

Bases para la armonización de la diligencia debida en derechos humanos. Análisis de la Directiva sobre diligencia debida

Bases for the harmonization of due diligence in human rights. Analysis of the due diligence Directive

JUAN GORELLI HERNÁNDEZ*

<https://doi.org/10.55617/revmites.104>

Resumen:

Tras un largo proceso de elaboración, finalmente contamos con la Directiva de diligencia debida; un instrumento de la Unión Europea, dirigido a la tutela de los derechos humanos de ciudadanos afectados por sistemas productivos basados en la externalización globalizada a nivel mundial. Tras el análisis de los antecedentes de esta regulación, este trabajo se centra en el estudio de los principales elementos de la Directiva. De entrada, el concepto de diligencia debida, que no se facilita por la Directiva, sino que debemos deducir del contenido de las obligaciones que regula; un contenido, por lo demás, bastante amplio y complejo. Otro aspecto interesante es el ámbito de aplicación de la Directiva: probablemente esta cuestión ha sido el principal problema en el procedimiento de aprobación. Finalmente, se ha optado por afectar exclusivamente a grandes (muy grandes) empresas, disminuyendo así la eficacia protectora de la Directiva. Pero, quizás el aspecto más atractivo de esta regulación reside en la posibilidad de exigir responsabilidad (administrativa y civil) a las empresas incumplidoras de la obligación de diligencia debida.

Palabras clave: Diligencia debida; Unión Europea; tutela de los derechos humanos.

Abstract:

After a long development process, we finally have the Due Diligence Directive; an instrument of the European Union, aimed at protecting the human rights of citizens affected by production systems based on globalized externalization worldwide. After analyzing the background of this regulation, this work focuses on the study of the main elements of the Directive. First of all, the concept of due diligence, which is not provided by the Directive, but rather we must deduce from the content of the obligations it regulates; a content, otherwise, quite broad and complex. Another interesting aspect is the scope of application of the Directive: this issue has probably been the main problem in the approval procedure. Finally, it has been decided to exclusively affect large (very large) companies, thus reducing the protective effectiveness of the Directive. But perhaps the most attractive aspect of this regulation lies in the possibility of demanding liability (administrative and civil) from companies that fail to comply with the obligation of due diligence.

Keywords: Due diligence; European Union; protection of human rights.

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Huelva. juan.gorelli@dam.uhu.es

1. INTRODUCCIÓN

Con este estudio pretendemos analizar cuáles son los principales elementos de la obligación de diligencia debida regulada por la reciente Directiva UE, y que recae sobre las empresas transnacionales, aquellas que desarrollan sus procesos productivos de manera externalizada a lo largo y ancho de todo el mundo. Esta regulación se justifica por la 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.

Los ordenamientos internacionales y nacionales han debido reaccionar frente a los procesos predatorios, y ante el fracaso de las medidas que unilateralmente han venido tomando las empresas para paliar esta situación (la llamada responsabilidad social corporativa). Es indudable que esta reacción ha sido impulsada tanto por los desastres humanos y medioambientales generados por los procesos de globalización, como por la actuación de organizaciones sociales que pretenden la defensa de derechos humanos.

Pretendemos, por tanto, estudiar los principales elementos configuradores de la Directiva sobre diligencia debida (permítanme esta denominación abreviada); es decir, las bases sobre las que han de construirse las diferentes regulaciones nacionales. Desde este punto de vista, procederemos a analizar los antecedentes de esta regulación, el concepto mismo de diligencia debida, el alcance subjetivo o empresas afectadas por esta Directiva, el alcance material o conjunto de derechos protegidos por la Directiva, el contenido de las obligaciones que se imponen a las empresas afectadas, los mecanismos estatales de control, las sanciones a imponer en caso de incumplimiento, y la posibilidad de exigir responsabilidad a las empresas por los daños que puedan sufrir los terceros.

2. LOS ANTECEDENTES DE LA OBLIGACIÓN DE DILIGENCIA DEBIDA

2.1. La globalización como detonante

El punto de partida del análisis de la exigencia de diligencia debida es reconocer los efectos negativos que ha tenido la globalización de las actividades productivas¹. Este proceso ha consistido en trasladar los patrones de la externalización productiva a escala mundial, lo cual ha sido posible gracias a la revolución tecnológica.

Como sabemos, los procesos de externalización han evidenciado una degradación de las condiciones laborales. La competencia por ofrecer unos servicios al menor coste posible ha repercutido de manera directa sobre las condiciones de trabajo, generando precarización. Este mismo esquema es el que se ha impuesto en la globalización: grandes empresas multinacionales que han externalizado su actividad productiva a nivel mundial, fomentando una competencia descarnada entre los posibles socios comerciales; una competencia desmedida en base a ofertar los menores costes posibles de producción, lo cual se consigue fundamentalmente degradando los derechos de los trabajadores². Si a ello sumamos que

¹ Ampliamente estudiados por GUAMAN HERNÁNDEZ, A.: *Diligencia debida en Derechos Humanos. Posibilidades y límites de un concepto en expansión*, Tirant lo Blanch, Valencia 2021, páginas 26 y ss.

² 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), versión electrónica; MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: "El tránsito hacia la debida diligencia obligatoria de las empresas multinacionales: la perspectiva de la Unión Europea", *Trabajo y Derecho*, monográfico nº 14 (2021), versión electrónica; MORATO GARCÍA, 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 351 y 352; SANGUINETI RAYMOND, W.: "La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales", en AA.VV.,

se ha deslocalizado hacia países en que no existe una fuerte protección frente a los abusos de derechos humanos y laborales, se produce un aumento en las violaciones de tales derechos³; en definitiva, una situación de esclavitud moderna⁴.

Una característica de los procesos de globalización productiva es la enorme dificultad para poder imputar responsabilidad a la empresa transnacional⁵. La globalización no sólo es un sistema productivo, sino también es una externalización de riesgos y responsabilidades⁶. La empresa transnacional utiliza la cadena global de valor; es decir, un conjunto de terceras empresas, algunas de ellas filiales, o terceros socios comerciales que actúan a través de contratistas o subcontratistas organizadas con el objetivo de lograr la producción de determinados bienes o servicios y su distri-

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 36; SOLÍS PRIETO, C.: "Derecho humano a un salario equitativo y diligencia debida en las cadenas de valor", 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, páginas 430 y 431.

³ DÍAZ RODRÍGUEZ, 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. SANGUINETI RAYMOND y J.B. VIVERO SERRANO, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022, página 473; GUAMAN HERNÁNDEZ, 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), página 67.

⁴ LANTARON BARQUIN, "Derechos humanos y cadenas de suministro: conclusiones a partir de la lectura comparada de legislaciones estatales anglosajonas y continentales", 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 186.

⁵ GUAMAN HERNÁNDEZ, A.: *Diligencia debida en derechos humanos. Posibilidades (...)*, op. cit., páginas 13 y ss.

⁶ 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), versión electrónica; SANGUINETI RAYMOND, W. y VIVERO SERRANO, J.B.: "El imparable avance de la diligencia debida en materia de derechos humanos", *Trabajo y Derecho* monográfico nº 4 (2021), versión electrónica.

bución. La diferente personalidad jurídica de cada eslabón de la cadena aleja poco a poco la posible responsabilidad de la multinacional, pues la empresa multinacional no mantiene ninguna vinculación laboral con los trabajadores que sufren la violación de sus derechos. No es ella quien viola derechos humanos; son esos terceros socios comerciales, sometidos a la presión de producir a un coste menor, los que cometen tales violaciones. Sin embargo, esto no puede ocultar que la multinacional puede tener un elevado nivel de control de la actividad productiva, especialmente gracias a la implantación de tecnologías digitales⁷.

2.2. Primeras reacciones frente a la globalización. La presión social sobre las empresas transnacionales y sus primeros resultados: Códigos de Conducta y Acuerdos Marco Globales o Internacionales

Ante las negativas consecuencias de la globalización, no faltaron reacciones de diferente tipo que han conducido, finalmente, a la Directiva de diligencia debida⁸. El punto de partida fue la constatación pública de las pésimas condiciones de trabajo generadas por estos procesos productivos, lo que se produce fundamentalmente tras diferentes desastres humanos⁹. Amplios sectores sociales de los países desarrollados presionaron sobre las empresas transnacionales a través de boicots o campañas en

⁷ SOLER ARREBOLA, J.A.: "Compromisos laborales multilaterales en las cadenas mundiales de suministro", 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 538.

⁸ Sobre la evolución de esta cuestión, vid. MARÍN VALES, P.: "Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación", en AA.VV., *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023, páginas 305 y s.

⁹ SANGUINETI RAYMOND, W. y VIVERO SERRANO, J.B.: "La necesaria reconstrucción de la dimensión laboral de la diligencia debida", en AA.VV., *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023, página 22.

contra de las empresas que observan un comportamiento predatorio; rechazando la adquisición de productos de tales empresas.

La presión social hizo reaccionar a las propias empresas afectadas, que implantaron mecanismos de autorregulación de las empresas, mecanismos de *soft law* inicialmente unilaterales. Aparece así la responsabilidad social corporativa como intento de autorregulación de las propias empresas. Lo que realmente preocupa a estas empresas, y les obliga a reaccionar, es la crisis reputacional consecuencia del conocimiento por los consumidores de su actuación¹⁰. Surgen así los códigos de conducta, códigos éticos o códigos de buenas prácticas (la terminología es variada); es decir, compromisos públicos dirigidos realmente a la sociedad, de que tales empresas van a respetar en sus procesos productivos los derechos humanos. Se trata de un intento de autorregulación¹¹ unilateral¹²; en el que sólo la transnacional va a decidir hasta qué punto desea comprometerse en el respeto a los derechos humanos y hasta dónde van a seguir pesando más sus intereses económicos que una efectiva tutela de tales derechos. Como es lógico, tratándose de meros compromisos públicos, pero no jurídicos, el problema va a residir en la inexistencia de mecanismos sancionadores ante un incumplimiento, siendo escasos los compromisos que pueden exigirse jurídicamente¹³; razón por la que podemos decir que

estamos ante una actuación más formal y cosmética que real¹⁴.

Un nuevo estadio en la evolución ha sido la aparición de los acuerdos marco globales o acuerdos marco internacionales. Suponen la intervención de sindicatos que acuerdan con las grandes transnacionales compromisos para revertir las pésimas consecuencias de la deslocalización; lo que conduce a establecer como máxima de su actuación, el respeto a derechos humanos y derechos laborales de los trabajadores de las cadenas globales de producción; incluyendo el compromiso de la empresa de trasladar dicho respeto a todos los ámbitos de la cadena de producción. Estos acuerdos limitan la libertad de actuación de las cadenas de valor, sometiéndola a controles¹⁵. Sin embargo, pese a que los diferentes acuerdos marco internacionales o globales cuenten con diferentes mecanismos de control de su cumplimiento (comisiones de coordinación, comisiones paritarias, expertos, informes, auditorías, canales de denuncia, etc.), lo cierto es que estos acuerdos no suponen la implantación de mecanismos sancionadores o de imputación de responsabilidad por la violación de los derechos, lo que hace que tampoco tengan gran efectividad, más allá de la presión que sobre las empresas matriz puedan realizar los sindicatos del país de origen de la misma y, por supuesto, esa coacción social dirigida a poner en cuestión la reputación pública de estas empresas¹⁶.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

¹² GARCÍA 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.

¹³ MORATO GARCÍA, R.M.: "Los códigos de conducta (...)", *op. cit.*, páginas 389 y ss.

¹⁴ MARTÍN HERNÁNDEZ, 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. SANGUINETI RAYMOND y J.B. VIVERO SERRANO, *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022, página 233.

¹⁵ Un análisis de estos acuerdos puede verse en ROJAS RIVERO, G.P.: "La gobernanza sindical de las cadenas mundiales de suministro", 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 424 y ss.

¹⁶ DÍAZ RODRÍGUEZ, J.M.: "La aplicación de los códigos (...)", *op. cit.*, página 485.

2.3. La intervención *soft law* de organismos internacionales: la aparición de la diligencia debida

En esta evolución han tenido un papel relevante ciertos organismos internacionales que han impulsado la aparición de la obligación empresarial de diligencia debida en el respeto a los derechos humanos, laborales y del medio ambiente. No obstante, la principal crítica que debemos hacer a esta regulación es que estamos ante mecanismos de *soft law* y, por tanto, que no generan responsabilidad jurídica, ni vinculabilidad alguna para las empresas¹⁷.

En primer lugar, debe mencionarse la aparición de los Principios Rectores de la ONU (proteger, respetar, remediar), también conocidos como principios Ruggie, por el relator que los desarrolló (John Ruggie), aprobados en 2011. Estos Principios Rectores se plasman en tres principios generales, desarrollados a su vez por principios operativos. De estos principios generales es especialmente relevante el segundo de ellos, la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, siendo el punto de partida de la obligación de diligencia debida al ámbito de la tutela de los derechos humanos¹⁸. De este principio general derivan tres cuestiones esenciales. En primer lugar, la concreción de los derechos tutelados; para lo cual hay una remisión a la Carta Internacional de Derechos Humanos y a la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales del trabajo.

¹⁷ 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. SANGUINETI RAYMOND y J.B. VIVERO SERRANO, *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023, página 91; MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: "EL tránsito (...)", *op. cit.*, versión electrónica; SOLÍS 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.

¹⁸ Vid. FUCHS, M.: "La Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministros de Alemania", *Trabajo y Derecho* monográfico nº 16 (2022), versión electrónica; MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: "La perspectiva de la Unión Europea (...)", *op. cit.* página 218.

En segundo lugar, la exigencia del respeto de los derechos humanos implica no sólo que las empresas eviten con su propia actividad la violación de los mismos, sino también que éstas han de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre tales derechos cuando acudan al establecimiento de relaciones comerciales con terceras empresas. Pero, sobre todo, las empresas deben adoptar un proceso de diligencia debida, estableciéndose su contenido; que va a reflejarse en la propia Directiva de diligencia debida¹⁹. Debemos, pues, reconocer que han sido estos Principios Rectores los que han desencadenado el proceso de implantación de la obligación de diligencia debida²⁰.

También han tenido un especial impacto en este proceso 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 comentar²¹. Ello supuso incorporar a estas Líneas directrices el principio de diligencia debida en la gestión responsable de la cadena de suministros.

Al delimitar los principios generales de estas directrices, se afirma que las empresas deben implementar la debida diligencia,

¹⁹ Así, se refiere a una evaluación para identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de su actuación sobre los derechos humanos, que afectará tanto a los impactos reales como potenciales; lo cual debe abarcar la integración del resultado de la evaluación, la adopción de las medidas necesarias, el seguimiento de las mismas y la comunicación pública de su actuación. Este es el principio operativo 18º, que se configura como el elemento fundamental de estos Principios Rectores, siendo desarrollado por los principios operativos 19º a 24º.

²⁰ En similar sentido MURGO, M.: "Reflexiones de sistema sobre la técnica de la diligencia debida: de los Principios Rectores de las Naciones Unidas a la Propuesta de Directiva de la Unión Europea", *Trabajo y Derecho* Monográfico nº 16 (2022), versión electrónica.

²¹ Vid. GARCÍA 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. SANGUINETI RAYMOND y J.B. VIVERO SERRANO, *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023, página 209.

incorporándola a su sistema de gestión de riesgos, con el objetivo de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, sobre los derechos humanos. Ello incluye, no sólo una actuación de evaluación de la actividad propia, sino también la de los socios comerciales, debiendo fomentar, en la medida de lo posible, que tales socios comerciales apliquen los principios de conducta empresarial responsable. Estas directrices OCDE se complementan con la Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable²². Lo más relevante de esta Guía es la precisión con la que se delimita el proceso de diligencia debida; es decir, el conjunto de actuaciones que han de realizarse para adoptar la puesta en funcionamiento de la misma²³.

Para terminar, hay que resaltar un tercer instrumento internacional, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT. 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. Especial interés tiene el apartado 10º sobre Política General, en el que la Declaración incorpora los elementos básicos de los Principios Rectores. En todo caso, al igual que en los supuestos anteriores, estamos ante mecanismos de *soft law*, por lo que su eficacia jurídica es escasa.

²² Sobre la misma, *vid.* GUAMAN HERNÁNDEZ, A.: *Diligencia debida en derechos humanos. Posibilidades (...)*, *op. cit.*, páginas 74 y ss.

²³ Tal como señalan SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCÍA, R.M., se opta "por esbozar un completo modelo de referencia para la ejecución por parte de las empresas de los procesos de diligencia debida". "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 20.

2.4. Intervenciones de *hard law*: normas nacionales sobre diligencia debida y regulación sectorial de la UE como antesala a la Directiva de diligencia debida

Dada la escasa eficacia jurídica de los mecanismos de *soft law*, surge la necesidad de medidas de *hard law*; es decir, de normas jurídicas que imponen obligaciones a las empresas²⁴.

Este nuevo paso comienza con la aparición de normas estatales en diferentes países, fenómeno que ya ha sido estudiado por parte de la doctrina laboral²⁵. 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).

²⁴ GARRIDO SOTOMAYOR, V. y BOIX LLUCH, I.: "La sostenibilidad sólo puede ser global", *Trabajo y Derecho* nº Monográfico 16 (2022), versión electrónica.

²⁵ *Vid.* FUCHS, M.: *Op. cit.*, versión electrónica; GARCÍA LINDABURU, M.K.: *Op. cit.*, versión electrónica; GARCÍA 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. SANGUINETI 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 ss; 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); SOLÍS PRIETO, C.: "Panorama de las nuevas iniciativas (...)", *op. cit.*, versión electrónica.

Fuera de la UE podemos señalar diferentes regulaciones sobre la esclavitud moderna de países anglosajones, como las de Reino Unido (2016) o Australia (2018).

Se trata de regulaciones muy diferentes, pero en las que podemos observar algunos elementos comunes. Así, se establecen obligaciones para empresas que tengan sede en el país que establece la regulación, aun cuando sean extranjeras, si bien será necesario que alcancen ciertas dimensiones según el número de trabajadores o sus ingresos. Estas regulaciones plantean la necesidad de que las empresas ubicadas en el territorio de estos Estados comiencen a aplicar el proceso propio de un sistema de diligencia debida, de manera que, previa evaluación, determinen cuáles pueden ser las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, laborales y del medio ambiente que puede generar su actividad y la de sus socios comerciales. A partir de ahí, se establece la obligación de tomar medidas para reducir, minimizar o evitar tales consecuencias negativas; así como la obligación de presentar información sobre las medidas adoptadas. En materia de responsabilidad, es habitual el establecimiento de sanciones o multas económicas por incumplimiento de estas normas y sólo en algunos casos se plantea que los afectados por las violaciones de sus derechos puedan acceder a sistemas indemnizatorios.

Por su parte, la UE ya había comenzado a regular la exigencia de diligencia debida, si bien a través de diferentes Reglamentos sectoriales: el Reglamento (UE) 2017/821, de 17 de mayo de 2017, sobre ciertos metales estratégicos originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo; el Reglamento (UE) 2023/1115, de 31 de mayo de 2023, sobre productos asociados a la deforestación y la degradación forestal; o el Reglamento (UE) 2023/1542, de 12 de julio de 2023, relativo a las pilas y baterías y sus residuos²⁶.

²⁶ Sobre los mismos puede verse GUAMAN HERNÁNDEZ, 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 (2024), páginas 96 y ss.

En estos Reglamentos se plantea también una obligación de diligencia debida. Es común que su regulación afecte no sólo a la empresa matriz, sino también a la cadena global de producción, debiendo establecer los Estados miembro mecanismos del control del cumplimiento, y, en su caso, imponer sanciones o multas a las empresas incumplidoras, pudiendo llegar a la prohibición de comercializar sus productos. Sin embargo, no establecen reglas sobre responsabilidad civil de los incumplidores.

Finalmente, 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 y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859 (a partir de ahora la Directiva), ha sido publicada en el DOCE en fecha 5 de julio de 2024, estableciendo un plazo de transposición de dos años desde la entrada en vigor de la Directiva (hasta el 26 de julio de 2026), si bien las medidas contenidas en la Directiva se irán aplicando escalonadamente en función del número de trabajadores de la empresa y del volumen de negocio de las mismas; así como el lugar de constitución de la empresa (en la UE o en un estado ajeno a la UE), tal como señala el art. 37 de la misma.

3. EL INEXISTENTE CONCEPTO DE DILIGENCIA DEBIDA EN SU DIRECTIVA

¿Qué debemos entender por diligencia debida a tenor de la Directiva? En realidad, la Directiva no define en concreto qué ha de entenderse por esta cuestión, por lo que debemos intentar una aproximación indirecta, teniendo en cuenta, tanto elementos externos a la Directiva, como elementos internos a través de los cuales podamos encontrar los caracteres esenciales y ofrecer así un concepto válido de diligencia debida.

Como punto de partida, debemos señalar que el deber de diligencia no supone una novedad. Con carácter general estamos ante una obligación que forma parte de la correcta satisfacción del cumplimiento de cualquier prestación. Ello supone que, para el correcto cumplimiento, hay que actuar en base a un comportamiento prudente, con atención, esmero, e interés, evitando el descuido.

Por otra parte, la diligencia adopta una nueva dimensión desde la perspectiva de su exigencia, no ya a sujetos individuales, sino a empresas o a Estados. En este sentido, la diligencia debida o “due diligence”, aparece realmente en el Derecho Internacional, en las relaciones jurídicas entre Estados, a partir de finales del Siglo XIX; de manera que se hace recaer sobre los mismos una actuación con la necesaria cautela y cuidado, debiendo graduarse su conducta en función de la capacidad de organización interna del mismo²⁷. De este planteamiento nos interesa fundamentalmente tanto ese carácter gradual, como que su exigencia dependa el de la propia capacidad o medios del deudor de diligencia.

Desde aquí, la diligencia debida salta a la regulación de los riesgos de las empresas en la realización de sus inversiones, de manera que deben evitar los posibles riesgos derivados de las mismas²⁸. Se introduce así un nuevo elemento: la diligencia debida como instrumento que ha de actuar en función de los riesgos potenciales o reales.

En cuanto a elementos integrados dentro de la Directiva, el art. 1 regula su objeto,

²⁷ En este sentido LOZANO CONTRERAS, J.F., califica la debida diligencia como “una diligencia que debe ser calibrada en función de otros factores y que ha de ser proporcional a la magnitud o importancia del asunto y a la dignidad y poder de la potencia obligada a ejercerla, una diligencia, en definitiva, «proporcional a la emergencia o a la magnitud de los resultados de la negligencia». *La noción de debida diligencia en Derecho Internacional Público*, Atelier y Universidad de Alicante, Barcelona 2007, página 55.

²⁸ Vid. GUAMAN HERNÁNDEZ, A.: “Diligencia debida en derechos humanos (...)”, *op. cit.*, página 70.

y de esta regulación podemos deducir que la diligencia debida es una obligación que va a imponerse a las empresas para que adopten medidas para evitar efectos adversos sobre los derechos tutelados por la misma. Siguiendo con este planteamiento, el art. 5 de la Directiva establece, no ya un concepto de esta cuestión, sino el contenido de la diligencia debida como obligación que va a recaer sobre ciertas empresas. De esta manera, la diligencia debida se configura como un conjunto de obligaciones diversas cuyo objetivo es lograr la tutela de los derechos protegidos: gestión de riesgos, evaluación a fin de identificar, evitar y abordar los riesgos reales y posibles y los efectos adversos, adopción de medidas, supervisión o verificación y suministro de información. Desde este punto de vista, la Directiva no se separa de actuaciones previas de la UE, en las que tampoco se ha ofrecido un concepto de la misma, sino que se establece cuál es su contenido o conjunto de obligaciones que deben integrar el comportamiento de las empresas²⁹.

A tenor de lo que acabamos de exponer la diligencia debida es un deber de conducta dirigido a evitar la violación de derechos humanos; es una obligación de medios, no de resultados, tal como ha señalado la doctrina³⁰. Las medidas a adoptar no son idénticas en cada caso, sino que han de ser graduables según las circunstancias de cada situación, tal como señala la propia Directiva en su art. 3.1 letra o) al definir qué son las medidas adecuadas. Consecuentemente, no hay una regla de conducta estándar o fija.

²⁹ Así el Reglamento (UE) 2017/821, de 17 de mayo de 2017 (Reglamento de minerales) que se limita a definir la diligencia debida (art. 2 letra d) simplemente en base al contenido o conjunto de obligaciones que la integra. De igual manera ocurre con el Reglamento (UE) 2023/1115, de 31 de mayo de 2023 (Reglamento sobre madera y deforestación), cuyo art. 8 se limita a establecer las obligaciones básicas derivadas de la diligencia debida, de una manera similar a lo que ocurre con la Directiva analizada.

³⁰ BAZ TEJEDOR, J.A.: “La responsabilidad civil (...)”, *op. cit.*, página 84; FUCHS, M.: *Op. cit.*, versión electrónica; también SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCÍA, R.M.: *Op. cit.*, página 19.

La diligencia debida supone un complejo conjunto de actuaciones que han de adoptar las empresas. Fundamentalmente, deben proceder a la evaluación de riesgo, la prevención de los efectos adversos, su eliminación o minimización a través de las medidas que hayan de adoptarse, la reparación de los efectos adversos que se produzcan, informar de las actuaciones realizadas, la supervisión de las medidas adoptadas e integración de la diligencia debida en la política y gestión de la empresa. Es de interés que haya señalado esta última cuestión, la integración de la diligencia debida en la política de la empresa, pues evidencia que la diligencia debida se presenta realmente como un procedimiento de actuación³¹; pues supone que la empresa ha de adoptar un método de actuación en su gestión diaria, aplicando el estándar de diligencia debida, dando pasos sucesivos en dicho procedimiento que es continuo y nunca ha de terminar (salvo que la empresa salga del ámbito subjetivo de esta obligación)³². No basta con adoptar puntualmente las medidas oportunas, sino que deben supervisarse y vigilarse constantemente, debiendo modificarse si se estima que no son suficientes. En definitiva, se trata de proyectar sobre las empresas la necesidad de actuar según un canon de prudencia, cuidado y atención para evitar violaciones de los derechos humanos.

Este estándar o canon es el que se delimita por la Directiva en forma de las concretas actuaciones a desarrollar, dando así contenido a la obligación, que se configura como una obligación de medios, pues se trata de aplicar las diferentes medidas que se consideran apropiadas para obtener el objetivo fijado, que es el

respeto a los derechos humanos. De otro lado, la diligencia a emplear depende tanto de las circunstancias (es decir, de cuáles sean los riesgos de producirse efectos adversos), como de la verdadera capacidad que tenga la empresa para incidir sobre los diferentes eslabones de la cadena de producción; por lo tanto, es una obligación modulada en función de un criterio básico de razonabilidad en su exigencia³³.

Resulta esencial entender que, si bien la obligación de diligencia debida recae sobre la transnacional, el objetivo de esta obligación es que esta empresa traslade la necesidad de respetar los derechos humanos al resto de la cadena global de producción. Algunos de los eslabones están relacionados directamente con la matriz, pues serán filiales suyas. En otros casos, los socios comerciales directos podrán ser vinculados a ese respeto a través de obligaciones de carácter contractual. Sin embargo, el control de los últimos eslabones, dependientes de los anteriores a través de mecanismos de contratación, subcontratación u otros distintos, siempre será más difícil y complejo. En definitiva, lo que se pretende es utilizar la capacidad de influencia (o de presión, según se mire) que tiene la transnacional para impulsar el respeto a los derechos humanos, laborales y del medio ambiente³⁴. En este sentido, son múltiples las referencias en la Directiva a esta cuestión, tanto en sus considerandos iniciales, como en el propio articulado³⁵.

En definitiva, podemos señalar que la diligencia debida es “es el proceso de carácter continuo a través del que las empresas han de identificar, prevenir, mitigar y responder frente a los impactos negativos sobre los derechos

³¹ Desde el punto de vista de considerar la diligencia debida como un procedimiento, *vid.* GUAMAN HERNÁNDEZ, A.: “Diligencia debida en derechos humanos (...)”, *op. cit.*, páginas 73 y 74; esta misma autora en *Diligencia debida en derechos humanos. Posibilidades (...)*, *op. cit.*, página 52; también SANGUINETI RAYMOND, W. y VIVERO SERRANO, J.B.: “El imparable avance (...)”, *op. cit.*, versión electrónica.

³² Sobre el carácter continuo, *vid.* SANGUINETI RAYMOND, W.: “La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales”, *op. cit.*, página 40.

³³ MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “La perspectiva de la Unión Europea (...)”, *op. cit.*, página 223.

³⁴ En este sentido DÍAZ RODRÍGUEZ, J.M.: “La aplicación de los códigos (...)”, *op. cit.*, página 477; SANGUINETI RAYMOND, W.: “La construcción de un nuevo Derecho (...)”, *op. cit.*, páginas 66 y ss.; de igual manera, SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCÍA, R.M.: *Op. cit.*, página 19.

³⁵ Sobre los primeros, podemos señalar a los considerandos nº 19, 34, 44, 45, 49, 50, 53, 57, o 58; sobre los segundos, *vid.* los arts. 10.1 c), 10.6 a), 11.1 c), 11.7a) y 12.2.

humanos derivados de sus actividades o de las de aquellas empresas incardinadas a lo largo de su cadena de valor, incluyendo a filiales, contratistas, subcontratistas y proveedores, entre otros³⁶.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Directiva establece en su amplio art. 2 cuales son los sujetos afectados por las obligaciones de diligencia debida. A tenor del mismo debemos diferenciar entre empresas constituidas en la UE, y empresas constituidas fuera de la UE. De otro lado, el ámbito concreto se delimita bien en función de dos parámetros, el número de trabajadores y el volumen de negocios; o sólo este último parámetro (en el caso de empresas constituidas fuera de la UE)³⁷.

En cuanto a las empresas constituidas en la UE, se verán afectadas por la Directiva en tres situaciones: a) siempre que tengan una media de más de 1.000 empleados³⁸ y un vo-

lumen de negocios neto³⁹ mundial superior a 450 millones de euros en el último ejercicio⁴⁰; b) si no alcanzando los umbrales anteriores, pero resultan ser empresa matriz de un grupo que alcance tales umbrales en el último ejercicio⁴¹; c) cuando hayan celebrado o sean la matriz de un grupo que haya celebrado, acuerdos de franquicia o licencia en la UE con terceras empresas, alcanzando los cánones de tales franquicias una cuantía superior a los 22 millones y medio de euros, siempre que la empresa o el grupo hayan generado un volumen neto de negocios mundial superior a 80 millones de euros en el último ejercicio.

Si se trata de empresas constituidas fuera de la UE pero con actividad en la UE, también resultará de aplicación la Directiva en tres situaciones: a) si ha generado en la UE un volumen de negocios de 450 millones de euros en el último ejercicio; b) si se trata de la matriz de un grupo de empresas y ha alcanzado dicho umbral económico; c) empresas o matrices de un grupo franquiciante o licenciante, que tengan derecho a cánones por cuantía superior a los 22 millones y medio de euros en la Unión, siempre que la empresa o el grupo haya generado un volumen de negocio en la UE superior a 80 millones de euros en la UE en el ejercicio anterior al último ejercicio financiero. La extensión de la Directiva a estas empresas supone evitar que empresas ajenas a la UE, pero con actividad dentro de la misma, puedan tener un régimen jurídico diferente que favorezca su posición competitiva frente a las empresas de la UE.

³⁶ SOLÍS PRIETO, C.: "Panorama de las nuevas iniciativas (...)", *op. cit.*, versión electrónica.

³⁷ Debe tenerse en cuenta que, a lo largo del proceso legislativo, una de las cuestiones más discutidas ha sido, justamente, el de la delimitación del ámbito subjetivo, de manera que la evolución de este proceso ha evidenciado cómo se ha incrementado notablemente el tamaño de las empresas afectadas por la Directiva; por lo que, consecuentemente, se reducía el ámbito de aplicación, pues a mayor tamaño, menor el número de empresas afectadas. De esta manera, la Propuesta de Directiva (23 de febrero de 2022 COM(2022) 71 final) se refería, por ejemplo, a empresas constituidas en Estados de la UE con una media de 500 empleo y un volumen de negocios mundial de 150 millones de euros (art. 2.1 de la Propuesta) En este sentido crítico, GUAMAN HERNÁNDEZ, A.: "Del Reglamento de minerales (...)", *op. cit.*, páginas 107 y 108.

³⁸ Téngase en cuenta lo dispuesto por el art. 2.4 de la Directiva sobre el cómputo de los trabajadores a tiempo parcial (deben calcularse en equivalentes a trabajadores a tiempo completo). De otro lado, los trabajadores de ETTs y otros trabajadores con empleos atípicos (siempre que cumplan los criterios para ser considerados trabajadores ex jurisprudencia del TJUE), se incluyen en el cómputo del número de trabajadores empleados directamente por la empresa. Sobre esta cuestión, *vid. lo dispuesto por el apartado nº 27 de los considerandos de la Directiva.*

³⁹ Sobre la definición del volumen de negocios neto, *vid. lo dispuesto por el art. 3.1 letra m).*

⁴⁰ Debe tenerse en cuenta, que a tenor del considerado nº 27 de la Directiva, "El cálculo de los umbrales establecido en la presente Directiva debe incluir el número de trabajadores y el volumen de negocios de las sucursales de una empresa, que son centros de actividad distintos de la sede central que dependen jurídicamente de ella, por lo que se consideran parte de la empresa, de conformidad con el Derecho de la Unión y nacional. Esto también debe aplicarse al grupo de empresas cuando los umbrales se calculen sobre una base consolidada".

⁴¹ Sobre la definición de empresas matriz y grupo de empresas, *vid. art. 3.1 letras q) y s) respectivamente.*

La Directiva sólo se aplicará a estas empresas UE o no UE, siempre y cuando, las condiciones antes señaladas se cumplen durante dos ejercicios consecutivos (art. 2.5 de la Directiva en sus apartados 1º, 2º y 5º)⁴². De igual manera, ello supone que la Directiva cesará en su aplicación a las empresas afectadas, cuando estas dejen de cumplir los requisitos señalados durante cada uno de los dos últimos ejercicios.

En consecuencia, la Directiva se aplicará sólo a empresas de gran tamaño. Se trata de una de las cuestiones más criticables de la Directiva, pues en el proceso de aprobación se produjo una reducción del ámbito de aplicación de la propuesta inicial, por la vía de incrementar el número de trabajadores y volumen de negocios.

Resalta que mientras a las empresas UE se les aplica un doble criterio básico (nº de trabajadores y volumen de negocio), excepto en el caso de las franquicias (en este caso, es lógico que no se tenga en cuenta el número de trabajadores, pues se trata de empresas cuya actividad no es productiva, por lo que tienen un reducido número de trabajadores, pese a su relevancia económica); por el contrario, a las empresas no UE se les aplica sólo el criterio del umbral económico. Quizás pueda justificarse esta diferencia por la dificultad de conocer en estas empresas el número de trabajadores que prestan servicios fuera de la UE. De otro lado, hay otros elementos diferenciadores. Por ejemplo, para las empresas UE, el volumen de negocios a tener en cuenta es el mundial, mientras que en las empresas no UE es sólo el volumen alcanzado en la Unión. En las empresas UE, los umbrales económicos se refieren al último ejercicio en el que se hayan aprobado las cuentas; mientras que a las empresas no UE, tales datos se refieren al ejercicio anterior al último ejercicio financiero (es decir, al penúltimo ejercicio económico).

También debemos tener en cuenta las exclusiones del ámbito de la Directiva. Así, el art. 2.3 establece que aquellas empresas ma-

trices que tengan como actividad principal la tenencia de acciones en las filiales operativas⁴³ y no tomen decisiones de gestión que afectan al grupo o a una de las filiales, podrá quedar exenta del cumplimiento de las obligaciones propias de la Directiva. Esta exclusión se produce a solicitud de la matriz y sólo tras constatar la autoridad competente que se cumplen las condiciones de exclusión (se dedica solo a la tenencia de acciones y no participa en la gestión, debiendo designarse una filial para cumplir las obligaciones de la Directiva). No obstante, la matriz seguirá siendo responsable solidaria, junto con la filial designada, por los incumplimientos cometidos por esta última. Por lo tanto, no se trata de una verdadera exclusión, sino simplemente de una sustitución para el cumplimiento de las obligaciones, pues la matriz no tiene capacidad de gestión (y, por tanto, de cumplimiento de las obligaciones de la Directiva).

Por el contrario, sí hay una verdadera exclusión en el caso de los fondos de inversión alternativos (FIA –*vid.* Directiva 2011/61/UE-) y de los organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM –*vid.* Directiva 2009/65/CE-), tal como establece expresamente el art. 2.8 de la Directiva.

Junto al ámbito de aplicación delimitado por la Directiva, existe un ámbito de aplicación indirecto: la cadena global de producción. Son estos eslabones de la cadena de producción, cadena de valor o cadena de actividades (la Directiva usa esta última terminología), donde van a producirse normalmente las violaciones de los derechos humanos⁴⁴. El propio art. 1 de la Directiva señala que el objeto de la misma es establecer normas sobre las obligaciones que

⁴³ Sobre la definición de filial, *vid.* art. 3.1 letra e) de la Directiva.

⁴⁴ En este sentido, observan BONFANTI, A. y BRINO, V., que el foco de la diligencia debida, desde los Principios Rectores de Naciones Unidas, se ha puesto en la cadena global de valor. *Op. cit.*, versión electrónica. En similar sentido SANGUINETI RAYMOND, W.: "La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales", *op. cit.*, páginas 49 y ss.

⁴² En este sentido el considerando nº 27 de la Directiva.

incumben a las empresas⁴⁵ en relación a los efectos adversos sobre los derechos humanos y del medio ambiente “de sus propias operaciones, de las operaciones de sus filiales y de las operaciones efectuadas por sus socios comerciales en las cadenas de actividades de dichas empresas”. En definitiva, lo que se plantea es que el ámbito de aplicación de la Directiva afecta también a esas terceras empresas que integran la cadena de producción.

De esta manera, la Directiva define a las filiales (art. 3.1 e), a los socios comerciales directos e indirectos (art. 3.1 f), y la cadena de actividades (art. 3.1 g); delimitando esta última como el conjunto de actividades que realizan los socios comerciales que intervienen en los eslabones anteriores de la cadena (los relacionados con la producción de bienes o prestación de servicio); o en los eslabones posteriores (los relacionados con la distribución, transporte y almacenamiento de productos de la empresa transnacional).

A partir de aquí, la Directiva establece una serie de obligaciones sobre las empresas afectadas directamente por el ámbito de aplicación de su art. 2, que se proyectan también sobre las filiales y socios comerciales. Así, la Directiva plantea utilizar la capacidad de influencia de las grandes empresas transnacionales sobre sus socios comerciales y favorecer que estos eviten la violación de los derechos humanos. Desde este punto de vista podemos afirmar cómo existe un ámbito subjetivo indirecto de empresas afectadas por la obligación de diligencia debida, dando así lugar a esa proyección exterior o extraterritorial de la Directiva a la que nos hemos referido.

5. DERECHOS TUTELADOS POR LA DIRECTIVA

El objeto de la Directiva es la de establecer una serie de obligaciones que podemos definir

⁴⁵ La Directiva utiliza este término, “empresa” para referirse a las grandes transnacionales o multinacionales afectadas por el ámbito de aplicación de la Directiva.

como diligencia debida, con el fin de tutelar los derechos de los sujetos afectados por las actividades de la empresa, sus filiales y socios comerciales. Ahora bien, ¿qué derechos? Con carácter general la Directiva se refiere a “derechos humanos” y en algún caso se refiere a los derechos vinculados al medio ambiente”. Por el contrario, la Directiva no se refiere a los derechos laborales expresamente⁴⁶, sino que utiliza la categoría de derechos humanos, dentro de la cual, la Directiva va a ubicar a ciertos derechos laborales que resultan esenciales⁴⁷.

A la hora de concretar los derechos tutelados, la Directiva (inspirándose aparentemente en la regulación alemana sobre diligencia debida) se remite a su anexo, donde se recogen los mismos⁴⁸; concretamente la parte I, sección 1 (art. 3.1 b); señalando, además, los instrumentos internacionales que los amparan (anexo, parte I, sección 2). El hecho de que haya una delimitación o concreción de los derechos que han de ser tutelados supone, a mi juicio, un avance respecto de los Principios Rectores ONU, o de las Líneas Directrices de la OCDE, pues en ambos instrumentos no se señalaban cuáles debían ser los derechos protegidos. Ello favorece un principio de seguridad jurídica en esta materia, pues establece un marco cierto en el que las empresas hayan de moverse.

El anexo establece un listado específico de derechos a proteger, que incluye, por ejemplo, el derecho a la vida, la prohibición de la

⁴⁶ Tan sólo en el art. 4.2 de la Directiva, de manera prácticamente indirecta, se señala que la Directiva no impide a los Estados establecer en su Derecho interno, regulaciones más estrictas en cuanto al objetivo perseguido y ámbito de aplicación de la Directiva, que mejoren el nivel de protección de los “derechos humanos, laborales y sociales, el medio ambiente o el clima”.

⁴⁷ Como señala ROJAS RIVERO, G., no todo derecho laboral es un derecho humano. “El papel del sindicato en el diseño y la aplicación de políticas de diligencia debida”, 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 132.

⁴⁸ Con carácter crítico, por considerar que es una enumeración incompleta, *vid.* SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCÍA, R.M.: *Op. cit.*, página 26.

tortura, el derecho a la libertad y seguridad, los derechos a la intimidad personal y familiar, inviolabilidad del domicilio y la correspondencia, la libertad de pensamiento, conciencia y religión, los derechos del niño, o el derecho a no verse privado de los medios de subsistencia.

La enumeración incluye un importante conjunto de derechos de naturaleza laboral. De hecho, constituyen una parte cuantitativamente esencial, pues prácticamente son el 50% de los derechos humanos tutelados por la Directiva: el derecho a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluyendo el derecho a un salario justo y digno, la prohibición de restringir el acceso a una vivienda adecuada a los trabajadores, cuando la mano de obra está alojada en viviendas proporcionadas por la empresa, la prohibición del trabajo de menores de edad y las formas de trabajo infantil, la prohibición del trabajo forzoso, la prohibición de cualquier forma de esclavitud y trata de esclavos, los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga, y la prohibición del trato discriminatorio en el empleo. La presencia de estos derechos supone una constatación de que la diligencia debida tiene que ver, fundamentalmente (pero no sólo), con el desarrollo del trabajo⁴⁹.

Por último, se señala un tercer ámbito de derechos: los vinculados con el medio ambiente. Deber reconocerse que la referencia a los mismos es mucho más limitada que en relación a los derechos humanos, siendo señalados por los apartados 15º y 16 de la sección 1ª de la Parte I del Anexo, lo que supone un escaso desarrollo de los derechos vinculados al medio ambiente. No obstante, hay una parte II en el anexo, dedicado a las prohibiciones y obligaciones incluidas en los instrumentos medioambientales, donde se establecen actuaciones de las empresas que están proscritas, de conformidad a la interpretación que de las

mismas realizan los instrumentos internacionales que las regulan⁵⁰.

Cada uno de los derechos enumerados en el anexo se remite a la regla internacional donde se regula; si bien, desde una perspectiva europea, se echa de menos en los instrumentos internacionales inspiradores del conjunto de derechos tutelados, la mención a los específicamente europeos, como la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, o la Carta Social Europea.

Resalta que la enumeración de derechos no es totalmente cerrada, pues el mismo art. 3.1 c), se refiere a la vulneración de derechos humanos, no señalados en el anexo, pero que estén amparados en los instrumentos internacionales mencionados en la sección 2ª; es decir, otros posibles derechos regulados en los diferentes instrumentos internacionales, pero que no están mencionados en el listado de la Directiva. En este caso, han de cumplirse las condiciones mencionadas expresamente en esta norma; condiciones que son acumulativas. La principal de las mismas es que la empresa pudiera haber previsto razonablemente el riesgo de vulneración del derecho en cuestión, teniendo en cuenta las circunstancias concretas. Desde mi punto de vista, esta exigencia dificulta la ampliación de los derechos afectados, pues la víctima de la violación deberá probar esta cuestión, siendo una prueba bastante compleja⁵¹.

Un importante problema consiste en qué ha de hacer la empresa cuando en el Estado donde se esté desarrollando la actividad de

⁵⁰ *Vid.* igualmente el considerando 32 de la Directiva. Literalmente establece que "La diligencia debida debe aplicarse asimismo a los efectos adversos para el medio ambiente derivados de la violación de una de las prohibiciones y obligaciones mencionadas en la parte II del anexo de la presente Directiva, así como los efectos adversos derivados del incumplimiento de una de las prohibiciones enumeradas en la parte I, puntos 15 y 16, del anexo de la presente Directiva (...)".

⁵¹ En similar sentido crítico BONFANTI, A. y BRINO, V.: *Op. cit.*, versión electrónica.

⁴⁹ Así, SANGUINETI RAYMOND, W. y J.B. VIVERO SERRANO: "La necesaria reconstrucción (...), *op. cit.*, página 24.

la cadena de producción, existe regulación contraria al ejercicio de alguno de los derechos protegidos (v.gr. prohibiendo la libertad sindical, la negociación o la huelga), no se ha suscrito alguno de los instrumentos internacionales reguladores de los derechos antes señalados, o cuando habiéndolo suscrito no respeta sus obligaciones internacionales. En estos casos, la obligación de diligencia debida sigue vigente y, tal como ya establecían las Líneas Directrices de la OCDE, ello no afecta a la responsabilidad de las empresas, de manera que “En países donde las leyes y regulaciones nacionales son contrarias a los derechos humanos reconocidos internacionalmente, las empresas deben buscar los medios para respetarlos en la mayor medida de lo posible, sin violar la legislación nacional (...)”.

6. CONTENIDO DE LA OBLIGACIÓN DE DILIGENCIA DEBIDA

Hemos señalado que la diligencia debida se configura como una obligación compleja, que incorpora diferentes actuaciones que ha de realizar la empresa obligada; 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 de aquellas empresas incardinadas en su cadena de actividades. De esta manera, la diligencia debida presenta un contenido que no es idéntico para cada empresa, sino que puede ser diferente en función de las circunstancias concretas. Justamente por dicha complejidad la Directiva prevé mecanismos de apoyo a las empresas para facilitar un correcto cumplimiento de las mismas. Así, el art. 18 regula que la Comisión adoptará orientaciones sobre cláusulas contractuales tipo, o el art. 19 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 buenas prácticas; 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.

Con carácter general, el art. 5 de la Directiva establece el contenido de la diligencia debida⁵², siendo desarrollado por los arts. 7 a 16 de la misma. Analicemos ahora, sucintamente, el conjunto de obligaciones que integran la diligencia debida.

6.1. Integración de la diligencia debida en las políticas y sistemas de gestión de riesgos de la empresa (art. 7 de la Directiva)

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 consten los procesos sobre diligencia debida; 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. El art. 7.2 de la Directiva especifica cuál es 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.

⁵² Este precepto señala el siguiente contenido: 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.

Resalta cómo la diligencia debida 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 sin eficacia jurídica. Ahora los códigos de conducta forman parte de una obligación jurídica que puede generar incumplimientos sancionables e incluso responsabilidad patrimonial para la empresa. De otro lado, 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 sus socios comerciales.

Para elaborar esta política, se debe consultar a los empleados “de la empresa” y sus representantes; es decir, los sujetos a consultar serán los trabajadores de la transnacional, no los trabajadores de los socios comerciales y 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 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, donde al desarrollar el proceso de diligencia debida, se considera esencial incorporar la conducta empresarial responsable a las políticas y sistemas de gestión, para implementarse como parte de los procesos habituales de la

empresa, incluidas también las relaciones con proveedores o socios comerciales⁵³.

6.2. 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 de los arts. 10 y 11 de la misma. Del análisis de estos preceptos se evidencia 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.

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 las medidas adoptadas para evitarlos⁵⁴. Por lo tanto, una actuación deficiente en este punto va a condicionar el correcto cumplimiento del conjunto de prestaciones que integran la diligencia debida⁵⁵.

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 las de los socios comerciales cuando intervengan en la cadena de actividad. Para ello las empresas deben inventariar las actividades de la cadena de producción (las propias, las de las filiales y socios comerciales); es decir, deben realizar una

⁵³ Vid. páginas 26 a 28 y páginas 60 y ss. del citado documento.

⁵⁴ En este sentido SANGUINI RAYMOND, W. y MORATO GARCÍA, R.M.: *Op. cit.*, página 30.

⁵⁵ 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 Devida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, así como sus páginas 80 y ss.

descripción de las mismas, con el objetivo de determinar con carácter general las situaciones en las que resulte “más probable” la producción de 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 actividades⁵⁶.

A partir de este inventario de actividades 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. La Directiva señala que esta labor de evaluación debe realizarse “en profundidad”, lo que indica que tanto la necesidad de un cumplimiento diligente de esta obligación y no meramente superficial; lo que resalta aún más la relevancia que para todo el proceso de diligencia debida tiene este paso inicial.

Para el correcto cumplimiento de esta obligación resulta esencial la información facilitada por los socios comerciales, 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 (ello supone tener en cuenta a los interesados, pero hubiese sido mejor un deber de consulta de los potenciales afectados, tal como establecía la propuesta de Directiva en su art. 6.4). También tiene relevancia las circunstancias en las que 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.⁵⁷.

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. El art. 8 diferencia entre efectos adversos reales y potenciales; es decir, los que objetivamente existen, y aquellos que resultaría posible que se produzcan en un futuro.

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, pues estamos en un proceso permanente⁵⁸. En este sentido, el art. 15 de la Directiva dedicado a regular la supervisión del proceso de diligencia debida, señala 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 adoptadas en base a los arts. 10 y 11 de la Directiva (prevención, mitigación, eliminación o minimización de los efectos adversos). La periodicidad mínima de estas evaluaciones es de al menos cada doce meses y siempre que existan motivos fundados para pensar que pueden surgir nuevos riesgos de que se produzcan efectos adversos, así como cuando haya cambios significativos.

6.3. Priorización en el tratamiento de los efectos adversos reales y potenciales

El art. 9 regula la priorización; es decir, otorgar preferencia al tratamiento de ciertos efectos adversos. La priorización debe realizarse en virtud de 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 (v.gr. el de-

⁵⁶ MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “La perspectiva de la Unión Europea (...)”, *op. cit.*, página 225.

⁵⁷ A esta cuestión de las circunstancias que rodean al proceso productivo o contexto, se refiere MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “La perspectiva de la Unión (...)”, *op. cit.*, página 275.

⁵⁸ 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.

recho 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.

6.4. Prevención de efectos adversos potenciales y eliminación de efectos adversos reales

Los arts. 10 y 11 de la Directiva regulan la actuación de las empresas cuando existan efectos adversos potenciales o reales, detectados a través de la evaluación el art. 8 de la Directiva. Junto con la evaluación, estamos en el núcleo central de la diligencia debida. El art. 10 plantea mecanismos de prevención para evitar que tales efectos se produzcan en el futuro, mientras que el art. 11 regula mecanismos de eliminación de tales efectos cuando ya se están produciendo vulneraciones de derechos. En ambos casos la estructura de los preceptos es muy similar, lo que va a simplificar su estudio.

En el caso de los efectos adversos potenciales, el objetivo es prevenir que se produzcan, pero caso de no ser posible, deben mitigarse suficientemente⁵⁹, con lo que se admite

⁵⁹ Sobre la relevancia de la prevención en el marco de la diligencia debida, *vid.* LÓPEZ 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.

que van a producirse tales efectos⁶⁰. Si los efectos ya son reales, debe procederse a su eliminación y caso de no ser posible, deben adoptarse medidas para minimizar su alcance (los perjuicios que se generan).

En cuanto a cuáles pueden ser las medidas adecuadas, 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 concretar la medida a tomar (principio de proporcionalidad en función de las circunstancias, tal como señala el art. 3.1 letra o)⁶¹: si los efectos adversos, reales o potenciales, son causados únicamente por la empresa, 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 líneas generales, existe una similitud en las medidas a adoptar en caso de riesgos potenciales o reales. En el análisis de las mismas, debemos diferenciar entre medidas adecuadas ordinarias (arts. 10.2 y 11.3) y extraordinarias o de "último recurso" (arts. 10.6 y 11.7). En cuanto a las primeras, de entre las diversas medidas, voy a destacar las que considero más relevantes. De entrada, es necesario un plan de acción preventiva (riesgos potenciales) o un plan de acción correctiva (riesgos reales); es decir, diseñar un esquema o modelo sistemático de las actua-

⁶⁰ En similar dirección DÍAZ RODRÍGUEZ, 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 271.

⁶¹ Sobre el carácter proporcionado de la diligencia debida, *vid.* GUAMAN HERNÁNDEZ, A.: "Diligencia debida en derechos humanos: ¿un instrumento idóneo (...)", *op. cit.*, página 88.

ciones o medidas que se consideren necesarias para cumplir con el objetivo de facilitar la tutela de los derechos y evitar su vulneración. Los arts. 10 y 11 no señalan cuál debe ser el contenido del plan, lo cual es lógico teniendo en cuenta las diferentes circunstancias de cada caso y la diversidad de 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 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 socios comerciales de la empresa. De esta manera, la transnacional debe impulsar mejoras en la actuación de las pymes que actúan en su cadena de actividad, facilitando el cumplimiento del código de conducta y 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. A la Directiva le interesa, tanto evitar las violaciones de derechos, como el que la imposición de la diligencia debida pueda comprometer la viabilidad y existencia de las pymes; así, caso de imponerse garantías contractuales, los arts. 10.5 y 11.6 se preocupan de que tales garantías sean justas, razonables y no discriminatorias.

Probablemente la medida adecuada que más interés despierta es la imposición de garantías contractuales a los socios directos, para asegurar que cumplan el código de conducta de la empresa y de la aplicación del plan de acción preventiva o correctiva. A su vez, el socio comercial directo habrá de imponer las garantías contractuales oportunas de cumplimiento, por sus propios socios, del código y el plan. De esta manera, la cadena de actividad, se convierte también en una cadena de garantías contractuales dirigidas a evitar la vulneración de derechos⁶².

⁶² SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCÍA, R.M., se refieren a un sistema de "aval descendente". *Op. cit.*, página 31.

Sobre estas garantías contractuales, debemos tener en cuenta varias cuestiones. De entrada, que la Directiva no especifica el tipo de garantías; si bien, entendemos que las garantías contractuales, como medidas adecuadas ordinarias, deberían centrarse en 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.

La empresa exigirá garantías contractuales a los socios comerciales directos. Ello nos obliga a diferenciar entre socios comerciales directos e indirectos⁶³. Estimo que la diferencia estriba en que el socio comercial directo tiene una relación comercial con la empresa transnacional, pero el socio comercial indirecto la tiene con el socio directo de la empresa. Pues bien, el socio comercial directo recabará, a su vez, a sus socios en la cadena de actividades (los socios indirectos), garantías contractuales de su cumplimiento del código de conducta y de los planes de acción. 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 este cumpla el código de conducta o el plan de acción preventiva o correctiva (arts. 10.4 y 11.5). Ahora bien, ¿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)? Entiendo 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 correctiva⁶⁴.

⁶³ *Vid.* sobre esta cuestión, lo señalado por el art. 3.1 f) de la Directiva.

⁶⁴ De similar opinión MARTÍN 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 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. Desde mi punto de vista, la Directiva pretende que, en caso de incumplimiento del plan o código, se satisfaga efectivamente la garantía contractual, de manera que no sea meramente teórica o formal.

Además, de estas medidas, en los supuestos de eliminación de los riesgos adversos reales se añaden dos medidas: de un lado, la neutralización de los efectos adversos o minimizar su alcance, y de otro, la reparación de tales efectos adversos.

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 (no impidan o mitiguen, eliminen o minimicen los efectos adversos), la empresa, como último recurso, estará obligada 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. En última instancia, la empresa tendrá que poner fin a la relación comercial si los efectos adversos son graves⁶⁵.

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). 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. Parece que se trata de dar una nueva oportunidad al socio comercial con la amenaza de adoptar las medidas de último recurso. 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; si bien la propia Directiva prevé que antes de la suspensión temporal debe evaluarse si la misma va a provocar, a su vez, efectos más graves que el efecto adverso que pretende evitarse o eliminarse. 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 competente⁶⁶.

La última medida es la extinción de la relación contractual, que se activará cuando, se estima que no cabe esperar razonablemente que las medidas anteriores vayan a tener éxito (por lo tanto, puede aplicarse sin necesidad de una previa suspensión o un plan de acción mejorado). 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; en cuyo caso no se aplicará esta medida, informando a la autoridad de control competente de las razones que han motivado esa decisión.

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. No obstante, podría plantearse una interpretación flexible en el sentido de que la empresa pueda imponer a sus socios directos (a través de su capacidad de influen-

⁶⁵ Sobre la definición de esta gravedad, *vid.* lo dispuesto por el art. 3.1 v) de la Directiva.

⁶⁶ 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.

cia), 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 única⁶⁷. 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 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 ha 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 reparación de efectos adversos a la que se refiere el art. 12 es una medida diferente a la responsabilidad civil regulada por el art. 29 de la Directiva. Reparar supone la reposición del derecho violado, de manera que el afectado vuelva a disfrutar del mismo (lo cual puede

hacerse *in natura*, o mediante el abono de una cuantía destinada a la reparación –v.gr. en caso de daños ambientales–). Así, 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 el contrario, la responsabilidad civil persigue la compensación del daño, no la reposición del derecho.

6.5. Colaboración con las partes interesadas

El art. 13 regula la participación de las denominadas partes interesadas, en especial de las organizaciones sindicales, con las empresas para el cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida. Las partes interesadas se especifican por el art. 3.1 n) de la Directiva que realiza una amplia enumeración. En líneas generales, podemos agrupar a todos estos sujetos de la siguiente manera: en primer lugar, los trabajadores de la cadena de actividades, los sindicatos del estado origen de la empresa y del país o países 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. Teniendo en cuenta que la amplitud del conjunto de sujetos que pueden ser parte interesada, podemos plantearnos si este sistema de colaboración puede ser realmente efectivo.

La Directiva señala 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 bien conocido en el ámbito laboral de los derechos de consulta con la representación de los trabajadores, si bien ampliado a otros sujetos. No se establece de manera precisa cuál ha de ser

⁶⁷ BONFANTI, A. y BRINO, V.: *Op. cit.*, versión electrónica.

la información que deba facilitarse; lo cual puede justificarse por la diversidad de situaciones que pueden plantearse, no siendo posible una respuesta unívoca. En todo caso, la información debe ser pertinente y exhaustiva, pudiendo las partes interesadas solicitar, de manera motivada, información adicional a la empresa, que deberá entregarla en un plazo razonable, en formato apropiado y comprensible. Caso de no considerarla pertinente (lo cual decide la propia empresa), 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 del art. 15 de la Directiva.

A tenor de la Directiva, las empresas deben abordar los obstáculos a la colaboración, y deben garantizar que aquellos que participen no sean objeto de represalias o castigos, debiendo mantenerse la confidencialidad y el anonimato. En aquellos casos en los que no sea factible desarrollar la colaboración con partes interesadas (por ejemplo, por prohibir la regulación nacional los derechos colectivos laborales), la empresa tiene que desarrollar el procedimiento de consultas con expertos que puedan facilitar conocimientos fiables de los efectos adversos reales o potenciales (art. 13.4).

El art. 13.7 de la Directiva señala que estos sistemas de colaboración se entienden sin perjuicio de otros mecanismos existentes en el Derecho de la Unión y el nacional en materia de empleo y derechos sociales (medidas de información y consulta existentes en dichos ordenamientos), así como aquellos que se regulen a través de la negociación colectiva. Esta última cuestión pone de manifiesto la posibili-

dad 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. De esta manera, se impulsaría, a través de la negociación colectiva de un Estado miembro, la tutela de los derechos humanos de trabajadores de terceras empresas en países ajenos a la UE⁶⁸.

6.6. Procedimiento de reclamación y mecanismo de notificación

El art. 14 de la Directiva se refiere a los instrumentos de reclamación y notificación. No deben confundirse con la reclamación de responsabilidad civil, regulada por el art. 29 de la Directiva, ni con el procedimiento de manifestación de “inquietudes fundadas” del art. 26. De hecho, 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.

Se trata de procedimientos dirigidos a alertar a la empresa de una situación que puede generar o que está generando efectos adversos⁶⁹. 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 Directiva⁷⁰. Al respecto, sorprende que no haya acudido al concepto de parte interesada (ya analizado), pues prácticamente todos los que tienen esta consideración estarían incluidos en la enumeración del art. 14.2.

⁶⁸ Sobre esta posibilidad, *vid.* OJEDA AVILÉS, A.: “La extensión transnacional de condiciones de trabajo mediante acuerdos y convenios nacionales”, *Trabajo y Derecho* nº 112 (2024).

⁶⁹ En este sentido SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCÍA, R.M.: *Op. cit.*, página 154.

⁷⁰ Se trata de los afectados o quienes tengan motivos fundados de 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.

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). Entendemos que se refiere a una preocupación mínimamente justificada, de la posibilidad o existencia de un efecto adverso sobre un derecho protegido por la Directiva.

El procedimiento que establezca la empresa debe respetar los principios básicos del art. 14.3: debe ser un procedimiento justo (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, y no sólo cuando tales sujetos 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. 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): que la empresa dé seguimiento a su reclamación, poder reunirse con los representantes de la empresa del nivel adecuado para tratar sobre la reclamación, ser informados de las razones por la que su reclamación ha sido considerada fundada o infundada y, en el primer caso, las medidas que se adoptan o vayan a adoptarse. En el 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, es un mecanismo que permite a cualquier sujeto comunicar a la empresa una información o inquietud sobre los efectos adversos reales o potenciales 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 empresa, filiales o socios en cuanto a la posible o real violación de derechos. A partir de ahí las empresas podrán actuar y tomar medidas o decisiones. Este mecanismo debe cumplir dos requisitos básicos: ser accesible y respetar el anonimato o la confidencial de quien informa.

6.7. Comunicación pública

El último de los componentes de la diligencia debida es la comunicación pública regulada en el art. 16 de la Directiva; a tenor del cual las empresas afectadas deben informar y hacer públicas sus actuaciones en materia de diligencia debida. Se impone así una obligación de transparencia. El contenido de esta información se refiere a “los aspectos regulados por la presente Directiva”. Por lo tanto, puede tratarse de una información tremendamente amplia. No obstante, el art. 16.3 de la Directiva señala 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.

A través de esta información podrá el público constatar el grado de cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida, pudiendo, en caso negativo, boicotear los productos o servicios de la empresa, generando así un daño reputacional. La obligatoriedad de facilitar al público este tipo de información es una cuestión que se ha exigido desde los primeros planteamientos en materia de diligencia debida, tal como ha ocurrido con los Principios Rectores de Naciones Unidas, o las

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales⁷¹.

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

De otro lado, a partir del 1 de enero de 2029, la información que anualmente deben facilitar las empresas se entregará al organismo de recopilación previsto por el Reglamento (UE) 2023/2859, a los efectos de que éste la incorpore al punto de acceso único europeo, proporcionando un acceso centralizado a la información disponible al público (art. 17 de la Directiva). Además, este precepto establece los requisitos de formato y los metadatos que la acompañarán a la información.

7. EL PAPEL DE LOS PODERES PÚBLICO: EN PARTICULAR, LA ACTIVIDAD DE CONTROL Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA O SANCIONADORA

7.1. Actividad de control

La Directiva afecta también a los Estados miembros de diferentes maneras. En primer lugar, hay una repercusión obvia: estamos ante una Directiva que debe ser objeto de transposición, por lo tanto, es necesario la actuación de los Estados. De otro lado, también hemos visto como los poderes públicos deben desarrollar una actividad de apoyo y ayuda a las empresas para conseguir una adecuada implantación de las obligaciones de diligencia debida. Pero sobre todo, la Directiva ha diseñado la necesaria intervención de los Estados para implantar instrumentos de control y

sanción, dedicándose los arts. 24 a 28 a esta cuestión⁷².

El art. 24 se refiere a las “autoridades de control”, regulando el art. 25 las competencias de las mismas. A tenor del primero de los preceptos, cada Estado miembros debe designar una o varias autoridades para controlar el cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida reguladas por los arts. 7 a 16 y lo dispuesto sobre lucha contra el cambio climático por el art. 22.

Debe garantizarse la independencia de estas autoridades de control, debiendo ejercer sus competencias de manera imparcial, libre de influencias externas, transparente, pero con respeto al secreto profesional.

Cuando la empresa ha sido constituida en uno de los Estados miembro de la UE, la autoridad de control será la del domicilio social de la empresa. Caso de empresa constituida fuera de la UE, pero con actividad dentro de la Unión, la autoridad competente será aquella donde la empresa tenga una sucursal, y si no tiene sucursal en ningún Estado, o bien tiene sucursales en diferentes estados miembros, la autoridad competente será la del Estado miembro donde haya generado un mayor volumen de negocios dentro de la UE.

En cuanto a las competencias de las autoridades de control, se centran en determinar el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones relativas de diligencia debida, pudiendo exigir a las empresas que proporcionen información, así como llevar a cabo investigaciones sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los arts. 7 a 16 (art. 25.1 de la Directiva). De manera concreta, el art. 25.5 enumera las competencias mínimas de las autoridades de control: ordenar el cese de las infracciones, ordenar a las

⁷¹ Vid. respectivamente, el principio nº 21 y la directriz III (desarrollada por la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, páginas 37 y 92 y ss.).

⁷² Tal como señala FUCHS, M., “La ley sólo puede ser efectiva si la autoridad competente controla y hace cumplir las disposiciones legales”. *Op. cit.*, versión electrónica. En similar dirección SANGUINETI RAYMOND, W.: “La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales”, *op. cit.*, página 76.

empresas que se abstengan de repetir la conducta infractora, ordenar la reparación proporcionada a la infracción (para lo cual ha de facilitarse un plazo adecuado –*vid.* art. 25.4), imponer las sanciones económicas a las que se refiere el art. 27 y adoptar medidas provisionales en caso de riesgo inminente de daño grave e irreparable; por cierto, sobre estas últimas, la Directiva no señala nada sobre qué tipo de medidas provisionales pueden adoptarse, existiendo una evidente indefinición.

Debe tenerse en cuenta que la reparación en caso de incumplimiento no excluye la imposición de sanciones, ni la exigencia de responsabilidad civil (art. 25.4); ni las decisiones de la autoridad de control se entienden sin perjuicio de la responsabilidad civil (art. 25.9).

La actuación de las autoridades de control supone una investigación, que podrá iniciarse de oficio o “cuando se le hayan comunicado inquietudes fundadas”. La investigación se abre cuando se dispone de información suficiente que indique “un posible incumplimiento”; por lo tanto, la actuación de la autoridad pública no depende de que se haya producido un daño sobre los derechos protegidos, sino que se activará por el mero incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida⁷³.

La posibilidad de iniciar la investigación por existir “inquietudes fundadas”, no debe confundirse con lo previsto por el art. 14.1, que se refería a las “inquietudes legítimas” en caso del procedimiento de reclamación. El hecho de regularse ambas cuestiones en preceptos separados, anima a llegar a esta conclusión. Además, hay diferencias, así el art. 26, precepto que regula las inquietudes fundadas, señala que “toda persona física o jurídica” tiene derecho a exponer tales inquietudes ante la autoridad de control; por lo que no se ha pretendido establecer una limitación a la legitimación activa, tal como

si ocurre con el art. 14.2 (si bien ésta es tremendamente amplia). Además, el art. 26 exige que estas inquietudes sean fundadas; es decir, que se “tenga motivos para pensar, a partir de circunstancias objetivas, que una empresa está incumpliendo las disposiciones de Derecho nacional adoptadas en virtud de la presente Directiva” (art. 26.1). Por lo tanto, parece que para poner en marcha la actuación de la autoridad de control, es necesario presentar elementos suficientemente relevantes de los que se deduzca un posible incumplimiento, no bastando con una apreciación personal o subjetiva. En estos casos de comunicación o denuncia por un tercero, el art. 26.2 establece la protección de su identidad, pues podría resultar perjudicado por la denuncia; además, el art. 30 de la Directiva regula la aplicación a los denunciantes de infracciones en materia de diligencia debida, la Directiva 2019/1937, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

En el desarrollo de su investigación, la autoridad de control llevará a cabo inspecciones, previa advertencia a la empresa (salvo que esta notificación a la empresa puede menoscabar la eficacia de la inspección); pudiendo desarrollar la inspección en otro Estado miembro, para lo que solicitará la asistencia de la autoridad de control de este otro Estado. La Directiva garantiza que la revisión judicial de las decisiones vinculantes adoptadas por la autoridad de control (art. 25.7).

Las autoridades de control deben evaluar las inquietudes fundadas en un plazo adecuado, pudiendo, a partir de ahí ejercer (en su caso) las competencias sancionadoras. Deberá, así mismo, informar a quienes hayan comunicado su inquietud fundada el resultado de su actuación y la motivación de su decisión, que podrá ser recurrible bien judicialmente o ante otro órgano administrativo.

La Directiva establece, además, un sistema de cooperación entre autoridades de control de los diferentes Estados, para lo que prevé la creación por la Comisión de una Red

⁷³ MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “El tránsito (...)”, *op. cit.*, versión electrónica.

Europea de Autoridades de Control, compuesta por representantes de las distintas autoridades de control nacionales (art. 28). Para ello los Estados deben comunicarle antes del 26 de julio de 2026 los nombres y datos de las autoridades de control designadas, así como sus respectivas competencias.

El objetivo de esta Red es facilitar la cooperación entre autoridades de control, regulando la Directiva diferentes supuestos (*vid.*, por ejemplo, los arts. 24.4, 28.2 o el 28.8 y 9). De otro lado, el art. 28 prevé la asistencia mutua entre autoridades de control de diferentes Estados, para lo cual será necesaria la solicitud de asistencia (que ha contener toda la información necesaria, incluidas finalidad y motivos de la solicitud); debiendo la autoridad requerida responder a dicha solicitud en plazo máximo de un mes desde la recepción de la solicitud, pudiendo prorrogarse hasta un máximo de dos meses. La colaboración entre autoridades en este caso puede suponer la transmisión de información sobre una investigación. Esta colaboración no puede suponer la imposición de tasas, si bien puede acordarse una indemnización recíproca por los gastos derivados de la asistencia. También es posible solicitar asistencia en caso de inspecciones a desarrollar por una autoridad de control, en otro Estado miembro distinto (art. 25.3 de la Directiva).

Además de lo anterior, la Red va a tener un papel esencial en la armonización de la regulación, investigación, sanción y control de las autoridades de control (*vid.* art. 28.1), de manera que su funcionamiento sea uniforme, evitando así que las empresas puedan optar o elegir entre los diferentes estados para establecerse, en función de que las autoridades de control sean más o menos estrictas.

7.2. Responsabilidad administrativa

La diligencia debida es una verdadera obligación jurídica, salvaguardada por la responsabilidad administrativa o sancionadora en caso de incumplimiento doloso o negligente⁷⁴, lo cual diferencia esta regulación de los Principios Rectores o las Líneas Directrices. A tenor del art. 27 los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones, incluidas las pecuniarias.

De otro lado el art. 27.1 señala que las sanciones serán aplicables “a cualquier infracción de las disposiciones de Derecho nacional adoptadas al amparo de la presente Directiva”; por lo que estaríamos ante un régimen sancionador que debe abarcar cualquier incumplimiento de todas y cada una de las obligaciones empresariales derivadas de la Directiva. En todo caso, dado que estamos ante derecho sancionador, será necesario respetar el principio de tipicidad, por lo que se requiere la delimitación concreta de la conducta infractora por los ordenamientos nacionales. De otro lado, al tratarse, según la Directiva, de infracciones consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida, la imposición de sanciones no va a depender de que se hayan causado daños por la violación de los derechos humanos, laborales o del medio ambiente, sino que la sanción obedece al mero incumplimiento⁷⁵.

Además de la tipicidad, el régimen sancionador está presidido por el principio de proporcionalidad o gradualidad, estableciéndose en el art. 27.2 los elementos agravantes o atenuantes que han de tenerse en cuenta a la hora de imponer las sanciones.

Se establece también como ejes de las sanciones, la efectividad de las mismas y su carácter disuasorio. Por lo tanto, se pretende que la imposición de sanciones no sea meramente anecdótica, de manera que las empresas puedan “absorber” el posible daño que ello les genera cuando obtengan más beneficios de incumplir, que perjuicios. Estas sanciones deben tener como finalidad inducir a

La diligencia debida es una verdadera obligación jurídica, salvaguardada por la responsabilidad administrativa o sancionadora en caso de incumplimiento doloso o negligente

⁷⁴ MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “La perspectiva de la Unión Europea (...)”, *op. cit.*, página 288.

⁷⁵ MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “La perspectiva de la Unión Europea (...)”, *op. cit.*, página 289.

la empresa incumplidora a un cambio de actitud respecto de las obligaciones de diligencia debida. Es por ello que el art. 27.4 señala que las sanciones pecuniarias deben basarse en el volumen de negocio neto de la empresa, fijando que el “límite máximo” de las cuantías no podrá ser “inferior al 5% del volumen de negocios mundial neto” de la empresa. Por lo tanto, las sanciones en su cuantía máxima pueden superar dicho porcentaje del 5%. De conformidad al principio de gradualidad, será necesario establecer diferentes porcentajes o cuantías a aplicar en función de la gravedad.

Entiendo que las sanciones serán fundamentalmente pecuniarias, multas económicas que se impongan a la empresa por su incumplimiento de las obligaciones; de hecho, el art. 27.1 se refiere expresamente a la posibilidad de sanciones pecuniarias; y el art. 27.3 establece que los Estados deben prever, “como mínimo”, las sanciones pecuniarias. Por otra parte, el art. 27.3 incluye en las sanciones que, como mínimo, ha de regular el ordenamiento nacional, a las declaraciones públicas en las que se indique la empresa responsable y la naturaleza de la infracción, para aquellos casos de incumplimiento de la decisión de imposición de una sanción pecuniaria; es decir, dar publicidad al incumplimiento y favorecer el daño reputacional. De otro lado, el art. 31 de la Directiva prevé que el cumplimiento de las obligaciones en materia de diligencia debida sea tenido en cuenta a la hora de otorgar ayudas públicas, contratos públicos o concesiones administrativas.

8. LA RESPONSABILIDAD CIVIL

La regulación de sanciones económicas no es suficiente para poder alcanzar un alto nivel de eficacia jurídica de las obligaciones en materia de diligencia debida, pues es una responsabilidad de alcance nacional; es decir, impuesto por un órgano de control nacional, a instancias de sujetos normalmente nacionales; por lo que no se alcanza el elemento de transnacionalidad que pretende esta Directiva, quedando limita-

da su eficacia, al no suponer un verdadero remedio para los sujetos afectados por los efectos adversos. Para una mayor eficacia es necesario algo más, la posibilidad de una responsabilidad por daños, que beneficie a aquellos cuyos derechos han sido violados por el funcionamiento de la cadena de actividades. Esta responsabilidad es la que regula el art. 29 de la Directiva y esta regulación permite calibrar la verdadera eficacia jurídica de la regulación contenida en la Directiva; no obstante, el propio art. 29 en su apartado 6º puntualiza que esta regulación no limita la responsabilidad de la empresa que pueda haberse establecido en los Estados miembros o en el Derecho nacional (el del país donde actúa la cadena de actividades), pudiendo ser estos más estrictos o establecer responsabilidades más amplias.

Lo primero que debemos tener en cuenta es que, a tenor del art. 27 de la Directiva, el sujeto al que se imputa la responsabilidad civil es la empresa; es decir, la transnacional o multinacional. Por lo tanto, no estamos ante una regulación de la responsabilidad patrimonial de los socios comerciales. Estamos ante una responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones que pesan sobre la empresa en materia de diligencia debida. Esto no excluye la posibilidad de responsabilidad de la filial o los socios comerciales de la cadena de actividades, la cual deberá dilucidarse a tenor del ordenamiento del país donde se hayan cometido los actos de los que pueda derivarse dicha responsabilidad.

De otro lado, la Directiva regula una responsabilidad por daños, lo cual supone varias consecuencias. De entrada, que los daños han de existir y ser probados por quien los alega. La responsabilidad por daños puede ser contractual (art. 1101 del Código Civil) o extracontractual (art. 1902 del Código Civil). El art. 27 no califica esta responsabilidad, pero es evidente que estamos ante una responsabilidad extracontractual⁷⁶, pues los sujetos

⁷⁶ *Vid.* BAZ TEJEDOR, J.A.: “La responsabilidad civil (...)”, *op. cit.*, página 84; MAGALLÓN ELÓSEGUI, N.: “El derecho aplicable

que sufrirán los efectos adversos serán bien trabajadores de socios comerciales (directos o indirectos), o bien, terceros sujetos que pueden sufrir consecuencias por las operaciones de la cadena de actividad. En ninguno de los dos casos existe un vínculo contractual con la empresa transnacional, cabeza de la cadena de producción.

No obstante, cabe plantearse si es factible una responsabilidad contractual de la empresa en la siguiente situación: cuando el sujeto dañado es un trabajador de la empresa líder, con quien tiene contrato y presta servicios en el país donde la cadena de producción desarrolla sus actividades, sufriendo las consecuencias adversas por no haber cumplido satisfactoriamente la empresa las obligaciones reguladas en los arts. 10 y 11 de la Directiva. En este caso sería una responsabilidad contractual⁷⁷. Ahora bien, dado que es contractual, ¿sería una responsabilidad regulada por la Directiva y, por tanto, podría dilucidarse en un Estado miembro? Desde mi punto de vista la respuesta sería afirmativa, pues no debemos olvidar que la Directiva no califica en modo alguno la responsabilidad civil como contractual o extracontractual.

Por otra parte, el reclamante de la responsabilidad puede ser cualquier persona física o jurídica que pueda haber sufrido daños por los incumplimientos de la empresa en materia de diligencia debida.

En cuanto a los requisitos para que pueda existir esta responsabilidad de la empresa, podemos señalar los siguientes: en primer lugar, es necesario que exista un daño (art. 29.1 de la Directiva). Esto supone que la conducta incumplidora que no produzca daños podrá dar lugar a responsabilidad administrativa o sancionadora, pero no genera

indemnización por daños. De otro lado, será el reclamante quien haya de probar tanto la existencia de los daños como la cuantía de los mismos. En cuanto a los daños indemnizables, la Directiva nada señala, si bien el art. 29 se refiere a la indemnización íntegra del daño. Consecuentemente puede tratarse de cualquier tipo de daños: tanto materiales (lo que incluye los daños emergentes –directos e indirectos–, y el lucro cesante), como los morales (es decir, los derivados del sufrimiento que se padezcan en la integridad psíquica, sentimientos o estima, o bien el dolor derivado de un daño físico)⁷⁸.

Como hemos señalado, el art. 29.2 de la Directiva establece que la indemnización debe ser íntegra de los daños sufridos; si bien, ello no debe suponer una “compensación excesiva”, quedando fuera de la Directiva las indemnizaciones punitivas, las indemnizaciones múltiples o de otro tipo. Por lo tanto, la indemnización sólo puede contemplar los daños y perjuicios sufridos y probados, no debiendo calcularse la indemnización en base a otros criterios ajenos a dicho planteamiento (la mayor o menor gravedad del comportamiento empresarial, la reiteración de su conducta, etc.).

El segundo requisito es el incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida que recaen sobre la empresa: como señala el art. 29.1 la empresa puede ser responsable de los daños siempre que “haya incumplido de forma deliberada o por negligencia”; por tanto, incumplimiento doloso o negligente. La empresa tiene obligación de actuar de manera diligencia y aplicar ciertos mecanismos de cuidado y cautela, y al no hacerlo, o al hacerlo de manera incorrecta, ha generado un resultado dañoso⁷⁹. Ahora bien, ese incumplimiento no se refiere a la totalidad de obligaciones del proceso

a la responsabilidad de las empresas por violación de Derechos humanos en una futura Directiva europea sobre diligencia debida”, *Trabajo y Derecho* monográfico nº 16 (2022), versión electrónica; MURGO, M.: *Op. cit.*, versión electrónica.

⁷⁷ En este sentido MAGALLÓN ELÓSEGUI, N.: *Op. cit.*, versión electrónica.

⁷⁸ BAZ TEJEDOR, J.A.: “La responsabilidad civil (...)”, *op. cit.*, página 95.

⁷⁹ BAZ TEJEDOR, J.A.: “La responsabilidad civil (...)”, *op. cit.*, página 86.

de diligencia debida, sino exclusivamente a las obligaciones establecidas en los arts. 10 y 11⁸⁰ (tomar medidas de prevención o mitigación, o bien las medidas de eliminación o minimización de efectos adversos que se han detectado o que deberían haberse detectado). No se trata de una responsabilidad por haber infringido un daño directo, sino por no ejercer sobre los socios comerciales la influencia necesaria para evitar tales daños⁸¹, pudiendo exonerarse la empresa cuando demuestra que ha actuado de manera plenamente diligente⁸².

La actuación diligente requiere la adopción de las medidas adecuadas y sobre esta cuestión, tanto el art. 10 como el 11 establecen las diferentes medidas a adoptar y los criterios para graduar dichas medidas. En definitiva, la responsabilidad de la empresa se genera por el hecho de que el daño sufrido por terceros, es un efecto adverso que no fue objeto de medidas de prevención o mitigación (cuando eran potenciales), o bien de medidas de eliminación o minimización (cuando eran reales); medidas que debía haber adoptado la empresa matriz de la cadena de actividades; de ahí su responsabilidad.

Desde el punto de vista del incumplimiento de la empresa ha de tenerse en cuenta lo previsto por el apartado 4º del art. 29 de la Directiva, a tenor del cual pueden seguir siendo consideradas responsables las empresas, aun cuando hayan participado en iniciativas sectoriales o multilaterales (*vid.* arts. 3.1 letra j, 10.2 letra a, 11.2 letra b), hayan aplicado cláusulas contractuales, o acudido a terceros independientes para apoyar el cumplimiento de sus obligaciones. Por lo tanto, todos estos medios de cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida, podrán ser tenidos en cuenta para una valoración global de un co-

rrecto cumplimiento de las obligaciones empresariales, pero si se adoptan, no implican un correcto cumplimiento de las mismas.

Al igual que el daño, el incumplimiento debe probarse por el demandante. Esta cuestión no se regula expresamente, si bien el art. 29.2 e), al introducir un principio de facilidad probatoria, se refiere a que “cuando se presente una demanda, y el demandante presente una motivación razonada que contenga aquellos hechos y pruebas a los que tenga acceso razonablemente y que sean suficientes para justificar la viabilidad de su demanda por daños y perjuicios y haya indicado que la empresa tiene en su poder pruebas adicionales, los órganos jurisdiccionales puedan ordenar que la empresa exhiba tales pruebas”. De esta literalidad se evidencia que se contempla una situación en que la carga probatoria la tiene el demandante, de manera que se introduce un mecanismo de facilidad probatoria.

Los ordenamientos nacionales podrán establecer criterios más favorables a los reclamantes de la responsabilidad, o presunciones que admitan prueba en contra y que supongan la alteración de la carga de la prueba, de manera que la empresa tuviese que probar su correcto cumplimiento de las obligaciones derivadas de los arts. 10 y 11 de la Directiva⁸³. En este mismo sentido la Directiva incorpora ese criterio de facilidad probatoria que acabamos de señalar. No creemos, sin embargo, que la literalidad del art. 29.2 e) de la Directiva suponga introducir una “inversión” de la carga probatoria o una prueba de indicios similar a la prevista por el art. 181 LRJS o el 217.5 LEC. Ahora bien, es evidente que los ordenamientos nacionales, a la hora de proceder a la transposición, pueden acudir a estos sistemas⁸⁴.

⁸⁰ MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “La perspectiva de la Unión Europea (...)”, *op. cit.*, página 290.

⁸¹ Así, SANGUINETI RAYMOND, W.: “La construcción de un nuevo Derecho (...)”, *op. cit.*, páginas 82 y 83.

⁸² En este sentido MURGO, M.: *Op. cit.*, versión electrónica.

⁸³ *Vid.* este planteamiento en SANGUINETI RAYMOND, W.: “La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales”, *op. cit.*, página 80; SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCÍA, R.M.: *Op. cit.*, páginas 39 y 40.

⁸⁴ Sobre esta posibilidad *vid.* GUAMAN HERNÁNDEZ, A.: *Diligencia debida en derechos humanos. Posibilidades y límites de un concepto en expansión*, *op. cit.*, página 131.

Como tercer requisito, debe existir un nexo o relación de causalidad entre el incumplimiento y el daño causado a los terceros. Así, señala el art. 29.1 b), que la empresa será responsable “como consecuencia del incumplimiento a que se refiere la letra a), se haya causado un daño a los intereses jurídicos de la persona física o jurídica (...)”⁸⁵.

La exigencia del nexo de causalidad nos plantea un importante problema, pues va a dificultar la posibilidad de imputar la responsabilidad por daños a la empresa. Ciertamente hay diferentes maneras de encarar el principio de causalidad entre incumplimiento y daño, pero los sistemas tradicionales alejan la posibilidad de establecer dicha conexión causal en los supuestos de diligencia debida. Por ejemplo, el principio de causalidad próxima, requiere que el daño sea consecuencia de la actuación directa e inmediata del sujeto responsable. En la práctica, esto supone eliminar la responsabilidad de la empresa, pues en la mayoría de las situaciones en que se va a producir una vulneración de un derecho protegido, estaremos ante una actuación de un socio comercial, no de la empresa. La misma dificultad encontramos al aplicar el principio de causalidad eficiente, a tenor de la cual se individualiza la causa en función de que tenga fuerza suficiente para provocar, por sí sola, el daño. Probablemente, pueda tener más utilidad un principio de causalidad adecuada, pues se centra en la selección de la causa o causas del daño desde una perspectiva lógica, de modo que se considera causa del daño cuando de la lógica y de la experiencia se deduce que determinados incumplimientos son los que, en un curso normal de los acontecimientos, pueden provocar el daño; es decir, la conducta es causa del daño cuando el desenlace dañoso sea lógico en la esfera normal de los acontecimientos.

En todo caso, la distancia en la cadena de actividades puede ser tan amplia que dificulte la aplicación de este planteamiento de causalidad. Desde mi punto de vista, sería necesario un planteamiento flexible de la causalidad, dado que el incumplimiento de la empresa difícilmente va a suponer el daño directo sobre el tercero⁸⁶.

De otro lado, también la carga de la prueba recae, en este caso, sobre el demandante, que tendrá que demostrar, en función de la lógica y del sentido común, que hay una probabilidad suficiente de que el daño esté conectado con la actuación de la empresa a la hora de hacer frente a sus obligaciones en materia de diligencia debida.

Los problemas de carga de la prueba pueden hacer fracasar la pretensión del demandante⁸⁷; pero más aún, pueden cuestionar el buen fin del objetivo tuitivo que pretende alcanzar la Directiva. Deben intentarse alternativas a una interpretación estricta de esta cuestión. Por ejemplo, en la transposición de la Directiva podría optarse por un sistema de responsabilidad basada en el daño y en el incumplimiento del empresario, y no en la culpa; es decir, una responsabilidad cuasiobjetiva, basada en el riesgo, de manera que surja la responsabilidad empresarial cuando se haya producido un daño y sea constatado el incumplimiento de las obligaciones de los arts. 10 y 11 de la Directiva. A partir de ahí, el empresario podría eludir la responsabilidad cuando lo acontecido escapa por completo al control de la empresa y es sólo imputable al concreto comportamiento del socio comercial. La propia Directiva tiene un elemento que permitiría apuntar en esta dirección, pues el art. 29.1 *in fine* señala expresamente una situación de exoneración de responsabilidad de la empresa, “cuando el daño haya sido causado únicamente por sus socios comerciales en su cadena de actividades”.

⁸⁵ MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “La perspectiva de la Unión Europea (...)”, *op. cit.*, página 290; SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCÍA, R.M.: *Op. cit.*, página 38.

⁸⁶ En esta dirección BAZ TEJEDOR, J.A.: “La expresión jurídica (...)”, *op. cit.*, versión electrónica.

⁸⁷ MURGO, M.: *Op. cit.*, versión electrónica.

A tenor de la Directiva, si el daño es causado conjuntamente por empresa y socios, la responsabilidad de la primera se mantiene, teniendo la responsabilidad carácter solidario; todo ello sin perjuicio de las disposiciones del Derecho nacional sobre solidaridad y derechos de repetición. En este supuesto entra en juego la concurrencia de culpas, lo que supondría una modulación de la responsabilidad de la empresa⁸⁸.

La responsabilidad de la empresa en base al art. 29 de la Directiva, se entiende sin perjuicio de la responsabilidad de las filiales o de los socios comerciales directos o indirectos que actúen en la cadena de actividades. Desde mi punto de vista, el precepto se está refiriendo a la posibilidad de exigir responsabilidad a estos sujetos, en los países donde se desarrolla la actividad de la cadena de producción y en base al ordenamiento de los mismos.

Debemos ser conscientes de las dificultades que tiene esta reclamación de responsabilidad para los demandantes, que deben trasladarse desde el extranjero a un país de la UE y soportar los costes de un proceso, en el que pueden ser condenados al abono de costas si no se estima su pretensión. Es por ello que la Directiva establece reglas para favorecer su posición y se eviten obstáculos indebidos (*vid.* art. 29.3)⁸⁹. Así, en materia de prescripción de la acción procesal se establece que no puede ser inferior, ni a cinco años, ni al plazo establecido en los regímenes nacionales de responsabilidad civil; además, se establecen reglas sobre el *dies a quo* en favor del demandante. También en materia de costas, que no podrán ser excesivamente onerosas. De igual manera, la posibilidad de adoptar medidas provisionales

para poner fin a las infracciones del Derecho nacional adoptado como transposición de la Directiva.

Además, la Directiva ha previsto dos medidas que, a mi juicio, tienen especial relevancia. De entrada, el art. 29.3 d) establece la posibilidad de que el demandante pueda autorizar a un sindicato, ONG o a una institución nacional de defensa de derechos humanos con sede en un Estado miembro, para que sean estos los que interpongan las demandas, todo ello sin perjuicio de las normas nacionales de procedimiento civil⁹⁰. Esto puede suponer un importante ahorro para los demandantes y una mayor facilidad para reclamar una indemnización, pues no se requeriría el traslado del demandante (precedente probablemente de un ámbito económico poco desarrollado) desde el otro extremo del globo hasta un Estado miembro de la Unión⁹¹. Desde mi punto de vista, esta posibilidad en nuestro país conduce a un apoderamiento de estos terceros por parte del reclamante.

Además, ya hemos mencionado como el art. 29.3 e) establece un mecanismo de facilidad probatoria, mediante el cual, la empresa debe aportar pruebas que tiene en su poder. Para ello ha de darse un paso previo: que el demandante presente una motivación razonada que contenga hechos y pruebas suficientes para justificar la viabilidad de la demanda por daños, lo que recuerda a la exigencia del “*fumus boni iuris*” o apariencia de buen derecho. Desde mi punto de vista, esta posibilidad podría encuadrarse en el art. 217.7 LEC. En todo caso, la Directiva prevé que esta posibilidad se limita a las pruebas solicitadas y sólo a lo necesario y proporcionado para poder sustentar la demanda. La Directiva establece una serie de

⁸⁸ Así BAZ TEJEDOR, J.A.: “La responsabilidad civil (...)”, *op. cit.*, página 108.

⁸⁹ GUAMAN HERNÁNDEZ, A.: “Del Reglamento de minerales (...)”, *op. cit.*, página 115; SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “La propuesta de Directiva europea sobre diligencia debida en Derechos Humanos y Medio Ambiente”, *Temas Laborales* n° 168 (2023), página 366.

⁹⁰ Esta posibilidad ya estaba planteada en la regulación alemana de 2021, *vid.* NOGLER, L.: *Op. cit.*, página 173.

⁹¹ Sobre que esta medida puede facilitar de manera importante el acceso de los perjudicados a la tutela, *vid.* SANGUINETI RAYMOND, W. y MORATO GARCÍA, R.M.: *Op. cit.*, página 43.

criterios para considerar si la solicitud del demandante es proporcionada (los hechos y pruebas disponibles que lo justifiquen, el coste de la exhibición de las pruebas, los intereses legítimos de las partes y de terceros afectados, la relevancia de las pruebas solicitadas, o si estamos ante información confidencial).

Para terminar una última cuestión: el art. 29.7 de la Directiva, establece que los Estados miembros velarán por que la regulación de transposición al Derecho nacional de esta responsabilidad civil, sea de aplicación imperativa y preferente en aquellos casos en los que la ley aplicable a las pretensiones de reclamación de responsabilidad, no sea el Derecho nacional del Estado miembro. A mi juicio, este precepto supone evitar los problemas que supondría la determinación del derecho aplicable a un supuesto de reclamación extracontractual transnacional en base a los criterios de selección del Reglamento Roma II; de manera que, con independencia de lo establecido en el mismo, la regulación aplicable en una reclamación de responsabilidad transnacional derivada de un incumplimiento de los arts. 10 y 11, será la del Estado miembro; o lo que es lo mismo, la regulación de transposición de la Directiva. De igual manera, supone evitar las reglas sobre el foro aplicable del Reglamento Bruselas I bis, pues dentro del Derecho nacional del Estado miembro se incluye también la regulación sobre el foro aplicable⁹². No sería, por tanto, aplicable la regulación del país donde se ha producido el daño⁹³. De esta manera se consigue una aplicación transnacional de la regulación prevista por la Directiva⁹⁴.

⁹² Vid. BONFANTI, A. y BRINO, V.: *Op. cit.*, versión electrónica.

⁹³ Sobre la problemática que ello supone *vid.*, FUCHS, M.: *Op. cit.*, versión electrónica; GUAMAN HERNÁNDEZ, A.: *Diligencia debida en derechos humanos. Posibilidades y límites de un concepto en expansión*, *op. cit.*, páginas 132 a 134; MAGALLÓN ELÓSEGUI, N.: *Op. cit.*, versión electrónica; NOGLER, L.: *Op. cit.*, página 172.

⁹⁴ BAZ TEJEDOR, J.A.: "La expresión jurídica (...)", *op. cit.*, versión electrónica.

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 N. 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*, N. Monográfico 16 (2022).
- DIÁZ RODRÍGUEZ, 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., *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022.
- DIÁZ RODRÍGUEZ, 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., *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023.
- FUCHS, M.: "La Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministros de Alemania", *Trabajo y Derecho* monográfico N. 16 (2022).
- GARCÍA 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 N. 14 (2021).
- GARCÍA 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., *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023.

- 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 N. 14 (2021).
- GARRIDO SOTOMAYOR, V. y BOIX LLUCH, I.: “La sostenibilidad sólo puede ser global”, *Trabajo y Derecho*, N. Monográfico 16 (2022).
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, A.: *Diligencia debida en Derechos Humanos. Posibilidades y límites de un concepto en expansión*, Tirant lo Blanch, Valencia 2021.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, 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).
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, 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 (2024).
- LANTARON BARQUÍN, “Derechos humanos y cadenas de suministro: conclusiones a partir de la lectura comparada de legislaciones estatales anglosajonas y continentales”, 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.
- LANTARON BARQUÍN, 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 N. 14 (2021).
- LÓPEZ 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 N. 14 (2021).
- LOZANO CONTRERAS, J.F.: *La noción de debida diligencia en Derecho Internacional Público*, Atelier y Universidad de Alicante, Barcelona 2007.
- MARÍN VALES, P.: “Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, en AA.VV., *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023.
- MARTIN HERNÁNDEZ, M.L.: “El tránsito hacia la debida diligencia obligatoria de las empresas multinacionales: la perspectiva de la Unión Europea”, *Trabajo y Derecho*, monográfico N. 14 (2021).
- MARTIN HERNÁNDEZ, 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., *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., *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022.
- MORATO GARCÍA R.M.: “Los códigos de conducta para socios comerciales y su contribución a la mejora global de las condiciones laborales”, en AA.VV., *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022.
- MURGO, M.: “Reflexiones de sistema sobre la técnica de la diligencia debida: de los Principios Rectores de las Naciones Unidas a la Propuesta de Directiva de la Unión Europea”, *Trabajo y Derecho* Monográfico N. 16 (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., *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022.
- OJEDA AVILÉS, A.: “La extensión transnacional de condiciones de trabajo mediante acuerdos y convenios nacionales”, *Trabajo y Derecho* N. 112 (2024).
- ROJAS RIVERO, G.P.: “La gobernanza sindical de las cadenas mundiales de suministro”, 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, E. y LOVON, C.: “Un punto de partida esencial: la debida diligencia en el marco de los Principios Rectores”, *Trabajo y Derecho* Monográfico N. 14 (2021).
- SANGUINETI RAYMOND, W.: “La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales”, en AA. VV., *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023.

- SANGUINETI RAYMOND, W.: “La invención de la diligencia debida en materia de sostenibilidad”, *Trabajo y Derecho* Monográfico N. 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. Sanguinetti 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* N. 154 (2022).
- SANGUINETI RAYMOND, W. y VIVERO SERRANO, J.B.: “El imparable avance de la diligencia debida en materia de derechos humanos”, *Trabajo y Derecho* monográfico N. 4 (2021).
- SANGUINETI RAYMOND, W. y VIVERO SERRANO, J.B.: “La necesaria reconstrucción de la dimensión laboral de la diligencia debida”, en AA. VV., *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023.
- SOLER ARREBOLA, J.A.: “Compromisos laborales multilaterales en las cadenas mundiales de suministro”, 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.
- SOLIS PRIETO, C.: “Derecho humano a un salario equitativo y diligencia debida en las cadenas de valor”, en AA. VV., *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Pamplona 2023.

