

Propuesta de directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad de las empresas (CSDD) - Hoja de ruta actualizada para movilizarse antes del trío de la UE

Debatido en el Comité Ejecutivo de 27-28 de octubre 2022

Resumen de los mensajes clave

Sobre la base de las demandas clave de la CES aprobadas por el Comité Ejecutivo en diciembre de 2019 en la Posición de la CES en la que se pide una Directiva europea sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos obligatoria y la conducta empresarial responsable¹, la Posición de la CES "Hacia una ley de la UE sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos obligatoria: hoja de ruta indicativa para las acciones de la CES en 2021-2022" (diciembre de 2021)², así como la Posición de la CES "Análisis inicial de la CES sobre la propuesta de la Comisión de una Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad de las empresas y hoja de ruta actualizada para las acciones de la CES en 2022-2023" (marzo de 2022)³, se pide al Comité Ejecutivo de la CES que debata y tome nota de este documento de posición (actualizado), que ofrece, en particular, un resumen de las principales enmiendas que la CES tiene previsto presentar al Parlamento Europeo y a los Estados miembros y otras partes interesadas, así como una visión general y una actualización de las acciones emprendidas en marzo de 2022 y algunas sugerencias para nuevas acciones con vistas al trío de la UE que probablemente se iniciará en el segundo trimestre de 2023 como muy pronto.

Contexto

Con 238 días de retraso, la Comisión presentó finalmente el 23 de febrero de 2022 una [propuesta de Directiva sobre la Diligencia Debida en materia de Sostenibilidad de las Empresas](#) ("CSDD").

Sin embargo, al compararla con las demandas clave de la CES adoptadas en diciembre de 2019, lo que se puso sobre la mesa es una oportunidad perdida en particular porque la Comisión había optado claramente en muchos puntos por el mínimo común denominador, como línea de base y, por lo tanto, se queda muy lejos en muchos aspectos de lo que realmente se necesita para garantizar la prevención y el cese de las violaciones de los derechos humanos, incluidos los derechos sindicales y de los trabajadores, y las normas medioambientales. La propuesta de la Comisión incluso ignora en gran medida las sólidas y ambiciosas propuestas del Parlamento Europeo⁴, que se hacían eco mucho mejor y con

¹ [Posición de la CES a favor de una directiva europea sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y la conducta empresarial responsable](#), aprobada por el Comité Ejecutivo de la CES en diciembre de 2019.

² Hacia una ley de la UE sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos obligatoria: hoja de ruta indicativa para las acciones de la CES en 2021-2022, según lo debatido y acordado en el Comité Ejecutivo de la CES de los días 8 y 9 de diciembre de 2021

³ [Análisis inicial de la CES de la propuesta de la Comisión de una Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial y hoja de ruta actualizada para las acciones de la CES en 2022-2023](#), adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo virtual del 16-17 de marzo de 2022.

⁴ En particular, el [Informe del Parlamento Europeo con recomendaciones a la Comisión sobre la diligencia debida y la responsabilidad de las empresas](#), adoptado el 11 de febrero de 2021; véase también [el Informe del Parlamento Europeo sobre la gobernanza empresarial sostenible](#), adoptado el 2 de diciembre de 2020.

visión de futuro de lo que la Unión Europea debería ofrecer 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.

A modo de recordatorio, nuestras principales demandas sindicales con respecto a una ley de la UE sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos obligatoria son las siguientes:

- Necesidad de una directiva europea sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable, ya que las directrices, códigos y cartas voluntarias internacionales y europeas existentes no han dado resultado,
- 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 soluciones efectivas y acceso a la justicia para las víctimas/trabajadores, incluidos los sindicatos,
- Debe introducirse la responsabilidad civil 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 debería garantizar la plena participación de los sindicatos y los representantes de los trabajadores, incluidos los comités de empresa europeos, a lo largo de todo el proceso de diligencia debida.

Análisis inicial y detallado de la CES sobre la propuesta de la Comisión:

Como recordatorio, en su análisis inicial de la propuesta de la Comisión, aprobado por el Comité Ejecutivo de la CES de marzo de 2022⁵, la CES resumió las principales lagunas y deficiencias de la propuesta de la Comisión con más detalle, como sigue

- **La Directiva no tiene en cuenta el enfoque en los derechos humanos, las personas y la gobernanza**, ya que la propuesta se interpreta principalmente como un "marco" centrado en el papel de las empresas para garantizar la dimensión de "sostenibilidad" de sus operaciones, pero no presta una atención seria a la dimensión de "derechos humanos" ni a la posición de las personas afectadas y las víctimas. Además, el enfoque de la Directiva se centra en las obligaciones de medios (es decir, establecer planes, códigos de conducta) y no en una obligación de resultados (es decir, exigir a las empresas que garanticen la detención de los impactos adversos, en cualquier circunstancia, que nunca se produzcan impactos adversos o que se detengan). Además, la propuesta pasa por alto los aspectos de gobernanza empresarial, ya que la diligencia debida en materia de sostenibilidad corporativa se reduce a iniciativas empresariales unilaterales (por ejemplo, códigos

⁵ [Análisis inicial de la CES de la propuesta de la Comisión de una Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial y hoja de ruta actualizada para las acciones de la CES en 2022 - 2023](#), adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo virtual de los días 16 y 17 de marzo de 2022.

de conducta, planes de prevención y acción correctiva, planes de transición) y potencia que las empresas jueguen a 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 ofrece 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.

- **Un alcance demasiado limitado de las empresas cubiertas socava seriamente el valor añadido y el impacto de las propuestas.** Además de la completa exclusión de las PYME por razones principalmente de evitar la carga administrativa u otros costes (financieros), incluso el número de empresas potencialmente cubiertas por la propuesta de CSDD se restringe aún más entre otras razones debido a 1) los umbrales incorporados -no consolidados- en relación con el volumen de negocios "mundial" y/o el número de empleados, tanto para las empresas de la UE como para las que no lo son, 2) la inclusión de determinadas empresas con sede 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 diferentes estructuras empresariales, como filiales, gestión de contratos y franquicias, 3) la lista de empresas de sectores de alto riesgo se reduce a 3 sectores con obligaciones de diligencia debida limitadas, 4) la lista exhaustiva de empresas cubiertas por el artículo 3, que excluye *de facto* a otras empresas en función de su forma jurídica, y 5) la no inclusión del sector público. Del mismo modo, un conjunto de definiciones como las de "impacto adverso grave", "cadena de valor", "relaciones comerciales (establecidas)" podría permitir nuevas limitaciones considerables y/o trasladar las obligaciones de diligencia debida a otros estratos inferiores 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, de los trabajadores y laborales, 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 incluida en este anexo es muy limitada, selectiva y aleatoria. Por último, no hay ninguna referencia a los instrumentos europeos fundamentales de derechos humanos, 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 representantes sindicales y de los trabajadores son ignorados y pasados por alto,** ya que la propuesta limita el papel de los sindicatos a la presentación de quejas internas sobre violaciones y prevé una consulta restringida con una selección de partes interesadas en relación, por ejemplo, con la elaboración de códigos de conducta o planes de prevención y acción 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 representantes sindicales y de los trabajadores. Tal y como está planteada por el momento, la propuesta no sólo ignora, sino que corre el riesgo de pasar por alto y ser contraria a los derechos y prerrogativas que los representantes sindicales y 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, así como de negociación colectiva y convenios colectivos.

- **Confusión en los procedimientos (alternativos) de reclamación, poco o ningún apoyo a las víctimas para acceder a la justicia, pocos o ningún recurso y sanciones eficaces.** La propuesta prevé una plétora de procedimientos y estructuras alternativas a la presentación de una denuncia ante los tribunales, como los mecanismos internos de reclamación y denuncia, un procedimiento de "preocupaciones fundadas", las autoridades nacionales de supervisión (incluida la Red Europea), el posible uso de cláusulas contractuales entre empresas y proveedores. Además, la propuesta no prevé el apoyo y las herramientas para que las víctimas superen los múltiples obstáculos para acceder a la justicia. Propuestas como la transferencia de la carga de la prueba, el recurso colectivo, la representación de las víctimas por parte de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil u otros organismos no están previstas, 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 nombrar sólo algunos. En cuanto a las sanciones, la propuesta de la Comisión se basa en gran medida en las sanciones administrativas, que podrían incluir sanciones pecuniarias, pero estas eventuales sanciones pecuniarias se basarán en el volumen de negocios de la empresa, no en el daño real causado.

En línea con el documento de discusión "[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](#)" (diciembre 2021) y el [Análisis inicial de la CES de la propuesta de Directiva de la Comisión sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial y hoja de ruta actualizada para las acciones de la CES en 2022- 2023](#) (marzo de 2022), la CES ha continuado e intensificado su labor de movilización y defensa para subsanar las lagunas y los vacíos 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.

Durante los últimos meses (finales de marzo-...), este trabajo de defensa y movilización se ha concentrado, entre otros, en los siguientes aspectos

- 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 texto sobre las prioridades/cuestiones que faltan)** que se utilizará en el proceso legislativo posterior y en la labor de promoción ante el Consejo/Estados miembros, el Parlamento Europeo y la Comisión;

Tras una consulta por escrito con las organizaciones afiliadas (en particular el Grupo de Trabajo ad hoc de la CES sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y la gobernanza empresarial sostenible (DDoDH/SCG), el Comité de Legislación Laboral y del Mercado Interior de la CES y el Comité de Participación de los Trabajadores y Política de Empresa de la CES) y dos reuniones del Grupo de Trabajo ad hoc de la CES, la CES estableció un conjunto detallado de enmiendas concretas tanto a la Directiva como a su anexo. Este conjunto se ha sido puesto a disposición de las organizaciones afiliadas en vista y en apoyo de su propia labor de incidencia ante sus gobiernos y/o el Parlamento Europeo. Para un resumen de las principales propuestas de enmienda, véase el Anexo 1.

Mientras tanto, la CES ha presentado y debatido este conjunto de enmiendas concretas con los eurodiputados (asistentes), en particular de los grupos S&D, Izquierda y Verde. Se han programado o se programarán nuevas reuniones siguiendo el calendario legislativo general y los calendarios específicos de las comisiones del

PE que participan en esta iniciativa, pero centrándose especialmente en el trabajo de JURI (comisión principal) y EMPL.

La CES también ha aportado su experiencia en el Dictamen del CESE sobre la ["Gobernanza empresarial sostenible"](#) (INT/973, aprobado en julio de 2022) para garantizar que se tengan en cuenta las prioridades de la CES para modificar o reforzar la Directiva.

- Intensificar el **trabajo de apoyo en el proceso legislativo en curso sobre la Directiva de información corporativa en materia de sostenibilidad ("CSRD")** y el trabajo de fijación de normas en curso dentro del [Grupo Consultivo Europeo sobre Información Financiera](#) (EFRAG), en cuyo consejo de administración está representada la CES, así como en diferentes grupos de trabajo de proyectos y de expertos;

Los miembros del "Equipo CSDD de la CES" han participado y/o aportado su experiencia en las reuniones (muy) periódicas del Consejo del EFRAG y en los grupos de trabajo y de expertos dedicados al proyecto.

- Intensificar el **trabajo de apoyo sobre las iniciativas (legislativas) anunciadas como la prohibición de los productos de trabajo forzoso** y la abolición del trabajo infantil y forzoso en general, condicionando al mismo tiempo estas iniciativas con nuestra petición de protección de los derechos sindicales habilitantes;

La CES [acogió con satisfacción](#) la propuesta de Reglamento de la Comisión sobre la prohibición de bienes producidos mediante trabajo forzoso, ya que refleja las [recomendaciones detalladas](#) presentadas por la CES y otorga un papel destacado a los sindicatos, que podrán alertar a las autoridades sobre los bienes fabricados con trabajo forzoso.

- 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 ([More democracy at work | ETUC](#)), 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, así como a través de la **nueva campaña pública conjunta** sobre la propuesta de la Comisión **junto con las ONGI** Coalición Europea por la Justicia en las Empresas (ECCJ), Centro Europeo para los Derechos Constitucionales y Humanos (ECCHR) y Amigos de la Tierra Europa (FoEE), Forum Ciudadano por la Responsabilidad Social de las Empresas y CIDSE.

La sección del [sitio web de la CES dedicada a la DDoDH](#), el sitio web de la campaña de la CES sobre la democracia en el trabajo ([More democracy at work \(Más democracia en el trabajo\) | ETUC](#)), el sitio web de la CESLEX ([ETUCLEX | ETUC-Lex](#)) se han actualizado periódicamente con nueva información y documentos pertinentes.

La CES también inició su propia petición sobre ["Poner fin a las violaciones de los derechos humanos en las cadenas de suministro, implicar a los sindicatos"](#) en julio de

2022, que también forma parte de la nueva herramienta de campaña comunitaria "[Acción Europa](#)" de la CES para lograr un trato más justo para los trabajadores.

También se lanzó la campaña conjunta de la CES y las Organizaciones Internacionales No Gubernamentales (OING) "La justicia es cosa de todos" a través de un [sitio web específico](#) y una [acción fotográfica frente al Consejo de la UE](#) a principios de septiembre de 2022.

Tanto para el trabajo de movilización como para el de apoyo, 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 diligencia debida en materia de derechos humanos y gobernanza empresarial sostenible (DDoDH/SCG) y el intercambio periódico de información con el Comité Ejecutivo y los comités permanentes pertinentes de la CES (p. ej. Por ejemplo, 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 cuanto a la cooperación con las organizaciones afiliadas sobre el conjunto detallado de enmiendas de la CES, véase más arriba (y el anexo 1); en cuanto a la información periódica y los debates con los comités permanentes, están previstas sesiones específicas en la reunión del Comité de Legislación Laboral y del Mercado Interior del 25 de octubre y en la reunión del Comité de Participación de los Trabajadores y Política de Empresa del 26 de octubre.

También se organizaron sesiones dedicadas en el marco de la Conferencia Anual de la CES sobre CEE (8-9 de septiembre, Bruselas) y están previstas en las reuniones de la Conferencia NETLEX de la CES (15-16 de noviembre) y del Grupo Consultivo sobre Derechos Fundamentales y Litigios de la CES, el 17 de noviembre.

En el Anexo 3 se ofrece un resumen más detallado, aunque no exhaustivo, de las diferentes reuniones que celebraron o a las que asistieron los miembros del "Equipo CSDD de la CES"⁶ con las partes interesadas.

Próximos pasos

Para los próximos meses y hasta el inicio del trílogo (que se espera que comience en el segundo o tercer trimestre de 2023 con vistas a finalizar antes de mayo de 2024), la CES propone concentrar e intensificar sus acciones de la siguiente manera:

- En consonancia con los calendarios para las (votaciones sobre los) dictámenes de las diferentes comisiones del PE (véase el anexo 2), intensificar las reuniones específicas (presenciales, en línea y/o desayunos) con determinados diputados al Parlamento Europeo (y/o sus asistentes)
- Dado que la Presidencia checa está acelerando sus trabajos con vistas a alcanzar su "enfoque general" a principios de noviembre, la CES intensificará la

⁶ El "Equipo CSDD de la CES" está formado por Isabelle Schömann (Secretaria confederal de la CES), Stefan Clauwaert (asesor principal de la CES en materia jurídica y de derechos humanos), Stefan Gran (asesor principal de la CES) y Niklas Franke (responsable de proyectos de la CES), con el apoyo experto de Sigurt Vitols (investigador asociado del ETUI) para el trabajo con el EFRAG sobre la Directiva CSRD y el apoyo administrativo de Esyllt Meurig.

coordinación de las acciones que deben prever las organizaciones afiliadas ante sus propios gobiernos, entre otras cosas, proporcionándoles más material en forma de modelos de cartas, documentos de referencia sobre las disposiciones/enfoques eventualmente aceptables y no aceptables en los respectivos compromisos de la Presidencia, etc.

- La CES también seguirá interactuando con determinados gobiernos (entre otros, el alemán y el francés) que se han dirigido a la CES (organizaciones afiliadas) solicitando aportaciones/enmiendas específicas sobre cuestiones clave como el papel de los representantes sindicales y de los trabajadores.
- Considerar nuevas acciones junto con las ONG internacionales, en particular en el marco de la campaña "La justicia es cosa de todos", en especial el despliegue nacional de la campaña.

El calendario y el formato de estas diferentes acciones se presentarán y debatirán en las reuniones periódicas con el grupo de trabajo ad hoc de la CES sobre DDHH/SCG.

Traducido por Internacional CEC UGT

ANEXO 1:

Resumen de las principales enmiendas de la CES a la Directiva CSDD

Siguiendo las prioridades identificadas en el análisis jurídico inicial de la CES, ésta elaboró un conjunto de enmiendas detalladas tanto a la Directiva como a su Anexo. A continuación se ofrece un resumen no exhaustivo.

- **Garantizar que los derechos humanos incluyan los derechos sindicales y de los trabajadores (es decir, ampliar el ámbito material)**
 - o Añadir la dimensión "derechos humanos" en el título de la Directiva junto a la dimensión "sostenibilidad"
 - o Añadir referencias al artículo 2 del TUE (respeto de los derechos humanos) y al artículo 151 (mejora de las condiciones de trabajo y de vida) en el Preámbulo
 - o Añadir una referencia explícita en el artículo 1 (objeto) de que los derechos humanos incluyen los derechos sindicales y de los trabajadores
 - o Garantizar la coherencia entre la definición de "efecto adverso sobre los derechos humanos" (artículo 3) y la lista de instrumentos/violaciones de derechos humanos internacionales y europeos del anexo
 - o Ampliar la lista de instrumentos internacionales y de derechos humanos en el anexo, añadiendo nuevas referencias a los instrumentos de derechos fundamentales de la ONU, la OIT, el Consejo de Europa y la UE, y someter la lista a una revisión y actualización periódicas
 - o Añadir en el artículo 13 otros organismos internacionales y europeos de derechos humanos (así como los interlocutores sociales (sectoriales) europeos) a los actores que la Comisión debería implicar en la elaboración de directrices específicas sectoriales o adversas en materia de derechos humanos

- **Ampliar el ámbito de aplicación personal de la Directiva**
 - o Suprimir todo el artículo 2 (ámbito de aplicación) y la definición de "empresa" del artículo 3 y sustituirla por una propuesta de definición general que exprese que la presente Directiva se aplica a todas las empresas, independientemente del sector, sus actividades, su tamaño, su estructura, su volumen de negocios y su forma jurídica
 - o Sustituir el término "empresa"/**company** en todo el texto por "empresa"/**undertaking**⁷
 - o Garantizar que la Directiva se aplique también a las filiales/franquicias mediante
 - o una ampliación de las definiciones de "relación comercial", "cadena de valor"
 - o la supresión de la definición de "relación comercial establecida" y de "efecto negativo grave sobre los derechos humanos" (todo ello en el artículo 3)
 - o en caso de que la opción del primer punto no se logre, está preparado un conjunto de enmiendas para garantizar un ámbito de aplicación personal mucho mayor (por ejemplo, reduciendo los umbrales de volumen de negocios/número de trabajadores, convirtiendo esos umbrales en umbrales consolidados/de grupo, añadiendo sectores de alto riesgo y la noción de "actividad económica de alto riesgo", añadiendo nuevas

⁷ En la versión española (oficial) de la propuesta de Directiva se han traducido los dos términos: company and undertaking como "empresa". Enlace a la [versión comparada](#) de los textos inglés/español (N.de T.)

definiciones sobre "acuerdos verticales, de subcontratación y de externalización", ...)

- **Garantizar la plena participación de los representantes sindicales y de los trabajadores en todo el proceso de diligencia debida**
 - o Ampliando la definición de "parte interesada" (artículo 3) añadiendo una referencia explícita a los "representantes sindicales y de los trabajadores"
 - o Añadiendo una nueva definición de "representantes sindicales y de los trabajadores" en línea con los Convenios pertinentes de la OIT
 - o Añadiendo una cláusula horizontal en el artículo 4 (obligaciones de diligencia debida) según la cual las empresas deben garantizar el pleno respeto y aplicación de los derechos y prerrogativas de los representantes sindicales y/o de los trabajadores (información, consulta, participación y negociación)
 - o Añadiendo referencias específicas a los representantes sindicales y de los trabajadores en otros artículos como el artículo 5 (integración de la DD en las políticas de las empresas), el artículo 7 (plan de acción preventiva), el artículo 9 (procedimiento de denuncia), el artículo 13 (directrices), los artículos 17 y 21 ((red de) autoridades de control), ...
 - o Garantizando que las medidas de apoyo y acompañamiento que ahora sólo se contemplan para las PYME se ofrezcan también a los sindicatos y sus representantes

- **Garantizar la responsabilidad efectiva, el recurso, el acceso a la justicia y la aplicación**
 - o Suprimir las referencias a las "garantías contractuales".
 - o Suprimir la definición/referencia a los efectos adversos "graves" para evitar distinciones en la responsabilidad dependiendo de si un efecto es grave o no
 - o Reforzar y ampliar las obligaciones de integración de la DD en las políticas de las empresas en el artículo 5
 - o Reforzar el artículo 22 sobre la "responsabilidad civil" añadiendo disposiciones sobre la "carga de la prueba", los requisitos de divulgación y el recurso colectivo
 - o Garantizar que los procedimientos alternativos de los artículos 9 (procedimiento de denuncia) y 19 (inquietudes fundadas) no socavan la posibilidad de que las víctimas inicien procedimientos ante los tribunales
 - o Reforzar el papel, las competencias y la estructura de las autoridades de supervisión, incluyendo una propuesta para convertir la "red de autoridades de control" en "una autoridad en sí misma", siguiendo el ejemplo de la Autoridad Laboral Europea (ELA) o integrada en la ELA.
 - o Añadir la suspensión o exclusión de los contratos públicos, la licitación pública en el artículo 24 como posibles sanciones.

ANEXO 2: Calendario de votaciones de las Comisiones del Parlamento Europeo

JURI – (Asuntos Jurídicos) (comisión principal)

Calendario JURI	
Audiencia (con las comisiones asociadas)	26 octubre 2022
Presentación del borrador de informe en JURI	17 noviembre 2022
Fecha límite para las enmiendas	30 noviembre 2022
Examen de las enmiendas	Enero 2023
Votación en JURI	Finales de marzo 2023
Mandato plenario	Mayo 2023

Ponente: Lara Wolters (S&D)

Ponentes alternativos: Axel Voss (PPE)
Adrian Vázquez Lázara (Renew)
Heidi Hautala (Verdes)
Manon Aubry (La Izquierda)

EMPL – (Empleo y Asuntos Sociales)

Enviar el borrador a la traducción	24 octubre 2022
Examen del proyecto de dictamen	8 noviembre 2022
Fecha límite para las enmiendas	14 noviembre 2022
Examen de las enmiendas	---
Votación en EMPL	Febrero 2023, semana 6

Ponente: Samira Rafaela (Renew)

Ponentes alternativos: Miriam Lexmann (PPE)
Evelyn Regner (S&D)
Sara Matthieu (Verdes)
Leila Chaibi (La Izquierda)

DROI – (Derechos Humanos)

Examen del proyecto de dictamen	10 octubre 2022
Fecha límite para las enmiendas	14 octubre 2022
Examen de las enmiendas	---
Votación	30 noviembre 2022

Ponente: Raphael Glucksmann (S&D)

Ponentes alternativos: Ivan Stefanec (PPE)
Katalin Cseh (S&D)

Heidi Hautala (Verdes)
Marisa Matis (La Izquierda)

ENVI – (Medio Ambiente, Salud Pública y Seguridad Alimentaria)

Examen del proyecto de dictamen	10 octubre 2022
Fecha límite para las enmiendas	17 octubre 2022
Examen de las enmiendas	---
Votación	Febrero 2023

Ponente: Tiemo Wölken (S&D)

Ponentes alternativos: Pietikäinen Sirpa (PPE)
Pascal Canfin (Renew)
Marie Toussaint (Verdes)
Mick Wallace (La Izquierda)

Otros dictámenes/Ponentes:

ECON (Asuntos Económicos y Monetarios):	Rene Repasi (S&D)
INTA (Comercio Internacional):	Barry Andrews (Renew)
DEVE (Desarrollo):	Pierfrancesco Majorina (S&D)
ITRE (Industria, Investigación y Energía):	Martina Dlabajova (Renew)
IMCO (Mercado Interior y Protección del Consumidor):	Deirdre Clune (PPE)

Anexo 3:

Encuentros del equipo de diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial (CSDD) de la CES		
29 de marzo	CCOO/ISTAS Conferencia final del proyecto TALK sobre información no financiera	En línea
22 de abril	Coloquio del Partido Socialista belga sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial	Bruselas
4 de mayo	Reunión con la eurodiputada Lara Wolters sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial	Estrasburgo
4 de mayo	Reunión con el eurodiputado Raphaël Glucksmann sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial	Estrasburgo
17 de mayo	Grupo ad hoc de la CES sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial	En línea

19 de mayo	Visita de senadores franceses sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial	Bruselas
25 de mayo	Seminario web de la CES y las ONG con el Comisario Reynders sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y sostenibilidad empresarial	En línea
1 de junio	Seminario web de la CES-Eurocadres sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos "Cómo influir en las estrategias de las empresas" / Diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial	En línea
2 de junio	Reunión de la CES sobre el trabajo forzoso	En línea
14 de junio	Conferencia en Francia del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial	En línea
16 de junio	Reunión con las organizaciones afiliadas de la CES sobre el trabajo forzoso	En línea
23 de junio	Reunión del Proyecto Pobreza Global sobre mHREDD (Diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y medio ambiente, por sus siglas en inglés)	En línea
5 de julio	Reunión con la eurodiputada Heidi Hautala sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad	Estrasburgo
5 de julio	Reunión con el eurodiputado Mathieu sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad	Estrasburgo
6 de julio	Reunión con el eurodiputado Vázquez sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad	Estrasburgo
6 de julio	Reunión con la eurodiputada Manon Aubry sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad	Estrasburgo
7 de julio	Reunión del Intergrupo Sindical sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad	Estrasburgo
8 de julio	Grupo ad hoc de la CES sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad	En línea
11 de julio	Reunión con el asesor de la Representación Permanente de la República Checa	En línea
12 de julio	Webinar sobre la campaña de las ONG sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad	En línea
29 de agosto	Reunión con la EFFAT sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad	En línea
6 de septiembre	Lanzamiento de la campaña "La justicia es cosa de todos" con las ONG Acción fotográfica ante el Consejo	Bruselas

6 de septiembre	Grupo ad hoc de la CES sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad	En línea
8 y 9 de septiembre	Taller y panel sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad durante la Conferencia de CEE	Bruselas
9 de septiembre	Reunión con la FETCM sobre su campaña de subcontratación	En línea
20 de septiembre	Plataforma UDW "Abordar el trabajo no declarado en las cadenas de suministro"	Bratislava
27 de septiembre	Reunión con el eurodiputado Paul Tang sobre el EFRAG	En línea
28 de septiembre	Segunda conferencia anual de la Facultad de derecho Nova sobre el proyecto de Directiva de Diligencia Debida de las empresas en materia de sostenibilidad: oportunidades y desafíos	Lisboa
6 de octubre	Grupo ad hoc de la CES sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad	En línea
12 de octubre	Conferencia de los Socialistas y Demócratas en el Parlamento Europeo "Personas, Planeta y Beneficios - Debatiendo el Futuro de la Diligencia Debida"	Bruselas
18 de octubre	Evento de la FES "El mundo cambiante - La ley de diligencia debida como oportunidad"	Berlín
19 de octubre	Reunión en el Parlamento francés sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad	París
25 de octubre	Comisión de Trabajo y Legislación del Mercado Interior de la CES	Bruselas
26 de octubre	Comité de Participación de los Trabajadores y Política de Empresa de la CES	Bruselas
7 de noviembre	Reunión con el eurodiputado Axel Voss sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad	Bruselas
15-16 de noviembre	Conferencia NETLEX 2022 de la CES seguida por el Grupo Consultivo de Derechos Fundamentales y Litigios de la CES	Bruselas