

NOTA INFORMATIVA

## La diversidad de proveedores y la responsabilidad social corporativa en España

Un marco normativo en constante evolución.

El área de Derecho Público y Regulatorio de ECIJA Madrid explora el marco regulatorio en España en relación con la diversidad de proveedores y la diligencia debida en materia de derechos humanos.



## Lo que necesitas saber

- **Marco legal en España sobre diversidad de proveedores y derechos humanos:** En España, la normativa relacionada con la diversidad de proveedores y la diligencia debida en derechos humanos es limitada en comparación con otros países europeos. Aunque la Constitución Española promueve la igualdad, no existen leyes específicas que regulen la diversidad de proveedores, aunque algunas disposiciones en la Ley de Contratos del Sector Público fomentan la inclusión en la contratación pública.
- **Iniciativas europeas en diversidad y derechos humanos:** Mientras que países como el Reino Unido, Francia y Alemania han implementado leyes que exigen a las empresas integrar la diversidad en sus cadenas de suministro y proteger los derechos humanos, España aún carece de una legislación integral que regule estos aspectos en el ámbito privado. La reciente Directiva (UE) 2024/1760 podría impulsar indirectamente políticas de compras que respeten los derechos humanos, si bien no menciona específicamente la diversidad de proveedores.
- **Obligaciones para empresas en España sobre derechos humanos y diversidad:** En España, algunas leyes, como la Ley 15/2022 sobre igualdad de trato y no discriminación, y la Ley 4/2023 para la igualdad LGTBI, exigen a las empresas adoptar planes de gestión de la diversidad e igualdad, y a las grandes empresas informar sobre su impacto en los derechos humanos. Sin embargo, no se obliga a implementar procedimientos concretos de diligencia debida en las cadenas de suministro, más allá de la información que debe aportarse en el Estado de Información No Financiera.
- **Desafíos y futuro de la legislación en España:** Aunque la legislación española sobre diversidad de proveedores y derechos humanos está en evolución, se enfrenta a desafíos debido a la complejidad de las cadenas de suministro, especialmente en el contexto global. Se prevé que futuras reformas puedan impulsar la adopción de políticas inclusivas, pero deben ser proporcionales y no afectar la competitividad empresarial.





En un entorno empresarial fuertemente globalizado, y cada vez más consciente de la responsabilidad social, temas como la diversidad de proveedores y la diligencia debida en derechos humanos en la cadena de suministro han cobrado una gran relevancia. Sin embargo, en España, la normativa específica que regula estos aspectos aún es muy limitada, especialmente si se compara con otros países europeos que sí han implementado algunas disposiciones legales al efecto. A continuación, exploraremos el marco regulatorio en España en relación con la diversidad de proveedores y la diligencia debida en materia de derechos humanos.

El concepto de *supplier diversity* - como se conoce en el ámbito anglosajón- se refiere a la integración en la cadena de suministro de empresas que incluyan en sus plantillas a grupos tradicionalmente subrepresentados, como mujeres, personas LGTBI, minorías étnicas, personas con discapacidad, etc.

A nivel nacional, la norma suprema del ordenamiento jurídico, la Constitución Española de diciembre de 1978 regula con carácter genérico la igualdad y no discriminación en su artículo 14. Sin embargo, lo hace desde un plano demasiado general, como no podía ser de otro modo, sentando solamente los cimientos de un principio constitucional que requiere del correspondiente desarrollo legislativo.

En la actualidad la adopción de políticas de diversidad de proveedores no se encuentra específicamente regulada por el ordenamiento jurídico en el ámbito del Derecho Privado, siendo en consecuencia voluntaria para las empresas. Sin embargo, en el entorno europeo algunos países han comenzado a implementar programas y normativas específicas que incentivan a las empresas a diversificar su base de proveedores. Podemos mencionar como ejemplo el Reino Unido, que ya había aprobado tiempo atrás la *Equality Act 2010*, la cual fomenta la inclusión y la diversidad, y aunque no regula de manera directa la diversidad de proveedores, el sector público y algunas grandes corporaciones han adoptado políticas proactivas para incluir proveedores diversos como parte de sus compromisos con la igualdad y la responsabilidad social.

No ocurre lo mismo en España en el ámbito del Derecho Público, donde la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público ("LCSP"), sí que promueve la igualdad de oportunidades y la inclusión social en las contrataciones públicas, de tal modo que la adquisición de bienes y servicios por el sector público sí que obliga a la valoración de factores inclusivos y de diversidad. Esto subraya la importancia de que las empresas adopten voluntariamente políticas de diversidad de proveedores como parte de sus estrategias de responsabilidad social corporativa (RSC).

Al respecto, la LCSP<sup>1</sup> no solo fue novedosa en el año 2017 al introducir cuestiones sociales y laborales (así como medioambientales) tanto como criterios de adjudicación

---

<sup>1</sup> En realidad, es deudora de la normativa aprobada a nivel de la Unión Europea en la Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero, sobre contratación pública.



(artículo 145<sup>2</sup>) como condiciones especiales de ejecución (artículo 202<sup>3</sup>), sino que ha incluido prohibiciones de contratar al respecto, las cuales han ido actualizándose con posterioridad a su promulgación. En concreto, el artículo 71.1, en sus letras b) y c), se refiere a las cuestiones que aquí interesan.

En particular, la LCSP prohíbe que el sector público adjudique contratos a, entre otras:

- Empresas que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia 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 laboral o social; 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 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.
- Empresas de 50 o más trabajadores, que no cumplan el requisito de que al menos el 2% de sus empleados sean trabajadores con discapacidad; o, en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplan con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como vemos, la adquisición de bienes y servicios por parte del sector público sí que cuenta con una regulación específica que afecta a sus “proveedores”, de modo que o bien impediría adquirir esos bienes y servicios respecto de aquellas empresas que no estén cumpliendo sus obligaciones ya exigibles en materia de diversidad; o bien fomenta que se adquieran bienes y servicios basándose en criterios inclusivos, o exige que la ejecución conlleve criterios inclusivos.

---

<sup>2</sup> El artículo 145.2.1º señala expresamente que: “[...] Las características sociales del contrato se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades: al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción social laboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción; los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales; la estabilidad en el empleo; la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato; la formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo; la aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social a la prestación contractual; o los criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato”

<sup>3</sup> El artículo 202.2 establece que: “[...] Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración; favorecer la formación en el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables; medidas para prevenir la siniestralidad laboral; otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantienen relaciones comerciales que les son favorables tales como el pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.”



En cualquier caso, es relevante mencionar la reciente Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859. Esta, aunque no aborda explícitamente la diversidad de proveedores, tiene un impacto indirecto sobre la manera en que las empresas gestionan sus cadenas de suministro ya que dispone un marco normativo común que exige a las empresas identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos y el medio ambiente derivados de sus actividades y las de sus proveedores.

Si bien el foco de la directiva está en la protección de los derechos humanos y el medio ambiente, el deber de diligencia podría empujar a las empresas a implementar políticas de compras más inclusivas. Esto se debe a que las empresas tendrán que evaluar y mitigar los riesgos asociados con sus proveedores, lo que, en muchos casos, incluiría la revisión de sus prácticas en materia de igualdad, no discriminación y respeto por los derechos de grupos tradicionalmente marginados. Así, aunque la directiva no impone un requerimiento explícito de diversidad de proveedores, el control de los derechos laborales y la no discriminación podría impulsar indirectamente a las empresas a favorecer a aquellos proveedores que promuevan la inclusión y la diversidad.

La transposición de esta directiva en España, aún pendiente, podría integrar obligaciones adicionales para las empresas en cuanto a su responsabilidad sobre los derechos humanos en toda su cadena de suministro, y quizás, de forma indirecta, incidir sobre la necesidad de adoptar criterios de diversidad.

Volviendo al marco actual de las sociedades mercantiles, y a la espera de la transposición de la Directiva mencionada, a pesar de que no se utiliza el término de "diversidad de proveedores" en la legislación aplicable actualmente, sí que existen ciertos avances dentro del ordenamiento español en lo que a igualdad e integración de dichos colectivos diversos se refiere, y que afecta indirectamente a la cadena de suministro de las empresas. Así, dichas obligaciones pueden resumirse del modo siguiente:

1. Plan de Gestión de la Diversidad: regulado por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Es de obligatorio cumplimiento desde septiembre de 2022 y afecta a todas las empresas, sin ninguna distinción. En los planes de diversidad se deben incluir instrumentos para detectar, prevenir y cesar situaciones discriminatorias.
2. Gestión de la diversidad LGTBI: 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 establece diferentes obligaciones respecto a estos colectivos, afectando a las empresas de más de 50 trabajadores. Desde marzo de 2024 estas empresas deben tomar medidas y crear recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como crear un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

3. Plan de igualdad: los planes de igualdad exigibles en las empresas derivan de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Conforme a la normativa citada, desde marzo de 2020, todas las empresas están obligadas a disponer de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, negociado con los representantes legales de los trabajadores, y desde marzo de 2022, se establece un Plan de igualdad obligatorio en las empresas con más de 50 trabajadores.

Cuando nos referimos al cuidado de los derechos humanos en materia de la cadena de suministro, también nos encontramos con la ausencia de una legislación específica. A pesar de ello, sí que existen determinadas obligaciones en cuanto a la diligencia debida para la protección de los derechos humanos. La Ley 11/2018, sobre Información no financiera y diversidad, obliga a las grandes empresas a incluir en su informe de gestión información sobre el impacto de su actividad en los derechos humanos. Esta ley modifica el Código de Comercio y establece que las empresas deben reportar, en su Estado de Información No Financiera, entre otros aspectos, el siguiente:

- Información sobre el respeto de los derechos humanos: Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

No obstante, a pesar de este avance en la regulación de la información no financiera, España aún no cuenta con una normativa integral que exija a las empresas implementar procedimientos específicos de diligencia debida en toda su cadena de suministro, de modo que se controle, no solo el cumplimiento de los derechos humanos directo derivado de su actividad, sino indirectamente, derivado de la actividad de sus proveedores. A nadie se le escapa el impacto (y la extrema dificultad) que esta exigencia supondría para las empresas que deslocalizan en determinados países la fabricación de sus productos.

Sin embargo, en el derecho comparado contamos con algunos ejemplos. En Francia, la Ley de Vigilancia (*Loi de Vigilance*) de 2017 obliga a las grandes empresas a adoptar planes de vigilancia para identificar riesgos de vulneración de los derechos humanos y medioambientales en sus operaciones y en sus cadenas de suministro.



Este plan debe incluir medidas concretas para prevenir y mitigar estos riesgos, y su incumplimiento puede acarrear sanciones. Del mismo modo, en Alemania, la Ley de Diligencia Debida en Cadenas de Suministro (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*), que entró en vigor en 2023, impone a las empresas la obligación de monitorear y mitigar los riesgos para los derechos humanos y medioambientales, tanto dentro de sus operaciones como en toda su cadena de valor.

Ambas leyes destacan por su enfoque proactivo y por incluir sanciones en caso de incumplimiento, lo que representa una diferencia significativa con la normativa española que, por ahora, no impone obligaciones de este tipo más allá de la mera transparencia en los informes.

Consecuentemente, la única información sobre los proveedores que debe incluirse en el ya mencionado Estado de Información No Financiera es la especificada en el artículo 49 del Código de Comercio:

- Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas.

A pesar de esta obligación de reporte, España no impone a las empresas la adopción de medidas concretas en relación con sus proveedores, como lo hacen países como Francia o Alemania, donde la ley obliga a las empresas no solo a informar, sino a implementar planes de acción para mitigar riesgos en derechos humanos y sostenibilidad en sus cadenas de suministro.

Visto a grandes rasgos el marco normativo que sobre la materia planteada existe actualmente en nuestro ordenamiento jurídico, resulta patente que queda un gran camino por recorrer. No cabe duda de que no se trata de una cuestión sencilla, pues la cadena de suministro de una empresa es tan singular como la propia empresa. Será muy diferente quiénes compongan la cadena de suministro de una microempresa local frente a una empresa multinacional.

Hay que tener en cuenta que la cadena de suministro engloba a todos los implicados en la generación de los bienes (logística, energía, almacenamiento, etc.), lo que genera un alto margen de probabilidades de que parte de la cadena se encuentre no solo fuera de España, sino fuera de la Unión Europea. Al respecto, cualquier legislación que se desee plantear sobre esta materia deberá conciliar la carga que se impone a los empresarios españoles para que estos, de manera indirecta, consigan que se cumplan estándares españoles de inclusividad y protección de los derechos humanos que no se aplican en las legislaciones de los Estados en los que se encuentran los miembros de su cadena de suministro.

No cabe duda de que resulta ético y deseable -también razonable- que se pretenda indirectamente a través de la producción de los bienes y servicios esa tutela indirecta de los derechos de inclusión y de la protección de los derechos humanos, sin embargo, las medidas que se puedan llegar a exigir en el futuro deberán ser siempre



proporcionales y alcanzables para las empresas, de modo que no se perjudique la productividad y eficiencia del tejido empresarial.

**Área de Derecho Público y Regulatorio de ECIJA**

[info@ecija.com](mailto:info@ecija.com)

Telf: + 34 91.781.61.60