicación de la normativa europea. Esta garantía de información equivalente significa asegurar que la información sobre RSE tenga el mismo nivel de rigor, veracidad y accesibilidad que la información financiera y que se abarque a la totalidad de la empresa.

En línea con este aspecto, el informe de RSE debe arrojar claridad sobre el alcance territorial de las actividades y la presencia societaria de las empresas que forman parte de su perímetro de consolidación, su contribución fiscal y el grado de control de la sociedad matriz sobre dichas filiales.

La nueva DISE establece lo que se debe incluir específicamente sobre las filiales, dando lugar a

un reporte integrado o consolidado. El reporte de RSE integrado, no debe ser una simple copia de la política de la matriz. La clave está en la consolidación de datos sin perder la realidad local, como por ejemplo las realidades existentes entre las personas trabajadoras de la sede central y las filiales, así como el impacto ambiental, dependiendo de la ubicación geográfica o las cadenas de suministro local.



La mirada singular hacia las pequeñas y medianas empresas

Risolo

Las pymes conforman la gran mayoría del tejido empresarial en Europa y realizan una contribución crucial a la competitividad regional, siendo consideradas actores clave en el escenario económico.

Según la Comisión Europea y Eurostat, las pymes representan el 99% del total de empresas europeas y más del 66% del empleo europeo en empresas no financieras, contribuyendo a más de la mitad del valor añadido total generado por las empresas en la UE. Según el *Carbon Disclosure Project* (CDP) a principios de esta década y a nivel global, las microempresas -pymes con menos de diez personas empleadas- por sí solas representan entre el 70% y el 90% de todas las empresas.

De acuerdo con la Directiva 2013/34, complementada por la Directiva Delegada 2023/2775, dentro de las pymes resulta posible incluir a las micro, pequeñas y medianas empresas, considerando si, en la fecha de cierre del ejercicio, estas superan o no los límites numéricos de, al menos, dos de tres criterios relativos a total de balance, volumen de negocios neto y número de personas trabajadoras: microempresas (450.000 euros

de balance, 900.000 euros de volumen de negocio y 10 personas empleadas), pequeña empresa (5 millones de balance, 10 millones de volumen de negocio y 50 personas empleadas) y mediana empresa (25 millones de balance, 50 millones de volumen de negocio y 250 personas empleadas).

Aunque las pymes adoptan una gran diversidad de tamaños y de estructuras de gestión, en la mayoría de los casos son gestionadas por sus titulares o por familias, quienes determinan, de manera muy personal, los valores, políticas y prácticas cotidianas del negocio. En consecuencia, la implicación de las pymes en actividades de sostenibilidad y RSE depende en gran medida de la voluntad de sus titulares gerentes.

Una gestión responsable de las pymes se está volviendo cada vez más necesaria para mejorar las relaciones con la comunidad local, fortalecer la relación entidad o persona proveedora-clientela, ganar reputación, crear oportunidades para el desarrollo de alianzas o propiciar un clima de confianza con sus personas empleada y su clientela. Adicionalmente, las prácticas de RSE permiten a las pymes

innovar en nuevos productos destinados a mercados desatendidos y desarrollar nuevos modelos de negocio, que les permiten ser más competitivas en los mercados internacionales. El acceso restringido de las pymes a los mercados internacionales puede verse facilitado mediante una estrategia proactiva de RSE y sostenibilidad y como una herramienta eficaz para hacer frente a la competencia de bajo coste procedente de otras zonas geográficas.

Si bien la mayoría de las propuestas y herramientas de gestión y rendición de cuentas de la RSE están orientadas a las grandes empresas y multinacionales, las pymes han empezado a trabajar en estas cuestiones desarrollando sus propios métodos de una manera más informal o incluso utilizando algunas de esas herramientas. Sin embargo, las exigencias normativas derivadas de nuevas Directivas, como las de información en sostenibilidad y de debida diligencia, exigen la puesta en marcha de procesos más complejos. Aunque dichas normativas no afectan directamente a la gran mayoría de las pymes, sí les impacta indirectamente como participantes en la cadena de valor de las empresas obligadas a dichas normativas.

A pesar de su tamaño, los impactos negativos de las pymes resultan muy relevantes en términos de contaminación, emisiones de gases de efecto invernadero, producción de residuos, igualdad, brecha salarial o condiciones laborales, entre otros. Teniendo en cuenta el peso de las pymes en Europa, la Comisión Europea está desarrollando iniciativas para ayudarlas a reducir estos impactos negativos y permitirles contribuir de mejor manera a la transición hacia una economía sostenible. También muchas grandes empresas internacionales obligan ya a sus proveedoras pymes a cumplir con procedimientos de responsabilidad social e informar sobre ello, existiendo la posibilidad de que incluso puedan suspender temporalmente o resolver sus relaciones comerciales con las pymes, en caso de que se produzcan impactos negativos que no puedan ser mitigados o resueltos.

Existe cierto consenso sobre el alto impacto de algunos sectores, tanto en su huella ambiental como en sus implicaciones en DDHH, condiciones laborales y comunidades locales. Históricamente, y más ligado al mundo de las finanzas éticas, ciertos sectores

han estado desde el inicio vinculados a controversias y son objeto exclusión por parte de personas y entidades inversoras socialmente responsables (alcohol, tabaco, juego y armas controvertidas.). Con el tiempo, la noción de sectores controvertidos se ha ampliado para abarcar a los sectores altamente contaminantes. En el anexo del Reglamento de la Taxonomía Verde de la UE se establece que “una actividad se considera que causa un perjuicio significativo a la mitigación del cambio climático si genera emisiones significativas de gases de efecto invernadero”. Este sería el caso de actividades relacionadas con los combustibles fósiles (petróleo y carbón). Las actividades en los sectores nuclear y gasista, están sujetas a debate ya que fueron excluidas en un acto delegado complementario propuesto por la Comisión Europea en febrero de 2022.

La implementación de la sostenibilidad y la gestión de la RSE puede convertirse en un desafío inabordable para las pymes, que requiere, entre otras cosas, de inversiones de tiempo, herramientas tecnológicas avanzadas, recursos financieros y competencias para implementar nuevas rutinas orga-

nizativas. Aunque también podría suponer oportunidades para las empresas en el ‘espacio de soluciones’ (por ejemplo, ahorro de costos, acceso a capital, gestión de riesgos, innovación, beneficios de mercado y marca, atracción y retención de talento, ventaja competitiva, oportunidades de mercado).

La reducida dimensión de las pymes, los elevados costes operativos, la complejidad normativa, la escasez de recursos y de personal cualificado y, en especial, la falta de conocimiento en el ámbito de aplicación de la sostenibilidad, se presentan, en la mayoría de los casos, como los principales obstáculos para implantar políticas de sostenibilidad y RSE en las pymes.

Las pymes necesitan orientación clara y accesible, además de guías sectoriales y adaptadas a tu tamaño, para saber sobre cómo cumplir con las crecientes obligaciones de información en sostenibilidad y RSE. También es necesario simplificar procesos y estandarizar certificaciones y herramientas para ayudarlas a atender las crecientes exigencias de información que les requieren sus empresas clientes y sus entidades financiadoras.

Por otro lado, el Grupo Consultivo Europeo en materia de Información Financiera (EFRAG), ha identificado determinados sectores económicos como de mayor prioridad por su nivel de alto impacto ambiental, social y de gobernanza (EFRAG, 2024a)¹. Esta clasificación no responde únicamente a criterios ambientales, sino que también contempla los riesgos sociales asociados a cada actividad. Durante la fase de clasificación de sectores se consensuaron ocho sectores considerados de ‘alta prioridad’ para el desarrollo inicial de estándares sectoriales de *reporting* en sostenibilidad: minería y canteras de carbón, petróleo y gas, textiles y calzado (incluyendo joyería), transporte por carretera, agricultura, alimentos y bebidas, fabricación de vehículos motorizados y producción de energía y servicios públicos. Documentos posteriores de EFRAG, como los *Basis for Conclusions* del proyecto SEC1, ratifican esta priorización

bajo la denominación de *high priority sectors* (EFRAG, 2024a, 2024b, 2024c)². Otros actores de la sociedad civil, como la *Investor Alliance for Human Rights*, han coincidido en señalar que sectores como petróleo y gas, minería y canteras, transporte por carretera, textiles y agricultura deben recibir atención inmediata por sus riesgos sociales y ambientales.

También las organizaciones internacionales, como las Naciones Unidas o la UE, y los organismos financiadores públicos, como el Banco Europeo de Inversiones, uno de los mayores proveedores multilaterales de financiación climática, están centrando su atención en la sostenibilidad y en los aspectos de

1 EFRAG. (2024a, 17 de septiembre). *SEC 1 Sector classification – Basis for conclusions*. European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). <https://www.efrag.org/system/files/sites/webpublishing/Meeting%20Documents/2407231201048062/04-05%20-%20Sector%20Classification%20-%20Basis%20for%20Conclusions%20-%20SRB%20240917.pdf>

2 EFRAG. (2024b, 15 de enero). *SEC 2 – General approach to sector-specific ESRS*. European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). <https://www.efrag.org/system/files/sites/webpublishing/Meeting%20Documents/2311080942079508/05-06%20-Sector%20Classification%20SEC%202%20-%20NEW%20SR%20TEG%20240115.pdf>

EFrag. (2024c, 8 de mayo). *Sector classification: General approach*. European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). <https://www.efrag.org/system/files/sites/webpublishing/Meeting%20Documents/2404191339179145/04-04%20-Sector%20Classification%20general%20approach%20-%20SR%20TEG%20240508.pdf>

RSE de las pymes. A nivel nacional, el Instituto de Crédito Oficial viene canalizando fondos a pymes a través de la emisión de bonos verdes y bonos sociales, con el objetivo de financiar proyectos empresariales que contribuyan a la protección del medio ambiente y a la mitigación y la adaptación al cambio climático, la cohesión económica y territorial, la construcción de vivienda social o que se desarrollen en el ámbito de la educación y la sanidad, entre otros.

Para acceder a estos fondos, contratos, licitaciones y contar con determinadas ayudas públicas se valora positivamente el desempeño RSE y para ello es necesario aportar información clara, relevante, homogénea, comparable y verificable que permita diferenciar y baremar.

La información es clave para mejorar la gestión y el impacto de las pymes en asuntos de sostenibilidad. Conocer su desempeño en materia social, ambiental y de gobernanza ayudará a las propias pymes a implantar mejoras en la gestión y medición de su impacto, facilitará su acceso a la financiación sostenible y les permitirá atender demandas de sus clientes

(privados y públicos) y entidades financiadoras.

EFRAG reconoce la necesidad de adaptar el marco regulatorio de reporte sobre sostenibilidad a las capacidades de las pymes. Para ello ha elaborado estándares para pymes que buscan equilibrar proporcionalidad y comparabilidad (EFRAG, 2023a, 2024d)³.

Uno de los estándares es el VSME un modelo con un lenguaje y contenido simplificado, cuyo objetivo es reducir la carga administrativa y orientar la generación de información al acceso a la financiación. Propone un módulo básico, con métricas sociales esenciales, como salud y seguridad de la plantilla, remuneración, negociación colecti-

3 EFRAG. (2023a). *Voluntary standard for SMEs (VSME)*. European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). <https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/VSME%20Standard.pdf>

EFRAG. (2024d, 13 de noviembre). *Draft revised LSME Section 1 – General requirements*. European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). <https://www.efrag.org/system/files/sites/webpublishing/Meeting%20Documents/2311061432020162/05-08%20%E2%80%93draft%20Revised%20LSME%20Section%201%20General%20requirements%20%28clean%20version%29%20%E2%80%933%20EFRAG%20SRB%2013-11-24.pdf>

va y formación. También ofrece un módulo completo para empresas con mayor madurez, que incorpora requisitos sobre políticas de DDHH y reporte de incidentes severos (EFRAG, 2023a)⁴. En este punto, el VSME exige que las pymes informen sobre casos confirmados de trabajo infantil, trabajo forzoso, trata de personas o discriminación, tanto en su propia plantilla como en su cadena de valor. La incorporación de este nivel de exigencia demuestra que EFRAG considera que incluso las pymes pueden estar expuestas a riesgos sociales graves (BDO Global, 2025; EFRAG, 2025b)⁵.

4 EFRAG. (2023a). *Voluntary standard for SMEs (VSME)*. European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). <https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/VSME%20Standard.pdf>

5 BDO Global. (2025, julio). *Sustainability at a glance: VSME Standard*. BDO. <https://www.bdo.global/getmedia/16df7d6e-f532-4cbe-8c8c-0aedca53bc4d/Sustainability-At-a-Glance-VSME-Standard-%282025-07%29.pdf?ext=.pdf>
EFRAG. (2025b, 3 de abril). *Update on the development of EFRAG's VSME ecosystem*. European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). <https://efrag-website.azurewebsites.net/Assets/Download?assetUrl=%2Fsites%2Fwebpublishing%2FMeeting+Documents%2F2411071544572961%2F07-01+Cover+note+VSME+-+EFRAG+SR+TEG+03-04-25.pdf>

El otro estándar es el ESRS LSME que adapta los requisitos generales de los ESRS a una escala proporcional. Incluye la obligación de identificar impactos sociales materiales en la fuerza laboral, las comunidades y la cadena de valor, pero con un nivel de detalle reducido en comparación con las grandes empresas (EFRAG, 2024d)⁶.

El uso de estos estándares de divulgación armonizados, como los propuestos por EFRAG, garantizaría la coherencia, comparabilidad y proporcionalidad en la información de sostenibilidad solicitada a las pymes y limitaría los requerimientos a lo previsto en estos estándares. De esta manera, se evita sobrecargar a las pequeñas empresas con obligaciones desproporcionadas y promueve un enfoque gradual de cumplimiento. Mejorar la transparencia

6 EFRAG. (2024d, 13 de noviembre). *Draft revised LSME Section 1 – General requirements*. European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). <https://www.efrag.org/system/files/sites/webpublishing/Meeting%20Documents/2311061432020162/05-08%20%E2%80%93%20draft%20Revised%20LSME%20Section%201%20General%20requirements%20%28clean%20version%29%20%E2%80%93%20EFRAG%20SRB%2013-11-24.pdf>

es clave para la integración de las pymes en las cadenas de valor sostenibles y está en línea con las recomendaciones de la Comisión.

Asimismo, permite que las entidades financiadoras privadas y públicas puedan analizar los riesgos de sostenibilidad y RSE de las pymes y su impacto social facilitando el acceso a instrumentos de financiación sostenibles. Muchas pymes tienen dificultades a acceder a esas fuentes de financiación, que son clave para acelerar su transformación, por no cumplir con estándares o certificaciones reconocidas.

Por eso es necesario apoyo público mediante incentivos, ayudas, líneas de crédito blandas, avales o garantías que faciliten su capacitación, la puesta en marcha de acciones y planes de transición y de mejora y la certificación y acreditación de prácticas avanzadas de sostenibilidad. También la contratación pública sostenible puede ser una herramienta estratégica clave para impulsar comportamientos responsables de las pymes y puede ayudarlas a internalizar el valor económico de la sostenibilidad.

Con el ánimo de que las pymes españolas se adapten a los

nuevos retos ambientales y sociales ligados a la sostenibilidad y a la RSE y no pierdan competitividad en el mercado nacional y global, y para que puedan avanzar en sistemas de información, gestión, evaluación y divulgación adaptados a los requerimientos actuales, se sugieren más adelante 10 medidas que les ayuden en este proceso. Se proponen, por un lado, medidas que fomenten la capacitación y el uso de herramientas de gestión e información RSE por las pymes, tanto por parte de las Administraciones Públicas, como por parte de las grandes empresas. Por otro lado, se proponen medidas que incentiven desde el ámbito público la gestión y la transparencia de las pymes en RSE y sostenibilidad.

Estas medidas facilitarían la transición hacia modelos empresariales más sostenibles, fomentando la competitividad y la innovación, en línea con la política de ayudas con los objetivos del Pacto Verde Europeo y la Agenda 2030 fortaleciendo la coherencia entre la política industrial, ambiental y de fomento empresarial.

Las medidas deberán responder a estos tres principios generales:

1) Proporcionalidad y simplicidad: Las obligaciones y herramientas deben adaptarse a la capacidad operativa y administrativa de las pymes.

2) Gradualidad y acompañamiento: Introducir requisitos o estándares de forma progresiva y acompañados de asesoramiento técnico y financiero.

3) Reconocimiento de diversidad: Tener en cuenta distintos sectores, tamaños, modelos de negocio.

Las medidas de fomento e incentivos formarían parte de estrategias y planes a nivel estatal y autonómico. El propósito es ayudar a las pymes a mejorar su gestión de riesgos, su impacto social y ambiental, y a identificar nuevas oportunidades de negocio en mercados locales y globales.

Aunque ninguna de estas medidas requerirá reformas legislativas, sí será imprescindible que se incorporasen a los Presupuestos Generales del Estado partidas presupuestarias suficientes que las hagan posible.

Las especialidades de la economía social

Risolo

Para delimitar el alcance de lo que en este informe se entiende por ES, se parte de la definición establecida en el art. 5 la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, conforme a la redacción dada por la recientemente aprobada Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social, conforme al cual:

“Forman parte de la economía social, siempre que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior, las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo de iniciativa social, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación, las empresas sociales señaladas en el apartado 4 de este artículo y las entidades singulares creadas por normas específicas”.

Cabe destacar que la Ley de 2026 modifica la definición contenida en la Ley de 2011, refiriéndose ahora de manera específica a los centros especiales de empleo de iniciativa social.

Esta definición también ha sido incorporada en la Estrate-

gia Española de Economía Social (EEES 2023-2027)⁷ en los siguientes términos:

“Conjunto de actividades económicas y empresariales que, en el ámbito privado, son llevadas a cabo por entidades que persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos, de conformidad con los principios de la Economía Social, cuya primera premisa es la primacía de las personas y del fin social sobre el capital”.

De acuerdo con esta definición, se reconocen como principios rectores:

- 1) La primacía de las personas y del fin social sobre el capital.
- 2) La gestión democrática.
- 3) El reparto equitativo de beneficios.
- 4) El compromiso con el entorno.

⁷ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023, 17 de mayo). *Estrategia Española de Economía Social 2023-2027*. Boletín Oficial del Estado. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2023/06/01/pdfs/BOE-A-2023-13033.pdf>

5) La autonomía de gestión.

En España, la ES está integrada por 75.745 empresas, entre ellas, cooperativas, sociedades laborales y mutualidades (57%, entidades de mercado), así como entidades no lucrativas, como fundaciones y asociaciones (43%, entidades de no mercado), que en conjunto generan más de 1,22 millones de empleos directos (Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa, diciembre 2024⁸). Predominan las microempresas (33,8%) y las pequeñas empresas (41,8%), mientras que las medianas representan el 19,9% y las grandes el 4,8%. El número de personas asociadas supera los 22 millones. Las cooperativas constituyen la forma jurídica más frecuente, seguidas por las sociedades agrarias de transformación.

Su presencia es especialmente relevante en el sector agroali-

mentario, donde generan el 65% de la producción final agraria. Además, la ES representa el 10,1% del sector energético, el 8% del industrial, el 41,2% de los servicios sociales y el 31,7% de las actividades culturales y recreativas. También tiene una participación significativa en distribución (más de 3.000 puntos de venta), educación (más de 560 centros), seguros (25% del mercado a través de mutualidades) y banca (cooperativas de crédito).

Corresponde analizar las circunstancias específicas de las empresas y entidades de la ES, partiendo de la premisa de que, en términos generales, deben ajustarse a los mismos estándares, medidas y regulaciones en materia de RSE que cualquier otra empresa, en función de su sector y tamaño. Por tanto, las empresas y entidades de la ES deben cumplir con las obligaciones y políticas generales relativas al respeto de los DDHH, la diligencia debida en la cadena de valor, así como los requisitos de transparencia y reporte de sostenibilidad, entre otros. Es importante señalar que una parte significativa de las empresas de ES son pymes, por lo cual también les resultan aplicables las recomendaciones y medidas correspondientes.

8 CIRIEC-España. (2025, 5 de junio). *CIRIECSTAT publica una nueva actualización estadística de la Economía Social en España a 31 de diciembre de 2024*. Recuperado de <https://ciriec.es/noticias/ciriecstat-publica-una-nueva-actualizacion-estadistica-de-la-economia-social-en-espana/>

El impulso de la RSE en la ES puede abordarse en dos direcciones complementarias.

Por un lado, es necesario proponer medidas específicas que desarrollen la RSE dentro de este ámbito, afrontando retos como: la equidad de género en puestos de responsabilidad; la medición sistematizada del impacto y el reporte en sostenibilidad, con herramientas adaptadas a la diversidad de la ES; y la integración formal de sistemas de gestión responsable en entidades que, a menudo, responden al modelo de pymes y/o carecen de los recursos técnicos y financieros del sector mercantil.

Por otro lado, dado que las cooperativas y otras entidades de la ES incorporan desde su origen el propósito de generar un impacto social positivo -y, en muchos casos, también ambiental-, así como un modelo de gobernanza democrática, pueden plantearse políticas de impulso del modelo como referencia para la implementación de la RSE entre las empresas mercantiles y en el ecosistema emprendedor. Por ello, puede justificarse un criterio de ‘acción positiva’ a favor de la ES. Cabe destacar que, durante las últimas dos décadas, en las que

la RSE se ha ido definiendo como estratégica para la adaptación de la empresa a los cambios del entorno y en la transición hacia un modelo económico sostenible, las empresas de la ES han mostrado su capacidad de resiliencia ante la crisis ecosocial y sus manifestaciones en diferentes crisis económicas. Han dado respuesta a numerosas demandas de la sociedad y las comunidades locales, particularmente en cuanto a la creación de trabajo estable e inclusivo, y al fomento de la iniciativa emprendedora colectiva, alternativa en ocasiones al cierre de empresas en crisis. Asimismo, como reconoce la propia Estrategia Española de Economía Social (EEES 2023-2027), la ES se ha especializado en sectores esenciales para la sostenibilidad (transición energética, economía azul, economía circular, sanidad, cuidados y servicios sociales), generando experiencia y conocimiento sobre ellos.

Por todo ello, el informe propone un marco dual de medidas con los objetivos de:

- 1) Fortalecer el desarrollo de la RSE en el ámbito de la ES.
- 2) Identificar e impulsar acciones que generen sinergias y

favorezcan la transferencia entre entidades del ecosistema de la ES, como hacia otros ámbitos empresariales.

1. Fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial dentro de la economía social

Más allá del protagonismo que puedan tener las diferentes categorías de personas trabajadoras en la ES y, particularmente, en las cooperativas desde la perspectiva de su gestión en la dimensión comunitaria, también debe garantizarse un trabajo decente y reforzar su actividad sindical, especialmente los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. De hecho, la Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria de la OIT, de 10 de junio de 2022, identifica como reto pendiente que “las entidades y los trabajadores de la ESS gocen de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para propiciar el diálogo social a través de las organizaciones más representativas de em-

pleadores y de trabajadores, a fin de adoptar medidas que atañan directamente a las entidades y los trabajadores de la ESS y, cuando proceda, con las organizaciones pertinentes y representativas de las entidades de la ESS concernidas”⁹. En el ámbito nacional, la sentencia del Tribunal Supremo, de 8 de mayo de 2019 (rec. 42/2018, ECLI:ES:TS:2019:1944), reconoce el derecho de las personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado a la afiliación sindical y al ejercicio de la acción sindical, avanzando en la armonización entre derechos laborales colectivos y participación democrática cooperativa.

Supuesto particular es el fenómeno detectado a veces de las llamadas ‘falsas cooperativas’ y el abuso de la figura de persona socia-trabajadora para la reducción de derechos laborales. A estos efectos, han sido muy positivas las sentencias dictadas en rela-

9 Organización Internacional del Trabajo. (2022, 10 de junio). *Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria* (ILC.110/Resolución II). Recuperado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_848664.pdf

ción con el sector de las industrias cárnicas, declarando que las relaciones jurídicas de carácter laboral, pues se trataba de falsas y falsos cooperativistas, al tiempo que se declaraba la existencia de una cesión ilegal de personas trabajadoras (SSTS 24 de septiembre de 2024, rec. 5766/2022, ECLI:ES:TS:2024:4600); 15 de septiembre de 2025, rec. 1266/2024, ECLI:ES:TS:2025:3935). En estos términos debe valorarse positivamente que el proyecto de Ley integral de impulso a la ES acoga expresamente esta doctrina jurisprudencial.

En otro terreno, ha de valorarse la tradicional opción ofrecida a las cooperativas para que sus personas socias puedan optar entre encuadrarse en el régimen general de la Seguridad Social u el régimen especial de trabajadoras y trabajadores autónomos. Con independencia de la tendencia a la convergencia en el régimen de cotizaciones, atendiendo a los ingresos netos reales de las trabajadoras y trabajadores autónomos, se debe evitar que la opción desembogue en una reducción de costes indirectos de las cooperativas y una menor acción protectora de las personas socias cooperativistas.

Asimismo, resulta necesario revisar las condiciones de trabajo de las personas asalariadas no socias para garantizar la igualdad de derechos y condiciones laborales, exceptuando solo el ámbito de representación, decisión, formación y participación en los resultados cooperativos, propio de las personas socias. Especialmente sensibles son la integración laboral de colectivos con dificultades de empleabilidad, ámbito de desempeño de numerosas empresas y entidades de la ES; así como el problema del relevo generacional en la ES ante las dificultades para atraer laboralmente a las personas jóvenes a este modelo de empresa.

Por otro lado, y a pesar de que los objetivos ligados a la igualdad de género deben ser tan plenos y efectivos en el ámbito de la ES como en el ámbito mercantil general, es especialmente relevante y urgente reducir la brecha salarial existente. La Estrategia Española de Economía Social (EEES 2023-2027) identifica la “persistencia de brechas de género, especialmente en la participación en puestos de responsabilidad” dentro de las entidades de ES, a pesar de estar en mejor situación que las empresas de la economía mercantil. A su vez,

la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres ('Ley de Paridad'), fija para las entidades de la ES umbrales más reducidos que los aplicables a otras sociedades -125 o más personas trabajadoras o una cifra anual de negocios superior a 20 millones de euros- para la incorporación obligatoria de requisitos de paridad y representación equilibrada en los órganos de gobierno, si bien difiere su exigibilidad hasta 2028. En este sentido, y superando el enfoque normativo, el informe contempla una propuesta de incentivos y ayudas.

La gestión de personas en la ES requiere un refuerzo específico para equilibrar la RSE interna y externa. La limitada escala y recursos de muchas entidades -en particular microempresas y organizaciones no lucrativas- dificulta la implantación de políticas estructuradas de gestión de personas alineadas con los valores de la ES, lo que puede derivar en condiciones de trabajo inferiores. Esta situación genera tensiones en la atracción de talento cualificado y comprometido con los valores sociales, y exige reconocer las especificidades del sector, como la inserción sociolaboral,

así como facilitar recursos formativos y de apoyo técnico.

Las empresas de la ES han sido pioneras en el desarrollo de sistemas de transparencia no financiera, como el balance social, generando cierta inercia que ha podido relegar la adopción de otros modelos de reporte utilizados por la empresa convencional. En este contexto, el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas ha aclarado que las sociedades cooperativas que cumplan los parámetros del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital están obligadas a formular el estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018 (BOICAC 135/ septiembre 2023-3)¹⁰. Actualmente, determinados sectores, como las cooperativas agrarias, están sujetos a crecientes exigencias de reporte por parte de sus grandes clientes, especialmente en materia de DDHH. Finalmente, debe tenerse en cuenta que la Estrategia Española de Economía Social

¹⁰ Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. (septiembre 2023). *BOICAC 135* [Boletín nº 135]. Recuperado de: <https://www.icac.gob.es/publicaciones/no-135-boletin-del-instituto-de-contabilidad-y-auditoria-de-cuentas>

2023–2027 refuerza la necesidad de desarrollar herramientas para la difusión del impacto y de las buenas prácticas vinculadas a los ODS.

La evidencia académica y normativa muestra que las estrategias de RSE contribuyen a mejorar la competitividad de las entidades de la ES, lo que justifica la integración de una gestión formal de la RSE y de la transparencia en su organización. De hecho, la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020 ya identificaba los programas de orientación y asesoramiento en RSE como un factor de mejora de la proyección y competitividad internacional de las empresas de la ES. La sistematización y el reporte de las buenas prácticas existentes permitirían su escalabilidad y su transmisión temporal. Asimismo, la adopción de estándares internacionales y el logro de certificaciones de RSE facilitarían los procesos de internacionalización, especialmente en sectores como las cooperativas agrarias. No obstante, la ausencia de modelos adaptados a la ES -como la falta de adecuación de las normas EFRAG-, junto con déficits de formación y limitaciones de recursos derivadas del reducido

tamaño o carácter de no mercado de muchas entidades, mantiene la gestión sistematizada de la RSE, la implementación de estándares y el reporte de sostenibilidad como retos pendientes.

La EEES 2023-2027 destaca la necesidad de incentivar las relaciones dentro del ecosistema de la ES y considerar sinergias a nivel de la cadena de valor. La OIT (2022) propone “fomentar la contribución de la ESS al trabajo decente en las cadenas de suministro nacionales y mundiales, inclusive a través del desarrollo del comercio justo, equitativo y sostenible y otras formas de cooperación entre las entidades de la ESS”.

Así, se justifica el apoyo a la creación de redes y a la colaboración entre entidades de la ES, con el fin de facilitar la identificación e incorporación, en sus cadenas de valor, de empresas que desarrollen una gestión activa de la RSE. Como requisito mínimo, debe garantizarse la evaluación, prevención y corrección de cualquier impacto negativo, real o potencial, sobre los DDHH y el medio ambiente, así como la garantía del trabajo decente, tanto en las operaciones propias como en las de la cadena

de valor. No obstante, atendiendo a la experiencia y al conocimiento acumulados en el seno de la ES -orientados a la mejora continua del impacto social y ambiental de la actividad productiva y al desarrollo de procesos basados en la equidad y la justicia, como el comercio justo o las finanzas éticas-, resulta igualmente necesario apoyar la transferencia de este saber hacer, tanto dentro del propio ecosistema de ES como hacia otros ámbitos de la economía.

La EEES 2023-2027 reconoce el aumento de la cooperación público-privada en sectores donde las entidades de la ES se encuentran muy presentes, como la educación, la sanidad, los servicios sociales o la cultura. Al mismo tiempo, los contratos públicos pueden erigirse en palanca de impulso y cadena de transmisión para las buenas prácticas en RSE: la innovación en los concursos públicos puede incluir la evaluación y mejora del desempeño en RSE de la ES. Esta potencialidad resulta especialmente relevante si se considera el elevado número de entidades de la ES que actúan como proveedoras de servicios públicos mediante contratos con las Administraciones Públicas, en particular en sectores

de alta exposición social como la educación, la sanidad, los servicios sociales o la cultura.

2. Transferencia de buenas prácticas de responsabilidad social empresarial basadas en la Economía Social

La Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 27 de noviembre de 2023 sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social (C/2023/1344) plantea expresamente la necesidad de aumentar la visibilidad y el reconocimiento del modelo de ES como promotor de empresas responsables, indicando literalmente: “Las entidades de la economía social promueven una cultura de participación, rendición de cuentas y transparencia destinada a lograr un objetivo común” 11. Por ello, promueve medidas para ga-

11 Consejo de la Unión Europea. (2023, 27 de noviembre). *Recomendación (C/2023/1344) sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social*. Diario Oficial de la Unión Europea. Recuperado de <https://www.boe.es/doue/2023/1344/Z00001-00018.pdf>

rantizar que la ES y su potencial sean más visibles, lo que también es un objetivo del Plan de Acción Europeo para la Economía Social aprobado por la Comisión Europea (COM/2021/778 final)¹². De hecho, este Plan de Acción señala que su objetivo es fomentar la innovación social, apoyar el desarrollo de la ES e impulsar su poder transformador social y económico, durante el período 2021-2030. La OIT (2022) además reconoce a las entidades de la ESS como actores “que pueden contribuir al sentido que se da al trabajo en un momento en que las personas aspiran a un trabajo decente, que tenga sentido para ellas y el planeta”.

Por su parte, la EEES 2023-2027 propone, entre sus líneas prioritarias, el “impulso del análisis para la medición del impacto económico y social de la ES” y “la elaboración y difusión de estadísticas relativas a la ES”. Ambas líneas pueden relacionarse con la necesidad de trasladar más información,

incluyendo la relativa a aspectos de RSE, desde el sector de la ES hacia la sociedad y el resto del ecosistema empresarial. Asimismo, dentro de la línea de “apoyo a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la Economía Social”, la Estrategia promueve la visibilización activa de los valores propios de la ES, poniendo en valor su inherente alineación con los ODS y la Agenda 2030.

Los diferentes marcos normativos revisados -leyes y estrategias a nivel nacional y europeo- no solo reconocen la ES como un modelo empresarial diferenciado, sino que también la vinculan directamente con los valores y prácticas de la responsabilidad social, lo que justifica su promoción en la enseñanza, la investigación y los procesos de creación empresarial. Por otra parte, la similitud de oportunidades, dificultades y desafíos, muchas veces dependen más del territorio, el tamaño y la actividad, que de la forma jurídica. En este contexto, cobra sentido facilitar intercambios de experiencias y alianzas entre entidades de la ES y empresas mercantiles con circunstancias similares, como pymes locales, para

¹² Comisión Europea. (2021, 9 de diciembre). *Building an economy that works for people: An action plan for the social economy* (COM 2021 778 final). Bruselas. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TEXT/PDF/?uri=COM:2021:778:FIN>

alcanzar economías de escala en certificación y asesoría en sostenibilidad.

Finalmente, para evaluar la contribución de la ES a los ODS, es necesario desarrollar bases de datos e información estructurada. Esto permitiría mejorar la medición, la investigación, la publicación de estudios y la difusión de buenas prácticas del ecosistema, en relación con la transición hacia una economía sostenible, la cohesión de zonas rurales y la lucha contra la despoblación, así como favorecer la comparabilidad entre empresas en ámbitos como el consumo responsable y las finanzas sostenibles.

La relevancia del rol de fomento de las administraciones públicas

**Rol
de
Fomento**

Tradicionalmente, la RSE se ha concebido como un ámbito de acción voluntaria. A pesar del aumento de empresas que promueven acciones de RSE, no se han revertido las tendencias negativas en relación con la degradación ambiental, el consumo insostenible de recursos, la pérdida de biodiversidad y la concentración de la riqueza (GRI, 2015)¹³. Las iniciativas voluntarias, impulsadas por organismos como las Naciones Unidas o la OCDE, si bien han ayudado a enmarcar los debates y señalar los elementos clave de la RSE, no han cambiado sustancialmente las prácticas comerciales. En este contexto, se ha subestimado la importancia de los gobiernos para la RSE. Sin embargo, la intervención pública es esencial para establecer políticas que delimiten claramente las obligaciones comerciales y fomenten un comportamiento responsable proactivo por la empresa. Los Estados pueden moldear el comportamiento empresarial a través de intervenciones que fortalezcan los aspectos legales, sociales, medioambientales, políticos y de competencia. La intervención

indirecta, más allá de la regulación, es particularmente relevante en el contexto de las cadenas de suministro globales y el impacto ambiental y social de las corporaciones. Una clasificación de las políticas públicas, más allá de las meramente regulatorias, se puede establecer con base en las políticas de fomento y de incentivo, aunque la tendencia es potenciar los instrumentos híbridos, que incluyen políticas que combinan varios enfoques, como las estrategias nacionales de RSE.

La evolución de las políticas europeas refleja un cambio de paradigma con relación al papel de los poderes públicos en la RSE. En 2011, la Comisión Europea publicó la 'Estrategia renovada de responsabilidad social corporativa de la UE 2011-2014' (Comisión Europea, 2011)¹⁴, introduciendo una visión centrada en los DDHH, los impactos de las empresas y el cumplimiento. Al tiempo que mantiene un equilibrio entre las medidas voluntarias y regulatorias, la estrategia enfatiza en la necesidad de regu-

13 Global Reporting Initiative. (2015). *Sustainability and reporting trends*. GRI. <https://www.globalreporting.org>

14 Comisión Europea. (2011). *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. <https://eur-lex.europa.eu>

laciones que promuevan la transparencia, la rendición de cuentas y el consumo responsable, al tiempo que invita a los Estados miembros a desarrollar estrategias nacionales y planes de implementación de los Principios Rectores de la ONU.

España responde al llamamiento de la Comisión Europea en la Comunicación 'Estrategia renovada de responsabilidad social corporativa de la UE 2011-2014' (Comisión Europea, 2011) aprobando en 2014 la 'Estrategia Española de Responsabilidad Social Corporativa 2014-2022' (EERSE), que incorpora estándares internacionales como las Directrices de la OCDE, el Pacto Mundial, la declaración tripartita de la OIT, los principios Rectores de la ONU y los principios para la Inversión Responsable. La EERSE marca el desarrollo de 60 medidas por parte del sector público. La EERSE es valorada positivamente por el sector público y privado de acuerdo con el diagnóstico de esta elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en colaboración con el Observatorio de RSC, en cuanto a su diseño conceptual, tanto por su amplitud temática como por la diversidad de líneas de actuación y medidas propuestas. Una de las conclusio-

nes relevantes del diagnóstico de la EERSE extraídas de consultas con actores del sector público es que, si bien se considera positivo el aumento y la diversificación de las instituciones que desarrollan actividades y estrategias pertinentes relacionadas con la RSE, no existe un conocimiento suficiente de lo que están haciendo otros actores (incluso dentro del sector público) o la falta de criterios comunes.

Los instrumentos híbridos de política pública, como las estrategias y planes de RSE, para ser efectivos deben prever la articulación de esfuerzos entre los sectores público y privado, así como una adecuada coordinación interinstitucional, siendo esta última un elemento crítico para el éxito de las políticas públicas en materia de RSE. Los procesos de cooperación entre Administraciones deben tener continuidad y estabilidad, y no depender de factores contingentes o de la voluntad individual de determinados actores institucionales. Es fundamental consolidar mecanismos estables de coordinación interadministrativa y multiactor, basados en procesos sistemáticos de diálogo y cooperación. En el caso de España, garantizar esta coordinación a nivel interministe-

rial, regional, nacional y europeo es una necesidad estructural. Otro aspecto crucial para el desarrollo e implementación de acciones por parte de las Administraciones, que fomenta e incentive la RSE en el sector privado, es la formación de las empleadas y empleados públicos. La política de responsabilidad social del Instituto Nacional de Administración Pública se traduce en tres compromisos principales: el ejercicio profesional responsable de sus miembros, la excelencia en la gestión de sus recursos y la promoción de estos valores y esfuerzos a través de los actores con los que se relaciona el instituto, entre los que destacan los distintos colectivos de empleadas y empleados públicos.

Al margen de la EERSE desde las Administraciones Públicas se han desarrollado en los últimos años en España múltiples iniciativas para promover la RSE:

1) Ley 2/2011, de 4 de marzo, de economía sostenible, que sienta las bases para integrar la RSE en la gestión empresarial en España, promoviendo prácticas sostenibles, transparentes y alineadas con estándares internacionales. Muchos de los aspectos contemplados hoy

están superados por legislación vigente (art. 39).

2) La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público transpone al ordenamiento español las Directivas europeas 2014/23 y 2014/24, que potencian el uso de la contratación pública como instrumento para impulsar políticas sociales y medioambientales. Persisten desafíos en la integración, en el riesgo de que algunas cláusulas sean declarativas, la necesidad de medición objetiva de criterios sociales y medioambientales y romper con la percepción de obstáculo burocrático y no como una oportunidad de valor añadido. La LCSP convierte la contratación pública en un instrumento estratégico para promover la sostenibilidad y la responsabilidad social, a través de las cláusulas sociales y medioambientales en los contratos, aunque su efectividad depende de la voluntad política y de la capacidad técnica de los órganos de contratación.

3) Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad transpone la Directiva 2014/95, sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determi-

nadas grandes empresas y determinados grupos, que surge de la “necesidad de mejorar la divulgación de información de contenido social y medioambiental por parte de las empresas” (considerando 2), establece que “las grandes empresas que sean entidades de interés público que, en sus fechas de cierre del balance, superen el criterio de un número medio de empleados superior a 500 durante el ejercicio, incluirán en el informe de gestión un estado no financiero que contenga información, en la medida en que resulte necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de la empresa, y el impacto de su actividad, relativa, como mínimo, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno” (art. 1).

4) Estrategia de Desarrollo Sostenible para España. El Plan identifica como áreas prioritarias de acción la transición energética justa, la lucha contra la emergencia climática, la promoción de la economía circular, la movilidad sostenible y la economía con la vista puesta en un consumo y producción responsables.

5) Comunidades Autónomas, que son varias las que han desarrollado planes, estrategias y en algunos casos han regulado sobre RSE: Baleares (Ley 4/2011, de 31 de marzo, de la buena administración y buen gobierno), Valencia (Ley 25/2018, de 10 de diciembre, reguladora de la actividad de los grupos de interés de la Comunitat Valenciana), Extremadura (Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de RSE), etc. En mayor o menor medida, todas las Comunidades Autónomas que disponen de ayudas y algunas de Políticas de promoción o reconocimiento directo, como el caso de Extremadura, Valencia y Galicia.

6) Otros desarrollos normativos de la RSE han sido múltiples en ‘derechos y deberes fundamentales’, más allá de los citados con anterioridad. Algunos ejemplos son la Ley de Igualdad (BOE 23-3-2007); la Ley de responsabilidad medioambiental (BOE 24-10-2007); la Ley 19/2013 de transparencia, acceso a la información pública y buen Gobierno (BOE, 10-12-2013); la Ley 11/2018 de información no financiera; el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportu-

tunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales o; la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, que reformó la Ley de sociedades de capital para mejorar el gobierno corporativo y que establece como facultad indelegable del Consejo política de RSE.

Como se ha apuntado anteriormente, las Administraciones Públicas articulan sus actuaciones, más allá del campo normativo, en políticas de fomento: promoción de la RSE por parte de las Administraciones Públicas para favorecer su conocimiento, las mejores prácticas y su impacto positivo; y políticas de incentivo, consistentes en impulsar la RSE en su faceta de actor de desarrollo económico, que actúa en los mercados y a través de ellos establece relaciones contractuales con el sector privado, y en el diseño de políticas fiscales.

En el campo de políticas de fomento de la Administración Pública, puede contribuir a la difusión de la RSE a través de campañas de información y sensibilización, del control y penalización de la publicidad engañosa y el *greenwashing*

y *socialwashing*. Existe una percepción limitada de los impactos reales de la empresa y un amplio desconocimiento de las implicaciones y derivadas de la RSE. Al desconocimiento hay que sumarle información que, en ocasiones, puede distorsionar la percepción de la ciudadanía, por tanto, erosionar la percepción de las personas consumidoras e incrementar su escepticismo. De acuerdo con la Comisión Europea (2020) el 53,3% de las declaraciones ambientales revisadas en relación con aspectos medioambientales por parte de las empresas fueron calificadas como engañosas o infundadas, y aproximadamente el 40% carecía de verificación que las respaldara¹⁵. Las certificaciones y el etiquetado son las formas principales en que las personas consumidoras afirman poder identificar los productos respetuosos con el medioambiente; sin embargo, la notable dispersión y, en muchos casos, la falta de claridad en cuanto a los requisitos y procedimientos minimizan el potencial impacto positivo. Por otro lado, la falta de criterios comunes

15 Comisión Europea. (2020). *Screening of websites for "greenwashing": Final report*. <https://commission.europa.eu>

sobre qué es RSE por parte de las Administraciones Públicas favorece una ‘industria de la sostenibilidad’, que ofrece herramientas para la certificación, la gestión o el reporte. Para abordar esta problemática, las instituciones europeas están avanzando hacia una etiqueta armonizada en el campo medioambiental de durabilidad y reparabilidad, pero queda pendiente los aspectos sociales.

Por otro lado, como se ha manifestado desde distintas instituciones, se señala a la investigación y la formación como eje vertebrador del cambio cultural en relación con la gestión y toma de decisiones en la empresa y en los ciudadanos en sus distintos roles: personas consumidoras, personas trabajadoras, inversores e inversoras... Entre los ODS se establece: “De aquí a 2030, asegurar que todo el alumnado adquiriera los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución

de la cultura al desarrollo sostenible” (meta 4.7).

El Gobierno ha asumido el compromiso con la educación para un desarrollo sostenible: “La educación es una herramienta de transformación social cuyo papel fundamental es generar cambios y orientar la acción personal y colectiva. La Educación para el Desarrollo Sostenible, alineándose con los objetivos de la Agenda 2030, orienta esa acción hacia la justicia y la equidad fortaleciendo los compromisos con la humanidad y la naturaleza” (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, 2025)¹⁶, pese a ello es necesario profundizar en la RSE como herramienta de gestión y en los aspectos de gobernanza en los programas de educación más allá de la sostenibilidad ambiental.

El Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (2011), en el documento ‘La RSE y el desa-

16 Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2025). *Educación para el desarrollo sostenible en el marco de la Agenda 2030*. Gobierno de España. <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/biblioteca-central/blog/2024/febrero/agenda-2030-educacion.html>

rollo sostenible y el sistema de educación y formación; hace hincapié en la necesidad de formación al profesorado y adaptar la oferta formativa, así como los proyectos de investigación a valores vinculados con la responsabilidad social¹⁷. Asimismo, enfatiza en la necesidad de promover la transferencia de conocimiento a través de estrechar los vínculos entre universidad y empresas.

El Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, establece que los planes de estudios deberán tener como referente los principios y valores democráticos y los ODS y, en particular:

“a) el respeto a los derechos humanos y derechos fundamentales; los valores democráticos -la libertad de pensamiento y de cátedra, la tolerancia y el reconocimiento y respeto a la diversidad, la equidad de todas

las ciudadanas y de todos los ciudadanos, la eliminación de todo contenido o práctica discriminatoria, la cultura de la paz y de la participación, entre otros-;

b) el respeto a la igualdad de género atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, y al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, enfermedad, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social...

d) el tratamiento de la sostenibilidad y del cambio climático (art. 4.2)”.

El mismo Real Decreto señala que estos valores y objetivos deberán incorporarse como contenidos o competencias de carácter transversal, en el formato que el centro o la universidad decida, en las diferentes enseñanzas oficiales que se oferten, según proceda y siempre atendiendo a su naturaleza académica específica y a los objetivos formativos de cada título (art. 4.3).

17 Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial. (2011). *La responsabilidad social empresarial, el desarrollo sostenible y el sistema de educación y formación*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado de https://rse.mites.gob.es/content/dam/mites-rse/ficheros/cerse/4_RSE_y_Educacion.pdf

El Ministerio de Educación, en el documento ‘La Responsabilidad Social de la Universidad y el desarrollo sostenible’ establece, entre otros muchos aspectos que:

1) Los programas de investigación deben incorporar, asimismo, de manera explícita y creciente, criterios de responsabilidad social y de sostenibilidad.

2) La misión de transferencia e innovación del sistema universitario español y de sus universidades debe enriquecerse con la aplicación a la misma de la perspectiva de la responsabilidad social y el desarrollo sostenible... La incorporación de la responsabilidad social y del desarrollo sostenible en la misión de transferencia debe llevarse a cabo en todas las ramas de conocimiento de las artes y de la investigación.

3) La incorporación de la responsabilidad social y la sostenibilidad universitaria en la oferta de titulaciones del sistema universitario español, tanto en las enseñanzas oficiales, anteriores y actuales -a fin de comparar la posible evolución producida- como en relación con los títulos propios de las universidades o la formación continua.

4) Acentúa la importancia de que el Consejo de Universidades (CU), el Consejo de Estudiantes Universitario del Estado (CEUNE), la Conferencia General de Política Universitaria (CGPU) o, en fin, la Conferencia de Rectores de las Universidades de España (CRUE) y la propia Secretaría General de Universidades del Ministerio de Educación confluyan en el establecimiento de unas coordenadas básicas en relación con esta temática, dentro de las cuales, las universidades, desarrollen sus propios perfiles.

Por otro lado, es importante dotar a las empresas de formación y herramientas que les permitan la integración de la responsabilidad social en sus procesos. De acuerdo con el Pacto Mundial (2023) apenas un 5% de un total de 2300 empresas encuestadas dispone de un mecanismo de reparación para los impactos en DDHH y solo un 20% evalúa a sus entidades proveedoras bajo criterios de DDHH o sociales¹⁸.

18 Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (2023). *Avances y retos de las empresas españolas en derechos humanos*. <https://www.pactomundial.org>

En el ámbito de las políticas de incentivo, la contratación pública es considerada una de las principales herramientas para promover la incorporación de la RSE a las empresas, en especial en relación con las pymes. Aunque se han producido avances en el marco de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público y de diversas iniciativas a nivel nacional y autonómico, es necesario que los baremos de las licitaciones y adjudicaciones públicas, e incluso los de los programas de ayudas y financiación, incluyan más criterios de RSE y que estos tengan un mayor peso en la valoración. Pero, en primer lugar, es necesario definir claramente los criterios que deben incorporar dichos baremos, un aspecto en el cual las certificaciones, planteadas con los adecuados mecanismos de control y auditabilidad externa, pueden jugar un papel relevante.

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, incorpora de manera explícita la posibilidad de incorporar cláusulas sociales y medioambientales como parte fundamental de la contratación pública en España. Esta incorporación responde a la necesidad de alinear la normativa

nacional con las directivas europeas y con la Estrategia Europa 2020, que promueve un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Esto se puede realizar a través de tres vías: finalidad de los contratos, condiciones especiales de ejecución y criterios de adjudicación. Pese a que el informe trienal relativo a la contratación pública en España en 2021, 2022 y 2023 (Ministerio de Hacienda, 2025) presenta una evolución positiva señala que es necesario profundizar en la implantación de criterios sociales y medioambientales¹⁹. Una de las cuestiones que apunta el informe es la falta de formación especializada ya que los servicios de contratación están centrados fundamentalmente en la propia normativa contractual.

El informe de síntesis sobre la consulta pública relativa a la evaluación de las Directivas sobre

19 Ministerio de Hacienda (2025). *Informe trienal sobre la contratación pública en España 2021-2023*. Gobierno de España. Recuperado de: [https://www.hacienda.gob.es/DGPatrimonio/Junta%20Consultiva/Informe-Trienal-2021-2022-2023.pdf#:~:text=El%20presente%20Informe%20Trienal%202024%20\(referido%20al,el%20an%C3%A1lisis%20de%20nuestro%20sistema%20de%20contrataci%C3%B3n](https://www.hacienda.gob.es/DGPatrimonio/Junta%20Consultiva/Informe-Trienal-2021-2022-2023.pdf#:~:text=El%20presente%20Informe%20Trienal%202024%20(referido%20al,el%20an%C3%A1lisis%20de%20nuestro%20sistema%20de%20contrataci%C3%B3n)

contratación pública (Comisión Europea, 2025) señala que de forma mayoritaria las empresas no están de acuerdo en que las Directivas hayan animado a los poderes públicos a comprar obras, bienes y servicios respetuosos con el medio ambiente, socialmente responsables e innovadores²⁰.

Por otro lado, es importante un control exhaustivo para que las empresas que incurran en causas de exclusión queden efectivamente apartadas de las licitaciones públicas.

También es particularmente importante valorar criterios de RSE en las empresas que acceden a ayudas y planes dirigidos a la internacionalización de la empresa a través de organismos como CESCE, ICEX, COFIDES o los instrumentos de Ayuda Oficial al Desarrollo en los que participa la empresa como el FONPRODE. Son varios los países y bancos multilaterales de desarrollo que condicionan el acceso a ayudas y financiación pública de proyectos públicos al cumplimen-

to de un marco ambiental y social. Por su parte, la Ley 1/2023, de 20 de febrero, de cooperación para el desarrollo sostenible y la solidaridad global, en la que se señala que “tanto para las operaciones realizadas por la cooperación española... se establecerán las salvaguardas necesarias para el cumplimiento de las exigencias de debida diligencia en materia de derechos humanos...”.

Por último, es relevante fortalecer los instrumentos de mediación públicos de resolución de conflictos como el Punto Nacional de Contacto (PNC) y contar con organismos supervisores que garanticen el cumplimiento de estándares de RSE fijados desde la Administración Pública.

El proceso del *Peer Review* realizado por la OCDE en 2022, al PNC español recomienda, entre otras cuestiones, la creación de un ‘cortafuegos’ para abordar los conflictos de intereses percibidos o potenciales, aumentar los recursos financieros, y posicionarse de manera más visible y afirmativa en el marco político más amplio. Por su lado, la autoridad supervisora independiente es elemento fundamental para velar por la correcta aplica-

20 Comisión Europea. (2025). *Summary report of the public consultation on the evaluation of the EU public procurement directives*. <https://commission.europa.eu>

ción de las políticas públicas expresadas en el presente documento²¹. Debe tratarse de un órgano con independencia orgánica y funcional, que funcionará de acuerdo con su estatuto y cuyos miembros no podrán recibir instrucciones de entidades públicas o privadas.

21 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2022). *Peer review of the Spanish National Contact Point*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org>

**Cien
medidas
para un nuevo
impulso de la
responsabilidad
social de
empresa**

Reto

LA EFECTIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS: PERSONAS Y COLECTIVOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

A) Medidas generales relativas a los derechos humanos

1. Compromiso general formalizado de respeto de los derechos humanos

Las empresas deberán asumir un compromiso general de respeto de los DDHH, en los términos reconocidos por los Tratados Internacionales sobre la materia ratificados por España y garantizados constitucionalmente, incorporando dichos compromisos a través de los contratos comerciales con personas o entidades suministradoras y proveedoras, especialmente los que desarrollan su actividad en terceros países, de los códigos de conducta sobre la materia existentes en la empresa, Acuerdos Marco Internacionales que celebren y cualquier otro acto jurídico similar celebrado por la empresa.

B) Garantía de respeto de los derechos humanos, en relación con las personas en situación de vulnerabilidad

2. Respeto y protección a las personas en situación de vulnerabilidad

Garantizar la incorporación efectiva por las empresas de medidas de igualdad de trato y no discriminación de las personas, colectivos y pueblos originarios con distintas diversidades o en situación desfavorecida, vulnerable o marginada, fomentando el establecimiento de espacios de trabajo y de vida igualitarios, inclusivos y respetuosos de los DDHH de estas personas, colectivos y pueblos.

3. Garantía de indemnidad de las personas informantes sobre prácticas contrarias a los derechos humanos

Extender el ámbito de aplicación de la Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción a cualquier persona (trabajadora o no) o grupos, que investiguen y

comuniquen sus preocupaciones sobre los impactos negativos reales o potenciales de los proyectos o actividades de la empresa, así como que denuncien las prácticas contrarias a los DDHH y a la RSE.

4. Garantizar condiciones de trabajo y de vida dignas a las personas en situación de vulnerabilidad

Garantizar un salario digno a todas las personas trabajadoras y unos ingresos dignos a quienes producen a pequeña escala, poniendo fin a las prácticas de compras abusivas, no provocando efectos negativos sobre los DDHH. En caso de que las actividades de la empresa impliquen la imposibilidad de que las personas trabajadoras puedan acceder diariamente a su domicilio, poner a su disposición de forma gratuita alojamientos dignos y suficientes (en términos de espacio, iluminación, ventilación, dotados de instalaciones sanitarias adecuadas), que respeten la intimidad de cada persona y cuyo acceso, en su caso, sea organizado por la empresa.

En función de sus actividades, las empresas deben abstenerse de consumir o de deteriorar el acceso a los recursos naturales vitales (alimentación, agua potable, tierra, etc.) o dificultar el uso de las instalaciones sanitarias existentes.

C) Protección y tutela de las personas con discapacidad

5. Medidas de igualdad de trato y acción positiva a favor de las personas con discapacidad

Garantizar la consolidación efectiva del trabajo decente, la igualdad de trato y la no discriminación de las personas con discapacidad, así como la erradicación de las barreras físicas, sociales o culturales en este terreno, y la formación al respecto de quienes participan en los procesos de selección de estas personas, desde una perspectiva que evite formas de discriminación, en particular de discriminación múltiple relacionada con el género.

Reforzar las ayudas a la generación de empleo y la financiación de las adaptaciones de los puestos de trabajo a favor de las personas con discapacidad.

D) Protección y tutela de las personas trabajadoras migrantes

6. Respeto a los derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes

Respetar los derechos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias, con independencia de su situación administrativa, incluyendo la libertad de pensamiento, conciencia y religión, la libertad de expresión, el respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y correspondencia; el respeto de sus bienes, a la libertad y la seguridad, así como el derecho de expresión, de libre asociación y de sindicación.

7. Supresión de todo tipo de conductas de trabajo forzoso o asimiladas

Velar por no contribuir, directa o indirectamente, a mantener formas directas o indirectas de esclavitud o servidumbre a las personas trabajadoras migrantes, con independencia de su situación administrativa, o a los miembros de su familia, ni a someterlos directa o

indirectamente a trabajos forzosos. Prohibir la confiscación, destrucción o amenaza de eliminación de los documentos de identidad o de los que autorizan la entrada, estancia, residencia o establecimiento en el territorio nacional de la persona trabajadora migrante.

E) Comunidades locales, pueblos originarios y colectivos en situación de vulnerabilidad

8. Respeto general a los derechos humanos de las comunidades locales, pueblos originarios y colectivos en situación de vulnerabilidad

Garantizar que las empresas, en especial las transnacionales vinculadas al territorio español, apliquen su RSE en toda su cadena de valor, de modo que las personas trabajadoras pertenecientes a pueblos originarios gocen de unos sistemas de contratación y unas condiciones de empleo propios del trabajo decente, así como de la igualdad de trato y de no discriminación, de la protección social, del derecho de asociación, sindicación y negociación colectiva asociados al mismo.

9. Consulta previa a las representaciones de los pueblos originarios

Velar por la realización de los proyectos empresariales en el territorio de comunidades locales o pueblos originarios cuenten con una consulta previa con sus representaciones legítimas, que presente un instrumento de diálogo, prevención y gestión de conflictos, especialmente antes de cualquier programa de prospección o explotación de recursos naturales, que suponga o no el desplazamiento y reasentamiento de las poblaciones afectadas. Velar también por la calidad de las consultas, que no pueden reducirse a una simple información. Comunicar a sus representantes los estudios de impacto del proyecto empresarial.

10. Libertad de expresión y derecho a la reparación de daños de las comunidades locales y pueblos originarios

Garantizar en relación con las comunidades locales y pueblos originarios que su participación sea real y libre. Establecer procedimientos para recabar el

consentimiento libre, informado y sin coacción de las personas, respetando su libertad de opinión, la libre elección de desarrollo de las comunidades afectadas y garantizar la reparación y compensación de los daños materiales y morales causados por el reasentamiento de las poblaciones afectadas por los proyectos de la empresa.

CONSOLIDACIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

A) Efectividad de las medidas de igualdad perspectiva de género, sexo y orientación sexual

11. Garantizar y vigilar la incorporación efectiva de la perspectiva de género, sexo y orientación sexual

La garantía y vigilancia de las medidas adoptadas en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres tendrá carácter transversal y

se abordará desde una perspectiva interseccional y multicausal. La misma se orientará sobre todo a las empresas obligadas a negociar planes de igualdad, obligadas a dar cumplimiento al deber de diligencia debida con referencia a sus instrumentos específicos de gestión de la responsabilidad social de la empresa, incluida la sostenibilidad ambiental. En este marco se debe incentivar la incorporación de estas medidas en las medianas, pequeñas y microempresas, así como en las entidades de la ES, fomentando la creación de alianzas con este objetivo.

Además, debe actuarse en el terreno de la igualdad de trato y no discriminación por sexo y orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar, fomentando la adopción, a través de la negociación colectiva, de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia en las empresas a partir de 50 personas trabajadoras.

B) Igualdad de trato y no discriminación en el trabajo decente en todas sus manifestaciones, en el ámbito internacional

12. Asegurar la incorporación efectiva de medidas en todas las manifestaciones del empleo y condiciones de trabajo asalariado

Las medidas de aseguramiento irán dirigidas a prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación y contraria a la igualdad de trato por razón de género y respecto de las personas LGTBIQ+ en el acceso al empleo, en la formación para el empleo, en el reciclaje profesional, promoción profesional y en las restantes condiciones laborales. Se adoptarán medidas de garantía en orden a que los procedimientos de selección, especialmente los automatizados por el despliegue de la inteligencia artificial, incorporen sesgos discriminatorios.

Se garantizará que las empresas velen por que las mujeres y las personas LGTBIQ+ tengan un trabajo decente y, en particular, reciban igual salario por un trabajo del mismo valor, especialmente en el sector de los cuidados y otros donde se aprecian de ordinario brechas salariales.

13. Particular atención al trabajo autónomo en situación vulnerable

Incentivar la adopción efectiva de medidas en la materia para prevenir, eliminar y corregir cualquier discriminación en cualquiera de sus manifestaciones y conforme a las causas previstas la legislación vigente en el ámbito del trabajo autónomo, con particular atención al trabajo autónomo en situación vulnerable, especialmente de mujeres y personas LGTBIQ+.

14. Incentivar el desarrollo de las acciones positivas

Fomentar el establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer la igualdad material, más allá de la estrictamente formal, especialmente en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que vayan más allá de lo establecido en el marco de la legislación vigente y la negociación colectiva, en todo tipo de empresas, con independencia de su dimensión, incluidas las entidades de la ES.

C) Garantía de efectiva de respeto, protección y reparación frente a las distintas formas de violencias, estereotipos y acoso de género y por orientación sexual

15. Garantizar la incorporación y la aplicación efectiva de los protocolos frente a las distintas violencias de género, sexo y orientación sexual

Los protocolos irán dirigidos en particular a evitar y/o eliminar las distintas formas de violencia de género, sexo y por orientación sexual, que afectan en especial a las mujeres y a las personas LGTBIQ+, así como frente el acoso sexual y los estereotipos de género y por orientación sexual. Tales protocolos deberán incluir medidas de información, formación y campañas de sensibilización y difusión en los centros de trabajo y la consideración efectiva de la violencia sexual y de género entre los riesgos laborales. Se propone, asimismo, asegurar el respeto, la protección y la reparación en este ámbito, así como garantizar el cumplimiento por parte de las empresas de las iniciativas que amplíen los contenidos mínimos de los módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+

en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Se fomentará que estas medidas se extiendan a los contratos de puesta a disposición, a quienes realicen prácticas no laborales, así como a actividades de voluntariado.

D) Presencia equilibrada entre mujeres y hombres y de favorecimiento de la diversidad, con especial atención a las personas LGTBIQ+

16. Garantizar la incorporación integral de medidas de igualdad de trato y de no discriminación en todas las instancias

En particular, se establecerán procedimientos para que las medidas orientadas a la igualdad de trato y de no discriminación se incorporen a las organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales, de interés social y asociacionismo de diverso tipo, procurando en su seno de la presencia equilibrada entre hombres y mujeres, así como el favorecimiento de la diversidad, con especial atención a las personas LGTBIQ+.

17. Asegurar el cumplimiento efectivo de la obligación legal de garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración e incentivar la diversidad

Se adoptarán medidas en orden a garantizar en la práctica el cumplimiento de las previsiones legales sobre reparto equilibrado en las sociedades obligadas. Asimismo, en la medida de lo posible, se tomará en consideración la diversidad en el seno de la empresa, con particular atención a las personas LGTBIQ+. Se adoptarán medidas sancionadoras disuasorias en caso de incumplimiento.

E) Incorporación efectiva en toda la cadena de valor del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual

18. Consolidar la incorporación medidas de igualdad de trato y no discriminación en toda la cadena de valor

Garantizar la efectiva igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, género y de orientación

sexual en toda la cadena de valor de las empresas, tanto a escala nacional como internacional, así como la satisfacción de sus requisitos por parte de las empresas, desde una perspectiva interseccional y multicausal.

F) Información, participación y concertación respecto de las medidas de igualdad de trato y no discriminación

19. Garantizar que las empresas adopten medidas de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de la información, participación y concertación

Garantizar la efectividad en el terreno de la información a las personas trabajadoras y a sus órganos de representación en relación con las medidas destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación por razón de género y de orientación sexual en las empresas. A tal efecto, se fomentará la participación de todas las partes interesadas y posibles afectadas, con particular atención a las personas representantes y organizaciones cuyo fin primordial sea la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y personas LGTBIQ+.

G) Consolidación de las medidas de evaluación y acreditación en materia de igualdad de trato y no discriminación

20. Establecer protocolos de evaluación y acreditación empresarial en esta materia

Se establecerán mecanismos protocolizados de evaluación y acreditación, ofreciendo una comunicación clara en los informes o memorias, posibilitando la comparabilidad y mejorando la transparencia. Deberá favorecerse la confección y puesta a disposición de las empresas de un conjunto de buenas prácticas e indicadores para la evaluación desde una perspectiva de género, sexo y de orientación sexual.

LA GARANTÍA DEL TRABAJO DECENTE EN PERSPECTIVA TRANSVERSAL

A) Medidas de tutela directa

21. Reforzar la prohibición del trabajo infantil y el trabajo forzoso

Prohibir la comercialización, importación o exportación de produc-

tos realizados con trabajo infantil, tomándose en consideración a efectos de la noción de trabajo infantil la legislación del país donde se realice el trabajo, siempre que esa normativa sea respetuosa con los estándares mínimos establecidos por la OIT. Se controlarán los posibles abusos en el seno del trabajo autónomo y familiar del trabajo infantil.

Se vigilará las posibles situaciones de prácticas de trabajo forzoso y de trata de personas, con imposición de sanciones disuasorias.

22. Garantizar la efectiva protección de las personas trabajadoras inmigrantes

Ratificar por España del Convenio 143 de la OIT sobre trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) de 1975.

23. Extensión del deber de vigilancia de las empresas principales respecto de las contratistas

Extender a las empresas principales de grande y mediana dimensión el

deber de vigilancia de que se respeten las reglas básicas en materia de contratación (inmigración irregular, contratación temporal abusiva, horas extraordinarias) y de derechos colectivos (libertad sindical y derecho de huelga) por parte de las empresas contratistas de obras y servicios con las que establezcan de manera estable relaciones de cooperación dentro del territorio nacional en el marco de la descentralización productiva. Se trataría de un deber a establecer con carácter general, por tanto, más allá de las empresas a las que les resulta de aplicación la Directiva sobre diligencia debida, así como más allá de las afectadas por las responsabilidades específicas por contrataciones de obras y servicios previstas en el Estatuto de los Trabajadores, en la medida en que no quedaría circunscrita a las contrataciones de la propia actividad.

24. Garantía de abono de los salarios en las licitaciones públicas

Establecer la obligación de las Administraciones Públicas de comprobar que en las ofertas empresariales en las licitaciones públicas garanticen la viabilidad económica de su ejecución desde la perspectiva laboral, calificándose expresamente como oferta

temeraria aquella que no permite atender a los costes salariales derivados del convenio colectivo de aplicación. A tal efecto, debería contemplarse expresamente la legitimación de las Administraciones y empresas públicas licitadoras para consultar a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y órganos homólogos de las Comunidades Autónomas el convenio colectivo de aplicación a la contrata que vaya a ejecutar la actividad.

25. Coordinación de la prevención de riesgos laborales con la sostenibilidad ambiental

Establecer mecanismos de coordinación entre las reglas de tutela de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y las correspondientes en materia de sostenibilidad ambiental. Esta coordinación debe ir dirigida a conjurar los riesgos de que la actuación en un ámbito produzca efectos perjudiciales en el otro, facilitando diagnósticos adecuados, desarrollo de la cultura de la sostenibilidad ambiental entre los trabajadores y trabajadoras y evitar que la protección de las personas trabajadoras redunde en perjuicio de la sostenibilidad ambiental.

B) Medidas para reforzar la negociación colectiva como herramienta de garantía del trabajo decente

26. Igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres en las pequeñas empresas

Perfeccionar la regla estatutaria que establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, al objeto de que se oriente su contenido y se deslinde del ámbito al que se dirigen los planes de igualdad.

27. Protocolos en materia de acoso laboral

Establecer de manera expresa el deber de negociar en los convenios colectivos un protocolo en materia de acoso laboral, por medio de los cuales se establezcan códigos de buenas prácticas y se recojan con claridad las conductas indebidas que son constitutivas de acoso, la realización de campañas informativas, así como los procedimientos internos de denuncia y actuación en los casos concretos. Estos protocolos deben prestar especial atención a las

conductas de acoso jerárquico por parte del personal directivo respecto de quienes se encuentran dentro de sus facultades de mando.

28. Complementos retributivos de directivos a favor de la responsabilidad social

Fomentar que a través de la negociación colectiva y los contratos de trabajo se establezcan incentivos salariales específicos para que los mandos intermedios y el personal de alta dirección cumplan con los objetivos de trabajo decente y sostenibilidad ambiental marcados por los diversos planes establecidos al efecto.

C) Medidas de garantía a través de la representación de las personas trabajadoras

29. Representación equilibrada de mujeres y hombres

Establecer un sistema de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los comités de empresa y en las comisiones de negociación de los convenios colectivos.

Para la implementación del sistema equilibrado se ponderará el peso proporcional de mujeres y hombres dentro de la correspondiente unidad electoral. En la medida de lo posible, se tomará en consideración la diversidad de la plantilla, con particular atención a las personas LGTBIQ+.

30. Participación de la representación de las personas trabajadoras en la implementación y seguimiento de los planes de movilidad sostenible al trabajo

Establecer el derecho de la representación de las personas trabajadoras a participar en la elaboración de los planes de movilidad sostenible al trabajo en los grandes centros de actividad para los que la Administración así obligue a ello, así como para quienes libremente decidan las empresas no obligadas a establecerlos.

Establecer complementariamente derechos de información por parte de la empresa a la representación de las personas trabajadoras de los resultados de la aplicación de las medidas que adopten las empresas de movilidad sostenible al trabajo.

EL PLENO DESARROLLO DEL DEBER DE DILIGENCIA DEBIDA

A) Desarrollo normativo integral del deber de diligencia debida

31. Amplia transposición de la Directiva de diligencia debida de las empresas

Aprobar una legislación que implemente de forma plena el modelo de diligencia debida obligatoria introducido por la Directiva de diligencia debida, y sirva para reforzar el compromiso de las empresas con la protección global de los DDHH y el medio ambiente, en especial a través de las siguientes medidas:

Su aplicación a todas las empresas que, por sus dimensiones o las características de sus actividades, estén en condiciones de generar riesgos significativos para los DDHH y el medio ambiente.

El respeto por las empresas obligadas y sus socias y socios comerciales, tanto directos como indirectos, del conjunto de los DDHH internacionalmente reconocidos,

con especial atención a los relacionados con la libre creación de sindicatos, la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, el respeto de la igualdad y la diversidad y la protección de la seguridad y salud en el trabajo.

La puesta en marcha de planes de diligencia debida adaptados a los riesgos específicos de cada actividad y con capacidad para hacerles frente a través de medidas adecuadas y proporcionadas, basadas en el uso de la influencia y el poder contractual de las empresas, con inclusión dentro de los mismos de la posibilidad de poner fin a la relación contractual con un socio comercial en los casos de efectos adversos graves que no puedan ser eliminados o minimizados.

La introducción de fórmulas de gobernanza contractual y corresponsabilidad de la gestión de los riesgos en las cadenas de actividades, mediante la exigencia de garantías contractuales ‘en cascada’ a las empresas socias, soportadas por prácticas de compra que hagan sostenible económicamente el respeto de los DDHH y el medio ambiente.

La creación de una autoridad administrativa con capacidad para exigir el cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida, así como el establecimiento de un supuesto de responsabilidad civil por los daños causados por su incumplimiento, que sea de aplicación imperativa y prevalente en los casos en que la ley aplicable a las pretensiones correspondientes no sea el Derecho nacional.

Atendiendo a la dificultad probatoria de la actuación ilícita, debería facilitarse la prueba procesal con un régimen asimilado a la carga probatoria en casos de discriminación, de modo que baste con la aportación de indicios objetivos de los que derivase la sospecha de conducta ilegal para imputar la carga de la prueba a la empresa frente a la que se formula por vía judicial la reclamación de responsabilidad.

32. Acceso a la justicia de las víctimas

Ampliación de la legitimación procesal para el acceso a la justicia de las víctimas a través de acciones colectivas, atribuyendo a los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil especializadas en la defensa de los DDHH y la protección del medio ambiente la capacidad de interponer acciones colectivas, tanto de naturaleza administrativa como judicial, en representación de las víctimas, con el fin de favorecer un acceso efectivo de estas ante los órganos administrativos y tribunales españoles encargados de la aplicación de la legislación en materia de diligencia debida.

33. Creación de comités de partes interesadas

Establecer el deber de las empresas de crear un comité de partes interesadas en el que participen las organizaciones representativas de las personas trabajadoras y las organizaciones de la sociedad civil especializadas en la defensa de los DDHH-y el medio ambiente, con el objeto de ser informadas y emitir opinión sobre los riesgos sociales y ambientales derivados de sus actividades, así como de la manera como estos riesgos son tenidos en cuenta en los procesos de diligencia debida, mediante la adopción de medidas dirigidas a su prevención, eliminación, en su caso mitigación y reparación.

34. Establecimiento de sistemas de alerta interna

Introducir la obligación de las empresas de dotarse de un sistema de alerta interna, cuyo funcionamiento deberá ser regulado concertadamente con las organizaciones sindicales. Este sistema servirá para canalizar la información y las denuncias sobre cualquier vulneración o riesgo de vulneración de los DDHH o afectación del medio ambiente a lo largo de la cadena de actividades, con objeto de que se adopten las medidas necesarias para prevenir o poner fin a su materialización, garantizando en todos los casos una protección adecuada de las personas y las organizaciones denunciantes.

35. Fomento y apoyo a los Acuerdos Marco Internacionales

Fomentar la suscripción de Acuerdos Marco Internacionales orientados a promover una vigilancia eficaz del respeto de los DDHH y del trabajo decente por las entidades socias comerciales de las empresas, mediante la garantía de la libertad sindical, la creación de órganos de coordinación sindical y

de intercambio de información de dimensión local y transnacional, y el reconocimiento de derechos sindicales instrumentales de información, visitas a los centros de trabajo y participación en la solución de los problemas detectados, siguiendo el modelo desarrollado de manera original por las más importantes empresas españolas, por ejemplo, el del sector textil y de la confección.

36. Adopción de medidas públicas de orientación y fomento de la diligencia debida

Poner en marcha desde las Administraciones Públicas las siguientes medidas, dirigidas a desarrollar la capacidad de las empresas de poner en marcha procesos de diligencia debida potencialmente eficaces:

Elaboración de herramientas técnicas, parametrizadas en función de la actividad de las empresas, su tamaño y las características y los riesgos de sus cadenas de actividades, que faciliten la incorporación de la diligencia debida a sus procesos de gestión.

Preparación de guías sectoriales, adaptadas a las características y los riesgos de cada actividad.

Desarrollo de acciones formativas especializadas, tanto para los agentes empresariales como para la representación de las personas trabajadoras, sobre la aplicación de la diligencia debida a las cadenas de actividades, con especial atención a los problemas planteados por las situadas en localizaciones diversas y destinos remotos.

37. Impulso de espacios de colaboración e intercambio de buenas prácticas

Impulsar desde las Administraciones Públicas la construcción de espacios de colaboración entre las empresas, las partes interesadas y las organizaciones representativas de las personas trabajadoras, al objeto de favorecer una adecuada implementación de la diligencia debida, con especial atención a las siguientes:

Iniciativas sectoriales y foros *multi-stakeholders* dirigidos a abordar los requerimientos y desafíos relacionados con la implementación

de la diligencia debida en cadenas de actividades específicas.

Espacios de intercambio de experiencias y buenas prácticas, que contribuyan a la difusión de las fórmulas que se han mostrado más exitosas para el control del desempeño de las socias y socios comerciales.

B) Fomento del desarrollo de la diligencia debida en empresas no afectadas por la Directiva

38. Impulso de procesos de responsabilidad social voluntaria para la vigilancia del respeto de los DDHH y la promoción del trabajo decente

Fomentar la implementación de procesos de responsabilidad social voluntaria para la vigilancia del respeto de los DDHH y la promoción del trabajo decente por las empresas de dimensión intermedia no incluidas en el ámbito de la transposición de la Directiva de diligencia debida que se sitúen al frente de redes de subcontratación, dentro de los cuales se contemple la adopción de las siguientes medidas:

Realización de un inventario de quienes integran sus redes de subcontratación, con identificación de los principales riesgos de afectación de los DDHH y el trabajo decente relacionados con el desarrollo de sus actividades.

Puesta en marcha de sistemas de vigilancia de las condiciones laborales aplicadas por sus contratistas y subcontratistas, con participación de la representación de las personas trabajadoras de estas empresas.

Aplicación de actuaciones dirigidas a prevenir los riesgos detectados y a promover el respeto de los DDHH y el trabajo decente, soportadas por prácticas de compra responsables que hagan posible su viabilidad económica.

39. Desarrollo de medidas públicas de orientación y fomento de los procesos de responsabilidad social voluntaria

Adoptar desde las Administraciones Públicas medidas dirigidas a incentivar la puesta en práctica de procesos de responsabilidad social voluntaria, con particular atención a las siguientes:

Establecimiento de incentivos, ayudas públicas y subvenciones para su implementación.

Diseño de guías, herramientas técnicas y acciones formativas que orienten la puesta en marcha de estos procesos en sectores específicos.

Conformación de espacios de intercambio de experiencias y buenas prácticas, con capacidad para favorecer la difusión de las que han mostrado mayor eficacia.

40. Establecimiento de deberes de información

Establecer el deber de las empresas de informar a la representación de sus personas trabajadoras sobre la implementación y aplicación de sistemas voluntarios de vigilancia del respeto de los DDHH y el trabajo decente por sus contratistas y subcontratistas. En la medida de lo posible constituiría una buena práctica en las empresas de mayores dimensiones la consulta a la representación de las personas trabajadoras en estos casos.

LA TRASCENDENCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE SINDICATOS Y REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA

A) Fortalecimiento del papel de sindicatos y representantes de las personas trabajadoras en la empresa que lidera la cadena de valor

41. Participación en la elaboración de los informes de sostenibilidad

La participación debe tomar como referencia la aplicación de la Directiva sobre la materia.

Esta participación debe efectuarse en el nivel adecuado, conforme a la noción extendida en el Derecho de la UE, aclarando a quién se debe consultar, así como cómo y cuándo debe realizarse dicha consulta, con la debida antelación, dentro de un plazo que permita a los consultados expresar su opinión.

Al identificar el nivel adecuado, se deben tener en cuenta tanto

el ámbito donde se adopta el informe y la estructura representativa de los trabajadores y trabajadoras, como el alcance material de la decisión.

Se debe consultar a la representación de las personas trabajadoras tanto sobre la información relevante que debe incluirse en el informe, como sobre los métodos utilizados para obtener y contrastar la información de sostenibilidad.

La documentación que se entregue a los efectos de la consulta deberá estar disponible en todos los idiomas pertinentes, teniendo en cuenta los países en los que opera el grupo y la cadena de valor.

42. Participación activa en todo el proceso de diligencia debida obligatorio

La representación de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en la Directiva sobre diligencia debida, debe ser informada y consultada: previamente, cuando la empresa desarrolle su política de diligencia debida, que se definirá en colaboración con ella, sobre las medidas

adecuadas para identificar y evaluar los impactos adversos reales y potenciales; sobre las medidas adecuadas para prevenir los posibles impactos adversos; sobre las medidas adecuadas para poner fin a los impactos adversos reales o minimizarlos; sobre las medidas adecuadas para supervisar la eficacia del proceso de diligencia debida; sobre las medidas adecuadas para comunicar la política de diligencia debida y; sobre las medidas apropiadas para remediar los impactos adversos reales.

43. Participación en los procesos de diligencia debida voluntarios

Sindicatos y representantes de las personas trabajadoras, en el nivel apropiado, deberían participar de manera significativa los procesos de diligencia debida desarrollados voluntariamente por las empresas, así como en la adopción e implementación de planes de responsabilidad social corporativa y en el trabajo de los comités de sostenibilidad, incluidos los informes de sostenibilidad elaborados por las empresas.

B) Extensión de la transparencia dentro de los grupos empresariales y las cadenas de valor

44. Información sobre el grupo y las empresas socias comerciales

Esta información se debe imponer a las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación de la transposición de las Directivas sobre diligencia debida e información sobre sostenibilidad. La información suministrada debe permitir una descripción clara y eficaz de la composición del grupo y de todas las empresas que operan su cadena de valor.

Cuando secretos comerciales u otras razones justificadas impidan la divulgación pública de la lista completa de empresas proveedoras y empresas del grupo, esta información deberá imponerse a los órganos de representación bajo el deber de secreto y, en su caso, justificar su imprescindible omisión.

45. Información por el grupo de su composición y cadena de valor a la empresa no incluidas en transposición de las Directivas de diligencia debida y sobre información sobre sostenibilidad

La Administración Pública facilitará los medios y recursos necesarios para que las empresas no incluidas dentro del ámbito de la transposición de las Directivas sobre diligencia debida e información sobre sostenibilidad puedan poner a disposición de sindicatos y representantes de las personas trabajadoras información sobre el grupo y sus empresas socias comerciales que operan a lo largo de toda la cadena de valor.

C) Promover la actuación de sindicatos y/o constitución de órganos de representación de las personas trabajadoras a lo largo de toda la cadena de valor

46. Fomento de la participación del conjunto de sindicatos y/o representantes de las personas trabajadoras presentes a lo largo de la cadena de valor

La normativa de transposición de las Directivas sobre diligencia debida y sobre información sobre sostenibilidad empresarial debe fomentar y facilitar la participación de todas las representaciones de las personas trabajadoras presentes a lo largo de la cadena de valor.

A tal efecto, deben adoptarse medidas que faciliten la coordinación entre las diversas organizaciones y/o representaciones a lo largo de toda la cadena de valor, incluyendo en su caso, los Comités de Empresa Europeos, los Comités Sindicales Globales y otros órganos de representación de las personas trabajadoras a nivel de grupo.

Asimismo, se debe apoyar a las federaciones sindicales europeas e internacionales que asisten a las representaciones de las personas trabajadoras en las empresas transnacionales.

47. Fomento del rol de los Acuerdos Marco Internacionales

Se debe fomentar el protagonismo de los Acuerdos Marco Internacionales en el desarrollo del deber de

diligencia debida, más allá de los parámetros obligados por las Directivas sobre diligencia debida y sobre información sobre sostenibilidad empresarial, incentivando adecuadamente a las empresas multinacionales a celebrar estos acuerdos.

48. Adopción por las Administraciones Públicas y las empresas de medidas de apoyo a sindicatos y representantes de las personas trabajadoras para facilitar el desarrollo de sus funciones

Sindicatos y representantes de las personas trabajadoras deben tener acceso a los medios adecuados para el desempeño eficaz de sus funciones, como tiempo remunerado para cumplir con sus obligaciones sindicales, acceso a asesoramiento especializado financiado y espacios adecuados para reunirse.

49. Reconocimiento de facultades de participación institucional

Los sindicatos más representativos ostentarán facultades de

participación institucional en el ámbito de las entidades administrativas competentes en materia de RSE, así como de seguimiento del desarrollo de la diligencia debida, con derecho a solicitar información a tales entidades públicas.

50. Intervención en los procedimientos judiciales y administrativos

Los sindicatos y las representaciones de las personas trabajadoras ostentarán la facultad de participación en cualquier procedimiento judicial o administrativo destinado a hacer cumplir los derechos de los trabajadores y trabajadoras y los propios colectivos y sindicales, así como las correlativas obligaciones empresariales, derivadas de la normativa de desarrollo del deber de diligencia debida y del deber de información en materia de sostenibilidad por parte de las empresas. Igualmente debe perfeccionarse la regulación relativa al derecho de sindicatos y representaciones de las personas trabajadoras a actuar en representación o como coadyuvantes en apoyo de los trabajadores y trabajadoras que aleguen una vulneración de sus derechos. Cuando

actúen en nombre propio, deben tener derecho a una indemnización adecuada por el daño sufrido.

LA POTENCIACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS (STAKEHOLDERS)

A) Identificación de los grupos de interés, priorización y coordinación de los intereses de las partes interesadas

51. Identificación de los grupos de interés

Establecer el deber para las empresas de identificar, conforme a criterios objetivos y de influencia práctica, con todos los grupos, organizaciones y entidades representativas de las partes interesadas que se vean afectadas por, o bien potencialmente afectadas por sus operaciones, prácticas actividades en la cadena de valor. Dicha identificación lo será a los efectos de establecer relaciones de comunicación y colaboración con tales grupos. Esta obligación debe estar presen-

te en el desarrollo de estrategias de responsabilidad social, incluido lo que afecta a los DDHH y laborales, la evaluación y gestión de riesgos, así como prácticas relacionadas con su implementación y sostenibilidad.

52. Priorización y coordinación de los intereses de las partes interesadas

Se deberá promover e informar, de manera transparente, sobre los métodos utilizados para reconocer, agrupar, priorizar y coordinar los intereses de todos los grupos interesados que se ven afectados o potencialmente afectados por las actividades y prácticas empresariales. Por ejemplo, cómo se identifica a los grupos de interés y organizaciones no gubernamentales para que representen intereses y tipos de participación relevantes, y cómo se prioriza a los grupos interesados según su potencial poder e interés, lo que determina su nivel y frecuencia de la participación.

B) Protocolos sobre la participación de los grupos de interés con grupos específicos y en asuntos concretos

53. Evaluación de doble materialidad, debida diligencia y compromiso con los grupos de interés

Establecer el deber de interrelacionarse con los grupos de interés, como parte de la evaluación de doble materialidad (social y financiera), ya que su implicación es fundamental para identificar impactos, riesgos u oportunidades según los estándares de la normativa europea sobre información de sostenibilidad (ESRS). Los procesos de cumplimiento del deber de debida diligencia han de establecer el modo en que los resultados de los procesos de implicación de los grupos de interés contribuyen a la evaluación de materialidad, acordes con lo establecido en la Directiva sobre la materia. La participación de los grupos de interés debe incluir salvaguardas contra la corrupción y el soborno para garantizar una priorización justa, una toma de decisiones imparcial e integridad en la información.

54. Participación de los grupos de interés específicos por sector

Adaptar la orientación sobre la participación de los grupos de interés al tipo de sector o industria a la que pertenece la empresa, con especial énfasis en las actividades productivas de alto riesgo y sus operaciones dentro del territorio español, a lo largo de sus cadenas de valor y en las relaciones con entidades proveedoras y personas y entidades suministradas. Debe prestarse especial atención al impacto que tal actividad puede tener en relación con los pueblos originarios en terceros países, así como sobre aspectos relativos a los derechos culturales, la autodeterminación y el consentimiento libre, previo e informado.

55. Implicación de las partes interesadas en situación de vulnerabilidad y el respeto a sus derechos

Establecer el deber de identificar, evaluar, priorizar y consultar a las partes interesadas en situaciones más vulnerables o a sus representantes, especialmente en lo que afecta al respeto de sus derechos.

Tal actuación, a través de grupos de interés, debe dirigirse a evitar y/o mitigar impactos adversos en personas pertenecientes a grupos o poblaciones que puedan tener un mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación, así como sobre los diferentes riesgos a los que se puedan enfrentar dichos grupos.

56. La intervención de las partes interesadas en aspectos emergentes que influyen sobre los derechos humanos

Desarrollar mecanismos sobre cómo implicar a la representación de las partes interesadas en aspectos emergentes que puedan generar impactos, riesgos u oportunidades (IROs) positivos o negativos para los DDHH. Estos aspectos pueden afectar a la seguridad y salud, las necesidades de formación y la difusión de desinformación que puede afectar a grupos en situación vulnerable. Dada su importancia, es necesario desarrollar mecanismos para implicar a quienes ejercen la representación de las partes interesadas en estos asuntos.

57. Participación, formación y apoyo de las partes interesadas

Se debe exigir a las empresas que faciliten el desarrollo de procesos de consulta con la representación de las partes interesadas sobre las nuevas demandas y necesidades emergentes en materia de sostenibilidad, formación social y de DDHH, desarrollo de habilidades y educación continua y exigir la divulgación de quienes pueden participar en dichos programas.

58. Coordinación de las acciones de las partes interesadas

Se debe exigir que las empresas apoyen mecanismos formales que permitan un diálogo estructurado y la coordinación entre las distintas partes involucradas, tanto representantes de las partes interesadas, como sindicatos y representantes de las personas trabajadoras, asegurando que se puedan coordinar y defender colectivamente sus intereses colectivos a las personas con responsabilidad empresarial. Estas medidas de coordinación también serán promovidas por las Administraciones Públicas, mediante la financiación adecuada.

C) Mecanismos de reclamación interna, judicial y/o administrativa, acceso a la justicia y/o denuncias administrativas

59. Mecanismos de reclamación interna, acceso a la justicia y/o reclamaciones administrativas

Reconocer a las representaciones de las partes interesadas la facultad de reclamar interna, judicial y/o administrativamente, en el ámbito de su competencia, por actuaciones de las empresas, las operaciones de sus filiales o las operaciones de sus empresas socias comerciales cuando tengan preocupaciones o sospechas legítimas sobre impactos adversos reales o potenciales.

Fortalecer los mecanismos de reclamación interna para resolver las disputas de manera eficaz y garantizar una reparación oportuna para las víctimas de conductas empresariales dañinas. Establecer mecanismos de reclamación y quejas internas efectivos a nivel de empresa. Las partes interesadas deberán participar en el diseño, operación y evaluación de la eficacia de estos mecanismos de reclamación interna.

Establecer sistemas de solución extrajudicial de las reclamaciones a través de procedimientos de mediación y arbitraje.

Establecer procedimientos judiciales ágiles, gratuitos, de escasa formalidad, facilitando la superación de las dificultades probatorias, que se pudieran presentar al efecto, particularmente en casos de posibles abusos de DDHH y de sostenibilidad ambiental. Atribuir a los órganos judiciales un papel activo a favor del descubrimiento de la verdad material, identificación de quienes sean responsables de los incumplimientos, facilitando las reclamaciones frente a posibles abusos sistémicos, eliminando así las principales barreras para el logro de la tutela judicial efectiva en estos supuestos.

D) Administración pública y partes interesadas

60. Impulso por las Administraciones Públicas de la participación de las partes interesadas

Establecer procedimientos de reclamaciones en sede administrativa que permitan a las represen-

taciones de las partes interesadas presentar quejas y reclamaciones sobre presuntas violaciones de las medidas en el ámbito del deber de diligencia debida y del deber de información sobre sostenibilidad y, en su caso, ante los organismos independientes de supervisión.

REPORTE Y VERIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS EMPRESARIALES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

61. Confeccionar los modelos de reporte con definición de sus contenidos conforme a la legislación vigente

Deberá garantizarse que la transposición de la Directiva en la materia no suponga un retroceso con respecto a la legislación vigente: supresión de la cláusula de puerto seguro y elementos no incluidos en el Reglamento Delegado UE.

Para una correcta comprensión de la materialidad y relevancia de la información aportada, se deberá informar de las sociedades filiales o dependientes. Esta infor-

mación deberá contener, al menos, nombre completo, domicilio social completo indicando (país, ciudad y dirección postal), porcentaje de participación, si la participación es directa o indirecta (en este caso a través de qué sociedad tiene la participación), actividad, facturación, beneficios obtenidos, impuesto de sociedades y número de personas trabajadoras por sociedad.

62. Impulso de la formación

Impulsar programas de formación a las empresas, especialmente a las pymes no cotizadas y empresas de la ES, en conceptos relacionados con la promulgación y difusión de los informes en esta materia en su marco de actuación.

63. Establecimiento de incentivos para las empresas que de manera voluntaria reporten

Incorporar incentivos por parte de las Administraciones Públicas para las empresas que no estén obligadas legalmente, para que de manera voluntaria reporten y verifiquen en materia de responsabilidad social.

64. Creación de una norma técnica pública de verificación

Esta normativa debe contemplar los procedimientos a seguir para la verificación, el modo de realizar los encargos que se estimen oportunos, garantizar la independencia, articular una formación de calidad sobre la materia social, laboral, ambiental y sobre DDHH, asegurando la competencia profesional de quien realice la verificación y la ausencia de conflictos de intereses, así como la información a reportar tales posibles conflictos. Todo ello tanto en los informes de verificación, como en otros documentos o reportes de carácter anual.

65. Exigibilidad de una verificación reforzada

La exigibilidad de la verificación de la información sobre responsabilidad social deberá transitar de una verificación limitada a una verificación razonable en el ámbito de la normativa nacional.

66. Creación de un registro público de entidades o personas verificadoras independientes

Crear un registro público de entidades o personas verificadoras, tras determinar los requisitos que tienen que cumplir, que aseguren su competencia profesional en materia social, ambiental, laboral y respecto de los DDHH y la calidad de la verificación.

En ningún caso la figura de quien verifique la información sobre responsabilidad social y de quien realice la auditoría de cuentas pueden recaer en la misma persona o entidad.

67. Participación de la representación de las personas trabajadoras

Reconocer una competencia de consulta de la representación de las personas trabajadoras en el desarrollo del reporte. Quien realice la verificación independiente comprobará la existencia y funcionamiento efectivo de esta participación.

68. Establecer mecanismos de participación de otras partes interesadas en la elaboración del reporte

Establecer mecanismos que permitan a las otras partes interesadas transmitir sus opiniones y posiciones, en términos tales que las empresas las tomen en consideración y justifiquen en qué medida las han incorporado a su gestión. Quien realice la verificación independiente comprobará la existencia y funcionamiento efectivo de tales mecanismos.

69. Garantizar obligaciones de información equivalentes

La equivalencia vendrá referida a las empresas de matriz europea y aquellas de matriz extracomunitaria que estén incluidas en el ámbito de aplicación de la normativa europea.

70. Incluir especificaciones sobre el conjunto de las empresas

Incluir especificaciones sobre las empresas filiales integradas en

el grupo, así como de las empresas que forman parte de su cadena de valor, que garanticen una correcta comprensión de la estructura societaria y su cadena de valor como factor que influye sobre la posición de la empresa en relación con los diversos contenidos de la responsabilidad social.

LA MIRADA SINGULAR HACIA LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

A) Medidas de fomento de la capacitación y el uso de herramientas de gestión e información

71. Impulsar programas de formación, información y apoyo técnico dirigidos a potenciar la capacidad y competencias de quienes asumen competencias de gestión

Fomentar la puesta en marcha de una gestión de la empresa con criterios de responsabilidad social, a través de la aportación de recursos y capacidades técnicas de los que, en general, carecen las py-

mes. Facilitar la puesta en marcha de los procesos, a veces complejos y exigentes, requeridos por la normativa europea.

Proporcionar conocimiento técnico y profesional especializado, con vistas a superar las principales barreras para la integración de la RSE por parte de las pymes.

El desarrollo de programas públicos de formación y asesoramiento con vistas a permitir aumentar la capacidad de gestión, comprensión y aplicación de los marcos normativos europeos y facilitar la adopción de herramientas de medición de impacto.

72. Promover la creación de espacios de intercambio de experiencias y buenas prácticas entre empresas

Promover el intercambio de experiencias entre empresas como mecanismo eficaz para la difusión de modelos replicables y la innovación social. Creación de estos espacios al objeto de facilitar el aprendizaje colectivo, reduciendo los costes de información y generando confianza entre represen-

tantes del mismo sector. Permitir con ello visibilizar buenas prácticas de éxito que sirvan de referencia para pymes con menor grado de madurez en materia de sostenibilidad. Permitir, a través de todo lo anterior, desarrollar acciones de transferencia, trabajo conjunto e intercambio de información que fomenten el aprendizaje entre pares y la creación de redes de colaboración, esenciales para extender la cultura de la sostenibilidad en el tejido empresarial.

73. Poner en marcha un portal digital con guías prácticas, plantillas y repositorio de informes de sostenibilidad

Poner en marcha un portal digital donde se recoja información y guías sobre las certificaciones o etiquetas más útiles y exigibles para pymes, con base en sectores, tamaño y temática, así como herramientas útiles y materiales formativos relacionados con la gestión y medición del impacto social y ambiental de sus negocios y la incorporación de medidas de conciliación, diversidad y género, inclusión laboral o transición verde, entre otras. También se ofrecerán

orientaciones y recomendaciones sobre las obligaciones de información y cláusulas tipo que podrán introducirse en los contratos entre las grandes empresas y sus entidades proveedoras.

74. Facilitar herramientas digitales gratuitas

Poner a disposición de las pymes herramientas gratuitas, como calculadoras en línea, entre otras de gases de efecto invernadero o huella de carbono. Establecer, a estos efectos, un portal digital unificado que reduzca las asimetrías de información mejore la transparencia y garantice la homogeneidad en los informes de sostenibilidad.

Poner a su disposición guías sectoriales y plantillas adaptadas a su tamaño, con vistas a facilitar la estandarización de procesos.

Poner a disposición de las pymes bases de datos con vista a que adquieran la necesaria orientación clara y accesible para cumplir con las obligaciones de información no financiera, así como bases de datos de certificaciones y materiales formativos que les permitan identi-

ficar las herramientas más adecuadas según sus características.

75. Promover trabajos a nivel sectorial para ofrecer soluciones y herramientas consensuadas

Se debe facilitar el desarrollo consensuado de marcos y herramientas específicos para los diferentes sectores productivos y de actividad como, por ejemplo, indicadores comunes o metodologías armonizadas, que faciliten el análisis de la cadena de valor a nivel industrial y la diligencia debida, así como que simplifiquen los procesos, eviten duplicidades y mejoren la eficiencia empresarial.

Tales marcos y herramientas sectoriales deben facilitar que las pequeñas entidades proveedoras se integren en las cadenas de valor sostenibles de forma más sencilla, unificando estándares e indicadores de evaluación e impacto, al tiempo que se fortalece la competitividad empresarial y se contribuye a la coherencia regulatoria.

No obstante, lo anterior no podrá constituir una excusa para que las empresas principales, en rela-

ción con su cadena de valor, dejen de cumplir sus obligaciones en materia de diligencia debida.

76. Facilitar programas de desarrollo de entidades proveedoras

Los programas de desarrollo de entidades proveedoras deben ofrecer servicios de formación, asesoramiento y apoyo para mejorar la capacidad y el desempeño de sus entidades proveedoras.

Estos programas tendrán como objetivo propiciar que las grandes empresas desarrollen un papel tractor en la difusión, a sus entidades proveedoras y suministradoras, de prácticas responsables a lo largo de la cadena de valor, permitiendo transferir conocimiento, fortalecer la capacidad técnica de las pymes y reducir riesgos reputacionales y de cumplimiento normativo.

En igual medida, estos programas tendrían como objetivo disponer de tiempo para generar relaciones más estables y sostenibles, incrementando la resiliencia de las cadenas de suministro y contribu-

yendo a la competitividad compartida, alineándose con los principios de la diligencia debida empresarial en materia de sostenibilidad fortaleciendo la cadena de valor en beneficio de ambas partes.

77. Establecer requerimientos de información sencillos y homogéneos

Las entidades financieras y las entidades sometidas legalmente a informar o realizar su evaluación de riesgos y cumplimiento sobre asuntos de responsabilidad social y sostenibilidad deben basar su solicitud de información a las pymes con las que tengan relaciones comerciales en los estándares recomendados por la Comisión Europea, limitando, en la medida de lo posible, la información solicitada al contenido incluido el estándar voluntario para pequeñas y medianas empresas (VMSE).

Todo lo anterior sin perjuicio de los mayores requerimientos de información a las pymes que formen parte de grupos consolidados, derivados de las Directivas de debida diligencia y sobre información corporativa en materia de sosteni-

bilidad. Tal y como recogen dichas Directivas, si la información se presenta de forma consolidada a nivel de grupo, las filiales pymes podrán beneficiarse de una exención.

B) Medidas de incentivo desde el ámbito público de la gestión y la transparencia

78. Establecimiento de subsidios o subvenciones públicas para ejecutar y financiar acciones de responsabilidad social básicas

Lanzamiento de un Kit de Sostenibilidad, similar al Kit Digital, que financie la capacitación y la puesta en marcha de acciones clave en materia de responsabilidad social, así como de planes de transición y de mejora.

Este Kit debe ir dirigido, especialmente, a compensar el coste inicial asociado a la formación, certificación y adopción de herramientas de medición. Dicho Kit debe propiciar el acceso a la responsabilidad social por parte de las pymes, que les permita financiar acciones básicas como la elaboración de planes de sostenibilidad, planes de transición, la medición de la huella

de carbono o la huella social, la implantación de sistemas de gestión ambiental, o la obtención de certificaciones y auditorías.

79. Establecimiento de líneas de financiación blandas para prácticas avanzadas de gestión de responsabilidad social

Habilitar líneas blandas de financiación pública, líneas de crédito blandas, avales o garantías para aquellas pymes que acrediten llevar a cabo acciones de responsabilidad social de acuerdo con los estándares y certificaciones más reconocidos ya exigidos por parte de las Administraciones Públicas, clientes o financiadores.

80. Valoración de la información en materia de RSE en la contratación pública

Valorar positivamente la información sobre desempeño en materia de RSE que ofrezcan las pymes que concurran a licitaciones para contratar con las Administraciones Públicas.

Se debe fomentar que las pymes no obligadas a reportar en materia de responsabilidad social que publiquen un informe conforme a su estándar voluntario (VMSE), siendo deseable que el órgano de contratación pública recoja de forma expresa este aspecto en los pliegos de contratación. Esta información será especialmente relevante y deberá ser más detallada a la hora de baremar ofertas en contratos con importes elevados y que afecten a empresas que operen en sectores de alto impacto social o ambiental. Se valorará positivamente que la información en materia de responsabilidad social se encuentre verificada, sea de acceso público y se elabore conforme al principio de doble materialidad (financiera y social). En dicho informe se incluirá si la pyme es una empresa matriz de un grupo, la información de sus filiales que estarán exentas de presentar informe individual. Ello exigirá desarrollar mecanismos de control, posteriores a la concesión, para garantizar el cumplimiento de dichos criterios.

LAS ESPECIALIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL

A) Fortalecimiento de la responsabilidad social en las empresas y entidades de la economía social

81. Garantizar el trabajo decente en el sector de la economía social

Se debe garantizar, por parte de las empresas y entidades de la ES, el respeto a los requerimientos del trabajo decente; respecto de todas las personas que desarrollen una actividad laboral y profesional. En todo caso, se consideran parte inexcusable del trabajo decente los 10 convenios calificados como fundamentales por la OIT, en particular las declaradas cinco vertientes que integran el trabajo decente: libertad sindical, trabajo forzoso, discriminación, trabajo infantil y seguridad y salud en el trabajo.

A estos efectos, se deben incorporar en los procesos internos de las empresas y entidades de la ES los sistemas de protección y garantías. Esto podrá implicar la revisión de los estatutos cooperativos y del resto de protocolos internos para asegurar

que los derechos y las condiciones en las que se desempeña de forma efectiva la actividad laboral sean equitativas y garantistas para todas las personas trabajadoras.

En particular, se debe atender a que el trabajo decente, sobre todo lo relativo a la retribución, quede garantizado entre las personas que trabajan en dichas entidades, tanto aquellas que se hallan sometidas a la legislación laboral como quienes tengan la condición personas socias cooperativistas. A tal efecto, la condición de persona socia cooperativista no debe provocar condiciones de trabajo inferiores, incluida la remuneración, a las previstas para quienes trabajan en dichas entidades sometidos a la legislación laboral.

82. Promover la igualdad efectiva de oportunidades, incorporando la perspectiva de género y evitando cualquier discriminación por razón de género, sexo u orientación sexual

Fomentar el reparto equilibrado de puestos en órganos de gobierno, puestos de responsabilidad y representación sectorial. Tal fomento se debe reforzar especial-

mente mediante incentivos, formación y asesoramiento.

Otorgar un tratamiento asimilado al conjunto de las trabajadoras en el seno de las cooperativas, con independencia de la naturaleza jurídica de la relación que las vincule con la entidad, ya sea como cooperativistas o como trabajadoras sujetas a la legislación laboral.

83. Planes de igualdad

Establecer el carácter obligatorio de los planes de igualdad dirigidos a las personas socias cooperativistas a partir de 50 personas socias, computadas en conjunto, al tiempo que se contemplen mecanismos de coordinación con los planes establecidos para el personal contratado laboralmente.

84. Fomentar prácticas avanzadas de gestión en materia de responsabilidad empresarial para todas las personas trabajadoras

Desarrollar, con el apoyo de las Administraciones Públicas, herramientas, formación y políticas

de recursos humanos adaptadas a la ES, con especial atención al ambiente laboral, al derecho a la conciliación, a la igualdad de oportunidades para colectivos en situación vulnerable (inmigrantes, personas con discapacidad, etc.) y al mantenimiento de un nivel de vida digno de las comunidades y territorios en los que operan.

Dichas políticas tendrán en cuenta la actividad, tamaño y alcance geográfico de las operaciones de la empresa, y considerarán circunstancias particulares como la inserción e integración laboral de colectivos en situación de vulnerabilidad o la existencia de voluntariado.

85. Medición de impacto, el reporte y la estandarización en RSE

Desarrollar herramientas específicas de evaluación y reporte no financiero adaptadas a las características de la ES, así como fomentar el cumplimiento de las obligaciones en esta materia, particularmente de transparencia no financiera. Promover la formación y el asesoramiento para la consecución de estándares y certificaciones en RSE por parte de las entidades de ES.

Se promoverá la estandarización de criterios y procesos de verificación, certificaciones; y códigos de buenas prácticas relacionadas con los DDHH. Se facilitará la transparencia de los criterios de adhesión y permanencia, así como el reconocimiento de dichas iniciativas a nivel social, de inversión y de mercado. Se fomentará la formación académica, la investigación y la generación de conocimiento en relación con la gestión de la responsabilidad social, así como el avance de herramientas especializadas para la gestión interna de la responsabilidad social, incluido el reporte de sostenibilidad. Las empresas cooperativas podrán destinar parte de su Fondo de Educación y Promoción (FEP) a la capacitación relacionada con la gestión, evaluación de impacto y reporte de sostenibilidad.

86. Incorporar la responsabilidad social desde y en la cadena de valor

Fomentar ecosistemas colaborativos en la ES mediante ayudas a redes y clústeres empresariales que promuevan buenas prácticas de responsabilidad social en la cadena de valor. En particular, las empresas de la ES deberán atenerse a las obligaciones derivadas de la normativa sobre diligencia debida.

Se promoverá la generación de redes, espacios o clústeres empresariales; a nivel nacional, regional y local, que generen *networking*, conocimiento, intercambio y desarrollo de buenas prácticas. Asimismo, se impulsarán los proyectos desarrollados en esta línea por las redes ya existentes en este ámbito.

87. Valorar positivamente la gestión activa en las licitaciones públicas

Se valorará positivamente, en las licitaciones y contratos con las Administraciones Públicas, que las empresas y entidades de la ES dispongan de sistemas de reporte de sostenibilidad.

B) Medidas para extender los modelos de organización y gestión responsable en el ámbito empresarial

88. Integrar los valores y modelos organizativos de la economía social

Difundir los valores de inclusión, solidaridad y sostenibilidad, entre otros característicos de la ES, e incorporarlos en los programas

educativos de la enseñanza secundaria, la formación universitaria y en el ámbito empresarial (escuelas de emprendimiento, viveros de empresa, consultoras, entidades de financiación, etc.), con particular atención a los sectores emergentes e infrarrepresentados (tecnológico-digital, biotecnológico, etc.).

89. Fomentar la cooperación y el intercambio de experiencias en responsabilidad social

La cooperación y el intercambio se realizarán entre entidades de ES y empresas mercantiles, promoviendo la medición, investigación y difusión de buenas prácticas vinculadas a la transición hacia una economía sostenible y la cohesión territorial. Asimismo, se buscará alcanzar economías de escala en esta materia: asesoría, certificación de cumplimiento, etc.

90. Impulsar la recogida y sistematización de datos sobre sostenibilidad

Incorporar información sobre el desempeño social y ambiental de

las empresas y entidades de la ES en las fuentes estadísticas oficiales y, en la medida de lo posible, en las grandes bases de datos sobre empresas, incluidas las de agencias de rating ambiental, social y de gobernanza (ASG). La sostenibilidad irá referida a todos los ámbitos (económico, social y ambiental).

LA RELEVANCIA DEL ROL DE FOMENTO DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

91. Apoyar la difusión de la responsabilidad social

Desarrollar campañas de información y sensibilización sobre RSE, así como un eficaz control de la publicidad engañosa (*greenwashing*, y *socialwashing*), a través de sistemas de vigilancia y un régimen sancionatorio disuasorio. Con el fin de un mayor control y para permitir la comparabilidad y discriminación entre empresas, se creará un registro público de certificaciones y etiquetas privadas que respondan a los principios de fiabilidad, neutralidad y rigurosidad en el ámbito laboral, social y medioambiental.

92. Incrementar el conocimiento y la capacitación en RSE

Acciones que incrementen el conocimiento y la capacitación de la ciudadanía y de la empresa, fomentando la investigación y la formación e innovación en el ámbito universitario y la creación de capacidades en la empresa. Para este fin se impulsarán proyectos y grupos de investigación, se desarrollará un diagnóstico sobre la formación en materia de RSE en los programas y contenidos en la educación secundaria, bachillerato, formación profesional, universitaria y escuelas de negocio, para fomentar las enseñanzas relacionadas con la RSE en dichos ámbitos, especialmente en los estudios de administración y gestión empresarial. Además, se crearán herramientas informáticas de autodiagnóstico dirigidas a la empresa que les permitan incorporar la responsabilidad social en sus procesos de gestión de manera accesible y autónoma.

93. Mejorar la articulación entre las Administraciones Públicas y los programas y estrategias de sostenibilidad

Fortalecer la coordinación interministerial para la implementación de políticas en materia de RSE y la articulación de acciones vinculadas con otras estrategias nacionales (Estrategia para la Economía Circular, Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático, Estrategia sobre la Biodiversidad, Estrategia de Transición Justa, etc.), al mismo tiempo que se refuerza la coordinación con las Comunidades Autónomas y de estas con la Administración General del Estado.

Favorecer la innovación y el liderazgo de las empresas públicas en relación con la responsabilidad social de las empresas.

94. Desarrollar programas de formación, información, articulación y apoyo técnico de las Administraciones Públicas

Desarrollar programas formativos a empleadas y empleados pú-

blicos vinculados con contratación pública e implementación de políticas de RSE a través del Instituto Nacional de Administración Pública y de los organismos homólogos de las Comunidades Autónomas en responsabilidad social de las empresas con programas propios o a través de convenios con centros universitarios.

95. Crear de una autoridad independiente supervisora

Constituir una autoridad supervisora en el ámbito estatal y, en su caso, correlativamente en las Comunidades Autónomas, de naturaleza pública independiente, con personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada dotada de autonomía funcional e independencia.

96. Impulsar la exigencia de requisitos, en términos de responsabilidad social de las empresas, en los procesos de licitación pública

Con base en un diagnóstico de la situación de la contratación

sostenible en España, definir objetivos sobre los que se va a incidir a través de la contratación pública desde una perspectiva laboral, social, ambiental y de eficiencia económica. Entre ellos, el trabajo decente, respeto de los derechos sociales, inclusión social (incluidas las personas con discapacidad), igualdad de oportunidades, diseño de accesibilidad universal, lucha contra el cambio climático y pérdida de biodiversidad, así como el comercio ético. Para realizar un seguimiento adecuado se establecerán objetivos en el corto y medio plazo en relación con la incorporación de criterios sociales y ambientales en la contratación pública, tomando como base el volumen total de contratación, y se potenciará la coordinación interministerial y con las Comunidades Autónomas y la Administración local.

97. Reforzar el cumplimiento de las previsiones legales sobre exclusión de la licitación pública

Reforzar el cumplimiento efectivo de las previsiones legales en materia de exclusión de los procesos de licitación pública a las empresas que hayan sido sanciona-

das, con carácter firme, por infracción grave en materia profesional, que ponga en entredicho su integridad, de disciplina de mercado, de falseamiento de la competencia, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; o por infracción muy grave en materia medioambiental de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; o por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; o por las infracciones muy graves previstas en la normativa reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; o por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando se acuerde la prohibición en los términos previstos en la normativa para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

98. Reforzar la responsabilidad social en las licitaciones públicas

Habilitar la posibilidad de que las empresas sean requeridas en el pliego de cláusulas o condiciones a acompañar su oferta con una declaración, que no será objeto de ponderación, que identifique las medidas concretas derivadas de su plan de diligencia debida, que se incorporarán en la ejecución del contrato si resultan contratistas. Los órganos de contratación podrán considerar condición especial de ejecución contractual, de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente, las medidas concretas en relación con la ejecución del plan de diligencia debida que se hayan comprometido por la empresa contratista en la ejecución del contrato. El incumplimiento de estas medidas será penalizado de acuerdo con las previsiones del pliego de cláusulas o condiciones y, en su caso, considerado causa de extinción contractual.

99. Establecer criterios de ponderación en el otorgamiento de las ayudas públicas al sector privado

Inclusión del cumplimiento de los estándares de RSE como crite-

rio valorativo para conceder ayudas públicas, estableciendo mecanismos de control, posteriores a la concesión, para garantizar el cumplimiento de dichos criterios.

100. Fortalecer el Punto Nacional de Contacto como mecanismo de mediación y resolución de conflictos

Garantizar la independencia del PNC, limitando los conflictos de interés y dotarle de recursos suficientes (financiera y técnicamente) para permitir que este pueda desempeñar correctamente la doble misión que tiene encomendada: difundir las Líneas Directrices de la OCDE entre el tejido empresarial y mediar entre la empresa y los intereses de los *stakeholders* de terceros países, con especial importancia de los países menos desarrollados.



**Rst
co**