

## EL CONTENIDO DEL DEBER DE DILIGENCIA DEBIDA EN LA DIRECTIVA 2024/1760 DE LA UNIÓN EUROPEA

### THE CONTENT OF THE DUTY OF DUE DILIGENCE IN EUROPEAN UNION DIRECTIVE 2024/1760

Juan Gorelli Hernández \*

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4452-3068>

#### Résumen:

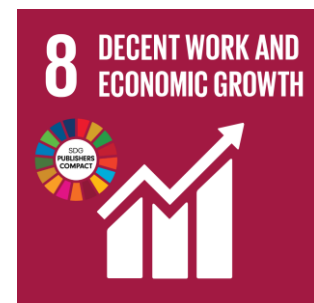
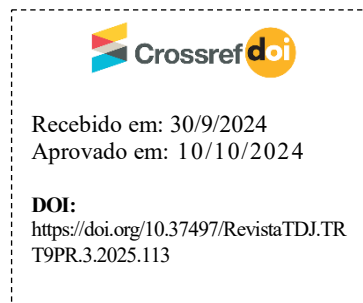
**Contextualización:** La globalización de la actividad productiva depende directamente de la capacidad que tiene una gran empresa, de organizar su actividad productiva de manera transnacional, a través de las denominadas cadenas globales de producción. Grandes empresas transnacionales han utilizado su enorme capacidad de influencia tanto sobre gobiernos de países que han mostrado una enorme debilidad en la defensa de sus ciudadanos. Así, ocurre una importante degradación de las condiciones de trabajo, y más aún, de los derechos humanos.

**Objetivo:** Análisis de la 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.

**Método:** Examen exploratorio de las causas e reglas de la Directiva (UE) 2024/1760.

**Resultado:** La Directiva (UE) 2024/1760 regla la diligencia debida que se configura como una obligación compleja, que incorpora diferentes actuaciones que ha de realizar la empresa transnacional obligada, a través de un proceso continuo o método en el que han de identificar, prevenir, mitigar y responder de los impactos negativos sobre los derechos humanos derivados de sus actividades o de las actividades de terceras empresas que forman parte de la cadena global de producción (cadena de actividades en la terminología de la Directiva) de la empresa transnacional.

**Palabras-chave:** Diligencia Debida; Unión Europea; Directiva (EU) 2024/1760; Cadena Global de Producción.



#### Abstract

**Background:** The globalization of productive activity depends directly on the capacity of a large company to organize its productive activity transnationally, through the so-called global production chains. Large transnational corporations have used their enormous capacity to influence the governments of countries that have shown tremendous weakness in the defense of their citizens. Thus, there is a significant degradation of working conditions and human rights.

**Objective:** Analysis of Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence.

**Method:** Exploratory examination of the causes and rules of Directive (EU) 2024/1760.

**Result:** Directive (EU) 2024/1760 rules on due diligence, which is configured as a complex obligation, incorporating different actions to be carried out by the obligated transnational corporation, through a continuous process or method in which they have to identify, prevent, mitigate and respond to the negative impacts on human rights arising from their activities or from the activities of third companies that are part of the global production chain (chain of activities in the terminology of the Directive) of the transnational corporation.

**Keywords:** Due diligence; European Union; Directive (EU) 2024/1760; Global Production Chain.

\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Universidad de Huelva.

## 1. INTRODUCCIÓN

El pasado 5 de julio se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea la 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. Ha sido el final de un largo proceso por el que la Unión Europea procede a incorporar a su ordenamiento el deber de diligencia debida que afecta a las empresas transnacionales en el desarrollo de su actividad, a través de las cadenas de actividad o cadenas de producción, situadas en terceros países.

Es conocido que la globalización ha supuesto la extensión de procesos productivos basados en la externalización y deslocalización de la actividad a nivel mundial; dirigiendo esa actividad productiva hacia terceros países, en los que el respeto a los derechos fundamentales no es una prioridad. El objetivo es la producción al menor costo posible, para así incrementar la ganancia empresarial.

La globalización de la actividad productiva depende directamente de la capacidad que tiene una gran empresa, de organizar su actividad productiva de manera transnacional, a través de las denominadas cadenas globales de producción, cadenas de suministro; o como las denomina la Directiva, cadena de actividades. Estas consisten en un entramado de diferentes empresas, vinculadas de muy distintas maneras con la empresa matriz o líder de dicha cadena, que reciben el encargo de asumir una parte del proceso productivo, de suministrar materias primas, o de comercializar lo producido. Normalmente, el resultado, el producto final, suele ser totalmente ajeno a los mercados internos de los países donde se producen, siendo el destino los mercados de los países más desarrollados.

Como he señalado los vínculos entre las distintas empresas pueden ser diferentes, las grandes empresas pueden utilizar filiales de carácter nacional, en los países a los que se deriva la actividad productiva, y éstas proceder a contratar con socios, que a su vez pueden subcontratar la actividad o parte de la actividad con terceros. De esta manera habrá situaciones en las que haya eslabones de la cadena controlados de manera directa por la matriz, o bien se establezcan vínculos contractuales con terceros socios directos, que a su vez contraten con otros terceros, que pasan así a tener una condición de “socios indirectos”. Incluso es posible que los últimos eslabones de la cadena puedan ser situaciones de trabajo informal o economía sumergida<sup>1</sup>. Como es lógico, estas cadenas se crean con el objetivo, antes señalado, de abaratar los costes de producción, no sólo porque estos puedan ser menores en los países de destino de la actividad productiva, sino por lo fácil que pueda resultar la “maleabilidad” de los derechos

---

<sup>1</sup> GARRIDO SOTOMAYOR, V. y BOIX LLUCH, I.: “La sostenibilidad sólo puede ser global”, *Trabajo y Derecho* nº Monográfico 16 (2022), versión electrónica.

humanos y laborales en tales países y la permisividad de sus ordenamientos; evitando, además, las posibles responsabilidades jurídicas, pues la matriz, gracias a la diferente personalidad jurídica, no tiene que asumirlas. Pese a ello, un aspecto esencial en la creación de estas cadenas, es la capacidad de control de la matriz y su capacidad para imponer las condiciones a los diferentes eslabones<sup>2</sup>.

Este fenómeno ha provocado una importante degradación de las condiciones de trabajo, y más aún, de los derechos humanos tanto de los trabajadores como de los habitantes de esos terceros países donde se desarrolla buena parte del proceso productivo de estas grandes empresas. Estas grandes empresas transnacionales han utilizado su enorme capacidad de influencia tanto sobre gobiernos de países que han mostrado una enorme debilidad en la defensa de sus ciudadanos; como sobre las empresas locales, que, en una situación de competencia entre ellas, han optado por una política de degradación de las condiciones de trabajo.

Los ordenamientos internacionales y nacionales han reaccionado ante esta situación desde comienzos del presente Siglo XXI, especialmente como consecuencia del incremento de la presión social frente a procesos predatorios de estas grandes empresas y ante el fracaso de las medidas que unilateralmente han venido tomando las mismas para paliar esta situación (la llamada responsabilidad social corporativa). Es indudable el papel relevante que en este proceso han tenido tanto desastres humanos y medioambientales, como la actuación de organizaciones sociales para fomentar una regulación limitadora de la capacidad destructiva de las multinacionales, que han venido sacrificando derechos humanos, derechos laborales, ocasionando importantes daños al medioambiente. Es en esta reacción donde se inscribe la Directiva 2024/1760.

## 2. ANTECEDENTES DE LA OBLIGACIÓN DE DILIGENCIA DEBIDA DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

Esta Directiva aparece teniendo en cuenta todo un conjunto de antecedentes de la misma, tanto a nivel de *soft law*, como de *hard law*. En el ámbito del “derecho débil” encontramos una primera manifestación en los mecanismos de responsabilidad social corporativa: como consecuencia de la reacción social de repulsa ante las grandes corporaciones beneficiarias de tales violaciones de derechos humanos, que implicó acudir a boicots económicos a tales empresas, éstas reaccionaron a través de compromisos públicos dirigidos

---

<sup>2</sup> DIAZ RODRIGUEZ, J.M.: “El compromiso de las empresas líderes de cadenas mundiales de suministro con la libertad sindical y la negociación colectiva en otros países”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguineti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023, página 265.

realmente a la sociedad, de adaptarse al respeto de los estándares de la normativa internacional en materia de derechos humanos. En realidad, no es que tales transnacionales estuviesen preocupadas por el hecho de que sus cadenas de producción pudieran provocar violaciones de derechos, sino lo que realmente les preocupa y obliga a reaccionar es la crisis reputacional surgida como consecuencia del conocimiento por los consumidores de su actuación<sup>3</sup>. Surgen así los códigos de conducta, códigos éticos o códigos de buenas prácticas (la terminología es variada). Se trata de un intento de autorregulación<sup>4</sup>, de carácter unilateral<sup>5</sup>, en el que sólo la transnacional va a decidir hasta qué punto desea comprometerse en el respeto a los derechos humanos y donde van a seguir pesando más sus intereses económicos. Desde nuestro punto de vista sería conveniente diferenciar entre tres tipos de códigos diferentes: en primer lugar, están los códigos internos; es decir, códigos dirigidos a la propia empresa, que o bien pueden ser códigos de buenas prácticas en la actuación de la propia empresa; o bien códigos éticos impuestos a sus propios trabajadores, especialmente los que ejercen algún tipo de función o facultad directiva. De otro lado, están los códigos externos, es decir, aquellos que suscribe la empresa transnacional, pero que realmente están dirigidos a la actuación de sus socios comerciales o contratistas (y que, por lo tanto, pueden ser objeto de contractualización a través de los vínculos contractuales que se establezcan entre ellos). El problema de este mecanismo es que estamos ante declaraciones públicas, pero escasos compromisos que puedan exigirse jurídicamente<sup>6</sup>; de manera que su eficacia va a depender de su interés en defender el prestigio de su marca.

Posteriormente surgen los acuerdos marco globales o acuerdos marco internacionales; es decir, la intervención de sujetos colectivos o sindicatos que acuerdan con las grandes multinacionales compromisos de las mismas en relación a revertir las pésimas consecuencias de su actuación, lo que se reconduce a establecer como máxima de su actuación, el respeto a derechos humanos y derechos laborales de los trabajadores de las cadenas globales de

---

<sup>3</sup> SANGUINETI RAYMOND, W.: “La construcción de un nuevo Derecho Transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor”, en AA.VV., en AA.VV., dirigidos por W. Sanguineti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022, página 38.

<sup>4</sup> BAZ TEJEDOR, J.A.: “Acerca de la certidumbre jurídica del trabajo decente en las cadenas globales de valor”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguineti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022, página 104.

<sup>5</sup> GARCIA LANDABURU, M.K.: “La exigencia de debida diligencia a las empresas multinacionales y su vinculación con otras medidas para regular su conducta”, *Trabajo y Derecho* monográfico nº 14 (2021), versión electrónica.

<sup>6</sup> MORATO GARCIA, R.M.: “Los códigos de conducta para socios comerciales y su contribución a la mejora global de las condiciones laborales”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguineti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022, páginas 389 y ss.

producción; incluyendo el compromiso de la empresa de trasladar dicho respeto a todos los ámbitos de la cadena de producción; si bien, son pocos los acuerdos en los que se hace referencia expresa a la extensión de los compromisos a la totalidad de la cadena de valor<sup>7</sup>. Se trata, por tanto, de acuerdos de carácter bilateral, con la participación o implicación de sindicatos de nivel internacional. El problema es que sigue siendo un mecanismo de *soft law*, de manera que hay un evidente elemento de debilidad, que nuevamente se refiere a la inexistencia de mecanismos sancionadores o de imputación de responsabilidad por la violación de los derechos, lo que hace que tales mecanismos tampoco resulten tener una gran efectividad<sup>8</sup>.

Entre estos mecanismos de *soft law* ha tenido una enorme relevancia la intervención de diferentes organismos internacionales en el surgimiento del deber de diligencia debida. Especialmente importante resulta la aparición de los Principios Rectores de la ONU, también conocidos como principios Ruggie, por el relator que los elaboró (John Ruggie, Representante Especial del Secretario General de la ONU para los derechos humanos y las empresas transnacionales). Aprobados en 2011, se plasman en tres principios generales (proteger, respetar, remediar), desarrollados a su vez por principios operativos. Es el segundo de los principios generales se refiere a la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos<sup>9</sup>. Es aquí, justamente, donde se plantea por primera vez una exigencia de diligencia debida a las empresas para respetar los derechos humanos.

Otro de los documentos que ha tenido un especial impacto en la difusión de la diligencia debida en derechos humanos y laborales han sido las Líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Concretamente en la revisión de 2011 se incorporó un nuevo capítulo sobre derechos humanos, en consonancia con los Principios Rectores de la ONU que acabamos de comentar<sup>10</sup>. Ello supuso incorporar a estas Líneas directrices el principio de diligencia debida en la gestión responsable de la cadena de suministros.

---

<sup>7</sup> A tenor del trabajo de GARRIDO SOTOMAYOR, V. y BOIX LLUCH, I., sólo 7 AMI/AMG de los 112 firmados hasta 2015 y estudiados por ellos, hacían referencia a toda la cadena de suministros. “Una nueva fase para la sostenibilidad en las cadenas mundiales de suministro. Reflexiones y propuestas para la debida diligencia: la práctica sindical en y desde España”, *Trabajo y Derecho* monográfico nº 14 (2021), op. cit., versión electrónica.

<sup>8</sup> DIAZ RODRIGUEZ, J.M.: “La aplicación de los códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: acciones de promoción, práctica de controles y corrección de los incumplimientos”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022, página 485.

<sup>9</sup> Vid. FUCHS, M.: “La Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministros de Alemania”, *Trabajo y Derecho* monográfico nº 16 (2022), versión electrónica; MARTIN HERNANDEZ, M.L.: “La perspectiva de la Unión Europea sobre la diligencia debida empresarial en materia de sostenibilidad tras la aprobación de la propuesta de directiva”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022, página 218.

<sup>10</sup> Vid. GARCIA TRASCASAS, A.: “La abolición efectiva del trabajo infantil: configuración normativa internacional y recepción del derecho en el marco de la diligencia debida”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguinetti

Por último, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (su última edición es de 2022)<sup>11</sup>. Con esta declaración se incorpora al acervo OIT la diligencia debida con la que han de actuar las empresas multinacionales, encomendando la aplicación de los principios que emanan de la misma tanto a gobiernos, como organizaciones empresariales y sindicales, tanto de los países anfitriones de la actividad de dichas empresas, como de sus países de origen.

La principal debilidad de estos instrumentos internacionales es que estamos ante mecanismos de *soft law* y, por tanto, que no genera responsabilidad jurídica, ni vinculabilidad alguna para las empresas<sup>12</sup>; dejando que sea la sanción social el único mecanismo para ejercer presión y lograr su cumplimiento. Por lo tanto, se evidencia la necesidad de mecanismos jurídicos obligatorios que impongan un determinado comportamiento a las empresas<sup>13</sup>. Desde este punto de vista, el *hard law*, podemos señalar cómo han ido apareciendo diferentes regulaciones estatales sobre la diligencia debida, tal como ha señalado la doctrina laboral que las ha estudiado<sup>14</sup>: en primer lugar, la regulación estatal californiana sobre transparencia en cadenas de suministros (2010); a la que se han ido sumando diversas regulaciones legales dentro del espacio de la UE, tal como ha ocurrido en Francia (2017), Holanda (2019), centrada en el trabajo infantil; Alemania (2021), Noruega (2021); estando en estado de debate y estudio regulaciones en otros Estados (Austria, Suecia, Luxemburgo, Bélgica). Fuera de la UE podemos

---

Raymond y J.B. Vivero Serrano, *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023, página 209.

<sup>11</sup> La preocupación de la OIT sobre la actuación de las multinacionales y los impactos negativos de su actuación sobre los derechos laborales viene de antiguo; de hecho, la Declaración se remonta a 1977, habiendo recibido diversas actualizaciones, tal como señala GUAMAN HERNANDEZ, A.: *Diligencia debida en Derechos Humanos. Posibilidades y límites de un concepto en expansión*, Tirant lo Blanch, Valencia 2021, páginas 89 y ss.

<sup>12</sup> BAZ TEJEDOR, J.A.: “La responsabilidad civil de las empresas transnacionales por impactos negativos en los derechos humanos nacionales”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023, página 91; SOLIS PRIETO, C.: “Panorama de las nuevas iniciativas nacionales europeas de regulación de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos”, *Trabajo y Derecho* Monográfico nº 14 (2021), versión electrónica.

<sup>13</sup> LOPEZ HURTADO, C.: “La debida diligencia en el proyecto de tratado de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos”, *Trabajo y Derecho* Monográfico nº 14 (2021), versión electrónica.

<sup>14</sup> Vid. FUCHS, M.: Op. cit., versión electrónica; GARCIA LANDABURU, M.K.: Op. cit., versión electrónica; GARCIA TRASCASAS, A.: Op. cit., páginas 221 y ss.; GARRIDO SOTOMAYOR, V. y BOIX LLUCH, I.: “Una nueva fase (...)”, op. cit., versión electrónica; GUAMAN, A.: “Diligencia debida en derechos humanos: análisis crítico de los principales marcos normativos estatales”, *Trabajo y Derecho* nº 87 (2022), versión electrónica; LANTARON BARQUIN, D.: “La tutela de los derechos humanos en las cadenas de suministro: conclusiones a partir de una lectura comparada de legislaciones estatales anglosajonas y continentales”, *Trabajo y Derecho* Monográfico nº 14, versión electrónica; NOGLER, L.: “Ley alemana de obligaciones de cuidado en la cadena de suministro: por qué nació y cuáles son sus principales contenidos”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022, páginas 141 y sus; SALMON, L. y LOVON, C.: “Un punto de partida esencial: la debida diligencia en el marco de los Principios Rectores”, *Trabajo y Derecho* Monográfico nº 14 (2021), versión electrónica; SANGUINETI RAYMOND, W.: “La invención de la diligencia debida en materia de sostenibilidad”, *Trabajo y Derecho* Monográfico nº 16 (2022); SOLIS PRIETO, C.: “Panorama de las nuevas iniciativas (...)”, op. cit., versión electrónica.

señalar diferentes regulaciones de países anglosajones que han regulados legislaciones sobre la esclavitud moderna, tal como ha ocurrido en Reino Unido (2016) o Australia ((2018).

También la UE había comenzado a regular la cuestión, si bien de manera estrictamente sectorial, pues aplicaba la exigencia de diligencia debida en materia de derechos humanos sólo al comercio de ciertos productos: así, el Reglamento (UE) 2017/821, de 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo; el Reglamento (UE) 2023/1115 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de mayo de 2023, relativo a la comercialización en el mercado de la Unión y a la exportación desde la Unión de determinadas materias primas y productos asociados a la deforestación y la degradación forestal, y por el que se deroga el Reglamento (UE) n° 995/2010 (este era el previo reglamento sobre la misma cuestión); el Reglamento (UE) 2023/1542 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio de 2023, relativo a las pilas y baterías y sus residuos y por el que se modifican la Directiva 2008/98/CE y el Reglamento (UE) 2019/1020 y se deroga la Directiva 2006/66/CE<sup>15</sup>. El carácter meramente sectorial de esta regulación es evidente, y hacía necesario un planteamiento general de la cuestión, especialmente teniendo en cuenta que ya varios países de la UE estaban regulando esta obligación de sus empresas, tal como hemos señalado en el párrafo anterior. Es así como surge la 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, cuyo contenido vamos a analizar.

### 3. CONTENIDO DE LA OBLIGACIÓN DE DILIGENCIA DEBIDA

La diligencia debida se configura como una obligación compleja, que incorpora diferentes actuaciones que ha de realizar la empresa transnacional obligada, a través de un proceso continuo o método en el que han de identificar, prevenir, mitigar y responder de los impactos negativos sobre los derechos humanos derivados de sus actividades o de las actividades de terceras empresas que forman parte de la cadena global de producción (cadena de actividades en la terminología de la Directiva) de la empresa transnacional. De esta manera, la diligencia debida requiere de ese conjunto de actuaciones para poder ser satisfecha. En definitiva, la diligencia debida presenta un contenido, que no es siempre idéntico para toda

---

<sup>15</sup> Sobre los mismos puede verse GUAMAN HERNANDEZ, A.: “Del Reglamento de minerales a la Directiva de diligencia debida: el nuevo modelo de responsabilidad empresarial impulsado por la Unión Europea”, *Revista de Derecho Social* n° 105, páginas 96 y ss.

empresa, sino que puede ser diferente en función de las circunstancias concretas. Ciertamente el conjunto de operaciones que ha de desarrollar una empresa para cumplir con lo establecido por la Directiva, no sólo es complejo por la pluralidad de actuaciones, sino también por la complejidad intrínseca de muchas de ellas. Justamente por este motivo, la propia Directiva prevé mecanismos de apoyo a las empresas para facilitar un correcto cumplimiento de las mismas. Así, el art. 18 regula que la Comisión Europea adoptará orientaciones sobre cláusulas contractuales tipo (lo cual es especialmente relevante desde el punto de vista de las garantías contractuales que pueden exigirse a los socios comerciales para respetar los códigos de conducta o planes de actuación de la empresa transnacional); o el art. 19 siguiendo la estela de la Guía de la OCDE de Debita Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, prevé la adopción de directrices para proporcionar apoyo a las empresas sobre el cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida, lo que incluirá orientaciones y buenos prácticas sobre cómo ejercer la diligencia debida. Por su parte, el art. 20 regula medidas de acompañamiento, en especial, para las pymes; o el art. 21 señala que la Comisión debe crear un servicio de ayuda único para que las empresas puedan solicitar información, orientaciones y apoyo.

El contenido de la diligencia debida se establece con carácter general por el art. 5 de la Directiva, siendo desarrollado por los arts. 7 a 16 de la misma; lo que constituye un desarrollo del principio nº 17 de los Principios Rectores de Naciones Unidas. Concretamente el primero de los preceptos se refiere a las siguientes acciones a realizar por las empresas afectadas por dicho deber de diligencia: la integración de la diligencia debida en sus políticas y en la gestión de riesgos; la detección y evaluación de efectos adversos reales o potenciales y, cuando sea necesario, la priorización de los mismos; la prevención y mitigación de efectos adversos potenciales y la eliminación de los efectos adversos reales y la minimización de su alcance; la reparación de los efectos reales adversos; la colaboración con las partes interesadas; el establecimiento y mantenimiento de un mecanismo de notificación y un procedimiento de reclamación; la supervisión de la eficacia de su política y medidas adoptadas; por último, la comunicación pública en relación a sus obligaciones de diligencia debida. Analicemos ahora el conjunto de obligaciones que integran la diligencia debida.

### **3.1 Integración de la diligencia debida en la política de la empresa**

En primer lugar, la transnacional debe procederse a la integración de la diligencia debida en las políticas pertinentes y sistemas de gestión de riesgos de la empresa (art. 7 de la Directiva). Este componente de la diligencia debida ya constaba en la Propuesta de Directiva, si bien se han incorporado algunas modificaciones relevantes, especialmente desde el punto de vista del

papel de los trabajadores y sus representantes a la hora del diseño de esas políticas; así como al hecho de que se haga expresa referencia a que la política de diligencia debida debe basarse en el riesgo de que se produzca una violación de derechos humanos. Por su parte, los Principios Rectores aludían a la necesidad de que las empresas adoptasen un compromiso político público, consistente en una declaración política en la materia (principio 16). También las Líneas Directrices de la OCDE, dentro de sus principios generales, directriz nº 10, señalaba que la diligencia debe basarse en los riesgos, e incorporarse a los sistemas de gestión de los mismo por las empresas.

Desde mi punto de vista, al referirse la Directiva a la integración en las políticas de la empresa se está refiriendo a dos cuestiones diferentes, pero relacionadas: de entrada, la empresa ha de elaborar su propia política en materia de diligencia debida; es decir, un documento en el que conste dicha política; para lo cual ha de tener en cuenta la cadena de producción, así como la existencia de posibles riesgos en las actividades que se desarrollan en la misma por parte de los diferentes socios comerciales. Ciertamente el art. 7 no se refiere a que haya de documentarse la política de la empresa; sin embargo, basta con acudir al art. 7.2 para constatar ese carácter documentado, pues este precepto establece la política en materia de diligencia debida se plasmará en un documento en el que se integran o recogen el conjunto de actuaciones que vayan dirigidas al cumplimiento de la diligencia debida. Dicho art. 7.2 de la Directiva especifica en tres apartados cuál ha de ser la estructura de ese documento de política de la empresa: una descripción del enfoque aplicado por la empresa, un código de conducta en el que se describan las normas y principios que deben seguirse en toda la empresa, las filiales y por los socios comerciales directo o indirectos; así como una descripción de los procesos establecidos para integrar la diligencia debida en las políticas de la empresa.

Podemos destacar varias cuestiones relevantes. De entrada, cómo la gran evolución de la diligencia debida como instrumento para evitar la violación de derechos humanos en los procesos de globalización, acaba volviendo a una figura que protagonizó los primeros pasos en este proceso: los códigos de conducta. Ahora bien, no son ya una manifestación unilateral de la empresa, sin vinculabilidad para las empresas, más allá de la posible imposición por la presión social; ahora los códigos de conducta forman parte de una obligación jurídica que puede generar incumplimientos sancionables e incluso responsabilidad patrimonial para la empresa. La exigencia jurídica que establece la Directiva con estos códigos de conducta recae sobre la empresa, que debe cumplirlos y ser garante del cumplimiento por los terceros.

De otro lado, la elaboración de esa política no debe realizarse sólo por la empresa, sino que ha de consultar a los “empleados de la empresa y sus representantes”. Este auténtico deber

de consulta resulta ser una importante novedad respecto de la propuesta de Directiva. No obstante, literalmente se trata de una consulta a los empleados “de la empresa” y sus representantes; es decir, los sujetos a consultar serán los trabajadores de la propia transnacional, pues son a los que se está refiriendo expresamente el precepto, no a los trabajadores de los socios comerciales integrados en la cadena y a los representantes de tales trabajadores. Sea bienvenido este derecho de consulta, pero creo que habría sido mejor ampliarlo a la cadena de actividad, pues ello evidenciaría mucho mejor cuáles son los posibles riesgos de vulnerar derechos humanos; no en vano, casi con toda probabilidad, serán quienes sufran tales violaciones.

En segundo lugar, la política de diligencia debida no sólo supone un cumplimiento meramente formal o documental de las actuaciones que la empresa considera convenientes, según las circunstancias, para cumplir con la obligación de diligencia debida; además, y sobre todo, supone que la empresa ha de integrar la diligencia debida en su funcionamiento ordinario; debe ser un componente propio más de la gestión de la empresa, de manera que el complejo de su actividad productiva, incluyendo, por supuesto, a la cadena de actividad, debe estar presidido, entre otros objetivos, por la satisfacción de la diligencia debida. En este sentido, la Directiva parece inspirarse en la Guía de la OCDE de Debita Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, en la que al desarrollar el proceso de diligencia debida, se considera esencial incorporar la conducta empresarial responsable a las políticas y sistemas de gestión; de manera que las políticas de diligencia debida deben incorporarse a los órganos de supervisión de las empresas y a los sistemas de gestión, para implementarse como parte de los procesos habituales de la empresa; debiendo incorporar las políticas de diligencia debida también a las relaciones con proveedores o socios comerciales<sup>16</sup>.

### **3.2 Detección y evaluación de los efectos adversos reales y potenciales**

El art. 8 de la Directiva regula esta cuestión, que se vincula de manera directa con las obligaciones preventivas de los arts. 10 y 11 de la misma. Del análisis de estos preceptos, queda claro que uno de los ejes sobre los que gira la diligencia debida es el de la prevención, para lo cual es necesario el previo conocimiento de cuáles son o pueden ser los riesgos de violación de los derechos fundamentales, cuestión esta última que se regula en el precepto que analizamos ahora.

---

<sup>16</sup> Vid. páginas 26 a 28 y páginas 60 y ss. del citado documento.

La relevancia de la evaluación es enorme dentro del sistema de diligencia debida, pues sin una evaluación eficaz de cuáles puedan ser los riesgos, no es factible el correcto funcionamiento de los diferentes componentes de la diligencia debida; pues si se quiere evitar las violaciones de derechos y el daño que ello provoca, deben conocerse cuáles son los riesgos<sup>17</sup>. Por lo tanto, una actuación deficiente en este punto va a condicionar el correcto cumplimiento del conjunto de prestaciones que integran la diligencia debida<sup>18</sup>.

El art. 8.1 establece la obligación de la empresa para “detectar y evaluar” los efectos adversos “reales y potenciales” de sus operaciones, las de sus filiales, y la de los socios comerciales cuando intervengan en la cadena de actividad.

Para realizar estas tareas de detección y evaluación, las empresas deben inventariar las actividades de la cadena de producción (las propias, las de las filiales y socios comerciales); es decir, debe realizar una descripción de cuáles son las actividades que se desarrollan en el proceso de producción de la cadena, con el objetivo de determinar con carácter general las situaciones en las que es “más probable” que se produzcan efectos adversos y en los que éstos sean más graves. Por lo tanto, se trata de una previa recopilación de información sobre la empresa y la cadena de actividades para poner una señal de peligro en aquellas en que pueda producirse efectos adversos<sup>19</sup>.

Debe tenerse en cuenta la inadecuada literalidad de la norma (art. 8.2 a), pues la literalidad conduce a entender que se trata de señalar sólo aquellas situaciones en que sea más probable la violación de un derecho humano y que esta sea más grave, dejando de lado el resto de posibles violaciones que no sean ni tan probables, ni tan graves, o que siendo probables no sean tan graves. Teniendo en cuenta la repercusión que esta labor inicial de detección y evaluación tiene para el buen funcionamiento de la diligencia debida, parece que la Directiva pretende extender la tutela sólo a aquellas violaciones de derechos humanos que sean más graves. Dejando al margen que la graduación de la relevancia y posible gravedad no siempre será fácil, desde mi punto de vista, lo adecuado es que se detecte, con carácter general los ámbitos en los que sea posible un efecto adverso para los derechos humanos.

---

<sup>17</sup> En este sentido SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCIA, R.M.: “Diligencia debida y derechos humanos laborales en la Propuesta de Directiva de la Comisión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* nº 154 (2022), página 30.

<sup>18</sup> Vid. el principio nº 18 de los Principios Rectores de Naciones Unidas, dedicado a la identificación y evaluación de las consecuencias negativas, potenciales o reales, sobre los derechos humanos, ya sea derivados de las propias actividades o como resultado de las relaciones comerciales. Vid. también las páginas 29 a 35 de la Guía de la OCDE de Debita Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, así como sus páginas 80 y ss.

<sup>19</sup> MARTIN HERNANDEZ, M.L.: Op. cit., página 225.

A partir de este inventario de actividades en las que se estime la existencia del peligro, se ha de realizar una evaluación en profundidad; es decir una valoración o estimación de las actividades que pueden poner en peligro el respeto a los derechos humanos. No se trata ya de describir las actividades, sino de identificar cuáles entre ellas pueden ser peligrosas a los efectos de generar violaciones de derechos. Nuevamente se especifica que se trata de detectar actividades en las que haya una mayor probabilidad de efectos adversos y que estos sean más graves. De otro lado, obsérvese que la Directiva señala que esta labor de evaluación debe realizarse “en profundidad”, lo que indica tanto la necesidad de un cumplimiento diligente de esta obligación y no meramente superficial, como la relevancia para todo el proceso de diligencia debida que tiene este paso inicial.

En el desarrollo de las labores de detección y evaluación resulta esencial la información de la que pueda disfrutar la empresa, que es la responsable de realizar la actividad de detección y evaluación. Esta información puede ser facilitada por los socios comerciales, lógicamente, previa solicitud por parte de la empresa, pero también podrán las empresas acudir a informes independientes o auditorías, así como la información procedente de los mecanismos de notificación y reclamación regulados en el art. 14 y que analizaremos posteriormente. También tiene relevancia las circunstancias en las que va actúa la cadena de actividades: si estamos en una zona conflictiva, si utiliza bienes objeto de tráfico que debería ser controlado, si existe en la zona peligro de trabajo forzoso o esclavo, si hay actividad militar o paramilitar, etc.<sup>20</sup>. Desde una perspectiva crítica debe señalarse que no se ha mantenido en la versión final de la Directiva, lo establecido en la propuesta inicial, pues su art. 6.4 establecía la posibilidad de que la información se recabase a través de las consultas con los grupos potencialmente afectados (trabajadores afectados y otros interesados).

También es importante tener en cuenta que la actividad de detección y evaluación se refiere a los efectos adversos reales y potenciales. Tal como señala el art. 3.1 b) y c), los efectos adversos consisten en las consecuencias derivadas de una vulneración de los derechos humanos o del medio ambiente amparados por la Directiva; ahora bien, el art. 8 diferencia entre efectos adversos reales y potenciales; es decir, los que objetivamente existen (y, por lo tanto, el procedimiento de detección y evaluación lo que hace es constatar su existencia), y aquellos que es posible que se produzcan en un futuro, pero que aún no se han producido.

Para terminar, debemos hacer referencia a una cuestión: tal como hemos señalado, la diligencia debida es un proceso permanente; es decir, hay un conjunto de actuaciones a realizar

---

<sup>20</sup> A esta cuestión de las circunstancias que rodean al proceso productivo o contexto, se refiere MARTIN HERNANDEZ, M.L.: Op. cit, página 275.

por las empresas, y tales actuaciones deben reiterarse periódicamente. En este sentido, entendemos que, aun cuando el art. 8 no lo especifica, la detección y evaluación también debe renovarse periódicamente, de manera que no es suficiente con una evaluación inicial<sup>21</sup>. Desde luego, debe repetirse cada vez que se constate que la actividad de evaluación no ha sido suficiente para detectar la posibilidad de daños a los derechos (de hecho, como acabamos de ver la información puede obtenerse a través del mecanismo de notificación o de reclamación, lo que evidencia que es un proceso abierto); también con la alteración sustancial de las actividades objeto de evaluación; de igual manera, cuando se incorpore un nuevo socio comercial.

En este mismo sentido, el art. 15 de la Directiva dedicado a regular la supervisión del proceso de diligencia debida, si hace alusión expresa a esta cuestión, señalando que las empresas deben llevar a cabo evaluaciones periódicas, tanto de sus propias operaciones, como de las filiales y de los socios comerciales cuando estén relacionados con la cadena de actividades de la empresa. El objetivo de estas evaluaciones es supervisar la adecuación y eficacia de las medidas desarrolladas en base a los arts. 10 y 11 de la Directiva (prevención, mitigación, eliminación o minimización de los efectos adversos), con lo que nuevamente se evidencia la vinculación de la evaluación con las medidas de tales artículos. Además, el art. 15 establece la periodicidad mínima de estas evaluaciones: cuando haya cambios significativos y, al menos cada doce meses y siempre que existan motivos fundados para pensar que pueden surgir nuevos riesgos de que se produzcan efectos adversos. Respecto de estos últimos, puede tener relevancia el procedimiento de reclamación o de notificación del art. 14 de la Directiva. Si de este proceso de supervisión se deriva que sea necesario, se procederá a la actualización de la política de diligencia debida, el conjunto de efectos adversos detectados y las medidas adecuadas adoptadas.

### **3.3 Priorización en el tratamiento de los efectos adversos reales y potenciales**

El art. 9 regula la priorización; es decir, otorgar preferencia al tratamiento de efectos adversos, cuando, al mismo tiempo, los potenciales no puedan ser prevenidos o mitigados, y/o los reales no puedan ser eliminados o minimizados. Por lo tanto, una vez detectados los efectos adversos, deben tomarse una serie de medidas contenidas en los arts. 10 y 11 y que constituyen el núcleo fundamental de la diligencia debida. Ahora bien, lo ideal es afrontar estas medidas al mismo tiempo, de manera que todos los efectos adversos sean tratados de manera simultánea.

---

<sup>21</sup> En este sentido, la obligación de detección y evaluación se diferencia de la obligación de elaborar la política y gestión de riesgos, que debe ser obligatoriamente actualizada ex art. 7.3 de la Directiva.

Sin embargo, cuando esta sincronía no es factible, el art. 9 establece la prioridad de tratamiento de unos efectos adversos sobre otros.

De entrada, cabe señalar que regular la priorización de efectos antes de determinar las actuaciones que deben realizarse cuando se detectan tales efectos, no es lo más apropiado. Desde este punto de vista, la priorización debería regularse tras lo previsto por los arts. 10 y 11, como colofón a los mismos.

La priorización debe realizarse en virtud a dos criterios concretos: la gravedad y la probabilidad de los efectos adversos. En cuanto a la gravedad, puede entenderse de dos maneras diferentes: o bien en función de la relevancia del derecho humano, de manera que los más relevantes sean tratados con prioridad sobre otros (el derecho a la vida con prioridad sobre la libertad de pensamiento); o bien la intensidad en la vulneración del derecho, de manera que aquellos derechos en los que la vulneración sea o pueda ser más intensa, serán tratados prioritariamente frente a aquellos otros en los que la vulneración sea más superficial. El segundo de los criterios es la probabilidad de que la vulneración se produzca; es decir, tendrán prioridad aquellos en los que la posibilidad de acaecer la vulneración sea mayor. Llama la atención el hecho de que no se haya establecido expresamente que los efectos adversos reales tengan prioridad sobre los potenciales; no obstante, realizando una interpretación flexible, podemos entender que, del segundo de los criterios, la probabilidad, se deduciría que los efectos adversos reales tengan prioridad sobre los meramente potenciales.

### **3.4 Prevención de efectos adversos potenciales y eliminación de efectos adversos reales**

En los arts. 10 y 11 la Directiva regula cuál ha de ser la actuación de las empresas cuando existan efectos adversos potenciales o reales, detectados a través de la evaluación el art. 8 de la Directiva. En el primer caso, el art. 10 plantea mecanismos de prevención para evitar que tales efectos se produzcan en el futuro<sup>22</sup>, mientras que en el segundo regula, como es lógico, mecanismos de eliminación, pues se trata de situaciones en las que ya se están produciendo vulneraciones de derechos. En ambos casos la estructura de los preceptos es la misma, lo que va a simplificar el análisis.

En el caso de los efectos adversos potenciales, el objetivo es prevenir que se produzcan, pero caso de no ser posible, deben mitigarse suficientemente los efectos adversos potenciales. Desde mi punto de vista la prevención debe ser el objetivo fundamental de la diligencia debida y quizás ello no queda reflejado de manera contundente en la Directiva; al contrario, en el art.

---

<sup>22</sup> Se trata de un claro desarrollo del principio nº 19 de los Principios Rectores de Naciones Unidas. Vid. también los apartados 11 y 12 de las Líneas Directrices de la OCDE, así como la Directriz IV.

11 se regula el que se hayan producido efectos adversos (la vulneración de un derecho, en definitiva), como una situación, prácticamente normal y no extraordinaria<sup>23</sup>. De otro lado, el hecho de que la Directiva plantee que deben mitigarse los “efectos adversos potenciales” supone, digámoslo con claridad, asumir que van a producirse tales efectos<sup>24</sup>.

Si los efectos ya son reales, debe procederse a su eliminación y caso de no ser posible, deben adoptarse medidas para minimizar su alcance. En definitiva, en ambos casos deben adoptar medidas adecuadas para evitar que el daño se produzca, o si se ha producido, eliminar o minimizar ese daño<sup>25</sup>. Si no es factible uno u otro, deben tomarse medidas adecuadas para reducir los efectos nocivos de la vulneración (posible o real) del derecho. Debe subrayarse que la Directiva no obliga a evitar que se produzcan vulneraciones de derechos humanos, sino que admite que estos pueden producirse, de manera que, a partir de aquí, intenta minimizar los efectos de tales vulneraciones; por lo tanto, se asume que la actividad productiva va a suponer la vulneración de derechos en estos casos. pues no pueden evitarse.

En cuanto a cuáles pueden ser las medidas adecuadas, en ambos casos se establece un listado de posibles medidas a adoptar, si bien a la hora de aplicar una o varias de dichas medidas, debe tenerse en cuenta diversos parámetros que permiten una graduación de las concretas medidas a tomar (téngase en cuenta que sobre las medidas adecuadas recae un principio de proporcionalidad en función de las circunstancias, tal como señala el art. 3.1 letra o)<sup>26</sup>: si los efectos adversos, reales o potenciales, son causados únicamente por la empresa, o si pueden ser causados conjuntamente por la empresa y su filial o los socios comerciales, o si son causados únicamente por un socio comercial; en segundo lugar, si los efectos adversos se producen en las actividades de una filial o un socio comercial directo o indirecto; por último, la capacidad de la empresa para incidir en el socio comercial si este es el causante individual o conjuntamente del efecto adverso. En función de las diferentes situaciones, podrán tomarse las diferentes medidas establecidas en cada uno de los preceptos.

En líneas generales, las medidas son las mismas tanto en caso de efectos potenciales o reales, existiendo una identidad entre ellas. Desde mi punto de vista, deberíamos diferenciar

---

<sup>23</sup> Sobre la relevancia de la prevención en el marco de la diligencia debida, vid. LOPEZ HURTADO, C.: Op. cit., versión electrónica.

<sup>24</sup> En similar dirección DIAZ RODRIGUEZ, J.M.: “El compromiso de las empresas líderes (...)”, op. cit., página 271.

<sup>25</sup> Por medida adecuada se entiende, a tenor del art. 3.1 o), aquellas “que sean capaces de alcanzar los objetivos de diligencia debida abordando de forma efectiva los efectos adversos de un modo proporcionado en relación con el nivel de gravedad y la probabilidad del efecto adverso (...) teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto”.

<sup>26</sup> Sobre el carácter proporcionado de la diligencia debida, vid. GUAMAN HERNANDEZ, A.: “Diligencia debida en Derechos Humanos: ¿Un instrumento idóneo para regular la relación entre Derechos Humanos y empresas transnacionales?”, *Revista de Derecho Social* n° 95 (2021), página 88.

entre medidas adecuadas ordinarias (arts. 10.2 y 11.3) y extraordinarias o de “último recurso” (arts. 10.6 y 11.7 de la Directiva). En cuanto a las medidas adecuadas ordinarias, debemos señalar que si bien existe esa identidad que acabamos de señalar, en los supuestos de eliminación de los riesgos reales adversos se añaden dos medidas, que son consecuencia lógica de que los tales efectos no son meramente potenciales, sino que ya se han producido en este caso: de un lado, es medida adecuada la neutralización de los efectos adversos o minimizar su alcance, y de otro, la reparación de tales efectos adversos. En cuanto al resto de medidas adecuadas, hay una identidad sustancial entre las aplicables a supuestos de prevención de efectos adversos potenciales y las aplicables a supuestos de eliminación de efectos adversos reales. De entre las diversas medidas, voy a destacar las que considero más relevantes. De entrada, es necesario un plan de acción preventiva o un plan de acción correctiva (respectivamente en el supuesto de riesgos potenciales o reales); es decir, es necesario elaborar o diseñar un esquema o modelo sistemático de las actuaciones o medidas que se consideren necesarias para cumplir con el objetivo de facilitar la tutela de los derechos y evitar su vulneración. Obsérvese la generalidad del planteamiento, pues los arts. 10 y 11 no señalan cuál debe ser el contenido del plan, lo cual es lógico teniendo en cuenta que las circunstancias de cada caso pueden ser muy diferentes y muy diversas las medidas a tomar; de ahí que se especifique que dichos planes han de adaptarse a las concretas operaciones y cadena de actividades. Al menos, tales preceptos si establecen la necesidad de que el plan recoja unos plazos razonables, claramente definidos para la aplicación de las medidas, con indicadores cualitativos y cuantitativos de medición de las mejoras.

Otra de las medidas adecuadas es prestar apoyo a las pymes que sean socios comerciales de la empresa. De esta manera, la diligencia debida se expresa en la obligación de la transnacional de impulsar mejoras en la actuación de las pymes que actúan en su cadena de actividad, facilitando el cumplimiento del código de conducta, el plan de acción preventivo o correctivo, para lo que puede facilitar formación en las pymes, desarrollar sus capacidades de gestión o incluso facilitar financiación. El interés de la Directiva por las pymes se justifica, sobre todo, por el ánimo de evitar tanto que se produzcan violaciones de derechos, como que la imposición de la diligencia debida pueda comprometer su viabilidad y existencia, lo que supondría un efecto indeseado que limitaría la posibilidad de crecimiento económico en estos terceros países. En este sentido, por ejemplo, ante la posibilidad de imponer a las pymes las garantías contractuales de cumplimiento del código de conducto o el plan, los arts. 10.5 y 11.6 señalan que tales garantías deben ser justas, razonables y no discriminatorias.

Probablemente la medida adecuada que más interés despierta es que pueda recabarse de los socios comerciales directos garantías contractuales del cumplimiento del código de conducta de la empresa y de la aplicación del plan de acción preventiva o correctiva. Es decir, incluir en los contratos entre la empresa y sus socios directos, la obligación de cumplimiento, por éstos, de las medidas señaladas, de manera que el incumplimiento tenga como primer efecto la activación de las garantías que pueden suponer sanciones al socio comercial. A su vez, el socio comercial directo, habrá de establecer garantías contractuales oportunas a sus propios socios comerciales (socios comerciales indirectos). De esta manera, la cadena de actividad, se convierte también en una cadena de garantías contractuales dirigidas a evitar la vulneración de derechos<sup>27</sup>.

Sobre estas garantías contractuales, debemos tener en cuenta varias cuestiones. De entrada, que la Directiva se refiere a garantías contractuales sin especificar cuáles pueden ser las mismas, y dentro de tales garantías pueden incluirse tipologías muy diversas, desde las cláusulas penales o sanciones económicas, hasta cláusulas resolutorias por incumplimiento de condiciones contractuales. Desde mi punto de vista, teniendo en cuenta que la Directiva regula en las medidas adecuadas extraordinarias el fin de las relaciones comerciales, parecería que, por estas garantías contractuales que son medidas adecuadas ordinarias, deberíamos entender, sobre todo, las cláusulas penales. En todo caso, el art. 18 de la Directiva establece que se adoptarán por la Comisión orientaciones sobre las cláusulas tipo contractuales, como muy tarde el 26 de enero de 2027.

De otro lado, en principio, las garantías contractuales se exigen a los socios comerciales directos. Esto nos plantea la cuestión de diferenciar entre socios comerciales directos e indirectos. La diferencia entre unos y otros se recoge en el art. 3.1 f) de la Directiva, que establece una definición de unos y otros un tanto alambicada y compleja, por no decir de difícil comprensión<sup>28</sup>. Estimo que la diferencia estriba en que el socio comercial directo tiene una relación comercial con la empresa transnacional, pero el socio comercial indirecto no la tiene, sino que forma parte de la cadena de producción de la empresa, por haber sido contratado por un socio comercial directo de la empresa transnacional; en definitiva, tiene una relación comercial con el socio comercial directo.

<sup>27</sup> SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCIA, R.M., se refieren a un sistema de “aval descendente”. Op. cit., página 31.

<sup>28</sup> A tenor del art. 3.1 f) de la Directiva, se ha de entender por socio comercial directo, la entidad con la que la empresa tenga un acuerdo comercial relacionado con operaciones, productos o servicios de la empresa, o bien la entidad “a la que la empresa preste servicios”. Por socio comercial indirecto, se entiende aquella entidad que sin ser socio comercial directo (es decir, sin tener acuerdo comercial con la empresa), realiza “operaciones comerciales relacionadas con las operaciones, productos o servicios de la empresa”.

En principio las garantías contractuales se requieren por la empresa al socio comercial directo; y este, a sus propios socios comerciales que intervengan en la cadena de actividad. No obstante, si con las medidas adecuadas ordinarias no se consigue el resultado buscado (prevenir o mitigar, eliminar o minimizar), la empresa podrá recabar garantías contractuales de un socio comercial indirecto, para que éste cumpla el código de conducta o el plan de acción preventiva o correctiva (arts. 10.4 y 11.5). Al respecto surge una pregunta: ¿cómo pueden recabarse tales garantías “contractuales”, si la empresa no mantiene un vínculo contractual con el socio comercial indirecto (por eso, justamente, es socio comercial indirecto)<sup>29</sup>. ¿Supone esto que la empresa tiene que presionar al socio comercial directo para que imponga las garantías comerciales a su socio? ¿Supone que en esta situación la empresa tendrá que entablar algún tipo de vinculación contractual para obligar al socio comercial indirecto? Ninguna respuesta nos da la Directiva. Entiendo que, si la Directiva alude a una garantía contractual entre empresa y socio indirecto, no queda más remedio que entender que será necesario establecer un vínculo contractual entre ambos, cuyo objeto sea el cumplimiento por el socio comercial indirecto del código de conducta de la empresa y el plan de acción preventiva o correctiva, cuyo cumplimiento será, a su vez, objeto de la garantía<sup>30</sup>.

Para terminar con el análisis de las garantías contractuales, los arts. 10.5 y 11.6 establecen que las mismas deben ir acompañadas de medidas para “comprobar su cumplimiento”, pudiendo acudir a un tercero independiente. De entrada, hay que tener en cuenta que esta literalidad puede ser engañosa, pues no parece que sea necesario comprobar el cumplimiento de una garantía contractual; sino que lo que debe comprobarse es si se está cumpliendo con el código de conducta, o con el plan, en cuyo caso, no es necesario activar la garantía contractual; o, por el contrario, si hay un incumplimiento, situación que activa la garantía contractual. La garantía contractual es un instrumento que protege contra el riesgo de un incumplimiento, por lo tanto, lo que debe comprobarse es si se produce o no el incumplimiento. Cuestión diferente es que la Directiva pretenda imponer que, en caso de incumplimiento de la obligación, se satisface efectivamente la garantía contractual, de manera que no es meramente teórica o formal. De esta manera, la empresa transnacional estaría cumpliendo con la obligación de diligencia debida, no sólo si establece la garantía contractual; sino, además, si dicha garantía se satisface por el socio comercial en caso de incumplimiento.

---

<sup>29</sup> Recordemos a estos efectos, la distinción entre socio comercial directo e indirecto del art. 3.1 f) de la Directiva.

<sup>30</sup> De similar opinión MARTIN VALES, P.: “Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguineti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022, página 319.

Para terminar con el análisis de las medidas adecuadas ordinarias, debe tenerse en cuenta que los arts. 10.3 y 11.4 de la Directiva establecen que, además de las medidas adecuadas reguladas por tales preceptos, las empresas podrán adoptar otras diferentes, mencionando, a modo de ejemplo, otras alternativas distintas a las que nos remitimos.

En cuanto a las medidas adecuadas extraordinarias, los arts. 10.6 y 11.7 de la Directiva, establecen que en aquellos casos en los que las medidas ordinarias no den el resultado deseado, de manera que no puedan impedir o mitigar, eliminar o minimizar los efectos adversos, la empresa “como último recurso, estará obligada (obsérvese el aparente carácter imperativo) a abstenerse de mantener nuevas relaciones o de ampliar las existentes con un socio comercial. Además, si el ordenamiento por el que se rigen sus relaciones lo permite, tendrá que adoptar un nuevo plan de acción preventiva o correctiva, así como reforzar la influencia de la transnacional sobre el socio incumplidor a través de la suspensión temporal de relaciones contractuales, si existen expectativas razonables de que tales medidas van a tener éxito.

Caso de que no existan tales expectativas razonables, o si el plan mejorado no ha logrado su objetivo, la empresa tendrá que poner fin a la relación comercial cuando los efectos adversos son graves<sup>31</sup>.

Sobre estas medidas extraordinarias o de “último recurso”, cabe señalar diferentes cuestiones. De entrada, sobre su aparente carácter obligatorio o imperativo. Como hemos señalado “la empresa estará obligada” a adoptar ciertas medidas; sin embargo, algunas de estas medidas están condicionadas expresamente a que las mismas estén permitidas por los ordenamientos que rijan las relaciones contractuales entre la empresa y sus socios comerciales (especialmente la suspensión temporal de relaciones comerciales o la posibilidad de extinguir la relación contractual cuando los efectos adversos potenciales o reales son graves).

En cuanto a las medidas, el primer paso consiste en no incrementar las relaciones comerciales con el socio que genere los efectos adversos (abstenerse de nuevas relaciones o de ampliar las existentes); por lo tanto, mantener las existentes sin ir más allá. Más bien parece una medida de carácter cautelar en espera de la evolución posterior.

De conformidad con ese planteamiento cautelar, la empresa debe elaborar un plan de acción preventiva o correctiva mejorado. Entiendo que dicho plan debe elaborarse en todo caso; es decir, es una medida que ha de adoptarse conjuntamente con la decisión de no incrementar las relaciones comerciales. Desde mi punto de vista, aparentemente este plan será más estricto que el plan ordinario; por lo tanto, si éste último no ha sido cumplido, ¿hay una expectativa real

---

<sup>31</sup> Sobre la definición de esta gravedad, vid. lo dispuesto por el art. 3.1 v) de la Directiva.

de que se cumpla otro más estricto? Parece que se trata de dar una nueva oportunidad al socio comercial para que respete las obligaciones de diligencia debida; en este sentido estos preceptos se refieren a un incremento o refuerzo de la influencia de la empresa mediante una suspensión temporal de las relaciones comerciales. No queda claro en la Directiva si esta suspensión ha de imponerse en todo caso, o bien es una posibilidad que debe estar recogida en el plan mejorado. Estimo que la suspensión no es una medida indispensable y que necesariamente haya de imponerse, por lo tanto, es sólo una de las posibilidades que contemplará el plan mejorado, pero no tiene carácter obligatorio. En cuanto a la carencia de este carácter obligatorio debemos tener en cuenta que se trata de una medida condicionada a que lo permita el Derecho aplicable a la relación jurídica; en todo caso. Además, si se permite la suspensión por el ordenamiento pertinente, la propia Directiva prevé que antes de la suspensión temporal de relaciones comerciales, debe evaluarse si la misma va a provocar, a su vez, efectos más graves que el efecto adverso que pretende evitarse o eliminarse (como se dice usualmente, que el remedio no sea peor que la enfermedad). En caso de que así ocurra, no se aplicará esta medida y deberá informarse de la decisión y de las razones de la misma a la autoridad de control competente<sup>32</sup>.

La última medida es la extinción de la relación contractual, que se activará cuando, primero se estima que no cabe esperar razonablemente que las medidas anteriores vayan a tener éxito (obsérvese que la Directiva no obliga a las partes a adoptar las decisiones anteriores para llegar a esta última posibilidad, siendo posible que desde un primer momento se estime que no será posible alcanzar el resultado de prevenir o mitigar, eliminar o minimizar los efectos adversos; pero, además, al igual que en la suspensión temporal, la empresa debe evaluar previamente si esta medida no va a ocasionar consecuencias peores que las derivadas del efecto adverso, de manera que de ser así, no se aplicará esta medida, informando a la autoridad de control competente de las razones que han motivado esa decisión.

Debemos tener en cuenta que la Directiva establece expresamente que, en aquellos contratos entre la empresa y sus socios comerciales, sobre los que rija el derecho de un Estado miembro, éste debe asegurarse de que tales contratos incluyan la opción de suspensión o extinción de la relación comercial.

Debemos subrayar que los mecanismos de suspensión o extinción de contratos sólo son medidas que pueden aplicarse a un socio comercial directo, pues entre la empresa y el socio comercial indirecto no hay vinculación contractual; y si ésta no existe, ni puede suspenderse, ni extinguirse. No obstante, podría plantearse una interpretación flexible en el sentido de que la

---

<sup>32</sup> Estas cautelas parecen inspirarse en la regulación alemana de 2021 en materia de diligencia debida. Sobre la cuestión vid. NOGLER, L.: Op. cit., página 165.

empresa pueda imponer a sus socios directos (a través de su capacidad de influencia o bien mediante los contratos que les vinculen), que sean estos los que suspendan o extingan sus vínculos contractuales con terceros (socios indirectos) en caso de vulneración por estos últimos de los derechos protegidos por la Directiva.

Recordemos nuevamente que la diligencia debida es un proceso continuo, por lo que esta actividad de prevención de riesgos potenciales y eliminación de los reales, debe ser una actividad permanente. La diligencia debida es un proceso dinámico, no meramente estático o que se resuelve con una actuación puntual o única<sup>33</sup>. En este sentido, el art. 15 de la Directiva, al regular la actividad de supervisión, se refiere a que debe evaluarse de manera periódica, con indicadores cuantitativos y cualitativos, la adecuación y eficacia de las actividades de prevención o mitigación, eliminación o minimización de los efectos adversos, de manera que, si es necesario, se actualizarán las medidas adoptadas.

Para terminar con el análisis de esta cuestión, debemos tener en cuenta también lo establecido por el art. 12 de la Directiva, que regula el deber de reparación cuando se produce un efecto adverso real. En estos casos, el citado precepto señala que la empresa debe reparar los efectos adversos que se hayan producido únicamente por su actuación, o bien conjuntamente con filiales o socios comerciales. Es decir, el deber de reparación recae sobre la empresa cuando ella haya actuado de alguna manera. Si, por el contrario, esos efectos se han producido únicamente por la actuación de un socio comercial, la empresa podrá repararlo voluntariamente, o podrá utilizar su capacidad para influir sobre dicho socio para que proceda a la reparación.

La cuestión que inmediatamente surge al analizar este precepto es si la reparación de efectos adversos a que se refiere el art. 12 es lo mismo que la responsabilidad civil regulada por el art. 29 de la Directiva. Téngase en cuenta que reparar significa también remediar un daño o perjuicio, siendo sinónimo de indemnizar. Ahora bien, parece que, si se regulan ambas cuestiones en preceptos diferentes y muy separados espacialmente, ello se debe a que estamos ante dos cuestiones distintas. En este sentido, podemos interpretar que reparar supone la reposición del derecho violado, de manera que el afectado vuelva a disfrutar del mismo. Justamente esta es la dirección seguida por la Directiva, pues el art. 3.1 t) señala que reparación consiste en “devolver a la persona o personas, las comunidades o el medio ambiente afectados a una situación equivalente o lo más similar posible a la que habrían tenido de no haberse producido el efecto adverso real (...)”. Por lo tanto, se diferencia la reparación de la reclamación

---

<sup>33</sup> BONFANTI, A. y BRINO, V.: “La propuesta de Directiva europea sobre diligencia debida: reflexiones de Derecho del Trabajo y de Derecho Internacional Privado”, *Trabajo y Derecho* n° Monográfico 16 (2022), versión electrónica.

por daños y perjuicios sufridos. La reparación supone una reposición del derecho (lo cual puede hacerse *in natura*, o mediante el abono de una cuantía destinada a la reparación), mientras que la responsabilidad civil supone compensar el daño; por lo tanto, en la reparación no estamos en un escenario indemnizatorio.

### 3.5 Colaboración con las partes interesadas

El art. 13 regula una cuestión que era ignorada por parte de la propuesta de Directiva inicial: la participación de las denominadas partes interesadas con las empresas y en especial de las organizaciones sindicales.

De entrada, debemos aclarar quienes son las partes interesadas. Nos lo dice el art. 3.1 n) de la Directiva que se refiere a los empleados de la empresa, de las filiales, los sindicatos y los representantes de los trabajadores, los consumidores, y otras personas, colectivos, comunidades o entidades cuyo derechos o intereses se vean afectados o puedan verse afectados por los productos, servicios y operaciones de la empresas, sus filiales y sus socios, incluyendo a los empleados, sindicatos y representantes de los trabajadores de los socios comerciales de la empresa (utiliza la expresión de manera general, luego socios directos e indirectos), las instituciones nacionales medioambientales y de derechos humanos, las organizaciones de la sociedad civil entre cuyos fines esté la protección el medio ambiente y los representantes legítimos de tales personas, colectivo, comunidades o entidades. Como vemos una enumeración amplia, con intención de agotar todas las posibilidades de sujetos que pueden participar. En líneas generales, podemos agrupar a todos estos colectivos de la siguiente manera: en primer lugar, los trabajadores de la cadena de actividades, los sindicatos del país de la empresa y del país donde actúa la cadena, y los representantes de todos estos trabajadores. En segundo lugar, los sujetos individuales o colectivos que puedan verse afectados por la actividad de la cadena de producción. En tercer lugar, las organizaciones de la sociedad civil (por ejemplo, ONGs) y las instituciones nacionales de defensa del medio ambiente o de los derechos humanos (no se especifica si deben ser del país de origen de la empresa y/o del país donde la cadena desarrolla la actividad).

Teniendo en cuenta que la enumeración puede dar lugar a un amplio conjunto de sujetos que tienen la consideración de parte interesada, podemos plantearnos si este sistema de colaboración puede ser realmente efectivo. De otro lado, destaca que se haya incluido no sólo a los trabajadores, sino también a sus representantes y a los sindicatos. Especial interés tienen estos últimos que en la propuesta de Directiva habían sido prácticamente marginados, si bien, implícitamente podrían entenderse incluidos como partes interesadas en la propuesta de

Directiva, lo cierto es que la redacción final supone un importante paso adelante, no en vano la obligación de diligencia debida requiere necesariamente de la participación del principal instrumento de defensa de los intereses legítimos de los trabajadores, que a buen seguro serán los primeros en sufrir los efectos adversos<sup>34</sup>.

Una segunda pregunta que debemos hacernos es cómo pueden colaborar todos estos sujetos. La Directiva responde que las empresas van a realizar consultas con estas partes interesadas, para lo cual debe facilitarles “información pertinente y exhaustiva”. Se dibuja así un sistema típico y bien conocido en el ámbito laboral de los derechos de consulta de sindicatos y representantes de los trabajadores. No se establece de manera precisa cuál ha de ser la información que deba facilitarse, pero ello es debido a que hay diferentes escenarios de consulta con las partes interesadas, por lo que no es posible una respuesta unívoca sobre esta cuestión. En todo caso, la información debe ser, tal como se ha señalado, pertinente y exhaustiva, pudiendo las partes interesadas solicitar, de manera motivada, información adicional a la empresa. Esta deberá entregarla si es pertinente y deberá proporcionarla en un plazo razonable y en formato apropiado y comprensible. Caso de no considerarla pertinente, debe justificar el rechazo por escrito.

Las situaciones en las que han de producirse estas consultas se enumeran expresamente por el art. 13.3: durante el proceso de detección, evaluación y priorización de los arts. 8 y 9 de la Directiva; durante el desarrollo de los planes de acción preventiva y correctiva, así como en los planes mejorados (arts. 10 y 11 de la Directiva); para tomar la decisión de suspender o poner fin a la relación comercial (arts. 10 y 11); para tomar la decisión adecuada de reparación de los efectos adversos (art. 12 de la Directiva); para el seguimiento de los indicadores cuantitativos y cualitativos de supervisión (art. 15 de la Directiva).

La Directiva se preocupa de que pueda obstaculizarse el desarrollo del mecanismo de consulta, estableciendo que las empresas deben abordar los obstáculos a la colaboración (presumiblemente se refiere a que en los países donde se desarrolla la actividad de la cadena de producción puedan utilizarse instrumentos para impedir la participación de las partes interesadas); además, debe garantizar que aquellos que participen no sean objeto de represalias o castigos, debiendo mantenerse la confidencialidad y el anonimato.

---

<sup>34</sup> En similar dirección BAZ TEJEDOR, J.A.: “La expresión jurídica del trabajo en las cadenas globales de valor: la proyección europea”, *Trabajo y Derecho* Monográfico nº 16 (2022), versión electrónica; también ROJAS RIVERO, G.: “El papel del sindicato en el diseño y la aplicación de políticas de diligencia debida”, en AA.VV., *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023, página 141.

Más aun, se plantea la Directiva que no pueda llevarse a cabo un procedimiento de consultas con partes interesadas; de manera que en estos casos la empresa tiene que desarrollar el procedimiento de consultas con expertos que puedan facilitar conocimientos fiables de los efectos adversos reales o potenciales. En realidad, lo establecido en el art. 13.4 ha de entenderse en el sentido de que estas otras vías de consulta van a utilizarse cuando las partes interesadas que procedan de aquellos países donde se desarrolla la cadena de actividad, no puedan ejercer su derecho a participar en las consultas; pues la participación de los trabajadores, sus representantes y sindicatos del país miembro de la empresa, no debe generar problema alguno; pero, ciertamente, estos sujetos difícilmente tendrán el nivel de conocimiento adecuado de la verdadera situación en la cadena de actividad.

Por último, es interesante destacar que el art. 13.7 de la Directiva se refiere a que estos sistemas de colaboración se entienden sin perjuicio del Derecho de la Unión y el derecho nacional en materia de empleo y derechos sociales (es decir, sin perjuicio de otras medidas de información y consulta existentes en dichos ordenamientos); pero sobre todo hace alusión a la posibilidad de que estas otras posibilidades se regulen a través de convenio colectivo aplicables a la empresa. Esta última cuestión pone de manifiesto la posibilidad de que los convenios colectivos aplicables a la empresa transnacional puedan regular derechos de participación, de información y consulta de los trabajadores; más aún, y que estos derechos puedan ser extendidos a trabajadores de la cadena de producción, pudiendo comprometerse la empresa transnacional, a través del convenio, a asumir ciertas obligaciones en relación a trabajadores de sus filiales e incluso de los socios comerciales; pudiendo establecerse en los convenios cláusulas penales en caso de incumplimiento de la empresa. De esta manera, se impulsaría, a través de la negociación colectiva de un Estado miembro de la UE, la tutela de los derechos humanos de trabajadores de terceras empresas en países ajenos a la UE.

### **3.6 Procedimiento de reclamación y mecanismo de notificación**

El art. 14 de la Directiva se refiere a los instrumentos de reclamación y notificación. De entrada, señalar que la Directiva no establece una diferenciación terminante ni entre estos instrumentos, ni respecto del mecanismo de responsabilidad civil del art. 29, ni respecto del procedimiento de manifestación de las “inquietudes fundadas” del art. 26. En todo caso, si es claro que reclamación y notificación son vías diferentes, pues se recogen por separado. De igual manera, tampoco pueden confundirse con la responsabilidad civil ni con dichas inquietudes infundadas, pues el propio art. 14.7 de la Directiva establece que la notificación o reclamación no deben “constituir un requisito previo” para los procedimientos del art. 26 o 29, ni para otros

mecanismos extrajudiciales, de manera que el hecho de no haberlos utilizado no pueda impedir tales otros procedimientos o mecanismos. De otro lado, el considerando 60 de la Directiva subraya las diferencias entre estos procedimientos y los regulados por la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, resaltando cómo en ocasiones pueden ser utilizados los procedimientos de ambas Directivas<sup>35</sup>.

El antecedente inmediato a lo reglado por el art. 14 de la Directiva es el art. 9 de la propuesta de Directiva que establecía un procedimiento de “denuncia”. Esta regulación es el antecedente del mecanismo de reclamación. Probablemente se ha alterado su denominación para evitar una mayor confusión con procedimientos judiciales o extrajudiciales.

De otro lado, la propia Directiva en su considerando 59 parece encuadrar estos sistemas de reclamación y notificación en el principio 31 de los Principios Rectores de Naciones Unidas; es decir, en el marco de los mecanismos de reclamación extrajudiciales. Sin embargo, lo hace exclusivamente a los efectos de respetar los principios del apartado 3º del art. 14 (el procedimiento de reclamación debe ser justo, públicamente disponible, accesible, previsible y transparente). En realidad, estos mecanismos de reclamación y notificación no son sino unos procedimientos dirigidos a alertar a la empresa de una situación que puede o que está generando esos efectos adversos<sup>36</sup>.

Entiendo que la reclamación consiste en un procedimiento interno; es decir, desarrollado dentro de la empresa y resuelto por la empresa. Tales reclamaciones podrán presentarse por los sujetos enumerados en el art. 14.2 de la Directiva: los afectados o quienes tengan motivos fundados de poder verse afectados por un efecto adverso –potencial o real–, los sindicatos y representantes de los trabajadores de la cadena de actividad y las organizaciones de la sociedad civil. Por lo tanto, un amplio espectro de sujetos. En todo caso, sorprende que no haya utilizado la Directiva el concepto de parte interesada en este caso, pues prácticamente todos los que tienen esta consideración estarían incluidos en el art. 14.2.

De otro lado, estos sujetos podrán presentar una reclamación cuando “alberguen inquietudes legítimas” sobre los efectos adversos reales o potenciales de las propias actividades de la empresa, sus filiales o socios comerciales integrados en la cadena de actividad (directos o indirectos, pues no se distingue). No se define que haya de entenderse por tales inquietudes, pero entendemos que se refiere a aquellas situaciones en que las partes sientan una preocupación

---

<sup>35</sup> De hecho, debe tenerse en cuenta que el art. 30 de la Directiva establece que la Directiva 2019/1937 será de aplicación a los denunciadores de infracciones de la regulación en materia de diligencia debida.

<sup>36</sup> En este sentido SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCIA, R.M.: Op. cit., página 154.

legítima, es decir, una preocupación cierta y mínimamente justificada, en relación con la posibilidad o existencia de un efecto adverso sobre un derecho protegido por la Directiva (no entiendo que la legitimación en este punto se refiere a la legitimación procedimental –*ad causam* en este supuesto-, pues el art. 14.2 de la Directiva ya resuelve esta cuestión, señalando los sujetos que pueden reclamar).

El procedimiento debe ser establecido por la empresa como un componente más de la diligencia debida, y debe respetar los principios básicos del art. 14.3: debe ser un procedimiento justo (debe ser conforme a la propia Directiva y objetivamente razonable), públicamente disponible (la empresa debe publicitar que existe esta vía de reclamación), accesible a los sujetos legitimados (no pueden establecerse obstáculos que limiten su utilización), previsible (en el sentido de que no puede haber arbitrariedad) y transparente (permite la información sobre el desarrollo del procedimiento); también debe facilitarse información a los sindicatos y representantes de los trabajadores, derecho de información que no se limita a los supuestos en los que sean tales sujetos quienes hayan presentado la reclamación; por lo tanto, tal información debe facilitarse en todo caso, con lo que se está ampliando los derechos de información de estos sujetos. Además, no se diferencia si los sindicatos son los que actúan en la empresa matriz o en la cadena de producción, por lo que debemos entender que son todos ellos. De otro lado, debe garantizarse la confidencialidad del reclamante con el objetivo de evitar cualquier tipo de represalia.

La Directiva establece también un conjunto de derechos de los reclamantes en el desarrollo del procedimiento (art. 14.4): la empresa debe dar seguimiento a su reclamación, poder reunirse con los representantes de la empresa del nivel adecuado para tratar sobre la reclamación, y ser informados de las razones por la que su reclamación ha sido considerada fundada o infundada y, en el primer caso, de las medidas que se adoptan o vayan a adoptarse. En este caso de reclamaciones fundadas, los efectos adversos se considerarán detectados y deberán tomarse las medidas reguladas en los arts. 10, 11 y 12 de la Directiva.

En cuanto a la notificación, tiene un sentido distinto a la reclamación, pues no se trata ya de un procedimiento interno iniciado por un sujeto interesado, que deba ser resuelto por la empresa. Se trata de algo bastante más simple: es un mecanismo que permite a cualquier sujeto que disponga de información o una inquietud sobre los efectos adversos reales o potenciales respecto de las operaciones de la empresa, sus filiales o socios comerciales integrados en la cadena de actividades. Dicho de otra manera, es una especie de buzón donde poder presentar quejas o informaciones sobre la actividad de la propia empresa, filiales o socios (lo normal es que versen sobre la actuación de estos últimos) en cuanto a la posible o real violación de

derechos. Estamos ante un mecanismo consistente en facilitar información a las empresas, pudiendo éstas actuar a partir de la misma y tomar medidas o decisiones. Este mecanismo debe cumplir dos requisitos básicos: ser accesible y respetar el anonimato o la confidencial de quien informa.

### 3.7 Comunicación pública

El último de los componentes de la diligencia debida es la comunicación pública sobre diligencia debida regulada en el art. 16 de la Directiva. Se trata de que la empresa incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva, tiene la obligación de informar y hacer públicas sus actuaciones en materia de diligencia debida. El contenido de esta información no se delimita de manera estricta por la Directiva, que señala simplemente que debe informarse “de los aspectos regulados por la presente Directiva”. Por lo tanto, puede tratarse de una información tremendamente amplia, si bien, al no concretarse los aspectos esenciales sobre los que ha de informarse, lo cierto es que la generalidad con la que se regula la cuestión puede tener efectos negativos, al no publicarse cuestiones esenciales por parte de la empresa. No obstante, el art. 16.3 de la Directiva establece que, a partir del 31 de marzo de 2027, mediante acto delegado de la Comisión, se completará la Directiva en el sentido de establecer el contenido y los criterios para la presentación de la información, señalando cuál será la información detallada sobre diligencia debida que ha de facilitarse. Además, caso de tratarse de una empresa constituida en un tercer país no UE, la información debe incluir la exigida por el art. 23.2 de la Directiva, sobre el representante autorizado.

Desde mi punto de vista, una cuestión esencial es que la información que ha de facilitarse ha de ser más profunda y específica, por lo tanto, menos genérica, a medida que el riesgo de violación de un derecho humano, laboral o del medio ambiente, sea mayor<sup>37</sup>.

El sentido o finalidad de esta comunicación reside en el hecho de que el público pueda acceder a una información de la que deducir si se está respetando o no las obligaciones de diligencia debida, pudiendo, en caso negativo, imponer una sanción social en forma de boicot a los productos o servicios de la empresa, generando así un daño reputacional. Desde este punto de vista la Directiva considera que es esencial la transparencia en la actuación de las empresas<sup>38</sup>. La obligatoriedad de facilitar al público la información sobre las actuaciones de la empresa en materia de diligencia debida es una cuestión que se ha venido exigiendo desde los primeros planteamientos en materia de diligencia debida, tal como ha ocurrido con los Principios

<sup>37</sup> En similar dirección SALMON, L. y LOVON, C.: Op. cit., versión electrónica.

<sup>38</sup> En este sentido MARTIN HERNANDEZ, M.L.: Op. cit., página 226.

Rectores de Naciones Unidas<sup>39</sup>, o las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales<sup>40</sup>.

El art. 16 regula aspectos importantes, como el lugar de la publicación, que debe ser el sitio web de la empresa; el idioma, que ha de ser una de las lenguas oficiales de la UE, o una lengua de uso habitual en los negocios internacionales; o el plazo de publicación, que debe ser razonable y no superior al anual.

De otro lado, el Reglamento (UE) 2023/2859 regula el punto de acceso único europeo que proporciona un acceso centralizado a la información disponible al público pertinente para los servicios financieros, los mercados de capitales y la sostenibilidad, de manera que la Directiva establece la obligación de los Estados de designar un organismo de recopilación de la información (art. 17 de la Directiva), de manera que, a partir del 1 de enero de 2029, la información que anualmente debe facilitar la empresa en su web, se entregue también a dicho organismo de recopilación, para incorporarla al punto de acceso único; siendo ésta accesible a través de esta otra vía. Además, este art. 17 establece también requisitos sobre la información, en cuanto al formato y los metadatos que la acompañarán.

## BIBLIOGRAFÍA

BAZ TEJEDOR, J.A.: “Acerca de la certidumbre jurídica del trabajo decente en las cadenas globales de valor”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022.

BAZ TEJEDOR, J.A.: “La responsabilidad civil de las empresas transnacionales por impactos negativos en los derechos humanos nacionales”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023.

BAZ TEJEDOR, J.A.: “La expresión jurídica del trabajo en las cadenas globales de valor: la proyección europea”, *Trabajo y Derecho* Monográfico nº 16 (2022).

BONFANTI, A. y BRINO, V.: “La propuesta de Directiva europea sobre diligencia debida: reflexiones de Derecho del Trabajo y de Derecho Internacional Privado”, *Trabajo y Derecho* nº Monográfico 16 (2022).

DIAZ RODRIGUEZ, J.M.: “El compromiso de las empresas líderes de cadenas mundiales de suministro con la libertad sindical y la negociación colectiva en otros países”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023.

DIAZ RODRIGUEZ, J.M.: “La aplicación de los códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: acciones de promoción, práctica de controles y corrección de los incumplimientos”, en AA.VV.,

---

<sup>39</sup> Vid. el principio nº 21.

<sup>40</sup> Vid. la directriz III sobre divulgación de la información, que es desarrollada por la Guía de la OCDE de Debita Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, páginas 37 y 92 y ss.

dirigidos por W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022.

FUCHS, M.: “La Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministros de Alemania”, *Trabajo y Derecho* monográfico nº 16 (2022).

GARCIA LANDABURU, M.K.: “La exigencia de debida diligencia a las empresas multinacionales y su vinculación con otras medidas para regular su conducta”, *Trabajo y Derecho* monográfico nº 14 (2021).

GARCIA TRASCASAS, A.: “La abolición efectiva del trabajo infantil: configuración normativa internacional y recepción del derecho en el marco de la diligencia debida”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023.

GARRIDO SOTOMAYOR, V. y BOIX LLUCH, I.: “La sostenibilidad sólo puede ser global”, *Trabajo y Derecho* nº Monográfico 16 (2022).

GARRIDO SOTOMAYOR, V. y BOIX LLUCH, I.: “Una nueva fase para la sostenibilidad en las cadenas mundiales de suministro. Reflexiones y propuestas para la debida diligencia: la práctica sindical en y desde España”, *Trabajo y Derecho* monográfico nº 14 (2021).

GUAMAN HERNANDEZ, A.: *Diligencia debida en Derechos Humanos. Posibilidades y límites de un concepto en expansión*, Tirant lo Blanch, Valencia 2021.

GUAMAN, A.: “Diligencia debida en derechos humanos: análisis crítico de los principales marcos normativos estatales”, *Trabajo y Derecho* nº 87 (2022).

GUAMAN HERNANDEZ, A.: “Del Reglamento de minerales a la Directiva de diligencia debida: el nuevo modelo de responsabilidad empresarial impulsado por la Unión Europea”, *Revista de Derecho Social* nº 105.

GUAMAN HERNANDEZ, A.: “Diligencia debida en Derechos Humanos: ¿Un instrumento idóneo para regular la relación entre Derechos Humanos y empresas transnacionales?”, *Revista de Derecho Social* nº 95 (2021).

LANTARON BARQUIN, D.: “La tutela de los derechos humanos en las cadenas de suministro: conclusiones a partir de una lectura comparada de legislaciones estatales anglosajonas y continentales”, *Trabajo y Derecho* Monográfico nº 14.

LOPEZ HURTADO, C.: “La debida diligencia en el proyecto de tratado de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos”, *Trabajo y Derecho* Monográfico nº 14 (2021).

MARTIN HERNANDEZ, M.L.: “La perspectiva de la Unión Europea sobre la diligencia debida empresarial en materia de sostenibilidad tras la aprobación de la propuesta de directiva”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022.

MARTIN VALES, P.: “Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022.

MORATO GARCIA, R.M.: “Los códigos de conducta para socios comerciales y su contribución a la mejora global de las condiciones laborales”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022.

NOGLER, L.: “Ley alemana de obligaciones de cuidado en la cadena de suministro: por qué nació y cuáles son sus principales contenidos”, en AA.VV., dirigidos por W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero

Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022.

ROJAS RIVERO, G.: “El papel del sindicato en el diseño y la aplicación de políticas de diligencia debida”, en AA.VV., *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023.

SALMON, L. y LOVON, C.: “Un punto de partida esencial: la debida diligencia en el marco de los Principios Rectores”, *Trabajo y Derecho* Monográfico nº 14 (2021).

SANGUINETI RAYMOND, W.: “La invención de la diligencia debida en materia de sostenibilidad”, *Trabajo y Derecho* Monográfico nº 16 (2022).

SANGUINETI RAYMOND, W.: “La construcción de un nuevo Derecho Transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor”, en AA.VV., en AA.VV., dirigidos por W. Sanguineti Raymond y J.B. Vivero Serrano, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022.

SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCIA, R.M.: “Diligencia debida y derechos humanos laborales en la Propuesta de Directiva de la Comisión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* nº 154 (2022).

SOLIS PRIETO, C.: “Panorama de las nuevas iniciativas nacionales europeas de regulación de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos”, *Trabajo y Derecho* Monográfico nº 14 (2021).