

Análisis inicial de la CES de la propuesta de la Comisión de una Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y hoja de ruta actualizada para las acciones de la CES en 2022-2023

Aprobado por el Comité Ejecutivo en la reunión de 16-17 marzo 2022

La Comisión Europea ha propuesto finalmente una Directiva sobre Diligencia Debida de las empresas en materia de sostenibilidad

Con 238 días de retraso, la Comisión presentó finalmente el 23 de febrero de 2022 una [propuesta de Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad](#) (CSDD, por las siglas en inglés)

Se esperaba y se necesitaba urgentemente una directiva fuerte sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos, en un momento en que [aumentan las violaciones de los derechos humanos](#), incluidos los abusos de los derechos laborales y sindicales, tanto por parte de los gobiernos como de las grandes empresas europeas. Por lo tanto, ya es hora de garantizar que los sindicatos, los representantes de los trabajadores y los propios trabajadores puedan exigir a estas empresas que rindan cuentas por los abusos contra los derechos humanos y el medio ambiente en todas sus actividades y a lo largo de toda su cadena de suministro.

Sin embargo, lo que se ha propuesto es una oportunidad perdida. La Comisión pasa por alto el llamamiento clave de los sindicatos y de la sociedad civil para que se establezcan normas sólidas sobre la diligencia debida empresarial sostenible que se alejen de las iniciativas empresariales unilaterales. Parece haber optado por el mínimo común denominador, como línea de base. La propuesta de la Comisión incluso ignora en gran medida las sólidas y ambiciosas propuestas del Parlamento Europeo¹, que reflejan mejor y con visión de futuro lo que la Unión Europea debería hacer para que las empresas y los proveedores rindan cuentas de los impactos adversos de sus operaciones sobre los derechos humanos, las personas y el planeta.

En relación con las principales reivindicaciones de la CES adoptadas por el Comité Ejecutivo en diciembre de 2019 en la posición de la CES para una Directiva Europea sobre Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos y Conducta Empresarial Responsable² y la posición de la CES "Hacia una ley de la UE sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos: Una hoja de ruta indicativa para las acciones de la CES en 2021-2022"³, que se difundió y presentó a un amplio abanico de partes interesadas e instituciones y se transmitió en diversos debates públicos y mecanismos de consulta de las instituciones de la

¹ En particular el [Informe del Parlamento Europeo con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa](#), adoptado el 11 de febrero de 2021; ver también [Informe del Parlamento Europeo sobre la gobernanza empresarial sostenible](#), adoptado el 2 de diciembre de 2020.

² [Posición de la CES a favor de una directiva europea sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable](#) adoptada por el Comité Ejecutivo de 2 de diciembre de 2019.

³ [Hacia una ley de la UE sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos: una hoja de ruta indicativa para las acciones de la CES en 2021-2022](#) discutida y adoptada por el Comité Ejecutivo de 8 y 9 de diciembre de 2021.

UE, la propuesta de la Comisión se queda muy corta en muchos aspectos sobre lo que realmente se necesita para garantizar que se prevengan y cesen las violaciones de los derechos humanos, incluidos los derechos sindicales y de los trabajadores, y las normas medioambientales. A modo de recordatorio, nuestras principales demandas sindicales en relación con una ley de la UE sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos son las siguientes:

- Necesitamos una directiva europea sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable porque las actuales directrices, códigos y cartas voluntarias internacionales y europeas existentes no han estado a la altura,
- Estos mecanismos obligatorios y efectivos de diligencia debida deben abarcar todas las actividades de las empresas y sus relaciones comerciales, incluidas sus cadenas de suministro y subcontratación,
- Dado que los derechos sindicales y de los trabajadores son derechos humanos, deberían estar igualmente protegidos por estos mecanismos, como un paso importante para garantizar el respeto y la aplicación de los derechos humanos. Los derechos humanos deben incluir los derechos de los sindicatos y de los trabajadores como componentes principales,
- La Directiva debe prever recursos efectivos y acceso a la justicia para las víctimas/trabajadores, incluidos los sindicatos,
- Debe introducirse la responsabilidad para los casos en que las empresas no respeten sus obligaciones de diligencia debida, sin perjuicio de los marcos de responsabilidad conjunta y solidaria,
- y, por último, pero no por ello menos importante, la Directiva debe garantizar la plena participación de los sindicatos y los representantes de los trabajadores, incluidos los CEE a lo largo de todo el proceso de diligencia debida.

Análisis inicial de la CES de la propuesta de la Comisión: “primer paso en la dirección correcta pero apenas de mínimos”

La propuesta establece por primera vez un esperado marco de la UE sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, tomando como ejemplo la legislación y la iniciativa nacionales. Sin embargo, no es suficiente para lograr los cambios de comportamiento necesarios en las empresas para abordar y prevenir eficazmente las violaciones de los derechos humanos y los daños al medio ambiente.

Para la CES, las principales lagunas y deficiencias de la propuesta de la Comisión, teniendo en cuenta las principales demandas de la CES (véase más arriba), pueden resumirse como sigue:

- **En la Directiva falta el enfoque de los derechos humanos, las personas y la gobernanza**

La CES lamenta que la propuesta se interprete principalmente como un "marco" centrado en el papel de las empresas para garantizar la dimensión de "sostenibilidad" de sus actividades, pero que no preste una atención seria a la dimensión de "derechos humanos" ni a la posición de las personas afectadas y las víctimas. Además, la Directiva se centra en las obligaciones de medios (es decir, el establecimiento de planes, códigos de conducta) y no en las obligaciones de resultados (es decir, exigir a las empresas que garanticen detener los impactos adversos, en cualquier circunstancia, que nunca se produzcan impactos adversos o que se detengan).

La propuesta pasa por alto los aspectos de gobernanza empresarial, ya que la diligencia debida empresarial en materia de sostenibilidad se reduce a iniciativas empresariales unilaterales (por ejemplo, código de conducta, planes de prevención y acción correctiva, planes de transición) y permite a las empresas ser juez y parte sobre sus propias prácticas. Incluso prevé un apoyo (financiero) para las empresas/PYMES que están excluidas del ámbito de aplicación (es decir, un apoyo sin ninguna obligación). Sin embargo, apenas se presta apoyo a las personas/víctimas/ comunidades afectadas, ni a los sindicatos (y organizaciones de la sociedad civil - OSC) para garantizar su plena participación en todo el proceso de diligencia debida.

Por último, la propuesta establece un vínculo insuficiente con el acervo de la UE existente, en particular cuando se trata del acervo de la UE sobre los derechos de información/consulta/participación y negociación colectiva de los trabajadores, así como sobre el acervo de la UE en materia de contratación pública, que es especialmente importante para los recursos (financieros) (exclusión de la financiación de la UE, etc.). Además, la propuesta depende en gran medida de la futura [Directiva sobre la presentación de informes de sostenibilidad de las empresas](#) (CSRD) (que revisa la Directiva sobre la presentación de informes no financieros (NFRD)), cuyo contenido aún se está debatiendo y no es seguro. Es muy probable que una Directiva CSRD limitada tenga un impacto (negativo) en esta propuesta de Directiva de diligencia debida. Además, no está claro el vínculo con el acervo sectorial de la UE, en particular en relación con los sistemas de responsabilidad conjunta y solidaria. El aspecto positivo es que se hace referencia a la Directiva sobre denunciantes, aunque habrá que ver cómo sus puntos débiles pueden influir también en esta propuesta de Directiva de diligencia debida.

- **Un alcance demasiado limitado de las empresas afectadas socava seriamente el valor añadido y el impacto de las propuestas**

Con la completa exclusión de las PYME principalmente por razones de evitar la carga administrativa u otros costes (financieros), la propuesta se aleja de la demanda de la CES, así como de la mayoría de las partes interesadas, de cubrir todas las empresas independientemente de su tamaño y sector y todas las actividades de las empresas y sus relaciones comerciales, incluidas sus cadenas de suministro y subcontratación.

Incluso el número de empresas potencialmente cubiertas por la propuesta de Directiva sobre debida diligencia se restringe aún más, entre otras razones, debido a: 1) los umbrales incorporados en relación con el volumen de negocios "mundial" y/o el número de empleados, tanto para las empresas de la UE como para las de fuera de la UE y no UE; 2) la inclusión de determinadas empresas radicadas en terceros países en el ámbito de aplicación de la Directiva no se aplica a las empresas que no alcanzan los umbrales, ya que operan en la UE a través de estructuras empresariales diferentes, como filiales, gestión de contratos y franquicias; 3) la lista de empresas de sectores de alto riesgo se reduce a 3 sectores con obligaciones limitadas de diligencia debida; 4) la lista exhaustiva de empresas cubiertas por el artículo 3, que excluye *de facto* a otras empresas sobre la base de su forma jurídica; y 5) la no cobertura del sector público.

Del mismo modo, un conjunto de definiciones como las de "efectos nefastos graves", "cadena de valor", "relaciones comerciales (establecidas)", podría permitir limitaciones adicionales considerables y/o transferir las obligaciones de diligencia debida a otros estratos de la cadena de suministro.

- **Los derechos humanos incluyen los derechos sindicales, de los trabajadores y laborales, pero...**

Los derechos humanos cubiertos por esta propuesta incluyen los derechos sindicales, laborales y de los trabajadores, aunque no se reconocen explícitamente en las disposiciones del núcleo duro de la propuesta, sino que se trasladan al anexo de la Directiva. Además, la lista de posibles instrumentos de Derechos Humanos incluidos en este anexo es muy limitada, selectiva y aleatoria. Por ejemplo, sólo se hace referencia a los 8 convenios fundamentales de la OIT, mientras que faltan otros convenios (técnicos/de gobernanza) muy importantes (protección de los salarios, inspección del trabajo, representación de los trabajadores, acoso y violencia, etc.....). Sería clave garantizar que la Directiva/lista cubre todos los Convenios relevantes de la OIT. Además, no se hace referencia a importantes declaraciones de la OIT, como la Declaración del Centenario de 2019, que pretende preparar el mundo del trabajo para la era digital y para el reconocimiento de los derechos de salud y seguridad en el trabajo como derechos fundamentales. Por último, no se hace referencia a los instrumentos europeos de derechos humanos fundamentales, como el Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa y la Carta Social Europea, y mucho menos a la propia Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

- **Los sindicatos y los representantes de los trabajadores son ignorados y eludidos**

A pesar del fuerte llamamiento del movimiento sindical europeo, reiterado por el Parlamento Europeo, para asegurar una implicación fuerte y proactiva de los sindicatos a lo largo de todo el proceso de identificación, prevención, reparación y aplicación de los riesgos/violaciones de los derechos humanos y en el diseño, seguimiento y aplicación de las herramientas e instrumentos de diligencia debida previstos, la propuesta limita el papel de los sindicatos a la presentación de quejas internas sobre violaciones.

La propuesta prevé una consulta restringida con una selección de partes interesadas en lo que respecta, por ejemplo, a la elaboración de códigos de conducta o planes de acción preventiva y correctiva. Dicha consulta sólo se prevé "cuando sea pertinente" y con las "partes interesadas" y/o (ciertas) organizaciones de la sociedad civil, por lo que la definición de partes interesadas no hace referencia a los sindicatos ni a los representantes de los trabajadores.

Tal y como está planteada por el momento, la propuesta no sólo ignora, sino que corre el riesgo de pasar de largo y ser contraria a los derechos y prerrogativas que los sindicatos y los representantes de los trabajadores tienen en virtud de los instrumentos internacionales y europeos de derechos humanos, así como del acervo de la UE en materia de información, consulta y participación, y de negociación colectiva y convenios colectivos.

- **Confusión de los procedimientos de reclamación (alternativos), escaso o nulo apoyo a las víctimas para acceder a la justicia, recursos y sanciones poco eficaces o nulos.**

La propuesta prevé una multitud de procedimientos y estructuras alternativos a la presentación de una denuncia ante los tribunales, como los mecanismos internos de quejas y reclamaciones, el procedimiento de "preocupaciones justificadas", las autoridades nacionales de supervisión (incluida la Red Europea), el posible uso de cláusulas contractuales entre empresas y proveedores. Estos mecanismos son similares

a los mecanismos internacionales de resolución alternativa de conflictos desarrollados, entre otros, en el ámbito de la resolución de conflictos laborales internacionales, pero no son adaptables ni utilizables en la UE ni a nivel de los Estados miembros. Estos procedimientos requieren una orientación y una aclaración claras, en particular cuando los mandatos y las competencias de los respectivos actores/autoridades implicados son similares a los de los tribunales (laborales). El papel de los sindicatos en todos estos procedimientos debe ser aclarado y garantizado.

Además, estos procedimientos sólo pueden utilizarse de forma complementaria y no deben obstaculizar en modo alguno a las personas afectadas, las organizaciones y/o las víctimas a la hora de buscar justicia ante los tribunales y/o otras autoridades cuasi judiciales. La secuencia de los diferentes procedimientos no está clara y puede dar lugar a una considerable confusión y generar conflictos y obstáculos a la reparación.

En este sentido, la propuesta no contempla el apoyo y las herramientas para que las víctimas puedan superar los múltiples obstáculos para acceder a la justicia. Propuestas como la inversión de la carga de la prueba, el recurso colectivo, la representación de las víctimas por parte de los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil u otros organismos no se contemplan a pesar de que tales mecanismos existen en el acervo de la UE en el ámbito de la no discriminación, la protección de los consumidores, por citar sólo algunos. Este particular enfoque de las víctimas contrasta con el amplio apoyo prestado a las PYME para que cumplan con sus obligaciones. Esta perspectiva no refleja el espíritu de la legislación de los diferentes Estados miembros sobre la diligencia debida de las empresas ni las situaciones prácticas sobre el terreno, donde las víctimas no pueden acceder a la justicia en comparación con las empresas que retrasan o niegan el acceso a la reparación.

En cuanto a las sanciones, la propuesta de la Comisión se basa en gran medida en las sanciones administrativas, que podrían incluir sanciones pecuniarias. Aunque las sanciones han de ser "efectivas, proporcionadas y disuasorias", su impacto podría verse mermado por el hecho de que, a la hora de decidir si se imponen sanciones y, en caso afirmativo, de determinar su naturaleza y nivel adecuado, se tendrán en cuenta, entre otras cosas, los esfuerzos de la empresa por cumplir las medidas correctoras exigidas por una autoridad de supervisión, las inversiones realizadas y el apoyo específico prestado. Para garantizar que las sanciones sean realmente efectivas, la CES recomendaría encarecidamente la aplicación de unas normas mínimas para las sanciones a fin de evitar la competencia desleal. Además, las eventuales sanciones pecuniarias se basarán en el volumen de negocios de la empresa, no en el daño real causado.

La CES seguirá evaluando más a fondo otros aspectos clave relacionados con el régimen de responsabilidad propuesto por la Comisión, que excluye la responsabilidad penal, pero también sobre los deberes de los directores, que es un enfoque muy minimalista de lo que podrían hacer los directores, así como la implementación de la directiva en los Estados miembros, ya que el ministerio competente y el calendario influirán en el proceso y el contenido de la ley de transposición, por nombrar sólo algunos.

Próximas etapas

En consonancia con el documento de debate ["Hacia una ley de la UE sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos: hoja de ruta indicativa para las acciones de la CES en 2021-2022"](#), acordado en el Comité Ejecutivo de la CES de los días 8 y 9 de diciembre de 2021, la CES ha comenzado a intensificar y diversificar su labor de movilización e incidencia para subsanar las lagunas y los vacíos legales del proyecto de propuesta y garantizar una Directiva ambiciosa y a prueba de futuro que

pueda prevenir y remediar eficazmente las violaciones de los derechos humanos y los daños medioambientales.

Este trabajo de incidencia y movilización se centrará en lo siguiente:

- Elaboración de un análisis jurídico detallado -artículo por artículo- de la propuesta de la Comisión (incluyendo propuestas de enmiendas concretas y/o añadiendo propuestas de textos complementarios sobre las prioridades/cuestiones que faltan) que se utilizará en el proceso legislativo posterior y en la labor de incidencia ante el Consejo/Estados miembros, el Parlamento Europeo y la Comisión; las prioridades serán, por tanto, las siguientes:
 - Garantizar una dimensión de derechos humanos, centrada en las personas y de gobernanza adecuada en la Directiva y crear un vínculo efectivo con el acervo comunitario existente en la materia;
 - Garantizar el pleno papel de los sindicatos/representantes de los trabajadores en todo el proceso de diligencia debida;
 - Garantizar que todos los derechos humanos, sindicales, laborales y de los trabajadores estén debidamente cubiertos por la Directiva centrándose en habilitar los derechos sindicales;
 - Garantizar un ámbito de aplicación personal más amplio al incluir más empresas y relaciones empresariales en el ámbito de aplicación de la Directiva;
 - Garantizar un acceso efectivo y fácil a la justicia para las personas afectadas y las víctimas (incluida la representación de los sindicatos), una responsabilidad más amplia, remedios adecuados y sanciones disuasorias (más allá de las sanciones meramente financieras).
 - Garantizar la introducción de la responsabilidad en los casos en que las empresas no respeten sus obligaciones de diligencia debida, sin perjuicio de los marcos de responsabilidad conjunta y solidaria, cuando los acuerdos (sectoriales) pertinentes sobre la conducta empresarial responsable resultantes de la negociación colectiva/diálogo social puedan beneficiarse de mecanismos de control/supervisión adaptados; así como garantizar una cláusula fuerte de no regresión que, en particular, garantice que los acuerdos de negociación colectiva existentes no se vean socavados por la Directiva.
- Continuar y mejorar la labor de incidencia en el proceso legislativo en curso sobre la Directiva relativa a la presentación de informes de sostenibilidad de las empresas ("CSRD") y el trabajo de fijación de normas en curso dentro del [Grupo Consultivo Europeo sobre Información Financiera](#) (EFRAG) donde la CES está representada en el consejo de administración, así como en diferentes grupos de trabajo de proyectos y grupos de expertos;
- Continuar y mejorar la labor de incidencia sobre las iniciativas (legislativas) anunciadas, como [la prohibición de los productos del trabajo forzoso](#) y la abolición del trabajo forzoso e infantil en general condicionando al mismo tiempo estas iniciativas con nuestra reivindicación sobre la protección de los derechos sindicales habilitantes;
- Continuar y mejorar la labor de incidencia para reforzar las medidas/mecanismos de diligencia debida en el acervo/políticas de la UE existentes, por ejemplo, en las directivas/políticas de contratación pública, en el acervo sectorial de la UE (madera, etc.), u otros mecanismos previstos, por ejemplo, en los instrumentos de apoyo a la inversión en la UE y en el extranjero (préstamos, garantías financieras, etc.);

- Continuar y mejorar la incidencia en favor de cláusulas y salvaguardias más sólidas en la política de comercio e inversión de la UE, con un mecanismo de reclamación y sanción más eficaz en caso de violación de las normas de la OIT por parte de los gobiernos;
- Intensificar una estrategia de comunicación utilizando para ello todas las herramientas internas disponibles (sitio web de la CES, sitio web de la campaña de la CES sobre la democracia en el trabajo ([Más democracia en el trabajo | CES](#)), sitio web de ETUCLEX ([ETUCLEX | CES-Lex](#)), Megaphone, cuando esté disponible, redes sociales en general,...), la organización de seminarios web propios y/o la participación activa en actos y conferencias externos, así como a través de la nueva campaña pública conjunta sobre la propuesta de la Comisión que se realizará próximamente junto con las ONGI Coalición Europea por la Justicia Empresarial (ECCJ), Centro Europeo de Derechos Constitucionales y Humanos (ECCHR) y Amigos de la Tierra Europa (FoEE).

Tanto para el trabajo de movilización como para el de incidencia, se ha empezado a intensificar la cooperación con las organizaciones afiliadas, en particular mediante la organización de reuniones periódicas (más o menos cada dos semanas) del Grupo de Trabajo ad hoc de la CES sobre la Diligencia Debida obligatoria de los Derechos Humanos y la Gobernanza Corporativa Sostenible (DDoDH/GES⁴) y el intercambio periódico de información con el Comité Ejecutivo y los comités permanentes pertinentes de la CES (por ej. el Comité de Legislación Laboral y del Mercado Interior y el Comité de Participación de los Trabajadores y Política de Empresa) u otras estructuras (de apoyo) de la CES como el Grupo Consultivo de Derechos Fundamentales y Litigios de la CES (FRLIT AG) y ETUCLEX.

En el anexo de este documento de posición se puede encontrar una hoja de ruta más detallada, aunque indicativa.

⁴ Grupo Trabajo ad hoc sobre Diligencia Debida obligatoria en Derechos Humanos/Gobernanza Empresarial Sostenible

ANEXO:

Hoja de ruta indicativa para las acciones de la CES 2022-2023

1. Primer trimestre de 2022 (enero-marzo)

- Las siguientes acciones de contactos tuvieron lugar/están programadas hacia:
 - La Presidencia francesa del Consejo de la UE:
 - La CES intervino en una Conferencia bajo la Presidencia francesa del Consejo sobre el "Liderazgo de una acción ambiciosa y eficaz en Europa y en el mundo" en una conferencia dedicada a la "TOLERANCIA CERO AL TRABAJO INFANTIL, AL TRABAJO FORZADO Y A LA TRATA DE PERSONAS" los días 2 y 3 de marzo de 2022
 - Eurodiputados:
 - La CES celebró la designación de Lara Wolters como ponente para la siguiente fase.
 - Gobiernos (en particular de los Estados miembros que apoyan poco, o nada, la iniciativa):
- Organizar reuniones periódicas con los Gabinetes de los Comisarios Reynders/Breton, así como con los responsables de las DG respectivas,
- Reuniones quincenales a intervalos regulares del grupo de trabajo ad hoc de la CES sobre DDoDH/GES (incluida la información sobre los avances relacionados con la propuesta de directiva CSRD); las reuniones tuvieron lugar/están programadas para el 3 de marzo y el 23 de marzo.
- Intercambio de información con otros Comités/Grupos de la CES:
 - Comité de Legislación Laboral y del Mercado Interior de la CES: 27 de enero
 - Comité de Participación de los Trabajadores y Política de Empresa de la CES: 26 de enero
 - Grupo Consultivo de Derechos Fundamentales y Litigios de la CES: 25 de febrero
- Trabajo de incidencia en la Directiva sobre informes de sostenibilidad de las empresas:
 - Llamamiento a las organizaciones afiliadas para que se pongan en contacto con los eurodiputados antes de la votación en la Comisión EMPL del PE – 3 Marzo
 - Llamamiento similar a las organizaciones afiliadas para que se pongan en contacto con los eurodiputados antes de la votación en la Comisión JURI y el Pleno del PE
- Aportación experta del Grupo II - trabajadores del CESE sobre el Dictamen INT/973 - Gobernanza empresarial sostenible
- Actividades en el marco de/hacia el trabajo del EFRAG (task force/grupos de trabajo de expertos) sobre las propuestas de Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad Corporativa (CSRD):
 - Reuniones del Consejo de Administración/Asamblea General del EFRAG: 21 de enero, 15 de febrero, 1 de marzo, 15 marzo

- Reuniones “sociales” del grupo de expertos: 18 de enero, 4 de marzo, 11 de marzo, 18 de marzo
- Seguir impulsando una legislación comunitaria eficaz sobre DDoDH en el marco de la CoFoE (Grupo de Trabajo Valores, Derechos y Estado de Derecho): Reuniones del grupo de trabajo/plenario del 21-22 de enero, 11-12 de marzo, 25-26 de marzo.
- Estrategia de comunicación de la CES:
 - Elaborar la estrategia de comunicación de la CES utilizando todas las herramientas internas disponibles (sitio web de la CES ([sección "HRDD"](#)), sitio web de la campaña "Democracia en el trabajo" de la CES ([Más democracia en el trabajo | CES](#)), sitio web de ETUCLEX ([ETUCLEX | Etuc-Lex](#)), Megaphone, cuando esté disponible, redes sociales en general,...):
 - Actualización de las diferentes secciones de la página web tras la presentación de la propuesta de la Directiva de debida diligencia el 23 de febrero
 - Organización de seminarios web propios y/o participación activa en eventos y conferencias externas:
 - 19 de enero, AK Wien Weblounge "Corporate Sustainable Reporting - Was kommt auf den Aufsichtsrat zu?"
 - 27-28 de enero, conferencia final del proyecto Syndex: “La diligencia debida de las empresas y la información no financiera: ¿amenazas o nuevas ventajas para los representantes de los trabajadores?, intervención de Isabelle Schömann
 - 24 de febrero: Webinar de CES/ETUI Goodcorp sobre el estado de la Directiva CSRD
 - 28 de febrero: Reunión EFFAT/FOA/CES
 - 1 de marzo: FTAO-CES: Conferencia sobre política de competencia y sostenibilidad social
 - 2 de marzo: Webinar del Grupo de Trabajo de Conducta Empresarial Responsable (RBC) del PE con Reynders sobre la propuesta de Directiva Debida Diligencia
 - 15 de marzo: Evento de la DGB con Reiner Hoffmann/Isabelle Schömann sobre "Ein Europäisches Lieferkettengesetz (Un proyecto europeo para la cadena de suministro)"
 - Participación en la próxima campaña pública conjunta sobre la propuesta de la Comisión, junto con las ONGI Coalición Europea por la Justicia Corporativa (ECCJ), Centro Europeo para los Derechos Constitucionales y Humanos (ECCHR) y Amigos de la Tierra Europa (FoEE):
 - 20 de enero y 15 de febrero: Talleres conjuntos sobre estrategia, gobernanza y comunicación en el marco de la campaña (renovada) con las ONGI, OGB y AK Europe.
 - 23 de marzo: Evento conjunto CES, OGB, AK Europe, ECCJ, ECCHR y FoEE sobre la propuesta de la Directiva sobre debida diligencia con la participación de D. Reynders (COM), Lara Wolters (MEP) y Clément Beaune (Presidencia francesa) (todos invitados; por confirmar).
- Otras acciones de la CES por venir:

- Enlace con la Presidencia alemana G7 2022 - la DDoDH está entre los temas a debatir pero no es (todavía) la máxima prioridad.

2. **Segundo trimestre de 2022 (abril-junio)**

- Las siguientes acciones de enlace tuvieron lugar/están programadas hacia:
 - La Presidencia francesa del Consejo de la UE/Eurodiputados:
 - Gobiernos (en particular de los Estados miembros que apoyan poco, o nada, la iniciativa):
- Organizar reuniones periódicas con los Gabinetes de los Comisarios Reynders/Breton, así como con los responsables de las DG respectivas,
- Reuniones quincenales a intervalos regulares del grupo de trabajo ad hoc de la CES sobre DDoDH/GES (incluida la información sobre los avances relacionados con la propuesta de directiva sobre Sostenibilidad empresarial, CSRD); las reuniones tuvieron lugar/están prevista para:
- Intercambio de información con otros Comités/grupos de la CES:
 - Comité de Legislación Laboral y del Mercado Interior de la CES:
 - Comité de Participación de los Trabajadores y Política de Empresa de la CES:
 - Grupo Consultivo de Derechos Fundamentales y Litigios de la CES:
- Aportación experta del Grupo II - trabajadores del CESE sobre el Dictamen INT/973 - Gobernanza empresarial sostenible
- Seguir impulsando una legislación comunitaria eficaz sobre DDoDH en el marco de la CoFoE (GT Valores, Derechos y Estado de Derecho): Reuniones del grupo de trabajo/plenario de 8-9 y 29-30 de abril;
- Estrategia de comunicación de la CES:
 - Elaborar la estrategia de comunicación de la CES utilizando todas las herramientas internas disponibles (sitio web de la CES ([sección "HRDD"](#)), sitio web de la campaña "Democracia en el trabajo" de la CES ([Más democracia en el trabajo | CES](#)), sitio web de ETUCLEX ([ETUCLEX | Etuc-Lex](#)), Megaphone, cuando esté disponible, redes sociales en general,...):
 - Organización de seminarios web propios y/o participación activa en eventos y conferencias externas
 - Participación en la próxima campaña pública conjunta sobre la propuesta de la Comisión, junto con las ONGI Coalición Europea por la Justicia Corporativa (ECCJ), Centro Europeo para los Derechos Constitucionales y Humanos (ECCHR) y Amigos de la Tierra Europa (FoEE):
- Otras acciones de la CES por venir:
 - Enlace con la Presidencia alemana G 7 2022 - la DDoDH está entre los temas a debatir pero no es (todavía) la máxima prioridad.

3. **Tercer trimestre de 2022 (julio-septiembre)** se desarrollará en función de la evolución legislativa/política, con posibles actividades de comunicación para apoyar las demandas de la CES.

- Las siguientes acciones de contacto tuvieron lugar/están programadas hacia
 - La Presidencia francesa y checa del Consejo de la UE
 - Eurodiputados
 - Gobiernos (en particular de los Estados miembros que apoyan poco, o nada, la iniciativa)
 - Organizar reuniones periódicas con los Gabinetes de los Comisarios Reynders/Breton, así como con los responsables de las DG respectivas,
 - Reuniones quincenales a intervalos regulares del Grupo de Trabajo ad hoc de la CES sobre DDoDH/GES (incluida la información sobre la evolución de la directiva sobre Sostenibilidad empresarial, CSRD);
 - Intercambio de información con otros Comités/grupos de la CES:
 - Comité de Legislación Laboral y del Mercado Interior de la CES:
 - Comité de Participación de los Trabajadores y Política de Empresa de la CES:
 - Grupo Consultivo de Derechos Fundamentales y Litigios de la CES:
 - Actividades en el marco de/hacia el trabajo del EFRAG (Task Force/Grupo de trabajo de expertos) sobre las propuestas de Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad Corporativa (CSRD):
 - Seguir impulsando la legislación de la UE sobre DDoDH en el marco de la CoFoE (GT Valores, Derechos y Estado de Derecho);
 - Estrategia de comunicación de la CES:
 - Elaborar la estrategia de comunicación de la CES utilizando todas las herramientas internas disponibles (sitio web de la CES ([sección "HRDD"](#)), sitio web de la campaña "Democracia en el trabajo" de la CES ([Más democracia en el trabajo | CES](#)), sitio web de ETUCLEX ([ETUCLEX | Etuc-Lex](#)), Megaphone, cuando esté disponible, redes sociales en general,...):
 - Organización de seminarios web propios y/o participación activa en eventos y conferencias externas
 - Participación en la próxima campaña pública conjunta sobre la propuesta de la Comisión, junto con las ONGI Coalición Europea por la Justicia Corporativa (ECCJ), Centro Europeo para los Derechos Constitucionales y Humanos (ECCHR) y Amigos de la Tierra Europa (FoEE):
4. **Cuarto trimestre de 2022 (octubre-diciembre)** - se desarrollará en función de la evolución legislativa/política con especial atención a la preparación de un posible trólogo, en el mejor de los casos.
5. **Primer trimestre de 2023:** se desarrollará en función de la evolución legislativa/política con especial atención a la preparación de un posible trólogo, en el mejor de los casos.