

La directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Perspectiva laboral¹

Directive on corporate sustainability due diligence. Labor perspective

Juan Bautista Vivero Serrano

*Catedrático de Derecho del trabajo
Universidad de Salamanca*

Recibido: 10/09/2025

Aceptado: 15/10/2025

doi: 10.20318/labos.2025.10044

Resumen: Este estudio analiza la Directiva de diligencia debida de las empresas (1760/2024) desde una perspectiva laboral a partir de cinco aproximaciones generalistas y complementarias. La primera sobre el paso de la ética al derecho que supone la directiva. La segunda tiene que ver con la perspectiva posibilista que impregna todo el estudio. La tercera acerca de la categoría de la due diligence. La cuarta sobre los derechos humanos laborales tutelados por la directiva. Y la quinta y última, la menos explorada hasta el momento, la directiva en clave nacional, pese a que la idea que está detrás de la directiva es inequívocamente transnacional.

Palabras clave: Sostenibilidad empresarial. Diligencia debida. Derechos humanos laborales. Soft law y hard law. Empresas globales.

Abstract: This paper analyses the corporate due diligence directive (2024/1760) from a labour perspective based on five general and complementary approaches. The first concerns the shift from ethics to law that the directive entails. The second relates to the possibilist perspective that permeates the entire study. The third concerns the category of due diligence. The fourth focuses on the labour rights at work protected by the directive. And the fifth and final approach, the least explored to date, looks at the directive from a national perspective, despite the fact that the idea behind the directive is unequivocally transnational.

Keywords: Corporate sustainability. Due diligence, Human rights at work. Soft law and hard law. Global companies.

¹Esta contribución trae causa de la conferencia impartida en la Jornada sobre diligencia debida en el siglo XXI, organizada por la Universidad Carlos III de Madrid, el día 26 de febrero de 2025.

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 (PID2023-146443NB-I00) y del que son investigadores principales Wilfredo Sanguineti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano.

I. Una visión panorámica de la Directiva 2024/1760: la centralidad de la perspectiva laboral

Este estudio no pretende ni mucho menos adentrarse de forma detallada y exhaustiva en la Directiva 2024/1760, de 13 de junio de 2023, 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 (en adelante, Directiva 2024/1760). Una tarea seguramente condenada de antemano al fracaso a la vista de la enorme amplitud y complejidad de la regulación emprendida por la Unión Europea¹. Por lo demás, no faltan ya los primeros análisis más o menos ambiciosos².

Se trata más bien de ofrecer una visión panorámica de la Directiva 2024/1760 a partir de cinco puntos de vista complementarios, cuyo denominador común es la contemplación de la regulación de la Unión Europea más desde el exterior que desde el interior.

El primer punto de vista pone el foco en la revolucionaria invención que la Directiva 2024/1760 viene a plasmar, pasando del *soft law* al *hard law*, es decir, desde una invención más ética que jurídica a una invención jurídica de verdad. Un pasaje ya explorado numerosas veces en el pasado, también en el ámbito del Derecho de la Unión Europea, que ahora le toca a la temática objeto de este estudio.

La segunda perspectiva de análisis tiene que ver con el enfoque posibilista asumido, que permite enfrentarse a la Directiva 2024/1760 reconociendo de antemano que la misma es mucho más un imperfecto punto de partida que un logrado punto de llegada o punto intermedio de un largo recorrido jurídico. Solo el transcurso del tiempo permitirá valorar cabalmente el alcance revolucionario del punto de partida que la Directiva 2024/1760 indiscutiblemente supone. Un enfoque posibilista que no pierde sentido pese a la propuesta ómnibus que en el momento de cierre de este estudio amenaza muy seriamente con rebajar drásticamente la Directiva 2024/1760 mucho antes del cumplimiento inicial del plazo de transposición.

El tercer punto de vista se proyecta sobre la categoría de la diligencia debida, entendida como un medio dúctil para alcanzar el fin de la sostenibilidad social y medioambiente.

¹ Nada menos que 39 artículos, un Anexo y 99 considerandos.

² Entre otros muchos, MÁRQUEZ CARRASCO, M. C., “La interacción entre empresas, derechos humanos y sostenibilidad en el espacio ultraterrestre: ¿Hacia un marco regulatorio integral?”, en *Anuario español de Derecho Internacional*, 2025, núm. 41, pp. 53 ss.; SANGUINETI RAYMOND, w., “La nueva directiva sobre la diligencia debida de las empresas declinada con ojos de laboralista”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-Iustel*, 2024, núm. 69, pp. 1-19; MORATO GARCÍA, R., “El proceso de diligencia debida en la nueva directiva europea”, en *Trabajo y Derecho*, 2024, núm. 119, pp. 1-28; GUARIELLO, F., “Take due diligence seriously”, en *Giornale de Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2024, núm. 3, pp. 245 ss.; GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., “La Directiva sobre due diligence en sostenibilidad: la inconsistencia del nuevo marco normativo sobre responsabilidad empresarial de la Unión Europea”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, 2024, núm. 482, pp. 53 ss.; BUENO, N., BERNAZ, N., HOLLY, G., MARTÍN-ORTEGA, O., “The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): The Final Political Compromise”, en *Business and Human Rights Journal*, 2024, vol. 9, pp. 294 ss.; y MONERO PÉREZ, J. L. Y ORTEGA LOZANO, P. G., “La diligencia debida de las empresas y grupos de sociedades en materia de derechos humanos y medio ambiente: la Directiva (UE) 2024/1760, de 13 de junio”, en *La Ley Unión Europea*, 2024, núm. 129, pp. 1-29.

biental de las empresas. Puesto que se trata de un análisis más desde el exterior que desde el interior de la Directiva 2024/1760, solo se ofrecen unas pocas pinceladas para caracterizar este dúctil instrumento o medio tomado del *soft law* y trasladado al *hard law*, no sin muchas dificultades e interrogantes, desde luego.

La cuarta perspectiva de aproximación a la Directiva 2024/1760 desde el exterior tiene por finalidad subrayar que la regulación europea pretende incidir revolucionariamente en el campo del Derecho internacional de los derechos humanos, pero sin alterar el contenido tutelado por dichos derechos humanos, lo que a la fuerza conlleva apoyarse en el contenido protegido por numerosos tratados internacionales sobre el particular. Y en el caso de los derechos humanos laborales eso significa acudir por encima de todo a los estándares elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, en adelante). Auxilio en los estándares de la OIT que cuenta ya con tradición en esta temática, por ejemplo, en los instrumentos de *soft law* de las Naciones Unidas y de la OCDE.

El quinto y último punto de vista es acaso el menos explorado hasta la fecha por la doctrina científica que se ha aproximado a la Directiva 2024/1760. Se trata de la incidencia de la regulación europea, pensada prevalentemente en clave extraterritorial, en la tutela de los derechos humanos laborales en el territorio español, en beneficio de los trabajadores que trabajan en España. Y otro tanto habría que decir de la incidencia puramente nacional para los demás Estados miembros de la Unión Europea. Una incidencia de naturaleza complementaria, que bajo determinadas circunstancias vendría a mejorar la tutela de los derechos humanos laborales existente en España, y en el resto de países de la Unión Europea, desde hace mucho tiempo.

Y la premisa de la que parten las cinco perspectivas de análisis mencionadas, más visible en las dos últimas que en las tres primeras, es la indiscutible centralidad de lo laboral en la Directiva 2024/1760. Por mucho que se trate de una directiva anclada en el Derecho societario³, y aunque las categorías manejadas pertenezcan a múltiples disciplinas jurídicas, la perspectiva laboral es la que mejor explica la razón de ser de esta revolucionaria regulación europea.

Como evolución de los instrumentos de *soft law* que la Directiva 2024/1760 es, comparte con ellos la preocupación primera por prevenir y eliminar el daño reputacional que para las empresas globales deriva de las peores formas de vulneración de los derechos humanos laborales en lugares del mundo donde las autoridades no están en condiciones de hacer respetar dichos derechos. La tragedia del Rana Plaza del año 2013, cuyo origen laboral nadie discute, constituye un antes y un después en este sentido⁴.

Y si el enfoque se pone no en la prevención del daño reputacional para las empresas globales, sino en la tutela sin más de los derechos humanos, prescindiendo a estos efectos de las cuestiones medioambientales, la centralidad de los derechos humanos laborales es igualmente notoria. Un simple vistazo a la parte I, sección 1 del anexo de

³ Considerando núm. 99 de la Directiva 2024/1760.

⁴ Así, SANGUINETI RAYMOND, W. Y VIVERO SERRANO, J. B., “La necesaria reconstrucción de la dimensión laboral de la diligencia debida”, en SANGUINETI RAYMOND, W. Y VIVERO SERRANO, J. B. (DIRS.), *La dimensión laboral de la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Navarra, 2023, pp. 21 ss.

la Directiva 2024/1760 permite fácilmente apreciar la centralidad de los derechos humanos laborales dentro de la relación de derechos humanos objeto de tutela por parte de la norma europea. Y otro tanto puede decirse del articulado de la Directiva 2024/1760, plagado de categorías específicamente laborales⁵.

No es solo que de los 16 apartados de la parte I, sección 1 del anexo de la Directiva 2024/1760 la mitad sean específicamente laborales, es que en otros muchos apartados están también en juego los que en España suelen denominarse derechos fundamentales inespecíficamente laborales⁶. El caso, por ejemplo, de los cinco primeros apartados, dedicados a diversos derechos humanos civiles como la vida, la integridad, la libertad, la intimidad, la libertad ideológica, etc. En cualquier caso, no esta la sede más adecuada para trazar la distinción entre los derechos humanos y los derechos fundamentales, lo que no impide subrayar la importancia laboral de determinados derechos humanos civiles objeto de tutela por la norma europea. Añádase la especial relevancia que dentro de las “partes interesadas” tienen los sindicatos y los representantes de los trabajadores.

Al fin y al cabo, la Directiva 2024/1760 más que pretender mejorar la situación de los derechos humanos en el mundo actuando directamente sobre los Estados no integrados en la Unión Europea y donde los derechos humanos no cotizan al alza, sitúa el foco en las grandes empresas que operan en la economía global, sean empresas con sede social en países de la Unión Europea o empresas con un notable volumen de negocio en la Unión Europea. Y si el foco son las empresas en lugar de los Estados, el protagonismo a la fuerza corresponde a los derechos humanos en los que, de conformidad con la configuración de los ámbitos subjetivo, objetivo, etc., la amenaza mayor está no en los poderes públicos sino en las empresas. Y esos derechos humanos son los laborales, los específicamente laborales (eliminación del trabajo infantil, prohibición del trabajo forzoso, libertad sindical, condiciones de trabajo satisfactorias y equitativas, etc.) y los inespecíficamente laborales (vida, integridad, intimidad, libertad ideológica, etc.).

Pese al indiscutible protagonismo de los derechos humanos laborales en la Directiva 2024/1760, no parece que en su elaboración los juristas del trabajo hayan desempeñado un papel central. Está por ver si en la transposición por parte de los Estados miembros, en las numerosas tareas técnicas que tiene pendientes la Comisión Europea y en el asesoramiento que habrán de recabar las empresas globales obligadas por la norma europea, los juristas del trabajo serán una vez más convidados de piedra. Desde luego, la doctrina científica laboralista no parece que esté de brazos cruzados⁷.

⁵ En algunos artículos de la Directiva 2024/1760 incluso se alude a los derechos laborales y sociales después de mencionar los derechos humanos, recalando la centralidad de los derechos laborales y sociales objeto de tutela, que no dejan de ser también derechos humanos. Por ejemplo, el artículo 1.2.

⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”, en MARTÍN JIMÉNEZ, R. Y SEMPERE NAVARRO, A. V., *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2003, pp. 229 ss.

⁷ Entre otros muchos, SANGUINETI RAYMOND, W. Y VIVERO SERRANO, J. B. (DIRS.), *La dimensión laboral de la diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Navarra, 2023; SANGUINETI RAYMOND, W. Y VIVERO SERRANO, J. B. (DIRS.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Aranzadi, Navarra, 2022; y GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., *Diligencia debida en derechos humanos: posibilidades y límites de un concepto en expansión*, Tírant lo blanch, Valencia, 2022.

II. La directiva 2024/1760 como plasmación de una revolucionaria invención primero ética y después jurídica

Las invenciones o creaciones jurídicas, facilitadas por la naturaleza cultural del derecho, constituyen una de las tareas predilectas de los juristas, muy en particular de los juristas académicos, habitualmente más apegados al mundo de las ideas, a la generación del conocimiento jurídico.

Una de las invenciones, primero ética y después jurídica, más relevantes de nuestro tiempo es, sin duda, la que pretende involucrar a las empresas que operan en la economía global en el respeto de un amplio catálogo de derechos humanos y de determinados compromisos internacionales medioambientales a lo largo y ancho de sus cadenas de actividades, convirtiendo a dichas empresas en vigilantes y responsables del cumplimiento de esos derechos humanos y de esos compromisos internacionales medioambientales por parte de una amplísima tipología de empresas (propias y, sobre todo, ajenas) incardinadas en sus cadenas de actividades, las más de las veces en países donde el respeto de los derechos humanos y de los compromisos internacionales medioambientales no es una realidad extendida por múltiples razones posibles, incluida la falta de reconocimiento a nivel nacional o el reconocimiento más formal que material.

Superando estadios previos de *soft law*, de fomento internacional (OIT, OCDE y Naciones Unidas) y nacional de las iniciativas empresariales voluntarias (RSC), no muy abundantes, y superando también el, a la fuerza, estrecho campo (subjetivo y objetivo) de los compromisos empresariales producto de la autonomía colectiva trasnacional (acuerdos marco internacionales o globales), también escasos, la invención ha experimentado un extraordinario salto cualitativo de la mano del *hard law*, cuya máxima expresión por el momento es la Directiva 2024/1760. La invención nacida en el mundo de la ética salta al mundo del derecho con todo lo que eso supone⁸.

Con anterioridad, solo se habían lanzado en mayor o menor medida (las diferencias nacionales son notables) unos pocos países del mundo occidental (Francia, Alemania, Reino Unido, Países Bajos, etc.), por así decirlo por su cuenta y riesgo, actuando como pioneros o adelantados en lo que al tránsito del *soft law* al *hard law* se refiere⁹.

La invención jurídica viene a romper los moldes tradicionales de la tutela internacional de los derechos humanos, que descansa fundamentalmente en la actuación de los Estados parte de los tratados internacionales sobre derechos humanos. En el Derecho internacional clásico de los derechos humanos, que sigue siendo una manifestación del Derecho internacional público surgido de la paz de *Westfalia*, son los Estados parte los responsables de la protección, a través de los correspondientes mecanismos administra-

⁸ El recorrido de esta invención desde la ética hasta el derecho puede verse en SANGUINETI RAYMOND, W., *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo. La génesis de un estatuto para el trabajo global*, Aranzadi, Navarra, 2022, y MÁRQUEZ CARRASCO, C., “Instrumentos sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos: orígenes, evolución y perspectiva de futuro”, en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2022, núm. 14, pp. 605 ss.

⁹ LANTARÓN BARQUÍN, D., “Derechos humanos y cadenas de suministro: conclusiones a partir de una lectura comparada de legislaciones estatales anglosajonas y continentales”, en SANGUINETI RAYMOND, W. Y VIVERO SERRANO, J. B. (DIRS.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Aranzadi, Navarra, 2022, pp. 183 ss.

tivos y jurisdiccionales, de las personas titulares de derechos humanos sometidas a su jurisdicción, rigiendo ferrámente el principio de territorialidad¹⁰.

Con la invención jurídica que se viene presentando, en su modelo ideal al menos, el esquema tradicional se enriquece o perfecciona con un esquema paralelo, en el que la tutela se desplaza de los Estados “fallidos”, en cuyo territorio se cometan con impunidad las lesiones de los derechos humanos, a los Estados en cuyo territorio tienen su sede matriz las empresas que operan en la economía global. Y, lo que es más importante, estas empresas, y siempre dentro de sus cadenas de actividades, actúan como guardianes y garantes *urbi et orbi* del respeto de los derechos humanos, correspondiendo a los Estados en cuyo territorio tienen su sede matriz velar por el cumplimiento efectivo de los deberes empresariales de vigilancia y cuidado, que son verdaderas obligaciones jurídicas de medios, así como de otro tipo de deberes u obligaciones de no hacer, de dar y de hacer con resultado. Sin que, por lo demás, haya impedimentos para que los Estados donde las empresas globales tienen su sede social ejerzan sus potestades sobre estas en clave extraterritorial¹¹.

La Directiva 2024/1760 tiene una gestación tortuosa y tormentosa, seguramente una prueba más del carácter revolucionario de la invención jurídica que la norma europea viene a plasmar. La propuesta de directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad es de 23 de febrero de 2022. Una propuesta *boomerang*, que partió de la Comisión Europea (consulta pública respecto a una posible iniciativa europea sobre diligencia debida de las empresas y gobierno corporativo sostenible, de octubre de 2020), hicieron provisionalmente suya el Consejo Europeo (conclusiones de diciembre de 2020) y el Parlamento Europeo (recomendaciones destinadas a la Comisión sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa, de marzo de 2021), asumiendo finalmente la iniciativa legislativa su titular natural, la Comisión Europea, con no pocos cambios (terminológicos y sustantivos) por el camino, más los añadidos durante la tramitación “parlamentaria y gubernamental”, mucho más compleja en el seno de la Unión Europea que en el de los Estados miembros, al menos el español.

Aunque la propuesta de directiva de febrero de 2022, con la posición del Consejo de la Unión Europea de diciembre de 2022 y las enmiendas del Parlamento Europeo de junio de 2023, superó con éxito la compleja fase de la negociación a tres bandas, conocida en el argot europeo como trílogo, gracias al decidido empeño de la presidencia española del Consejo durante el segundo semestre de 2023, haciéndose público por el Consejo de la Unión Europea del 14 de diciembre de 2023 el correspondiente acuerdo provisional, lo cierto es que a punto estuvo de naufragar ante las reticencias de algunos Estados miembros (Francia y Alemania, singularmente), reabriéndose las negociaciones

¹⁰ Por todos, FERNÁNDEZ LIESA, C. R., “Los actores no estatales y el Derecho internacional de los derechos humanos”, en *Derechos y Libertades*, 2019, núm. 41, pp. 117 ss. Con mayor amplitud, VILLÁN DURÁN, C. Y FALEH PÉREZ. C., *El sistema universal de protección de los derechos humanos: su aplicación en España*, Tecnos, Madrid, 2017.

¹¹ Entre otros muchos, KRAJESWSKI, M., “The state duty to protect against human rights violations through transnational business activities”, en *Deakin Law Review*, vol. 23, 2018, pp. 13 ss.

gubernamentales en el seno del Comité de Representantes Permanentes de los Estados Miembros entre finales de febrero y mediados de marzo de 2024, alcanzándose el acuerdo definitivo gracias a los buenos oficios de la presidencia belga y a algunas concesiones relevantes a los países reticentes¹².

La asunción institucional en el seno de la Unión Europea de la invención jurídica de la que se viene hablando supone el espaldarazo irreversible para la imprescindible internacionalización de esta revolución jurídica, que o es internacional o no es viable de verdad, sin perjuicio de que hayan de ser los ordenamientos nacionales de los países en los que las empresas globales tienen su matriz los encargados de implementar las correspondientes reglas jurídicas imperativas de origen internacional.

Ante la parálisis o el fatigoso avance de las iniciativas en la materia a nivel mundial, en el seno del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, corresponde a la Unión Europea, una vez más, la construcción de un entramado jurídico e institucional destinado no solo a conformar el Derecho nacional de los Estados miembros, sino de manera mucho más ambiciosa, a proyectarse a nivel global por la vía de la participación de las empresas globales no europeas en el mercado único europeo¹³. Algo ya ensayado con éxito con anterioridad: competencia, protección de datos, inteligencia artificial, prohibición de la comercialización de productos hechos con trabajo forzoso, etc.

Ni que decir tiene que la invención jurídica de la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad constituye un reto mayúsculo para los estudiosos y prácticos de la mayor parte de las disciplinas jurídicas (mercantil, internacional público, internacional privado, constitucional, administrativo, civil, procesal, etc.), con destacado protagonismo de los laboralistas, habida cuenta la centralidad de los derechos humanos laborales como contenido de la sostenibilidad social a que antes se hacía referencia. Así, pues, en este ámbito, mucho más que en otros, los juristas de las diferentes especialidades habrán de empezar por manejar un cierto lenguaje común, a partir del cual introducir cuantos matices y diferencias sean menester. Por cierto, en la iniciativa europea se aprecia mucho más el peso conceptual de los especialistas en Derecho mercantil y en Derecho internacional público que el de los laboralistas.

Un reto intelectual mayúsculo por la envergadura de algunos de los conceptos que se manejan (*v. gr.*, cadena de actividades y socios comerciales). Por la elección como categoría técnico-jurídica central de la *due diligence*, con todavía poca tradición o recorrido en el ámbito de los derechos humanos y menos aún en los países europeos de cultura jurídica romano-germánica. Por la extrema dificultad de fundamentar adecuadamente, sin caer en el mero voluntarismo, los distintos tipos de responsabilidad de las empresas globales por comportamientos ilícitos de los agentes económicos presentes en sus cadenas, las más de las veces sin vínculos jurídicos fuertes, societarios o parasocietarios. Por

¹² La aprobación por el Parlamento Europeo tuvo lugar el 24 de abril de 2024, recibiendo la aprobación del Consejo de la Unión Europea un mes después, el 24 de mayo de 2024. La Directiva 2024/1760 tiene como fecha oficial de firma el 13 de junio de 2024, con publicación en el DOUE del 5 de julio de 2024, y habitual *vacatio legis* de veinte días desde la fecha de la publicación.

¹³ Artículo 2.2 y considerando núm. 30 de la Directiva 2024/1760.

la extraterritorialidad, que introduce no pocos obstáculos para la efectiva salvaguardia de los derechos humanos a lo largo y ancho de las cadenas de actividades. Y por un largo etcétera de motivos más.

III. La Directiva 2024/1760 desde una perspectiva posibilista: el primer paso de un largo recorrido dificultado desde dentro (paquete ómnibus)

Entre las primeras aproximaciones doctrinales a la Directiva 2024/1760 no faltan las que bien podrían denominarse no tanto críticas, aunque desde luego lo sean, como derrotistas. Aproximaciones que desde puntos de vista antagónicos denuncian que la regulación europea supone una derrota de los postulados de máximos asumidos por unos u otros.

Para unos, la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad no es más que una extralimitación jurídica o, en el mejor de los casos, un engorro jurídico-burocrático más, que viene a lastrar el dinamismo y la competitividad de las empresas, sobre todo las europeas, que deberían seguir teniendo las riendas del riesgo reputacional bajo el paraguas voluntario de la responsabilidad social corporativa o de su renovada versión de la sostenibilidad empresarial (social, medioambiental y de gobernanza corporativa), sin el tránsito desde la ética hasta el derecho¹⁴.

Para otros, esta operación de *hard law* no es más que una nueva manifestación de gatopardismo, una aparentemente novedosa envoltura destinada de antemano a la ineficacia social y a la utilización empresarial como parte de su estrategia de marketing y de prevención del daño reputacional.

Sin caer en este último extremismo derrotista, no pocos consideran que la aprobación de la Directiva 2024/1760 dista mucho de satisfacer las altas expectativas que, sobre todo los sindicatos y las ONG defensoras de los derechos humanos y del medio ambiente, habían depositado en esta capital iniciativa jurídica de la Unión Europea¹⁵.

No este es el lugar más adecuado para pasar revista a las modificaciones a la baja operadas durante la muy compleja negociación de la norma europea, muy en particular en la recta final que, ya se ha dicho, a punto estuvo de naufragar. Modificaciones a la baja que afectan sobre todo al ámbito de aplicación, aunque también a otros aspectos de mucho calado (cadena de actividades *versus* cadena de valor, lista de derechos humanos objeto de tutela, etc.)¹⁶. Modificaciones a la baja que podrían acabar incrementándose notablemente de prosperar la propuesta ómnibus de la Comisión Europea a la que después se hará referencia.

¹⁴ Sobre el tránsito de la RSC a la sostenibilidad empresarial, HIERRO ANIBARRO, S., “De la Responsabilidad Social Corporativa a la Sostenibilidad”, en *La Ley Mercantil*, 2024, núm. 118, pp. 1-7, y FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D., “La política de la Unión Europea sobre sostenibilidad de las empresas: de la responsabilidad social a la información ambiental y la diligencia debida”, en *La Ley Unión Europea*, 2024, núm. 129, pp. 1-42.

¹⁵ A esta posición puede adscribirse la obra de GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., “La Directiva sobre …”, op. cit.

¹⁶ Sobre la modificación a la baja de la norma europea, por todos, GUARRIELLO, F., “Take due diligence …”, op. cit., pp. 175 ss.

En este trabajo se asume, en cambio, una perspectiva posibilista, que pone el acento en la oportunidad de aprovechar el papel estratégico de las empresas globales en el control (societario, comercial/contractual, económico o de cualquier otra índole) de sus cadenas de actividades para comprometerlas *ex lege* en el respeto y la salvaguardia extraterritorial de los derechos humanos laborales (y no laborales, más determinados compromisos medioambientales), en la consecución del trabajo decente *urbi et orbi*¹⁷. Una perspectiva posibilista a la que se adscribe una parte importante de la doctrina científica¹⁸.

La aproximación posibilista a la Directiva 2024/1760 pone el foco en la plasmación institucional del salto cualitativo experimentado por la invención de la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, consistente en el paso aparentemente definitivo del *soft law* al *hard law*, en la superación de la lógica de la responsabilidad social corporativa asumida voluntariamente por las empresas para entrar de lleno en la lógica clásica de las obligaciones jurídicas y de las responsabilidades en caso de incumplimiento. Responsabilidad de Derecho privado (responsabilidad civil extracontractual) y responsabilidad de Derecho público (responsabilidad administrativa), superando así las limitaciones de la iniciativa francesa de 2017, centrada exclusivamente en la responsabilidad civil, y de la iniciativa alemana de 2021, ceñida a la responsabilidad administrativa¹⁹. Ahora bien, de prosperar la propuesta ómnibus de la Comisión Europea la responsabilidad de Derecho privado quedaría fuera de la norma europea y sería una decisión nacional.

La aproximación posibilista no desconoce ni le resta importancia a las muchas carencias y deficiencias con las que nace lastrada la Directiva 2024/1760. Simplemente le otorga un mayor peso al hecho mismo de haber roto los moldes del clásico Derecho internacional de los derechos humanos, de haber dado un primer paso que tarde o temprano vendrá seguido de otros muchos pasos de mayor recorrido, de haber abierto una brecha por la que ahora puede entrar no demasiada luz, pero que anuncia una claridad venidera que podría remediar el triste destino actual de los derechos humanos laborales en muchos países del mundo.

La metáfora del primer paso está muy presente, por cierto, en la *realpolitik* asumida por la Comisión Europea en la tormentosa recta final de la directiva, ya bajo la presidencia belga en los primeros meses del año 2024²⁰. La propia directiva prevé no pocos

¹⁷ La perspectiva posibilista es la marca de la casa de las investigaciones lideradas en la Universidad de Salamanca por Wilfredo Sanguineti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano. Véanse, por ejemplo, los estudios citados en la nota núm. 7.

¹⁸ Por ejemplo, MÁRQUEZ CARRASCO, C., MARULLO, CH., SCHÖNFELDER, D., "Adopción de la directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad: relevancia para España y las empresas españolas", en *Revista Española de Empresas y Derechos Humanos*, 2024, núm. 3, pp. 3 ss.

¹⁹ NOGLER, L., "Ley alemana de obligaciones de cuidado en la cadena de suministro: por qué nació y cuáles son sus principales contenidos", en SANGUINETI RAYMOND, W. Y VIVERO SERRANO, J. B. (DIRS.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Aranzadi, Navarra, 2022, pp. 141 ss., y DAUGAREILH, I., "El deber de vigilancia «a la francesa»: ¿una oportunidad para los acuerdos marco internacionales?", en SANGUINETI RAYMOND, W. Y VIVERO SERRANO, J. B. (DIRS.), *La construcción del derecho del trabajo de las redes empresariales*, Comares, Granada, 2019, pp. 369 ss.

²⁰ La tesis de la Directiva 2024/1760 como un primer paso estuvo muy presente en las declaraciones del entonces comisario de Justicia Reynders tras el acuerdo provisional en el trílogo hecho público el 14 de diciembre de 2023.

mecanismos para su extensión y revisión en el futuro no muy lejano, empezando por el informe a que se refiere el artículo 36.1²¹.

Tampoco desconoce la perspectiva posibilista aquí asumida el más que probable desencanto inicial consecuencia de un entramado jurídico tan novedoso como de difícil implementación, seguramente abocado de antemano, y durante no poco tiempo, a la escasa eficacia social. Algo característico de las revoluciones jurídicas, llamadas a desplegar una verdadera y generalizada eficacia social mucho tiempo después de su puesta en marcha. La pionera experiencia francesa de 2017 es un buen ejemplo de desencanto e insatisfacción, avivados por la declaración de inconstitucionalidad del peculiar régimen de sanciones económicas civiles (próximas a la responsabilidad administrativa, pero objeto de depuración judicial)²², pero sin la que seguramente no habrían llegado ni la ley alemana del año 2021 primero ni la Directiva 2024/1760 después.

Por lo demás, puesto que la norma europea no agota ni mucho menos el campo de actuación de la invención de la que se viene hablando y su ámbito subjetivo solo se proyecta sobre un número muy reducido de empresas globales²³, es de esperar que la misma actúe como motor del crecimiento de muchas de las iniciativas voluntarias actuales que no acaban de alcanzar todo el éxito que deberían: acuerdos marco globales empresariales y sectoriales e iniciativas auspiciadas por la OIT, las Naciones Unidas y la OCDE. Y es que, se insiste, el tránsito desde la ética hasta el derecho no afecta todavía a todas las empresas que operan en la economía global sino a una minoría de ellas. Luego, la invención de la que se viene tratando es para unas pocas empresas globales una invención jurídica y para todas las demás, la inmensa mayoría, sigue siendo una invención solo ética.

La misma Directiva 2024/1760 contempla espacios para su aplicación voluntaria, lógicamente por parte del océano de empresas globales no incluidas en su muy reducido campo subjetivo. Las eventuales normas nacionales sobre contratación pública constituyen la principal vía para esa aplicación voluntaria²⁴. Y también la Directiva 2022/2464, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, todavía no transpuesta por España, juega un relevante papel

Esa misma tesis, cuando la norma europea era tan solo una propuesta de difícil recorrido, está muy presente en SANGINETI RAYMOND, W. Y VIVERO SERRANO, J. B., “La invención de la diligencia debida en materia de sostenibilidad”, en *Trabajo y Derecho*, 2022, monográfico núm. 16, pp. 1-6, en la que por vez primera los autores utilizan recurrentemente la expresión “invención” para referirse a la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad.

²¹ La propuesta ómnibus de la Comisión Europea de febrero de 2025 propone la eliminación del 36.1 de la Directiva 2024/1760.

²² PETITJEAN, O., *Devoir de vigilance. Une victoire contre l'impunité des multinationales*, Ch. L. Mayer, Paris, 2019, y DAUGAREILH, I., “La legge francese sul dovere di vigilanza al vaglio della giurisprudenza”, en *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2021, núm. 2, pp. 159 ss.

²³ Artículos 2 y 37 de la Directiva 2024/1760.

Una previsión orientativa sobre las empresas globales obligadas por la Directiva 2024/1760 puede verse en la siguiente página web: <https://www.somo.nl/csddd-datahub/>

Ahora bien, téngase muy en cuenta que de prosperar la propuesta ómnibus de la Comisión Europea de febrero de 2025, máxime tras la postura del Consejo de la Unión Europea de junio de 2025, las empresas globales afectadas por la norma europea disminuirían notablemente como consecuencia de los nuevos umbrales propuestos sobre tamaño de la plantilla y sobre volumen de negocio.

²⁴ Artículo 31 de la Directiva 2024/1760.

en las iniciativas empresariales voluntarias orientadas a la tutela *urbi et orbi* de los derechos humanos laborales²⁵.

Precisamente la perspectiva posibilista que aquí se asume permite también explicar la recurrente utilización del sustantivo “invención”, en su acepción primaria, descartando la acepción que ve en la invención un mero engaño. Con la invención primero ética y después jurídica de la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad no se pretende engañar o “marear la perdiz”, dejar que las empresas se preocupen del respeto de los derechos humanos y los compromisos internacionales medioambientales solo de manera formal, de mentirijilla si se permite la expresión. Se pretende mucho más, aunque la eficacia social de la invención jurídica al principio se resienta. Solo el paso del tiempo (mucho o poco, eso es difícil de saber de antemano) permitirá calibrar en su momento la revolución jurídica liderada por la Unión Europea en el inicio de la tercera década del siglo XXI. Confía en ello este autor, sin caer ni en la ingenuidad ni en el derrotismo.

En definitiva, se trata de un sobresaliente salto cualitativo se mire por donde se mire. Una pequeña (o no tanto) revolución jurídica, en la línea de otras pequeñas revoluciones jurídicas del pasado, que con el paso del tiempo alumbraron cambios en la cultura jurídica de extraordinario calado. Piénsese, por poner solo dos ejemplos del ámbito socio-laboral, en las primeras y muy limitadas (en lo subjetivo y en lo objetivo) leyes obreras británicas de finales del siglo XVIII, y en los seguros sociales germanos de enfermedad, accidente de trabajo y vejez de la década de los ochenta del siglo XIX. Y fuera del ámbito socio-laboral, aunque con destacada relevancia dentro del mismo, y desde el primer momento además, repárese en la eficacia horizontal de muchos derechos fundamentales (*drittewirkung der grundrechte*), concebidos antes de *Nipperdey* exclusiva y excluyentemente como derechos públicos subjetivos (*Jellinek*).

No puede cerrarse este apartado sin mencionar la amenaza que se cierne sobre la Directiva 2024/1760 desde dentro de las propias instituciones de la Unión Europea. Una amenaza que, bajo el eufemismo de la simplificación administrativa imprescindible para no lastrar la competitividad de las empresas europeas, realmente pretende rebajar notablemente la tutela dispensada por la norma europea. Una amenaza en dos actos, los dos componentes del paquete ómnibus propuesto por la Comisión Europea el 26 de febrero de 2025²⁶.

El primer acto ya se ha materializado a través de la Directiva 2025/794, de 14 de abril, por la que se modifican las Directivas (UE) 2022/2464 y (UE) 2024/1760 en lo que respecta a las fechas a partir de las cuales los Estados miembros deben aplicar determinados requisitos de presentación de información sobre sostenibilidad y de diligencia debida por parte de las empresas. Como consecuencia de este primer acto, culminado en tiempo récord, la fecha tope de transposición de la CSDDD pasa del 26 de julio de

²⁵ VALMAÑA OCHAÍTA, M^a., “La información corporativa en materia de sostenibilidad: una visión crítica de la normativa reciente”, en *La Ley Mercantil*, 2024, núm. 117.

²⁶ SANGUINETI RAYMOND, W., “La Directiva de diligencia debida de las empresas: dos pasos adelante, un paso atrás”, en *Trabajo y Derecho*, 2025, núm. 126.

2026 al 26 de julio de 2027 y el calendario progresivo de aplicación de las disposiciones nacionales de transposición se retrasa también en un año, comenzando el 26 de julio de 2028 en lugar de hacerlo un año antes.

El segundo acto o componente del paquete ómnibus es el que contiene la propuesta de rebaja sustancial de la tutela dispensada por la norma europea con una disminución de las empresas globales afectadas, una limitación de las obligaciones de las empresas afectadas respecto de los socios comerciales indirectos integrados en sus cadenas de actividades, una supresión de la responsabilidad civil y otros aspectos también importantes²⁷. Rebaja sustancial potenciada todavía más por la posición expresada por el Consejo de la Unión Europea con fecha 21 de junio de 2025²⁸. Y para colmo las enmiendas aprobadas por el Pleno del Parlamento Europeo el día 13 de noviembre de 2025, con un alineamiento histórico del Partido Popular Europeo con los tres grupos políticos más a su derecha, son todavía más restrictivas que la propuesta de la Comisión Europea²⁹. Falta el trílogo, iniciado el 18 de noviembre de 2025, aunque todo apunta a que la Directiva 2024/1760 saldrá mucho peor parada de lo inicialmente propuesto por la Comisión Europea en febrero de 2025.

Tras la muy seria amenaza que se acaba de presentar resulta extraordinariamente más difícil persistir en el enfoque posibilista por el que se apuesta en este estudio, pese a lo cual no parece llegado el momento de pasar del posibilismo al derrotismo. Al fin y al cabo, la Directiva 2024/1760 es solo el primer paso de un largo camino, en el que la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad transitará poco a poco desde la ética hacia el derecho, con toda la carga revolucionaria que dicha transición comporta. Y aunque este primer paso acabe siendo mucho más corto de lo esperado, lo cierto es que, tal y como reza el aforismo de Lao-Tcé que abre este estudio, “un viaje de mil millas comienza por un primer paso”.

IV. La due diligence como medio dúctil para alcanzar el fin de la salvaguardia extra-territorial de los derechos humanos laborales

Con el paso de la RSC y el *soft law*, en los que la *due diligence* tiene su campo natural de actuación, al *hard law*, la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad gana en complejidad y sin dejar de ser, por encima de todo, una política empresarial de prevención del riesgo de violación de determinados derechos humanos y compromisos internacionales medioambientales, es también el conjunto de obligaciones jurídicas concebidas para prevenir y afrontar dicho riesgo empresarial.

²⁷ La propuesta de la Comisión Europea de 26 de febrero de 2025 puede verse en el siguiente enlace: eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52025PC0080

²⁸ La posición del Consejo de la Unión Europea, de 21 de junio de 2025, figura en este enlace: Simplification: Council agrees position on sustainability reporting and due diligence requirements to boost EU competitiveness - Consilium.

²⁹ Véase el siguiente enlace: Sostenibilidad y diligencia debida: el PE respalda simplificar las normas | Noticias | Parlamento Europeo.

Mientras en el sistema voluntario de la RSC el contenido de la *due diligence* es autodeterminado por la empresa, sin perjuicio de la influencia mayor o menor de las recomendaciones sobre el particular provenientes de los diferentes instrumentos internacionales de *soft law*, en el sistema de *due diligence* de la Directiva 2024/1760 la política empresarial de prevención del riesgo de violación de determinados derechos humanos y compromisos internacionales medioambientales es el producto de la interacción entre la voluntad empresarial o autorregulación y la fuerza coercitiva del Derecho clásico, la heterorregulación. Es, pues, un sistema de autorregulación regulada³⁰.

Y de forma muy llamativa la Directiva, pese a ser tal y no un reglamento, no deja en algunos casos espacio regulatorio alguno a los Estados miembros en la transposición, ni siquiera para la mejora³¹. Asimismo, hay en la Directiva 2024/1760 lugar para las iniciativas empresariales voluntarias, actuando respecto de ellas la norma europea a modo de instrumento de *soft law*³².

La doble faz de la *due diligence* está claramente presente en la Directiva 2024/1760. El rostro de la diligencia debida como política empresarial transversal, orientada a la prevención del riesgo reputacional, encuentra su manifestación más acabada en el artículo 7, cuyo rótulo es muy elocuente: “Integración de la diligencia debida en las políticas y los sistemas de gestión de riesgos de la empresa”.

La diligencia debida como conjunto de obligaciones jurídicas constituye el verdadero salto cualitativo, el contenido central de la Directiva 2024/1760, encontrando en el artículo 5.1 (apartados b] a h]) su mejor síntesis. Dice así: “b) detección y evaluación de los efectos adversos reales o potenciales, de conformidad con el artículo 8, y, cuando sea necesario, priorización de los efectos adversos reales y potenciales, de conformidad con el artículo 9; c) prevención y mitigación de los efectos adversos potenciales, eliminación de los efectos adversos reales y minimización de su alcance, de conformidad con los artículos 10 y 11; d) reparación de los efectos adversos reales, de conformidad con el artículo 12; e) desarrollo de una colaboración constructiva con las partes interesadas, de conformidad con el artículo 13; f) establecimiento y mantenimiento de un mecanismo de notificación y un procedimiento de reclamación, de conformidad con el artículo 14; g) supervisión de la eficacia de su política y sus medidas de diligencia debida, de conformidad con el artículo 15; h) comunicación pública sobre diligencia debida, de conformidad con el artículo 16”³³.

³⁰ La expresión “autorregulación regulada” es de BAZ TEJEDOR, J. A., “Acerca de la certidumbre jurídica del trabajo decente en las cadenas globales de valor”, en SANGUINETI RAYMOND, W. Y VIVERO SERRANO, J. B. (DIRS.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Aranzadi, Navarra, 2022, pp. 103 ss.

³¹ Artículo 4.1 de la Directiva 2024/1760. La propuesta ómnibus de la Comisión Europea de febrero de 2025 amplia los contenidos de la norma europea sin margen regulatorio alguno para los Estados miembros.

³² Así sucede, por ejemplo, con la reparación voluntaria del daño causado exclusivamente por los socios comerciales insertados en las cadenas de actividades de las empresas globales, a la que alude el artículo 12.2 de la Directiva 2024/1760.

³³ Otras excelentes síntesis de la diligencia debida como conjunto de obligaciones jurídicas se encuentran en los considerandos números 20 y 38 de la Directiva 2024/1760. Dice así este último: “A fin de ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente con respecto a sus operaciones, las operaciones de sus filiales y las operaciones de sus socios comerciales en las cadenas de actividades de las empresas, las empresas objeto de la presente

La influencia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas o Principios *Ruggie* es más que evidente³⁴, como evidente es el impacto de dichos principios en las últimas actualizaciones de los correspondientes instrumentos de *soft law* de la OCDE y de la OIT.

Así, pues, la revolucionaria invención jurídica de la que se viene tratando se deja en manos de una categoría técnico-jurídica central, la *due diligence*, bien conocida por el mundo empresarial, *business friendly* como suele decirse ahora. Una categoría que otorga a las empresas globales un notable margen de maniobra tanto en la conformación de las numerosas obligaciones jurídicas (por ejemplo, en la priorización de los efectos adversos detectados y en el diseño de las acciones preventivas y correctivas) como en el estándar o modo de cumplimiento de esas obligaciones, un estándar *light* basado en la razonabilidad³⁵. Seguramente, y siempre dentro de la óptica posibilista que aquí se asume, el mejor medio, el más dúctil, para alcanzar el fin de la salvaguardia extraterritorial de los derechos humanos laborales en este momento, el momento de la Unión Europea en la tercera década del siglo XXI.

En una aproximación panorámica a la Directiva 2024/1760 como la que aquí se está efectuando, y para colmo más desde el exterior que desde el interior, no tiene cabida un análisis pormenorizado del conjunto de obligaciones jurídicas integradas en el amplio contenedor conceptual de la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad social y medioambiental. Basta en esta sede con unas pocas pinceladas sobre dicho conjunto de obligaciones jurídicas.

Las primeras y más relevantes obligaciones jurídicas son la detección, la evaluación y la priorización de los que la Directiva 2024/1760 llama efectos adversos para los derechos humanos y los compromisos medioambientales internacionales objeto de tutela, sean efectos adversos reales sean efectos adversos potenciales, esto es, riesgos ya actualizados en forma de vulneraciones o riesgos sin más. A estas obligaciones de hacer se dedican los artículos 8 y 9. Sin el cumplimiento razonable de estas obligaciones de carácter instrumental la política empresarial en materia de sostenibilidad social y medioambiental difícilmente podría tener éxito.

Puesto que el “mapeo”, por expresarlo con un único término de amplio espectro, alcanza no solo a las operaciones de las empresas globales, sino también a las de sus filiales repartidas por el mundo y, lo que es más importante, a las de los socios comerciales

Directiva deben integrar la diligencia debida en sus políticas y sistemas de gestión de riesgos; detectar y evaluar, si es preciso priorizar, prevenir y mitigar y eliminar los efectos adversos potenciales y reales en materia de derechos humanos y medio ambiente, reparar los efectos adversos reales, mantener una colaboración constructiva con las partes interesadas, establecer y mantener un mecanismo de notificación y un procedimiento de reclamación; supervisar la eficacia de las medidas adoptadas de conformidad con los requisitos establecidos en la presente Directiva e informar públicamente sobre su diligencia debida. A fin de garantizar la claridad para las empresas, la presente Directiva debe distinguir claramente, en particular, las medidas para prevenir y mitigar los efectos adversos potenciales y aquellas para eliminar o, cuando esto no sea posible, minimizar el alcance de los efectos adversos reales”.

³⁴ En este sentido, los considerandos números 5 y 6 de la Directiva 2024/1760.

³⁵ Son muchos los preceptos de la Directiva 2024/1760 en los que se alude al canon de la razonabilidad. También en los considerandos, por ejemplo, en los números 40 y 41 con un elevado tono pedagógico.

ubicados en sus cadenas de actividades³⁶, la información cuantitativa y cualitativa a recabar de estos últimos resulta crucial. Aunque no lo exprese así la Directiva 2024/1760, parece que mientras para el “mapeo” de las operaciones de las empresas globales y de sus filiales las obligaciones de hacer son de resultado o se aproximan a las obligaciones de resultado, para el “mapeo” de las operaciones de los socios comerciales integrados en las cadenas de actividades las obligaciones son claramente de medios.

La distinción entre los efectos adversos reales, las vulneraciones o lesiones, y los efectos adversos potenciales o riesgos de lesiones se proyecta obviamente sobre el contenido de las obligaciones jurídicas de los artículos 10, 11 y 12. Para los efectos adversos reales las obligaciones se traducen en la eliminación de lo que se pueda eliminar, la mitigación del alcance lesivo de lo que no se pueda eliminar y la reparación del daño causado como mecanismo de cierre. Reparación no necesariamente por la vía de la depuración de la responsabilidad civil, pudiendo exigirse por las autoridades nacionales de control.

Para los efectos adversos potenciales rige la lógica de las típicas obligaciones de carácter preventivo, dirigidas a impedir la actualización del riesgo en lesión, así como a minimizar el alcance lesivo cuando el riesgo no pueda ser impedido por completo o no de forma inmediata.

Poniendo el foco en los derechos humanos laborales, hay que distinguir entre los trabajadores de las empresas globales y sus filiales repartidas por el mundo y los trabajadores de los socios comerciales insertados en las cadenas de actividades de las empresas globales. Puesto que la Directiva 2024/1760 se dirige de forma inmediata solo a las empresas globales incluidas dentro de su ámbito subjetivo de aplicación, las obligaciones jurídicas de los artículos 10, 11 y 12 son para dichas empresas y respecto de sus trabajadores, incluidos los de sus filiales repartidas por el mundo, obligaciones de medios en la mayoría de los casos. Sin perjuicio de lo cual, estas empresas están obligadas a no causar por sí solas (o conjuntamente con sus filiales) efectos adversos reales a sus propios trabajadores, con la consiguiente obligación de reparación del artículo 12.1 en caso de lesiones o vulneraciones con vínculo contractual laboral por medio, lo que obviamente va mucho más allá de las meras obligaciones de medios y se traduce en todo tipo de obligaciones jurídicas (no hacer, dar y hacer con resultado). Algo, por lo demás, ya previsto por los ordenamientos nacionales de los países de la Unión Europea, desde luego por el español, eso sí en clave nacional.

Todo apunta a que los efectos adversos reales causados exclusivamente por las filiales a sus trabajadores se imputan también a las empresas matrices, pese a la inexistencia de relación laboral en estos casos, ha de entenderse por incumplimiento del deber de cuidado que pesa sobre las empresas globales con fundamento en la Directiva 2024/1760.

Por el contrario, respecto de los trabajadores de los socios comerciales integrados en las cadenas de actividades de las empresas globales las obligaciones jurídicas son igualmente

³⁶ Uno de los aspectos de la Directiva 2024/1760 más expuestos al cambio radical de prosperar el paquete ómnibus es el del papel de los socios comerciales indirectos integrados en las cadenas de actividades de las empresas afectada por la norma europea, que bien pudieran acabar desapareciendo bien pudieran generar obligaciones para la empresa global solo en determinados supuestos de efectos adversos reales conocidos por la empresa global. Está por ver, en cualquier caso.

obligaciones de medios, pero sin que pueda imputarse a las empresas globales responsabilidad reparadora por los efectos adversos reales que traigan causa exclusiva del comportamiento de los socios comerciales. Luego, sin obligación jurídica de reparación del daño causado exclusivamente por las acciones y omisiones de los socios comerciales, sin perjuicio de las conductas voluntarias a las que se refiere el artículo 12.2 de la Directiva 2024/1760.

Y, por supuesto, sin que puedan descartarse de antemano los efectos adversos reales para los trabajadores de los socios comerciales causados (individual o conjuntamente) por las empresas globales o sus filiales, extracontractualmente, en cuyo caso jugaría la obligación jurídica de reparación del 12.1. El derecho a la libertad sindical y la huelga son derechos humanos laborales susceptibles de ser vulnerados extracontractualmente, sin mediar vínculo laboral entre el agresor y la víctima, tal y como admite la jurisprudencia (constitucional y ordinaria) española³⁷.

Asimismo, si la empresa global tuviera conocimiento fehaciente de vulneraciones de los derechos humanos laborales en el ámbito de los socios comerciales integrados en sus cadenas de actividades y no desplegará sus poderes contractuales para hacer frente a dichos efectos adversos reales podría entenderse que las vulneraciones ya no serían responsabilidad exclusiva de los socios comerciales, contribuyendo también la empresa global en dichas vulneraciones por omisión, por dejación de sus obligaciones jurídicas de medios.

Y la prueba de que la Directiva 2024/1760 supone la genuina plasmación jurídica de una invención nacida en el mundo de la ética es que las obligaciones jurídicas que integran la *due diligence* vienen respaldadas con las típicas responsabilidades en caso de incumplimiento. La responsabilidad de Derecho público, la responsabilidad administrativa, mediante la que se tutela el incumplimiento de cualesquiera obligaciones jurídicas impuestas por la norma europea, con o sin resultado dañoso. Y la responsabilidad de Derecho privado, la responsabilidad civil, para el incumplimiento culpable (doloso o culposo) de las obligaciones centrales de los artículos 10 y 11, con resultado dañoso y con relación de causalidad entre el incumplimiento culpable y el resultado dañoso³⁸. Esta última responsabilidad, se insiste una vez más, podría dejar de formar parte de la norma europea y depender de cada normativa nacional de prosperar la propuesta ómnibus de la Comisión Europea de febrero de 2025.

V. El contenido de los derechos humanos laborales objeto de tutela a través de los estándares de la OIT

La Directiva 2024/1760 pretende involucrar por ministerio de la ley a las empresas globales en la salvaguardia *urbi et orbi* de determinados derechos humanos y compro-

³⁷ VIVERO SERRANO, J. B., “La tutela extracontractual del derecho de huelga *made in Spain*. El espaldarazo que necesitaba del Supremo”, página web de la AEDTSS, *brief* número 114/2024, y SANGUINETI RAYMOND, W., “El Tribunal Supremo cierra el ‘anillo exterior’ de protección del derecho de huelga”, página web de la AEDTSS, *brief* número 116/2024.

³⁸ TAPIA HERMIDA, A. J., “La responsabilidad civil derivada del incumplimiento de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad”, en *Diario La Ley*, 2025, núm. 10657.

misos medioambiental es internacionales, con singular protagonismo de los derechos humanos laborales³⁹. La norma europea se sirve para ello de los tratados internacionales sobre derechos humanos ya existentes, incluidos los convenios fundamentales de la OIT, convertidos de forma sobrevenida en tratados sobre derechos humanos. Unas veces la Directiva se limita a la remisión a los correspondientes tratados internacionales y otras veces, además de la remisión, acota o delimita en mayor o menor medida el contenido concreto del derecho humano laboral objeto de protección.

En una aproximación panorámica como esta y centrada en la perspectiva laboral de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad solo tiene sentido abordar la lista de los derechos humanos laborales objeto de tutela, así como las pautas principales para determinar el contenido de dichos derechos humanos, indispensable para aportar seguridad jurídica a las empresas globales sometidas a la norma europea.

Dejando al margen los derechos humanos civiles que en España reciben la denominación de derechos laborales inespecíficos como la vida, la integridad, la libertad, etc., cuya tutela para los trabajadores que prestan servicios en las cadenas de actividades de las empresas globales en determinados lugares del mundo y en ciertas actividades económicas (por ejemplo, en las industrias extractivas) resulta capital, la Directiva 2024/1760 contiene una doble enumeración de los derechos humanos laborales objeto de protección. Hay una enumeración principal y dotada de precisión y hay también una enumeración secundaria e indefinida, aunque más en apariencia que en realidad.

A la enumeración o listado principal y preciso se refiere el artículo 3.1.c).i), que remite a la parte I, sección 1 del anexo de la Directiva, así como a los tratados internacionales citados en la parte I, sección 2 del anexo.

Comenzando por los derechos humanos laborales reconocidos en los convenios fundamentales de la OIT, en su versión original, la enumeración, siguiendo no la terminología de la Directiva, sino la de la Declaración de la OIT de 1998⁴⁰, es la siguiente: “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de 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”.

En cuanto a los derechos humanos laborales producto del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (en adelante, PIDESC), la lista es la que sigue: “El derecho a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluidos un salario justo y un salario digno adecuado para los trabajadores por cuenta ajena, [...] y una limitación razonable de las horas de trabajo. La prohibición de restringir el acceso de los trabajadores a una vivienda adecuada, si la

³⁹ CANESSA MONTEJO, M. F., “Los derechos humanos laborales: una simbiosis del Derecho Internacional”, en *Trabajo y Derecho*, 2025, núm. 125.

⁴⁰ Declaración de la OIT relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, Adoptada en la 86^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110^a reunión (2022). Véase en el siguiente enlace: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

mano de obra está alojada en viviendas proporcionadas por la empresa, y de restringir el acceso de los trabajadores a alimentación y vestido adecuados, y a agua y saneamiento en el lugar de trabajo”.

Se deja para el final el derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables, a la seguridad y la higiene en el trabajo, reconocido en el artículo 7.b) del PIDESC. Resulta que en la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2022 se enmendó la Declaración de la OIT de 1998 y se añadió un nuevo derecho fundamental en el trabajo, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, de conformidad con los Convenios de la OIT núms. 155 y 187, que han pasado a ser convenios fundamentales⁴¹. Si la parte I, sección 2 del anexo de la Directiva 2024/1760 no recoge todavía estos dos últimos convenios fundamentales de la OIT es porque no están ratificados por todos los Estados miembros de la Unión Europea. Una vez que lo estén la Comisión Europea podrá adoptar un acto delegado (art. 34) con la finalidad de ampliar y poner al día la mencionada sección 2 del anexo. Así lo prevé el artículo 3.2.a) de la norma europea.

Por lo que se refiere a la enumeración complementaria y aparentemente indefinida de otros derechos humanos laborales, hay que estar a los términos del artículo 3.1.c). ii) de la Directiva 2024/1760⁴². Sin ánimo exhaustivo, hay al menos un derecho humano laboral fácilmente identificable. Se trata del derecho al trabajo del artículo 6 del PIDESC. En concreto, la dimensión de ese derecho humano susceptible de vulneración por las empresas, la estabilidad en el empleo o protección frente al despido injustificado a que se refiere la Observación general núm. 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (en adelante, CDESC) del año 2005⁴³.

Cuestión distinta es que la protección dispensada por la norma europea a este último derecho humano laboral sea extraordinariamente débil, al menos hasta que cale de verdad en las empresas globales la cultura jurídica de la sostenibilidad social y medioambiental. En efecto, la Directiva deja un amplísimo margen de maniobra a las empresas globales incluidas en su campo de aplicación cuando establece: “{...} siempre que {...} la

⁴¹ Téngase en cuenta desde el punto de vista terminológico el reciente Convenio de la OIT núm. 191, de 2023, sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas).

⁴² Literalmente: “ii) la vulneración de un derecho humano no enumerado en el anexo, parte I, sección 1, de la presente Directiva, pero amparado por los instrumentos de derechos humanos que figuran en el anexo, parte I, sección 2, de la presente Directiva, siempre que: — el derecho humano pueda ser objeto de vulneración por parte de una empresa o entidad jurídica; — la vulneración del derecho humano menoscabe directamente un interés jurídico protegido en los instrumentos de derechos humanos que figuran en el anexo, parte I, sección 2, de la presente Directiva; — la empresa pudiera haber previsto razonablemente el riesgo de que dicho derecho humano pudiese ser vulnerado, teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto, en particular la naturaleza y el alcance de las operaciones comerciales de la empresa y su cadena de actividades, las características del sector económico y el contexto geográfico y operativo”.

⁴³ Dice así: “El párrafo 1 del artículo 6 contiene una definición del derecho al trabajo y el párrafo 2 cita, a título de ilustración y con carácter no exhaustivo, ejemplos de las obligaciones que incumben a los Estados Partes. Ello incluye el derecho de todo ser humano a decidir libremente aceptar o elegir trabajo. También supone no ser obligado de alguna manera a ejercer o efectuar un trabajo y el derecho de acceso a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso a empleo. Además implica el derecho a no ser privado injustamente de empleo” (parágrafo 6). Adviértase que el párrafo transcrita es el que abre el apartado II de la Observación general núm. 18, dedicado al “contenido normativo del derecho al trabajo”.

empresa pudiera haber previsto razonablemente el riesgo de que dicho derecho humano pudiese ser vulnerado, teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto, en particular la naturaleza y el alcance de las operaciones comerciales de la empresa y su cadena de actividades, las características del sector económico y el contexto geográfico y operativo” (art. 3.1.c].ii]). A lo que habría que añadir la facultad empresarial de priorización de los efectos adversos reales y potenciales según el artículo 9 de la norma europea. De ahí que pueda hablarse, al menos durante algún tiempo, de la protección frente al despido injustificado como la Cenicienta de los derechos humanos laborales⁴⁴.

Mayor complejidad tiene la determinación del contenido de los derechos humanos laborales objeto de tutela por la norma europea. Una labor que exige detenerse en cada uno de los derechos humanos laborales y que escapa a las pretensiones limitadas de este estudio de corte panorámico⁴⁵. Se ofrecen a continuación solo las pautas principales para la realización de tan compleja tarea y además solo para los cinco grupos de derechos humanos laborales considerados por la OIT derechos fundamentales en el trabajo, dejando para mejor ocasión un estudio más exhaustivo, que contemple todos y cada uno de los derechos humanos laborales objeto de tutela por la Directiva 2024/1760.

La primera pauta consiste en detenerse en la delimitación efectuada por la propia Directiva en el correspondiente apartado de la parte I, sección 1 del anexo. Acotación o delimitación de notable utilidad en los cuatro grupos de derechos humanos laborales considerados derechos fundamentales en el trabajo en el año 1998 e inexistente en el derecho humano laboral a un entorno de trabajo seguro y saludable, para el que solo hay una remisión sin más al artículo 7.b) del PIDESC, lo que evidentemente complica mucho las cosas como habrá ocasión de manifestar más adelante. Acotación o delimitación donde la hay de notable utilidad, se insiste, pero desde luego no autosuficiente.

Empezando por el trabajo infantil, dice literalmente la norma europea: “9. La prohibición del empleo de un niño menor de la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, menor de quince años, salvo que el Derecho del lugar de trabajo así lo disponga, de conformidad con el artículo 2, apartado 4, del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima, 1973 (n.o 138), interpretada en consonancia con los artículos 4 a 8 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Edad Mínima, 1973 (n.o 138)”.

Y después añade: “10. La prohibición de las peores formas de trabajo infantil (personas menores de dieciocho años), interpretada en consonancia con el artículo 3 del

La observación general número 18 puede consultarse en el siguiente enlace: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2FGC%2F18&Lang=es

⁴⁴ Véase, en este sentido, VIVERO SERRANO, J. B., “La erradicación del despido libre y la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad”, en SANGUINETI RAYMOND, W. Y VIVERO SERRANO, J. B. (dirs), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Navarra, 2023, pp. 449 ss.

⁴⁵ A la determinación del contenido de los derechos humanos laborales objeto de tutela, a partir de la entonces propuesta de directiva de la Comisión Europea, se dedican varios de los estudios (Ascensión García Trascasas, José A. Soler Arrebola, Juan Miguel Díaz Rodríguez, Priscila Martín Vales, María Luisa Martín Hernández, Rosa Morato García, Carmen Solís Prieto y Juan Bautista Vivero Serrano) de la siguiente obra colectiva: SANGUINETI RAYMOND, W. Y VIVERO SERRANO, J. B. (dirs), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Navarra, 2023.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n.o 182). Esto incluye: a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, así como el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción o el tráfico de estupefacientes, y d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”.

Continuando con la prohibición del trabajo forzoso, dice así la Directiva: “11. La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, por el que se entiende todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se ofrece voluntariamente, por ejemplo como resultado de la servidumbre por deudas o de la trata de seres humanos, interpretada en consonancia con el artículo 2, apartado 1, del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo forzoso, 1930 (n.o 29). No se entienden como trabajo forzoso u obligatorio los trabajos o servicios que cumplan lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2, del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo forzoso, 1930 (n.o 29) o en el artículo 8, apartado 3, letras b) y c), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”. Asimismo: “La prohibición de todas las formas de esclavitud y de la trata de esclavos, incluidas las prácticas análogas a la esclavitud, la condición de siervo u otras formas de dominación u opresión en el lugar de trabajo, como la explotación económica o sexual extrema y la humillación, o la trata de seres humanos, interpretada en consonancia con el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”.

Respecto del derecho de sindicación y negociación colectiva, la norma europea establece lo siguiente: “13. {...} los derechos de sindicación y de negociación colectiva {...} Estos derechos incluyen lo siguiente: a) los trabajadores tienen la libertad de crear sindicatos o afiliarse a ellos; b) la creación, la unión y la afiliación a un sindicato no deben utilizarse como motivo de discriminación o represalias injustificadas; c) los sindicatos son libres de operar de conformidad con sus constituciones y normas, sin injerencia de las autoridades, y d) el derecho de huelga y el derecho de negociación colectiva”.

Por último, para la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación la Directiva dice literalmente: “14. La prohibición del trato desigual en el empleo, a menos que lo justifiquen los requisitos del puesto de trabajo {...} Esto incluye, en particular: a) el pago de una remuneración desigual por un trabajo de igual valor, y b) la discriminación por razón de origen nacional, origen social, raza, color, sexo, religión u opinión política”.

Ciertamente, la labor de acotación o delimitación efectuada por la propia Directiva para algunos derechos humanos laborales resulta de gran utilidad en la medida en que los tratados internacionales sobre derechos humanos, incluidos los de la OIT, no se dirigen a las empresas, sino a los Estados, y contienen por ello multitud de normas ajenas

a la razón de ser de la Directiva 2024/1760, que solo pretende proteger, en lo que aquí interesa, a los trabajadores asalariados frente a las empresas y no frente a los Estados bajo cuya jurisdicción se encuentren. Todo ello sin perjuicio de que en el moderno Derecho internacional público gane terreno la tesis favorable al carácter *self-executing* de muchas normas internacionales; no todas, desde luego.

La segunda pauta principal pasa por completar la acotación o delimitación no autosuficiente efectuada por la propia Directiva los estándares de la OIT, lo que implica manejar conjuntamente y para cada derecho humano laboral (o grupo de derechos) los convenios, las recomendaciones y la doctrina de los órganos internacionales de supervisión y control como la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) el Comité de Libertad Sindical, etc. El problema es que las más de las veces los estándares de la OIT, incluso después de la labor de concreción de los referidos órganos internacionales, son relativamente abiertos, con amplios espacios para la casuística solución normativa nacional.

La tercera y más importante y compleja pauta para la determinación del contenido de cada derecho humano laboral objeto de tutela por la Directiva 2024/1760 consiste en manejar la legislación nacional de cada uno de los países donde las empresas globales obligadas por la norma europea tengan filiales o socios comerciales integrantes de sus cadenas de actividades. Legislación nacional que obviamente respete los estándares de la OIT a que antes se hacía referencia. Cumplimiento o respeto que corresponde verificar a los órganos de supervisión y control de la OIT, así como a los órganos de supervisión y control del resto de tratados internacionales sobre derechos humanos laborales como el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (CDESC). Cuando la legislación nacional respete, a juicio de los órganos internacionales de supervisión y control, el contenido de los derechos humanos laborales protegidos y acotados por la Directiva habrá que estar a lo estipulado por la legislación nacional de cada país en liza. También cuando la legislación nacional no solo respete el contenido de los derechos humanos laborales, sino que lo mejore en mayor o menor medida.

Téngase muy cuenta que esta tercera pauta se presta irremediablemente al casuismo, pues los estándares internacionales suelen dejar, tal y como se decía antes, un cierto margen de discrecionalidad a los Estados parte. En el ejemplo que se pondrá en breve habrá ocasión de comprenderlo mejor.

El mayor problema que presenta esta tercera pauta es la nada infrecuente imposibilidad de recurso a la legislación nacional de cada país en liza por múltiples razones. Sin ánimo exhaustivo, la imposibilidad en cuestión podría obedecer a la falta de ratificación del correspondiente tratado internacional sobre derechos humanos laborales. Asimismo, podría explicarse no ya por la ausencia de ratificación, sino por una traslación al ordenamiento interno no respetuosa con el correspondiente estándar internacional a juicio del órgano internacional de supervisión y control competente. Incluso podría responder a la ubicación de la filial o del socio comercial de la empresa global obligada por la norma europea en una zona franca, siempre que para la zona franca en cuestión el país afectado se hubiera comprometido a la inaplicación en todo o en parte

de su legislación nacional, generando así una isla legislativa sin tutela nacional de los derechos humanos laborales⁴⁶.

Cuando por estas u otras razones el contenido de los derechos humanos laborales objeto de tutela por la Directiva 2024/1760 no pudiera buscarse en la correspondiente legislación nacional, no quedaría más remedio que acudir directamente a los estándares internacionales de la OIT y de las Naciones Unidas, valiéndose para ello del texto de los tratados internacionales, con las acotaciones efectuadas por la propia Directiva, así como al resto de materiales que pudieran contribuir a dicha labor, muy en particular la doctrina acuñada por los órganos internacionales de supervisión y control. Tiene aquí la academia laboralista una tarea tan complicada como necesaria e irremplazable. No es este el lugar, desde luego, para adentrarse en los entresijos de esta ardua tarea.

Se pone a continuación un ejemplo de articulación de las tres pautas descritas en relación con uno de los derechos humanos laborales tutelados por la Directiva 2024/1760, el relativo a la abolición del trabajo infantil (edad mínima)⁴⁷. Lo primero es acudir a la acotación efectuada por la propia norma europea, al apartado 9º del anexo de la Directiva 2024/1760 (parte I, sección 1). Conforme a dicha acotación la edad mínima para trabajar en un concreto país es la del art. 2.3 del Convenio de la OIT núm. 138, es decir, la edad en la que en dicho país cese la escolarización obligatoria, o bien 15 años de ser esta edad inferior a la anterior. Pero consciente el legislador europeo de la complejidad del citado convenio de la OIT, que establece una regla general y numerosas excepciones, la norma europea admite también el juego de las excepciones a través de la remisión a los artículos 2.4 y 4 a 8 del citado convenio.

Lo anterior significa que para conocer de verdad la edad mínima para trabajar en un determinado país no basta con la acotación o delimitación efectuada por el anexo de la Directiva 2024/1760, debiendo acudir a la fuerza a los estándares de la OIT de los artículos 2.4 y 4 a 8 del Convenio núm. 138. Conforme a dichos estándares en los países con una economía y una educación poco desarrolladas la edad mínima puede descender hasta los 14 años e incluso hasta los 13 años para los considerados trabajos ligeros (art. 7). Unos estándares tan abiertos que además de lo anterior también permiten que en determinadas profesiones, actividades económicas y empresas la edad mínima se situé por debajo de los 14 años o de los 13 años para los trabajos ligeros. Para poder concretar mínimamente dichos estándares abiertos hay que estar a la Recomendación de la OIT núm. 146, así como a la doctrina de la CEACR.

Por último, la legislación nacional de cada país será la encargada de fijar la correspondiente edad mínima para trabajar, una sola edad mínima o más de una. Ahora bien, habrá que analizar con detalle si la correspondiente legislación nacional respeta

⁴⁶ LANTARÓN BARQUÍN, D., “Es la zona franca industrial un ensayo económico disruptor del sistema de fuentes y empobrecedor de los derechos laborales”, en SANGUINETI RAYMOND, W. Y VIVERO SERRANO, J. B. (dirs), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Navarra, 2023, pp. 155 ss.

⁴⁷ GARCÍA TRASCASAS, A., “La abolición efectiva del trabajo infantil: configuración normativa internacional y recepción del Derecho en el marco de la diligencia debida”, en SANGUINETI RAYMOND, W. Y VIVERO SERRANO, J. B. (dirs), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, Navarra, 2023, pp. 177 ss.

o no los estándares de la OIT, para lo cual habrá que saber si hay o no ratificación del Convenio núm. 138 de la OIT y para el supuesto de ratificación si los términos de esta, con las eventuales excepciones, reservas, inaplicaciones etc., vienen o no superando el control de la CEACR.

El respeto de los estándares de la OIT permitiría estar a la legislación nacional sin mayores problemas. En caso contrario, habría que prescindir de la legislación nacional para estar a los estándares de la OIT, con la dificultad añadida del carácter abiertos de dichos estándares.

Cambiando de tercio, se alude a continuación a las pautas a seguir para el derecho humano a un entorno de trabajo seguro y saludable, respecto del que la Directiva 2024/1760 se limita a la mera remisión al artículo 7.b) del PIDESC, sin acotación o delimitación de ningún tipo. Puesto que el CDESC construye el contenido de este derecho humano laboral a través de los correspondientes convenios de la OIT, los números 155 y 187, la pauta a seguir sería el respeto en cada país en liza de la legislación nacional sobre seguridad e higiene en el trabajo (o, en la terminología más moderna, sobre prevención de riesgos laborales), siempre que resultase respetuosa con los Convenios de la OIT números 155 y 187 y así lo corroborase la CEACR.

De no ser así, la pauta a seguir por parte de las empresas globales obligadas por la Directiva 2024/1760 sería exigir a las filiales y a los socios comerciales en un país sin respeto de los mencionados convenios de la OIT el cumplimiento no de la más *light* legislación nacional sobre seguridad e higiene en el trabajo, sino de los más exigentes estándares de la OIT, convenientemente explicitados y depurados. También aquí el juego de la doctrina laboralista es tan arduo como insustituible.

Y se cierra este apartado aclarando que la tutela de los derechos humanos laborales protegidos por la Directiva 2024/1760 a partir de los estándares internacionales, sobre todo los de la OIT, en lugar de a partir de la legislación nacional contraria a dichos estándares constituye una exigencia no absoluta. En efecto, hay que estar al contenido de cada derecho humano laboral y a la postura más o menos beligerante de la legislación nacional contraria al derecho humano laboral que sea. A título ejemplificativo, no es lo mismo que una legislación nacional carezca de edad mínima de acceso al trabajo asalariado o que esa edad esté por dejado de los 14 años a que una legislación nacional prohíba la libertad sindical y la huelga y además lo haga valiéndose del *ius pudiendi*, el administrativo o el penal.

A las filiales y a los socios comerciales en un país sin edad mínima de acceso al trabajo asalariado la empresa global obligada por la Directiva 2024/1760 siempre podría sin mayores problemas exigirles la no contratación de niños menores de 14 años o de 15 años, según pudiera aplicarse o no la excepción del artículo 2.4 del Convenio núm. 138 de la OIT. En cambio, difícilmente podría exigirse a las filiales y a los socios comerciales en un país en el que la libertad sindical y la huelga estuviesen prohibidas con aparato penal o administrativo por medio que facilitasen a sus trabajadores el ejercicio de unos derechos considerados delitos o infracciones administrativas para los propios trabajadores y quizás también para los empresarios en función de su conducta colaboradora. En un escenario así la contravención del derecho humano laboral no

podría imputarse a las empresas, sino directamente al Estado refractario al Derecho internacional de los derechos humanos, escapando dicha contravención a la tutela dispensada por la Directiva 2024/1760⁴⁸.

VI. La Directiva 2024/1760 y la salvaguardia complementaria de los derechos humanos laborales en el territorio español: un impacto inexplorado

Aunque la Directiva 2024/1760 está claramente pensada, entre otros importantes objetivos que no vienen al caso, para procurar el respeto de los derechos humanos laborales en los países donde dichos derechos no son una realidad asentada, lo cierto es que no hay precepto alguno en la Directiva 2024/1760 que restrinja la tutela en clave extraterritorial o transnacional. Si esa hubiera sido la intención de la norma europea lo habría aclarado oportunamente⁴⁹. Exactamente lo mismo que sucede con la ley francesa de 2017, cuyo asunto judicial estrella hasta la fecha es de consumo interno⁵⁰, y con la ley alemana de 2021.

Resulta, en consecuencia, necesario explorar la incidencia de la regulación europea en la tutela de los derechos humanos laborales en el territorio de los Estados miembros, muy en particular en España. Una incidencia de naturaleza complementaria, que bajo determinadas circunstancias vendría a mejorar o a reforzar la tutela de los derechos humanos laborales existente en España desde hace mucho tiempo. Llama la atención cómo este impacto está pasando desapercibido en los primeros comentarios de la Directiva 2024/1760. A buen seguro este territorio por ahora inexplorado será visitado tarde o temprano por muchos.

Así, pues, las empresas globales con sede social en España e incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2024/1760 no solo han de velar por el respeto de los derechos humanos laborales en el ámbito de sus filiales y de los socios comerciales integrados en sus cadenas de actividades fuera de España, sino que también han de hacerlo dentro de España, con inclusión de todos sus trabajadores asalariados, más todos los trabajadores de las empresas contratistas, subcontratistas, proveedoras operativas en España, en los eslabones anteriores y posteriores de sus cadenas de actividades⁵¹, yendo mucho más allá del concepto restrictivo y escurridizo de propia actividad del artículo 42 del Estatuto de los trabajadores.

Es evidente que todas las empresas que operan en España han de respetar los derechos humanos laborales, incorporados todos ellos al ordenamiento español como es de sobra sabido. Y para ello están sometidas fundamentalmente a obligaciones de no hacer, aunque también respecto de algunos derechos humanos laborales a obligaciones de hacer

⁴⁸ Muy interesante, a este respecto, el considerando núm. 19 de la Directiva 2024/1760.

⁴⁹ De la lectura del considerando núm. 24 de la Directiva 2024/1760 nada hace pensar en una aplicación de la misma solo en clave extraterritorial o transnacional. Igualmente, el considerando núm. 69.

⁵⁰ Véase el siguiente enlace: [La Poste condamnée en appel pour manquement à son devoir de vigilance](http://www.labos.es/2017/07/06/la-poste-condamn%C3%A9e-en-appel-pour-manquement-%C3%A0-son-devoir-de-vigilance/)

⁵¹ El concepto de cadena de actividades figura en el artículo 3.1.g) de la Directiva 2024/1760. También son útiles los considerandos núms. 25 y 26.

(prevención de riesgos laborales o entorno de trabajo seguro y saludable) y de dar (salario justo o digno o salario suficiente). Lo que la Directiva 2024/1760 viene a añadir sobre lo ya existente es la obligación *ex lege* de contar con una política empresarial de *due diligence* dirigida a prevenir y afrontar el riesgo de vulneración de los derechos humanos laborales fuera y dentro de España y en relación no solo con los propios trabajadores (los de la matriz y los de las filiales), sino también con los trabajadores de los socios comerciales; se insiste, fuera de España y en España también.

Son planos distintos y complementarios, el ya existente y articulado a través de un sinfín de normas de diferentes origen y rango, en el que las empresas están obligadas a no vulnerar los derechos humanos laborales de sus propios trabajadores, incurriendo en responsabilidad laboral objetiva o cuasiobjetiva en caso de lesión (art. 182 LRJS, entre otros muchos preceptos), que incluye la responsabilidad civil por daños y perjuicios. Y junto a la responsabilidad de Derecho privado, las responsabilidades subjetivas de Derecho público (penal y administrativa) para determinadas vulneraciones cualificadas.

Y el nuevo plano añadido por la Directiva 2024/1760, que tiene por finalidad la prevención en el territorio español, a través de las obligaciones de *due diligence*, del riesgo de vulneración de los derechos humanos laborales tanto de los trabajadores de la empresas globales con sede en España como de todos los trabajadores de otras empresas insertadas en sus cadenas de actividades dentro de España.

Para los trabajadores de una empresa global con sede en España lo que la Directiva 2024/1760 añade no es, desde luego, el necesario respeto de los derechos humanos laborales, algo suficientemente tutelado en los planos sustantivo y procesal desde hace mucho tiempo. Lo que añade es la obligación jurídica de contar con una política de *due diligence* en este campo, que a su vez se traduce en un amplio conjunto de obligaciones jurídicas, ya visto superficialmente en un apartado anterior. Amplio conjunto de obligaciones de *due diligence* destinado a minimizar el riesgo de vulneración de los derechos humanos laborales en cuestión, lo que ciertamente constituye una salvaguardia complementaria de dichos derechos en clave nacional.

A día de hoy las empresas que operan en España pueden voluntariamente contar con una política de diligencia debida en materia de derechos humanos laborales, decidiendo con libertad si proyectar dicha política solo en clave extraterritorial o si hacerlo también dentro del territorio español. Incluso, más allá del estricto ámbito de los derechos humanos laborales, las empresas pueden contar con un sistema de *compliance* sociolaboral de alcance nacional, susceptible de certificación privada conforme a la reciente Norma UNE 19604⁵².

Cuando la Directiva de marras despliegue sus efectos en España, las empresas globales con sede en España obligadas por la normativa nacional de transposición tendrán que contar a la fuerza con la correspondiente política empresarial de *due diligence*, arriesgándose en caso contrario a la depuración de responsabilidad administrativa, sin necesidad de que haya por medio vulneración alguna de los derechos humanos laborales

⁵² DE LA TORRE, C., “¿Cómo pueden las empresas diseñar un programa de compliance laboral eficaz?”, en *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, 2023, núm. 187.

de sus propios trabajadores. Se apuesta, en definitiva, por un reforzamiento de la cultura empresarial de la prevención del riesgo de vulneración de los derechos humanos laborales, que pasa de ser voluntaria a exigirse *ex lege*.

Para los trabajadores de los socios comerciales pertenecientes en territorio español a las cadenas de actividades de las empresas globales con sede en España sometidas al ámbito subjetivo de la Directiva 2024/1760, la incidencia de la normativa europea es todavía de mayor calado. Aunque para estos trabajadores el empresario obligado al respeto de los derechos humanos laborales sea con carácter general su empresario formal, el contratista, subcontratista, proveedor, etc., la Directiva 2024/1760 obliga a las empresas globales a incluir en su política de *due diligence* la prevención del riesgo de vulneración de los derechos humanos laborales de los trabajadores de sus socios comerciales por parte de sus empresas formales.

Las empresas globales con sede en España han de responsabilizarse de la suerte de los derechos humanos laborales de los trabajadores de sus socios comerciales en España a través de una triple vía. En primer lugar, imponiendo contractualmente a sus socios comerciales la implantación de una política propia de *due diligence* acorde con la política de diligencia debida de la empresa global. En segundo lugar, desplegando una permanente actividad de vigilancia sobre los socios comerciales dirigida al conocimiento de las vulneraciones reales de los derechos humanos laborales, no pudiendo en caso de producirse permanecer impasibles. Y, en tercer y último lugar, absteniéndose las empresas globales de adoptar decisiones que en sí mismas puedan lesionar extracontractualmente los derechos humanos laborales de los trabajadores de sus socios comerciales en España, en la línea de lo que en materia de derecho fundamental de huelga viene admitiendo la jurisprudencia (constitucional y ordinaria) española⁵³.

Una responsabilidad de las empresas globales con sede en España respecto de la suerte de los derechos humanos laborales de los trabajadores de sus socios comerciales en España sin las limitaciones de las vigentes normas españolas en materia de descentralización productiva, las del Estatuto de los trabajadores, la Ley General de Seguridad Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y la legislación de extranjería.

Seguramente la mayor incidencia de lo que se viene tratando afecte al derecho humano laboral a un entorno de trabajo seguro y saludable. Así, desbordando el estrecho ámbito subjetivo del artículo 24.3 LPRL⁵⁴, las empresas globales con sede en España tendrán que hacer todo lo que razonablemente esté en sus manos para que sus socios comerciales en España cuenten con una adecuada política de prevención de riesgos laborales compatible con el estándar de la OIT (Convenios núms. 155 y 187). Compatibilidad garantizada sin duda mediante el respeto de la normativa española de prevención de riesgos laborales, que es mucho más garantista que el estándar de la OIT.

⁵³ Se remite a la nota número 36.

⁵⁴ Estrecho ámbito subjetivo porque condiciona el deber de vigilancia del empresario principal sobre el empresario contratista a la contratación mercantil o administrativa de una actividad que forme parte del *core business* del empresario principal, de la propia actividad de este a la que se refiere el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores, y además el empresario contratista ejecute con sus trabajadores el objeto de la contrata dentro del centro de trabajo del empresario principal.

El incumplimiento por parte de las empresas globales con sede en España de las obligaciones jurídicas de diligencia debida proyectadas sobre los trabajadores de sus socios comerciales en España, siempre en lo que al ejemplo del derecho a un entorno seguro y saludable se refiere, no solo justificaría la depuración de la responsabilidad administrativa que prevé la Directiva 2024/1760, sino que también podría traducirse en responsabilidad civil solidaria cuando el daño causado fuese imputable conjuntamente al socio comercial y a la empresa global, en este último caso por incumplimiento culpable (doloso o culposo) de la obligación de cuidado que la normativa europea contempla en diversos preceptos. Obligación de cuidado cuyo estándar de cumplimiento basado en la razonabilidad ha de ser más exigente en España que fuera de España, habida cuenta el mayor control de la empresa global sobre su cadena de actividades en España que fuera de España.

Es verdad que la incidencia puramente nacional que se viene desarrollando en este apartado en principio tiene un alcance subjetivo muy limitado, ya que son muy pocas las empresas globales con sede social en España que cumplan los exigentes requisitos de los artículos 2 y 37 de la Directiva 2024/1760, abocados además a su endurecimiento de prosperar la propuesta ómnibus de la Comisión Europea de febrero de 2025. Empresas que además seguramente tengan sus cadenas de actividades fuera de España más que dentro de España. También es verdad que en la transposición española de la normativa europea siempre podría fomentarse la implicación voluntaria de un número mucho mayor de empresas con sede social en España por la vía de los criterios sociales y medioambientales de adjudicación de la contratación pública, tal y como apunta el artículo 31 de la Directiva 2024/1760. Implicación voluntaria que una vez producida y mientras no se diese marcha atrás podría tener las mismas consecuencias jurídicas que la aplicación por ministerio de la ley, siempre que así lo estableciese la normativa española de transposición de la Directiva 2024/1760, claro está.