

VARELA VILAR, A. L. *Diligencia debida en las cadenas de suministro. Análisis laboral comparado de Derecho europeo, norteamericano y alemán*. Editorial Comares. Granada, 2025.

doi: 10.20318/labos.2026.10254

El Derecho Sindical ha tratado de dar una respuesta social a la realidad del mercado global a una de sus facetas más visibles, cual es la presencia transnacional de agentes económicos que no sólo se manifiestan en y desde multitud de formas jurídicas (concentraciones de empresas, fusiones o absorciones transfronterizas, etc.) sino que denotan de manera cada vez más evidente que las decisiones estratégicas por parte de estas empresas se adoptan en centros de decisión situados fuera de los lugares donde radican los mecanismos tradicionales de representación de los trabajadores, todavía institucionalizados en clave nacional.

Esta mundialización desafía, en último término, la acción normativa de los Estados al permitir que las empresas puedan sopesar el contenido de las legislaciones de cada país antes de adoptar una solución de inversión o establecimiento, provocando, en demasiadas ocasiones, una pérdida de influencia de la legislación laboral en el establecimiento de los niveles de protección del trabajo y la consiguiente merma del papel de las organizaciones sindicales articuladas en torno al Estado-nación. A este diagnóstico, cabe sumarle la relevancia adquirida por las cadenas de suministro en una economía caracterizada por un alto grado de volumen de empleo, (casi dos tercios de la fuerza laboral presta servicios en estas cadenas), habiéndose alcanzado la convicción de que las grandes empresas transnacionales tienen de obligación de asumir una labor de vigilancia o monitorización del cumplimiento de

los estándares de trabajo decente en las cadenas de suministro en las que se sustenta su proceso productivo. En este contexto, la reciente monografía de Anxo Lois Varela Villar “*Diligencia debida en las cadenas de suministro. Análisis laboral comparado de Derecho Europeo, norteamericano y alemán*”, Comares, 2025, ha de convertirse en una obra de referencia para conocer la respuesta en el análisis de la responsabilidad exigible a las empresas transnacionales.

Este trabajo, fruto de la tesis doctoral dirigida por el profesor Arufe Varela, se inserta en la escuela coruñesa de Derecho del Trabajo en la que el estudio comparatista es una de sus señas de identidad y esta obra es un ejemplo palmario de ello. Como refiere el autor de esta obra, su objetivo último ha sido analizar la eficacia que ha tenido la imposición de obligaciones positivas a las empresas transnacionales para tratar de impedir las vulneraciones más graves de derechos por parte de estas en los países en los que se instalan al tiempo que aborda el impacto que tendrá para esta respuesta la reciente aprobación de una descafeinada, respecto a sus trabajos preparatorios, Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859.

La aplicación del concepto de diligencia debida para evitar abusos de los derechos humanos en las cadenas mundiales de suministro se configura como el desafío más complejo al que se enfrentan los operadores jurídicos en relación con el control de la actuación de las empresas transnacionales, especialmente cuando se pretende que la responsabilidad de la empresa transnacional se sitúe más allá de sus relaciones con todos sus proveedores.

Evidentemente la eficacia de estos instrumentos dirigidos a prevenir y remediar las conductas vulneradoras de derechos en los siguientes eslabones de la cadena de valor, muestra una notable evolución, siendo objeto de concienzudo análisis la respuesta a este compromiso impulsada tanto el seno de la ONU, con los Principios Rectores sobre Derechos Humanos<sup>1</sup>, de la OECD con la aprobación de las Líneas directrices para empresas multinacionales<sup>2</sup>, pero también por la OIT con la aprobación de la Estrategia para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro<sup>3</sup>. A mi juicio, la principal fortaleza de este trabajo es el completísimo estudio comparado de la legislación norteamericana, francesa y alemana sobre diligencia debida, con una cuidada traducción al español de la ley alemana de 16 de julio de 2021.

El segundo bloque de esta monografía analiza el papel que han asumido las empresas en esta función de vigilancia y monitorización al percibir que este cumplimiento redundará en su imagen reputacional, aun conscientes de la dificultad que plantea garantizar esta trazabilidad social a lo largo de la cadena de suministro. Se aborda finalmente el papel que pueden asumir los acuerdos marco globales en esta monitorización, pues los mismos asientan en una nueva dimensión de las relaciones laborales, toda vez que, tras su suscripción, las empresas transnacionales no solo se comprometen o a respetar los derechos de los trabajadores y a promover el trabajo

decente, sino que alientan, promueven o se comprometen a vigilar este cumplimiento en sus cadenas mundiales de suministro, entendiendo esta obligación como un proceso continuo de gestión de riesgo que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de la forma en que tratan los impactos negativos sobre los derechos humanos en su esfera de control.

En suma, una magnífica monografía que a buen seguro debiera ser objeto de consulta para plantear los términos de transposición de la Directiva de diligencia debida al ordenamiento español, debiendo destacar la sistemática identificación de los instrumentos posibles para la prevención de los efectos adversos en los derechos humanos en las cadenas de actividades de las empresas transnacionales.

No sé puede terminar esta reseña sin hacer mención a la aprobación de la Directiva 2026/470 de 24 de febrero de 2026 por la que se modifican las Directivas 2006/43/CE, 2013/34/UE, (UE) 2022/2464 y (UE) 2024/1760 en lo que respecta a determinados requisitos de presentación de información de las empresas en materia de sostenibilidad y de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, Directiva Ómnibus en lo sucesivo, que como ha señalado con certero criterio el profesor Cruz Villalón es “una reforma cuya orientación es claramente la de restringir la intensidad y alcance de este deber de diligencia debida al tiempo que se mantiene la preocupación por el impacto sobre las condiciones de trabajo en las cadenas de actividad de las grandes empresas, así como sobre el impacto de sus empresas suministradoras y proveedoras sobre la sostenibilidad ambiental, debiendo destacar la reducción de los umbrales. Y así, mientras que en la versión original de la Directiva se

<sup>1</sup> [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

<sup>2</sup> [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct\\_a0b49990/7abea681-es.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/7abea681-es.pdf)

<sup>3</sup> <https://www.ilo.org/es/resource/gb/347/estrategia-de-la-oit-sobre-el-trabajo-decente-en-las-cadenas-de-suministro>

incluían en su ámbito las empresas que superan los 1.000 empleados, ahora, a partir de la reforma se limita a aquellas empresas con más de 5.000; o bien, mientras que antes se incluían a las empresas cuyo volumen de facturación supera los 450 millones de euros, a partir de la reforma que limita a las empresas que superan 1.500 millones de euros de facturación al tiempo que se limita el alcance de las obligaciones al permitir que las empresas concentren su actuación únicamente en aquellas áreas de su cadena

de actividad donde consideren más probables los impactos adversos”.. Y quizá lo más relevante, se aplaza el calendario de entrada en vigor de esta normativa: el plazo de transposición se alarga hasta finales de julio de 2028, al tiempo que su efectiva aplicación a las empresas se pospone hasta julio de 2029. Veremos en qué sentido asumirá el estado español la transposición.

Patricia Nieto Rojas  
UNED