

## **UNA DIRECTIVA SOBRE DILIGENCIA DEBIDA DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD QUE DEFRAUDA LAS EXPECTATIVAS DE CCOO**

La Directiva europea sobre Diligencia Debida había generado expectativas para CCOO, y en general para el sindicalismo europeo, como instrumento para garantizar el respeto de los derechos humanos, incluido el derecho laboral y el sindical, y medioambientales por parte de las empresas a lo largo de todas sus cadenas globales de valor. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ya en diciembre de 2019 aprobamos una declaración donde exhortábamos que sindicatos, representantes de los y las trabajadoras y las propias personas trabajadoras pudiéramos exigir a las empresas rendir cuentas por el impacto de sus actividades. También reclamábamos mecanismos de Diligencia Debida obligatorios y eficaces que incluyeran también las actividades comerciales y las subcontrataciones. Confiábamos en una Directiva que empoderara a la clase trabajadora, para combatir la violación de derechos humanos con la nuestra plena participación.

Lo cierto es que la Directiva presentada por la Comisión, y que será objeto de un análisis más profundo por parte de CCOO, defrauda claramente nuestras expectativas.

Sin ánimo exhaustivo, repasamos algunos de los elementos más negativos. En primer lugar, el texto de la Directiva queda muy lejos de la propuesta que realizó el Parlamento Europeo el 10 de marzo de 2021, mucho más ambiciosa y exigente con el cumplimiento de la responsabilidad empresarial.

Uno de los aspectos más lesivos para los y las trabajadoras es que no reconoce la participación sindical en relación a la diligencia debida. De hecho, las únicas menciones explícitas a los sindicatos se dan en el preámbulo y en el artículo sobre “Quejas” donde se limita nuestra capacidad a presentar quejas por violaciones de derechos de trabajadores de la cadena de valor, pero no en nombre de otras víctimas no empleadas en la empresa. Bajo el concepto de “stakeholders o partes interesadas” se reconoce nuestro derecho a ser informados, pero no el carácter vinculante de las consultas ni el diálogo social.

La propuesta del Parlamento Europeo, en cambio, hablaba del “derecho de los sindicatos nacionales, mundiales y sectoriales a participar en la elaboración de las estrategias de diligencia debida”. Tampoco establece el contenido mínimo del Código de Conducta exigible. Queda, por tanto, manifiestamente claro que la Comisión, de nuevo desoye la voz de la única instancia europea con legitimidad democrática para regular a favor de intereses que no son los de la clase trabajadora europea, ni mundial.

La Directiva adolece de lagunas que van a permitir a los Estados establecer cláusulas en sus transposiciones que dificulten que los mecanismos de diligencia debida cumplan su propósito de defensa de los derechos humanos y medioambientales.

Es preocupante que no se identifican los potenciales efectos adversos de la actuación empresarial o riesgos potenciales, si no que se traspasa esta responsabilidad a la empresa, sin ni siquiera prever la participación de los trabajadores en su determinación. Esto abre la puerta

a que auditorías pagadas por la empresa decidan sobre la existencia o no de riesgos a “determinar, eliminar y mitigar” como la propia norma establece.

Se calcula que solo un 0,2% del total de las empresas de la UE quedarán obligadas por esta Directiva a cumplir las obligaciones de diligencia debida porque se establecen requisitos de tamaño y facturación (ambas al mismo tiempo). Así solo se aplicará a empresas con más de 500 personas empleadas y más de 150MEUR de volumen de negocio neto en todo el mundo y a las de más de 250 trabajadores y más de 40MEUR de negocio con actividades en sectores definidos de gran impacto (sectores que no se definen). Para estas últimas empresas, la obligatoriedad será de aplicación dos años más tarde que para el primer grupo. Quedan fuera las PYMES.

Pero esta limitación del ámbito de aplicación de la Directiva a grandes empresas se acompaña de la indefinición de los sectores más sensibles donde aplicar la obligatoriedad ni tampoco se garantiza la extensión de la responsabilidad empresarial a todos los niveles de la cadena de valor.

A pesar de que se garantiza la justicia para las víctimas, la plena reparación de los daños no se asegura ya que no se prevé la condena de los culpables de la vulneración de derechos ni la indemnización por daños prevista supone la reparación de daño para quien lo ha sufrido. Relacionado con esta cuestión, denunciemos que el control sobre el cumplimiento de los mecanismos de diligencia debida correrá a cargo de los Estados miembros, los que “podrán” sancionar los incumplimientos. No utilizar el imperativo “sancionarán” nos genera importantes dudas sobre la eficacia final de la regulación.

Así pues, reiterar nuestra frustración ante el contenido de la Directiva y lamentar, una vez más, que la Unión Europea haya perdido la enésima oportunidad de construir un proyecto para una verdadera Europa social para las personas, y el medio ambiente.

Para CCOO se abren importantes retos de cara a la nueva ley española de diligencia debida que se está elaborando. La capacidad de los Estados miembros para desarrollar la Directiva permite que España corrija los déficits que la misma contiene y, que dote de contenido las lagunas a favor de los derechos de las personas más vulnerables de las relaciones laborales al margen del lugar donde trabajen. La Directiva debe ser un referente de mínimos y nunca de máximos de cara a la regulación estatal de la diligencia debida. El primer paso es que la norma estatal sea fruto del diálogo social con los sindicatos.