

El nuevo Marco Regulator Europeo sobre diligencia debida

Rosa María Morato García*

Resumen:

El presente artículo proporciona una visión general del proceso que condujo a la aprobación de la principal iniciativa legislativa en el seno de la Unión Europea sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Emprende un estudio de las obligaciones que se imponen ahora a las empresas y del régimen de responsabilidades previsto, sin descuidar los límites y matices que el texto final ha incorporado con el ánimo de lograr un consenso entre los dispares posicionamientos de las instituciones europeas. Por último, se valoran las dificultades que deberán resolver los países de la Unión Europea a fin de constituir un marco normativo eficaz y el potencial impacto de la Directiva recientemente aprobada, tanto en el territorio europeo, como fuera del mismo.

Abstract:

This article provides an overview of the process that led to the adoption of the European Union's main legislative initiative on due diligence. It examines the obligations now imposed on companies and the system of responsibilities envisaged, without neglecting the limitations and nuances that have been incorporated into the final text in order to reach a consensus between the different positions of the European institutions. Finally, it assesses the difficulties that the countries of the European Union will have to resolve in order to create an effective regulatory framework and the potential impact of the recently adopted Directive, both within and outside European territory.

Sumario: Introducción / I. De la responsabilidad social empresarial a la diligencia debida en materia de sostenibilidad / II. Objeto de protección y empresas cubiertas por la Directiva 2024/1760 / III. Obligaciones de diligencia debida y alcance de la “cadena de actividades” / IV. Adopción de una estrategia integral a partir de la valoración de los riesgos / V. Responsabilidad civil y supervisión administrativa / VI. Conclusiones / Fuentes de consulta

* Doctora en Derecho por la Universidad de Salamanca, Profesora-Investigadora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

La publicación de este artículo forma parte de las actividades del proyecto de investigación “La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España”, financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Introducción

El debate en torno a los conceptos jurídicos de diligencia debida y responsabilidad social empresarial ha virado notablemente en los últimos años hacia la preeminencia del primero. Entre los juristas se ha impuesto la noción de diligencia debida y la rendición de cuentas en el ámbito de los derechos humanos derivada de los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos* de 2011 y las *Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (con nueva versión en 2023). La propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) modificaba en el año 2017 la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* para dar cabida a la noción de diligencia debida. Y es en este marco de acción en el que se establece como propósito el lograr que las empresas respeten los derechos humanos, incluidos los derechos laborales reconocidos en los tratados internacionales y en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* de 1998 (modificada en 2022).

En la última década ha sido creciente la preocupación por las consideraciones medioambientales y de derechos humanos en el contexto de la gobernanza y las responsabilidades corporativas. Las cadenas globales de valor se han ido consolidando como patrón predominante en la economía global, al tiempo que la internacionalización de la actividad comercial era reconocida prácticamente de forma unánime como un factor que ha impulsado el crecimiento económico, reducido la pobreza, promovido la transición de la economía informal a la formal y en última instancia, generando empleo a gran escala. El comercio internacional ha demostrado ser un motor fundamental para la creación de trabajos a nivel global, como lo destacó la OIT en su *Resolución sobre el trabajo decente en estas redes mundiales*, de 10 de junio de 2016. Sin embargo, estas cadenas en continua transformación (en función de la demanda, de las nuevas capacidades industriales en países en desarrollo y de la incesante innovación tecnológica), también son reflejo de los profundos “déficits de trabajo decente” en el contexto de la economía mundial.¹

Para la consolidación de un *level playing field* en la esfera internacional, que evite diferencias significativas en los requisitos y obligaciones impuestas

¹ Llama la atención sobre esta dinámica evolutiva la OIT en el Informe “Análisis de las deficiencias de las medidas normativas y no normativas de la OIT para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro”, p. 56.

a las empresas en diferentes países (consecuentemente, una competencia desleal basada en la violación de derechos humanos), resulta crucial la aprobación de un tratado en el ámbito de las Naciones Unidas que exija a los Estados involucrarse de manera uniforme en la consolidación de la diligencia debida empresarial y obligue a las grandes corporaciones a cumplir las mismas reglas en cualquier parte del mundo. Aunque lo cierto es que a día de hoy parece difícil alcanzar un consenso aceptable para una mayoría de países, pues poseen intereses contrapuestos y recursos muy dispares con los que proporcionar el apoyo técnico necesario que permitiría su implementación efectiva.² Mientras tanto, sigue siendo necesario apostar firmemente por la aplicación generalizada, en todas las regiones del mundo, de los *Principios Rectores* y las *Líneas Directrices*.

Por su parte, Europa se adentra en estos momentos en una nueva fase tras la adopción definitiva de un instrumento jurídicamente vinculante. Se trata de la *Directiva 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad*, del 13 de junio de 2024, aprobada tras intensos debates y sonados desencuentros entre las instituciones europeas.³ La diversidad de normativas nacionales sobre las responsabilidades corporativas en términos de diligencia debida no había favorecido hasta el momento la adopción efectiva de buenas prácticas en este ámbito. El desempeño que tradicionalmente han mostrado las empresas en esta área ha sido decepcionante,⁴ sin perjuicio de que podamos subrayar que el imparable crecimiento de las cadenas de suministro a menudo les ha dificultado el acceder a información precisa sobre las actividades y el comportamiento de sus proveedores y el resto de socios comerciales.

En este contexto se llevó a cabo una consulta pública lanzada por la Comisión europea el 26 de octubre de 2020, donde quedaba constancia de la pertinencia de la intervención de la Unión en materia de gobierno corporativo

² Optimista sobre el avance de las negociaciones se muestra Carlos López, pese a dar cuenta de las objeciones presentadas tradicionalmente a dicho proyecto. Así en “La elaboración de un tratado internacional sobre las empresas y los derechos humanos. Avances y desafíos”, pp. 138-139.

³ Publicada en el *Diario Oficial de la Unión Europea* el 5 de julio de 2024.

⁴ El estudio del Instituto Británico de Derecho Internacional y Comparado sobre los requisitos de diligencia debida a través de la cadena de suministro para la Comisión Europea, “Study On Due Diligence Requirements Through The Supply Chain. Final Report”, de enero de 2020, reveló que sólo un tercio de las empresas encuestadas para dicho estudio llevaba a cabo procesos de diligencia debida para detectar sus impactos sobre los derechos humanos y medio ambiente, si bien la mayoría reducía tales actuaciones a los proveedores de primer nivel.

sostenible.⁵ La gran mayoría de las “partes interesadas” (individuos y grupos que pueden verse afectados por las operaciones, productos o servicios de las empresas o sus representantes) se manifestó de acuerdo con el desarrollo de un marco jurídico europeo para la diligencia debida. Esta iniciativa contó con el apoyo del 68,4% de las empresas encuestadas, pertenecientes a diversos sectores y de todos los tamaños, tanto europeas como extranjeras con actividad en el mercado único. Pues bien, todo ello ha sido decisivo para impulsar la apuesta de la Unión Europea por la consolidación de un mecanismo, en forma de Directiva, construido específicamente para posibilitar un sustancial avance hacia el respeto de la dignidad humana y del trabajo decente.⁶

Puede decirse que el consenso alcanzado toma como referencia los estándares internacionales (*Principios Rectores y Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, fundamentalmente). Sucintamente, gira en torno a los siguientes ejes: la evaluación de los impactos potenciales y reales sobre los derechos humanos y medio ambiente; el seguimiento de las respuestas ofrecidas para hacer frente a tales hallazgos; y la rendición de cuentas en la esfera transnacional.

Una vez culminado el proceso para la adopción de un texto definitivo, tras un diálogo a tres bandas llevado a cabo por las instituciones europeas, deberemos prestar atención a la transposición de la Directiva por los Estados miem-

⁵ En marzo de 2022 el Gobierno español también inició una consulta pública con carácter previo a la elaboración del “Anteproyecto de Ley de protección de los derechos humanos, de la sostenibilidad y de la diligencia debida en las actividades empresariales transnacionales”. Dicha iniciativa ha permanecido paralizada a la espera de la aprobación de la normativa europea sobre la materia. Puede consultarse los resultados del proceso participativo en el “Informe de análisis de la consulta pública sobre el anteproyecto de ley de protección de los derechos humanos, de la sostenibilidad y sobre la diligencia debida en las actividades empresariales”.

⁶ Tal y como mostraba el Informe de World Benchmarking Alliance, “Corporate Human Rights Benchmark. Across sectors: Agricultural products, Apparel, Automotive manufacturing, Extractives & ICT manufacturing”, 2020, persisten las debilidades sistémicas, las desigualdades y prácticas inaceptables en todas las cadenas de valor globales. En dicho estudio se evalúa el desempeño de 229 multinacionales que presentan un alto riesgo de impactos negativos en los derechos humanos, pertenecientes a distintos sectores (productos agrícolas, prendas de vestir, industrias extractivas, fabricación de TIC y fabricación de automóviles). Sin una normativa estricta que imponga la diligencia debida, sugiere este informe, solo una minoría de empresas actuará para cumplir con sus responsabilidades en materia de derechos humanos, y las mejoras seguirán siendo demasiado lentas. Asimismo, el Consejo de la Unión Europea, en sus Conclusiones sobre el Plan de Acción de la Unión Europea sobre Derechos Humanos y Democracia 2020-2024, de 18 de noviembre de 2020, constataba un retroceso “en la universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos” al que debería hacerse frente.

bros.⁷ Para ello será esencial que los distintos países compartan experiencias y busquen decididamente respuestas a los importantes retos que aquí se plantean.⁸ A buen seguro la aprobación de esta norma vinculante constituirá un punto de inflexión en el debate que de forma recurrente se viene planteando sobre cómo salvaguardar los derechos humanos y evitar la vulneración de los mismos por parte de las empresas que participan del comercio global. Si bien, la convergencia entre las normas de conducta empresarial responsable, los estándares internacionales de naturaleza voluntaria y las buenas prácticas que en la actualidad se estén desarrollando, será en verdad el motor indispensable que permita una aplicación de la Directiva lo más fructífera posible.⁹

I. De la responsabilidad social empresarial a la diligencia debida en materia de sostenibilidad

El cambio de paradigma es evidente. La defensa de un patrón legal de conducta para las empresas se explica por una mayor conciencia en torno a los impactos negativos de las operaciones comerciales, que traspasa las fronteras nacionales, junto a las frecuentes demandas de transparencia y rendición de cuentas por la gestión social y ambiental adoptada. Asistimos a la aceptación de la noción de diligencia debida como estándar de conducta imperante, frente a la responsabilidad social corporativa que propugnaba la asunción potestativa de medidas y procedimientos éticos encaminados a la consecución del bienestar social y la protección del medio ambiente.

En el ámbito de la Unión Europea el punto de partida de este proceso evolutivo podemos situarlo en la aprobación de la *Directiva 2014/95/UE sobre*

⁷ La propuesta de Directiva que en febrero de 2022 presentó la Comisión Europea dio pie a intensas negociaciones. El Consejo introdujo importantes modificaciones a través de su Orientación General emitida el 30 de noviembre de 2022 y a continuación el Parlamento Europeo aprobó varias enmiendas durante su sesión del 1 de junio de 2023. Tras varios meses en los que hubo varios intentos para superar las diferencias, se logró avanzar en la fase final de tramitación y el 19 de marzo de 2024 el Consejo consiguió adoptar un acuerdo provisional sobre la Directiva. Posteriormente la Eurocámara aprobó su postura el 24 de abril de 2024 y el Consejo cerró el proceso de negociación con la adopción definitiva del texto el 24 de mayo de 2024.

⁸ *Vid.*, Francisco Pascual-Vives y Alberto Jiménez-Piernas García, “Debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y sostenibilidad: ¿riesgos u oportunidades?”, p. 22.

⁹ Tal y como se ha afirmado, “The implementation of the CSDDD must be done in a manner which is coherent with and mutually reinforcing of with the rest of the regulatory environment”. Gabrielle Holly, “The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive: Maximising impact through transposition and implementation”, p. 6.

divulgación de información no financiera,¹⁰ a partir de la cual se requiere a las grandes empresas hacer un ejercicio de transparencia, a través de la publicación de informes de gestión donde se dé cuenta, entre otros, de aspectos relativos al respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y la transición hacia una economía más sostenible. Ello en el contexto de sus propias relaciones comerciales, pero también de las pertenecientes a su cadena de valor.

Está fuera de toda duda la interrelación entre esta medida regulatoria y la Directiva objeto del presente estudio. Ciertamente es que la transparencia no entraña necesariamente y de forma automática, la sostenibilidad de las actuaciones empresariales transnacionales. Si bien, es innegable que la acción conjunta de ambas realidades contribuye a que las empresas asuman la responsabilidad de sus impactos en la sociedad y el medio ambiente. La buena reputación es un activo imprescindible y desempeña un papel fundamental en su éxito y subsistencia a largo plazo. De ella depende la confianza de los consumidores y clientes, la atracción de inversores y talentos, así como la revalorización y solidez de la marca para diferenciarse de sus competidores. De modo que el fortalecimiento de los canales de comunicación abiertos entre transparencia y diligencia debida, es un elemento clave para la promoción de unas condiciones de trabajo respetuosas con los derechos laborales a largo de las redes mundiales de suministro.

Pues bien, el respaldo de las instituciones europeas hacia el estándar de diligencia debida, cobró peso a raíz de la aprobación del *Plan de Acción de la Unión Europea sobre Derechos Humanos y Democracia 2020-2024*, donde se acoge el compromiso de alcanzar un progreso sostenible y promover la implementación de patrones internacionales sobre conducta empresarial responsable. En coordinación con los distintos países socios se identifica como línea prioritaria de actuación la promoción de un “sistema mundial de derechos humanos y democracia”, para lo que se toma como canon de referencia los *Principios Rectores*.

Posteriores herramientas, tanto de tipo jurídico como político, reafirmaron el declarado propósito de promover el trabajo digno en todos los sectores y

¹⁰ Publicada en el *Diario Oficial de la Unión Europea* el 15 de noviembre de 2014 y modificada por la Directiva 2022/2464, de 14 de diciembre, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

ámbitos de actuación. Junto a la *Comunicación de la Comisión sobre el trabajo digno en todo el mundo, para una transición justa a escala mundial y una recuperación sostenible*,¹¹ en septiembre de 2022 la Comisión Europea publicó una propuesta de *Reglamento para prohibir en el mercado único de la UE los productos que fueran resultado de trabajo forzoso*,¹² cuya futura aprobación impedirá la importación, exportación y venta de productos fabricados total o parcialmente con trabajo forzoso. Esta iniciativa incorpora la diligencia debida como criterio de comportamiento responsable, exigiendo la adopción de medidas proactivas de supervisión y evaluación que aseguren que los socios comerciales cumplen con los estándares laborales adecuados.¹³

En resumen, el legislador europeo ha asumido que no cabe combatir las malas prácticas únicamente mediante la acción de los Estados y exclusivamente penalizando los abusos en este ámbito. Un compromiso suficientemente sólido ha de comportar el diseño de mecanismos que también acojan un enfoque preventivo y requieran la firme implicación de las empresas. Resulta ineludible, igualmente, el seguimiento continuado de los resultados que ofrezcan la adopción de dichas medidas, la rendición de cuentas y, en su caso, la articulación de cauces para la efectiva reparación de los daños.

Son muchas lecciones aprendidas al respecto. Las vulneraciones de los derechos humanos más esenciales no se suelen saldar con la asunción de responsabilidades por parte de las grandes empresas (precisamente las que resultan beneficiarias últimas de las operaciones comerciales mundiales). La dinámica de los regímenes nacionales de responsabilidad civil ha constituido un fuerte impedimento para que los trabajadores que integran las redes globales de producción y distribución de las multinacionales (individualmente o bien a través de sus representantes, sindicatos internacionales u ONG), reclamen con éxito una satisfactoria compensación por el sistemático quebrantamiento de sus derechos.¹⁴ De ahí el destacado papel que puede desempeñar la futura

¹¹ Comisión Europea, de 23 de febrero de 2022.

¹² El Consejo adoptó su posición de negociación sobre la norma el 26 de enero de 2024.

¹³ Previamente, en relación con sectores específicos de actividad o ciertos ámbitos materiales, el Reglamento UE 995/2010, por el que se establecen las obligaciones de los agentes que comercializan madera y productos de la madera; Reglamento sobre minerales de conflicto de la UE (Reglamento (UE) 2017/821) y el Reglamento (UE) 2023/1115, relativo a la comercialización en el mercado de la Unión y a la exportación desde la Unión de determinadas materias primas y productos asociados a la deforestación y la degradación forestal.

¹⁴ Al respecto, *vid.*, Cristina Hiessl, “Labour rights & their enforcement in global value chains”, pp. 201–215.

Directiva para quebrar los obstáculos a los que se han venido enfrentando los instrumentos voluntarios que promueven una gobernanza empresarial más ética. De entrada, su intensidad reguladora es muy superior.¹⁵ Pero es que, conjuntamente, los presupuestos sobre los que se asienta superan ampliamente los que sostenían la noción de responsabilidad social empresarial. Téngase presente que en este nuevo modelo de empresa diligente los hilos conductores son la sostenibilidad, la transparencia y muy especialmente, la responsabilidad, abundando en una profunda interconexión de todos ellos.¹⁶

II. Objeto de protección y empresas cubiertas por la Directiva 2024/1760

La Directiva europea cuenta con 39 artículos que deberán interpretarse conforme a lo señalado a lo largo de 99 importantes Considerandos emplazados en su Preámbulo. A *grosso modo* podemos indicar que se estructura en tres grandes bloques bien diferenciados. Tras la definición de su objeto y delimitación del ámbito de aplicación (arts. 1º al 4º), la norma aborda los aspectos sustantivos y concreta de qué manera deberá aplicarse la obligación de diligencia debida por las empresas afectadas (arts. 4º al 23). El último grupo de disposiciones se ocupa, principalmente, de la vigilancia y control de su cumplimiento, del régimen sancionador y del mecanismo de responsabilidad civil destinado a reforzar el acceso de las víctimas a la justicia (arts. 24 al 32).

El texto incorpora también otro elenco de previsiones finales dirigidas, entre otras cuestiones, a la transposición, entrada en vigor y revisión de la norma. Repárese en que su implementación se verá afectada por plazos variables de aplicación en función del tamaño y facturación de las empresas¹⁷ y se prevé

¹⁵ Wilfredo Sanguineti Raymond, “La construcción de un nuevo derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor”, p. 44.

¹⁶ Sostiene, sin embargo, Adoración Guamán que el concepto de diligencia debida “nació lastrado, con múltiples limitaciones conceptuales, operativas y estructurales heredadas del marco donde se configuró inicialmente (los Principios Rectores de Naciones Unidas de 2011)”. Así en “La Directiva sobre *due diligence* en sostenibilidad: la inconsistencia del nuevo marco normativo sobre responsabilidad empresarial de la Unión Europea”, p. 59.

¹⁷ A partir del 26 de julio de 2027 la Directiva se aplicará a las empresas europeas con más de 5.000 empleados de promedio y facturación mundial superior a los 1.500 millones de euros en los dos ejercicios anteriores. En 2028 a las empresas con 3.000 trabajadores y facturación de 900 millones de euros. Y en 2029 a aquellas con 1.000 trabajadores y un volumen de negocios de 450 millones de euros. Como se verá más adelante, las empresas de terceros países con actividades en la UE se verán afectadas de la misma manera, si bien únicamente atendiendo a su facturación.

además la elaboración de informes por parte de la Comisión, institución que en los próximos años deberá analizar posibles modificaciones de la Directiva en torno, por ejemplo, a los bienes jurídicos protegidos, a su ámbito de afectación, al concepto de cadena de actividades sobre el que se asienta la extensión de efectos de la norma o al sistema de sanciones y de responsabilidad civil.

De entrada es importante aclarar que la diligencia debida no se aplica necesariamente a todos los derechos laborales.¹⁸ Tanto los *Principios Rectores*, como las *Líneas Directrices*, se refieren a los derechos humanos internacionalmente reconocidos, los cuales abarcan al menos los enunciados en la *Carta Internacional de Derechos Humanos* y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* de 1998 (enmendada en 2022). Consecuentemente, los procesos de diligencia debida habrán de abarcar: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Aunque deberán también entenderse incluidos los derechos a los que se refiere la *Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas*¹⁹ (DUDH, PIDCP, PIDESC). En particular, el derecho al trabajo y a unas condiciones equitativas y satisfactorias, lo que entraña un salario suficiente, protección de la seguridad y salud en el trabajo y a una limitación razonable de la jornada laboral.²⁰

La nueva Directiva adopta un enfoque amplio y multiangular que toma en consideración los derechos humanos laborales como categoría jurídica consolidada en el derecho internacional. Las empresas quedan legalmente obligadas por los Estados miembros a identificar, prevenir y poner fin a las repercusiones negativas que puedan provenir de la desatención de los derechos o prohibiciones a los que se refiere el Anexo que acompaña el texto de la Directiva. En vez de hacer una mención genérica a tales derechos (o una formulación de

¹⁸ Sobre esta cuestión, *vid.*, Nicolás Bueno. “Multinational enterprises and labour rights: concepts and implementation”, pp. 421-438.

¹⁹ Acoge la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.

²⁰ *Vid.*, Wilfredo Sanguinetti Raymond, “Los derechos humanos laborales como objeto de protección del derecho transnacional del trabajo”, pp. 9-34.

mínimos), se ha optado por recoger expresamente numerosos instrumentos regulatorios que delimitan la aplicación material de la Directiva.

Así, quedan amparados, entre otros, el derecho a la vida; la prohibición de tortura y de tratos inhumanos y degradantes; el derecho a la libertad y a la seguridad; la prohibición de injerencias arbitrarias o ilegales en la vida privada, junto con la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; la prohibición de trabajo forzoso y esclavitud; la libertad de asociación, de reunión, los derechos de sindicación y de negociación colectiva; la igualdad de trato en el empleo; o el derecho a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluidos un salario justo y un salario digno.²¹ Todos ellos deberán interpretarse de acuerdo con el derecho y jurisprudencia internacional y en consecuencia, conforme a las recomendaciones de los órganos de los tratados que supervisan su aplicación. A continuación, en una segunda sección, se mencionan once convenios de derechos humanos y libertades fundamentales, entre los que se incluyen ocho de los convenios fundamentales de la OIT.

Pese a la amplitud de dicha relación selectiva, hay notables ausencias, lo que sin duda alguna perjudica la efectiva identificación de los impactos.²² De ahí que adquiera suma importancia la facultad atribuida a la Comisión para modificar el listado restringido contenido en el primer Anexo mediante la adopción de actos delegados, lo que posibilitará la incorporación del *Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores* de 1981 (Núm. 155) y del *Convenio de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo* de 2006 (Núm. 187), una vez ratificados por todos los Estados miembros de la Unión. Del mismo modo, si mediara idéntica ratificación, cabría añadir referencias a artículos de otros instrumentos internacionales que entrasen en el ámbito de aplicación de un derecho, prohibición u obliga-

²¹ En alusión al acuerdo alcanzado durante la Reunión de expertos sobre políticas salariales celebrada en febrero de 2024 y refrendado por el Consejo de Administración de la OIT en su sesión del 13 de marzo.

²² El Parlamento había presentado varias Enmiendas favorables a la inclusión de las Declaraciones de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas; y sobre los derechos de los campesinos y de otras personas que trabajan en las zonas rurales. También se proponía incorporar los Convenios OIT sobre pueblos indígenas y tribales (Núm. 169), sobre seguridad y salud de los trabajadores (Núm. 155); sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo (Núm. 187); los instrumentos de Derecho internacional humanitario establecidos en los Convenios de Ginebra y sus protocolos adicionales; y el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

ción específicos relacionados con la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales enumerados en este primer Anexo de la Directiva. Puede ser este el caso del *Convenio de la OIT sobre violencia y el acoso en el mundo del trabajo de 2019* (Núm. 190), dirigido a la promoción de ambientes de trabajo seguros y respetuosos con la dignidad y salud de las personas.

Por su parte, en cuanto al alcance subjetivo de la norma europea, conviene reseñar que posee carácter intersectorial y está destinada a mejorar el comportamiento en materia de sostenibilidad de las empresas que operan en el territorio de la Unión, incluidas las compañías extranjeras. El criterio utilizado es doble y parte de la aplicación de unos umbrales cuantitativos que tienen presente el número de empleados y el volumen de negocios neto. Esta ha sido una de las cuestiones más discutidas y finalmente se ha impuesto la posición más reduccionista del Consejo (muy alejada en este punto de lo previsto en los *Principios Rectores*). Para ser exactos, el texto aprobado contempla la aplicación de las nuevas obligaciones para las compañías europeas que superen los 1.000 empleados y una facturación neta mundial superior a 450 millones de euros. Asimismo, también se aplicará la diligencia a las sociedades extranjeras que mantengan una presencia económica significativa en la Unión Europea. Concretamente, a las que generan más de 450 millones de euros de facturación neta en el territorio comunitario. Las pymes, que son en verdad la columna vertebral de la economía europea, se verán afectadas en la medida que formen parte de las cadenas de actividades que integran el radio de cobertura de la Directiva.

Las entidades financieras han quedado sometidas a un régimen de diligencia debida limitado. No obstante, se establece una cláusula de revisión mediante un mandato a la Comisión Europea para que, en un plazo máximo de dos años, desde su entrada en vigor, prepare un informe sobre la necesidad de establecer requisitos adicionales para este sector, de modo que, no sólo se vean afectados por la norma los socios comerciales que se sitúan en las fases iniciales de sus cadenas de actividades, sino que también queden abarcados los eslabones posteriores, esto es, quienes reciben sus servicios o productos (justamente las áreas que entrañan mayor riesgo para los derechos humanos). Este ha sido otro de los principales puntos de discusión. La presión ejercida por varios Estados, entre ellos el francés, impidió finalmente arbitrar un régimen de responsabilidad aplicable a la financiación de actividades social o medioambientalmente lesivas.

III. Obligaciones de diligencia debida y alcance de la “cadena de actividades”

Las discrepancias en este punto giraron en torno a la aplicabilidad de la diligencia debida a toda la “cadena de valor”, noción concebida con gran amplitud al entenderse incluidas todas las actividades inherentes a la producción de bienes o a la prestación de servicios por parte de una empresa, abarcando también el desarrollo del producto o servicio, la utilización y eliminación del producto, así como las actividades conexas realizadas en las relaciones comerciales ascendentes y descendentes de la empresa.

El tratamiento de esta cuestión pronto despertó recelos en algunos Estados miembros y al final la diligencia debida ha quedado limitada a la “cadena de actividades”, concepto más cercano a la tradicional “cadena de suministro”. No estamos ante una mera cuestión terminológica, pues el ámbito de afectación redundante inevitablemente sobre las posibles responsabilidades que pueda exigir a las empresas. Para ser más precisos, la aplicación de la norma ha quedado reducida a los socios comerciales situados en los eslabones anteriores de la cadena de una empresa (los que intervienen en la fabricación del producto o prestación del servicio) y sólo a parte de los que pertenecen a eslabones posteriores (los relacionados con la distribución, el transporte y el almacenamiento del producto, siempre que actúen “para la empresa o en su nombre”), dejando fuera la eliminación del producto. En otras palabras, las empresas deberán identificar, evaluar, prevenir, mitigar, poner fin y remediar su impacto negativo y el de sus socios *upstream* en su totalidad. Únicamente una parte de las relaciones comerciales *downstream* están incluidas, con lo que se están obviando los riesgos más graves en sectores críticos. Pues bien, de las entidades englobadas en la cadena de actividades deberán las matrices recabar garantías contractuales en torno al cumplimiento de sus obligaciones, así como brindarles apoyo para gestionar los impactos ambientales y de derechos humanos.

IV. Adopción de una estrategia integral a partir de la valoración de los riesgos

Resulta decisivo el enfoque *ex ante* para evitar las violaciones transfronterizas de los derechos humanos. La diligencia debida exige la realización de

evaluaciones de impacto, la identificación de los riesgos, la puesta en marcha de medidas preventivas y el seguimiento continuado de los resultados de las mismas. Se trata de minimizar en lo posible las repercusiones adversas. La manera de responder a los riesgos dependerá de la gravedad y probabilidad de actualización de los mismos.²³ De igual forma, en consonancia con los estándares internacionales, lo que se espera de las empresas dependerá del tipo de participación en los impactos. El cumplimiento de tales obligaciones, previo diálogo y consulta con las “partes interesadas”, exigirá a las empresas analizar de qué manera sus estrategias comerciales y sus propias operaciones generan un impacto sobre los derechos protegidos, abarcando también las prácticas de compra, pues a menudo son unas fuertes inductoras de tales riesgos.

La feroz competencia en el marco de una economía globalizada, que se enfrenta a una demanda altamente variable y cada vez más exigente, suele conducir a la adopción de decisiones de abastecimiento de baja calidad donde se priman los bajos precios y la mayor flexibilidad. La puesta en marcha de procesos de diligencia debida ha de venir necesariamente acompañada de estrategias y condiciones comerciales sostenibles, que hagan posible una relación estable y menos desequilibrada entre las grandes marcas y los socios comerciales. Es decir, la idea es que la fijación de los precios y de las condiciones contractuales interempresariales no sea simplemente un reflejo de la asimetría de poder que existe ellas. Debe también ponerse en valor el coste que para los proveedores y contratistas entraña el respeto de los requerimientos del trabajo decente.

Todo el procedimiento de diligencia debida viene regulado con amplio grado de detalle: las empresas habrán de integrar la debida diligencia en sus políticas y sistemas de gestión de riesgos; identificar y evaluar los impactos adversos reales o potenciales; y a continuación proceder a prevenir y mitigar los posibles efectos desfavorables. Una vez abordados los riesgos sobre los derechos humanos y el medio ambiente, será preciso poner fin a los impactos adversos o al menos, reducirlos a la mínima expresión. La Directiva obliga

²³ Los instrumentos internacionales priorizan la gravedad frente a la probabilidad. Concretamente, el Principio Rector Núm. 24 señala que: “Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata”. De manera semejante en la Guía de diligencia debida de la OCDE.

también: a establecer y mantener un sistema de notificación y un procedimiento de reclamación eficaz que complemente los mecanismos de reparación nacionales, tanto judiciales como extrajudiciales a; monitorear la efectividad de las medidas de diligencia debida que se emprendan; y a comunicar públicamente sobre las actuaciones adoptadas en este campo.

Se incorpora además un enfoque relevante en lo que a la participación de las partes interesadas se refiere. En los Principios Rectores ya se hace hincapié en la necesidad de incluir a los grupos potencialmente afectados por las actividades empresariales y otras partes interesadas en el diseño de los procesos de debida diligencia por medio de consultas directas (Principio Rector 18). Pues bien, la Directiva atribuye a las partes interesadas el cometido de llevar a cabo una colaboración constructiva con las empresas. Concretamente se refiere a los empleados de la empresa, de sus filiales o socios comerciales; a los sindicatos y representantes de los trabajadores (interesados que había omitido la propuesta de 2022); a las personas, colectivos, comunidades o entidades cuyos derechos o intereses se vean (o pudieran verse) afectados; y a las instituciones nacionales de derechos humanos, así como a las organizaciones de la sociedad civil entre cuyos fines se incluya la protección del medio ambiente.

Se trata de garantizar que todos ellos tengan más información y capacidad decisoria. Para ello la Directiva contempla la interacción transversal y significativa de las partes interesadas en las principales (que no todas) etapas del proceso de diligencia debida. En concreto, la consulta a las mismas será obligatoria para la identificación de impactos adversos, el desarrollo de los planes de acción preventiva o correctiva, la toma de decisiones en torno a la cesación o suspensión de una relación comercial, la adopción de medidas de mitigación o reparación y el diseño de indicadores de desempeño con fines de seguimiento.

Por añadidura, no habría estado de más precisar unos requisitos reguladores mínimos que contribuyeran al buen trascurso de tales consultas, no obstante, que esta participación deberá ser proactiva, de modo que la empresa busque comprender las inquietudes, expectativas y sugerencias de estos grupos, al tiempo que integre activamente sus opiniones en la toma de decisiones corporativa. Resultará fundamental efectuar una evaluación continua de cómo la empresa está dando respuesta a las preocupaciones de las partes

interesadas ajustando las estrategias en consecuencia. En definitiva, el éxito de nueva regulación dependerá de la profundidad del compromiso y la colaboración entre las partes interesadas, a lo largo de las fases de aplicación, pero muy especialmente de la supervisión de las obligaciones que la norma dispone. De ahí que sea imprescindible que las empresas reconozcan el valor de incorporar a las partes interesadas en el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas para abordar los impactos de conformidad con los Principios Rectores.²⁴

V. *Responsabilidad civil y supervisión administrativa*

Las instituciones europeas han estado de acuerdo en exigir a las empresas que asuman las consecuencias derivadas de los actos contrarios a los derechos humanos y al medio ambiente.²⁵ Constituye en verdad un gran avance la incorporación de un régimen de responsabilidad civil, el cual se activará con la concurrencia de cuatro requisitos:

- a) La desatención del deber de adoptar las medidas necesarias para prevenir posibles impactos adversos y poner fin a los impactos reales (lo que, en su caso, podrá comportar la suspensión temporal e incluso, la terminación de las relaciones contractuales establecidas con los socios comerciales incumplidores). La Directiva parece excluir la responsabilidad ante el incumplimiento, por ejemplo, de la obligación de establecer un procedimiento para procesar quejas de terceros que tengan preocupaciones legítimas sobre impactos negativos o del seguimiento periódico de la efectividad de las medidas de prevención y minimización.
- b) La certeza de un daño a una persona física o jurídica.
- c) Una relación de causalidad entre la desatención (o cumplimiento defectuoso) de las obligaciones de diligencia debida y el agravio cometido por acción u omisión sobre los bienes jurídicos protegidos (ya sea una causalidad directa y exclusiva por parte de la empresa o bien en forma de contribución).

²⁴ Holly, *op. cit.*, p. 15.

²⁵ Sobre el creciente consenso acerca de la necesidad de implementar un régimen de responsabilidad civil ante los impactos adversos de las actividades empresariales y las legislaciones nacionales que han introducido una regulación al respecto, se remite a Youseph Farah *et al.*, “Civil Liability Under Sustainability Due Diligence Legislation: A Quiet Revolution?”, pp. 499-523.

d) El elemento subjetivo, esto es, que la empresa haya obrado con dolo o de forma negligente.

Conviene tener en cuenta que el oportuno despliegue del deber de cuidado, a través del empleo de todos los medios adecuados que razonablemente estaban a su alcance (para prevenir, mitigar, eliminar o minimizar el daño), podrán eximir a la empresa matriz de responder por los perjuicios producidos. Y es que la Directiva baraja obligaciones de medios, no de resultado, de modo que la idoneidad o adecuación de la diligencia debida ejercida por la empresa en cuestión se tendrá en cuenta como defensa ante su posible responsabilidad. Quedará además dispensada de reparación cuando la violación del derecho esté provocada únicamente por sus socios comerciales (sin que se haya tenido aquí en cuenta que los impactos en estos casos se habrán producido en estrecha conexión con las actividades, productos o servicios de la empresa que lidera la cadena y que en muchas ocasiones habría tenido capacidad de control e influencia para evitarlos).²⁶ En cambio, la matriz será considerada responsable solidaria cuando el daño fue causado conjuntamente con el socio comercial. La atribución de responsabilidad comportará que se tenga que hacer frente a una indemnización total por el daño causado, sin que resulten admisibles las compensaciones excesivas ni las punitivas.

El texto aprobado contempla los aspectos procesales con mayor precisión a fin de aportar legitimidad y seguridad a los potenciales denunciantes. Piénsese en que se pretende favorecer el acceso a la justicia por parte de las víctimas. Éstas cuentan con un plazo de preinscripción de al menos cinco años para interponer acciones de responsabilidad civil. Serán los Estados miembros los encargados de precisar dicha cuestión, con el debido respeto al margen temporal impuesto. El *dies a quo* en estos casos es el momento en el que cesa la infracción y la parte perjudicada conoce (o razonablemente cabría esperar que tuviese conocimiento) la infracción de las obligaciones de diligencia debida y el consecuente perjuicio aparejado, así como la identidad del infractor.

Están legitimados para interponer tales acciones de reparación los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones de derechos humanos (generalmente en mejores condiciones que los perjudicados individuales para iniciar acciones legales complejas y encontrar los recursos ne-

²⁶ *In extenso*, sobre estas cuestiones, *vid.*, José A. Baz Tejedor, “La responsabilidad civil de las empresas transnacionales por impactos negativos en los derechos humanos laborales”, pp. 83-121.

cesarios para apoyarlas), todo ello conforme a las especificidades de cada legislación nacional. Precisamente la Directiva fija unos mínimos de armonización en algunas cuestiones, como la relativa a la asignación de carga de la prueba o al vínculo causal determinante de la responsabilidad, dejando su concreción a los particulares sistemas nacionales. La flexibilidad en este ámbito no está exenta de riesgos, pues podrá generar distorsiones y vacíos normativos que mermen las posibilidades de reparación de las víctimas.²⁷

En otro orden de consideraciones, junto a la reparación se regula la supervisión del cumplimiento normativo y la imposición de sanciones administrativas por las autoridades nacionales competentes designadas por cada Estado miembro. Se ha entendido que los mecanismos de ejecución privados, por sí solos, son incapaces de garantizar niveles adecuados de cumplimiento y disuasión. De ahí que se encomiende a las autoridades públicas de control la labor de monitorear y hacer cumplir los requisitos nacionales impuestos a raíz de la trasposición de la Directiva. Para ello los Estados deberán dotarlas de la capacidad para exigir información a las empresas cubiertas por la norma; de la facultad investigadora e inspectora en torno al posible incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida; podrán exigir a las empresas que cesen las conductas infractoras y en su caso, reparen el perjuicio causado; y adoptar medidas provisionales en caso de riesgo inminente de daño grave e irreparable. Además, se prevé la imposición de sanciones, incluidas las pecuniarias, cuya cuantía va a depender de la facturación neta mundial de la empresa, si bien se aclara que no será inferior al 5% de volumen de negocios mundial neto.

El organismo nacional que en cada caso sea competente será el del Estado miembro donde la empresa afectada tiene su domicilio social. Si la compañía perteneciera a un país extracomunitario, las facultades descritas corresponderán a la autoridad del Estado europeo donde tenga una sucursal. Cuestión distinta se plantea si la empresa no tiene ninguna sucursal en ningún Estado

²⁷ A día de hoy los trabajadores y comunidades vulnerables se siguen enfrentando a problemas ligados a la admisibilidad de las pruebas, el dispar tratamiento de las acciones colectivas, los limitados plazos de preinscripción o la enormemente compleja ejecución de las sentencias en supuestos de conflictos transnacionales. Sobre dichas circunstancias que dificultan el acceso a la justicia, se remite a las consideraciones efectuadas. Rosa M. Morato García, “Presente y futuro de los mecanismos de solución de conflictos laborales transnacionales: especial referencia al arbitraje laboral internacional”, pp. 189-229.

miembro, o bien tiene varias de ellas en distintos países, pues en estos casos la competencia le corresponderá al Estado miembro donde la empresa haya generado la mayor parte de su volumen de negocios neto en la Unión Europea. Por último, señalar que estos organismos nacionales intercambiarán mejores prácticas y cooperarán en el marco de una Red Europea de Autoridades de Supervisión.

VI. Conclusiones

Nos encontramos ante la adopción de un instrumento vinculante sin precedentes, con una clara vocación extraterritorial. En la medida en que las grandes empresas europeas deban controlar los impactos negativos de otras entidades con las que mantienen transacciones comerciales, cualquiera que sea el lugar donde se ubiquen y con independencia de su tamaño o del número de empleados del que dispongan, el nuevo marco normativo estará afectando a un número considerable de empresas extranjeras repartidas por todo el mundo, que deberán ahora someterse a estándares de la Unión Europea para la defensa de los derechos más esenciales.

Habrá que esperar unos cuantos años para analizar con precisión las consecuencias de las medidas que incorpora. Previsiblemente, las empresas que se adapten más ágilmente a las exigencias de sostenibilidad y diligencia debida podrán beneficiarse de oportunidades de mercado mejoradas y ventajas competitivas en los mercados globales. Pero también se corre el riesgo de que ciertas corporaciones multinacionales opten por restringir las operaciones comerciales en países con débiles protecciones sociales, donde pequeñas empresas consideren no estar en condiciones de asumir los costes adicionales y cargas operativas que entraña el cumplimiento de la Directiva, lo cual podría tener consecuencias negativas para los trabajadores y la economía de dichas naciones.

Con todo, considero pertinente celebrar la implementación de un marco regulador común que evite la fragmentación en torno a la consideración de la diligencia debida como estándar de comportamiento imperante. La nueva norma está lejos de constituir una herramienta jurídica perfecta, pero lo cierto es que el tratamiento garantista de algunos aspectos es audaz, aunque ello no impida reconocer que sigue adoleciendo de importantes carencias que pueden socavar la efectividad real de la Directiva.

Tampoco cabe desconocer las dificultades que en la práctica pueden plantearse para implementar y supervisar adecuadamente las medidas adoptadas en este campo. Será por ello fundamental que las grandes empresas proporcionen suficientes medidas de apoyo dirigidas a sus colaboradores más vulnerables, pues actuarán como incentivo para abordar de manera significativa los riesgos. Igualmente, será preciso el intercambio de información y la cooperación entre las autoridades competentes. No se podrá hacer frente a la opacidad de las cadenas globales, habitualmente compuestas por una interminable red de intermediarios, si no se dotan los recursos que hagan factible el seguimiento y verificación del cumplimiento de la normativa. Téngase en cuenta que una mayor vigilancia reducirá la probabilidad de que se produzcan abusos contra los derechos humanos. Y aunque no será capaz de impedir totalmente que algún proveedor eluda sus responsabilidades, sí permitirá ofrecer una respuesta adecuada con mayor rapidez.

Por lo demás, será preciso garantizar la coherencia en la implementación de la nueva normativa por los distintos Estados miembros, lo que no siempre es fácil, debiendo en todo caso garantizarse la debida seguridad jurídica para las empresas cubiertas. Quedan algunos interrogantes pendientes de resolución, incluidos aquellos aspectos que estarán sujetos a revisión en los próximos años. Pero, en definitiva, será fundamental la adopción empresarial de compromisos firmes para lograr un impacto significativo (sobre todo cuando se opere en zonas afectadas por conflictos o de alto riesgo para los derechos sociales), así como el papel multifacético que están llamados a desempeñar los sindicatos en los procesos de diligencia debida a fin de desarrollar políticas más efectivas de defensa de los derechos humanos laborales.

Fuentes de consulta

Bibliográficas

Baz Tejedor, José Antonio. “La responsabilidad civil de las empresas transnacionales por impactos negativos en los derechos humanos laborales”. *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Wilfredo Sanguinetti Raymond y Juan B. Vivero Serrano (dir.), Aranzadi, Cizur Menor, 2023, pp. 83-121.

Farah, Youseph, Valentine Kunuji y Avidan Kent *et al.*, “Civil Liability Under Sustainability Due Diligence Legislation: A Quiet Revolution?”. *King’s Law Journal*, 2023, pp. 499-523.

- López, Carlos. “La elaboración de un tratado internacional sobre las empresas y los derechos humanos. Avances y desafíos”. *Avances y desafíos en la normativa internacional, la regulación local y el acceso a la justicia*, Julieta Rossi y Wenceslao Martín (coords.), Editorial Teseo, Buenos Aires, 2024, pp. 138-139.
- Morato García, Rosa M. “Presente y futuro de los mecanismos de solución de conflictos laborales transnacionales: especial referencia al arbitraje laboral internacional”. *Los conflictos laborales de dimensión transnacional*, Cairós Barreto, Dulce M. (dir.), Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp. 189-229.
- Pascual-Vives, Francisco y Alberto Jiménez-Piernas García. “Debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos y sostenibilidad: ¿riesgos u oportunidades?”. *Serie Unión Europea y Relaciones Internacionales*, Núm. 134, Universidad San Pablo, 2023.
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo. “La construcción de un nuevo derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor”. *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Wilfredo Sanguinetti Raymond y Juan B. Vivero Serrano (dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp. 31-88.
- _____. “Los derechos humanos laborales como objeto de protección del derecho transnacional del trabajo”. *Derecho laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, Núm. 289, 2023, pp. 9-34.

Electrónicas

- Bueno, Nicolas. “Multinational enterprises and labour rights: concepts and implementation”. *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law (Edward Elgar)*, 2019, pp. 421-438. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3279486.
- Comité Internacional de la Cruz Roja. Convenios de Ginebra y sus protocolos adicionales. 1949. <https://www.icrc.org/es/derecho-y-politicas/los-convenios-de-ginebra-y-sus-comentarios>
- Council of Europe. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. Estambul, 2011. <https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rm.coe.int/1680462543>
- Council of the European Union. “Council Conclusions on the EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020–2024”. 2020. <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2020/11/19/council-approves-conclusions-on-the-eu-action-plan-on-human-rights-and-democracy-2020-2024/>
- 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, publicada en el *Diario Oficial de la Unión Europea* el 5 de julio de 2024. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81037>
- Guamán Hernández, Adoración. “La Directiva sobre *due diligence* en sostenibilidad: la inconsistencia del nuevo marco normativo sobre responsabilidad empresarial de la Unión Europea”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, Núm. 482, 2024, pp. 53-90. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22431>

- European Union External Action. *Plan de Acción de la Unión Europea sobre Derechos Humanos y Democracia 2020-2024*. 19 de noviembre de 2020. https://www.eeas.europa.eu/human-rights-democracy/plan-de-acci%C3%B3n-de-la-ue-para-los-derechos-humanos-y-la-democracia-2020-2024_es
- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Smit, L., Bright, C., *et al.*, “Study on due diligence requirements through the supply chain: final report”, Publications Office, 2020. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/39830>.
- Hiessl, Cristina. “Labour rights & their enforcement in global value chains”. *ERA Forum*, Núm. 24, 2023, pp. 201–215. <https://doi.org/10.1007/s12027-023-00754-9>
- Holly, Gabrielle. “The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive: Maximising impact through transposition and implementation”. The Danish Institute for Human Rights, 2024. https://www.humanrights.dk/files/media/document/DI-HR_The%20EU%20Corporate%20Sustainability%20Due%20Diligence%20Directive_0.pdf#page=15&zoom=100,0,0
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. “Informe de análisis de la consulta pública sobre el anteproyecto de ley de protección de los derechos humanos, de la sostenibilidad y sobre la diligencia debida en las actividades empresariales”. 2022, <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/participacion.htm>.
- OCDE. Guía de OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable. OCDE, 2018. <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>
- OIT. “Análisis de las deficiencias de las medidas normativas y no normativas de la OIT para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro”. Documento WGD-WS/2021, 30 de noviembre de 2021. Ginebra. <https://www.ilo.org/es/resource/analisis-de-las-deficiencias-de-las-medidas-normativas-y-no-normativas-de>
- _____. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. 2006, (Núm. 187). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
- _____. Convenio sobre Pueblos indígenas y tribales. 2014, (Núm. 169). [file:///C:/Users/DCSH-Diana/Downloads/wcms_345065%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/DCSH-Diana/Downloads/wcms_345065%20(2).pdf)
- _____. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. 1981 (Núm. 155). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300holl
- _____. Convenio sobre la violencia y el acoso. 2019, (Núm. 190). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3A-NO%3A%3AP12100_ILO_CODE%3AC190
- World Benchmarking Alliance. “Corporate Human Rights Benchmark. Across sectors: Agricultural products, Apparel, Automotive manufacturing, Extractives & ICT manufacturing”. 2020. <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2020/11/WBA-2020-CHRB-Key-Findings-Report.pdf>

