

Lusíada



Repositório das Universidades Lusíada

Universidades Lusíada

Raymond, Wilfredo Sanguinet

La diligencia debida de las empresas y los derechos humanos laborales

<http://hdl.handle.net/11067/7420>

<https://doi.org/10.34628/6N67-1111>

Metadados

Data de Publicação	2024
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Responsabilidade social da empresa, Direito do trabalho, Direitos humanos
Tipo	article
Revisão de Pares	yes
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 12, n. 06 (2024)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-10-05T05:23:14Z com informação proveniente do Repositório

LA DILIGENCIA DEBIDA DE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Wilfredo Sanguinetti Raymond
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca

LA DILIGENCIA DEBIDA DE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES ^{1*}

Wilfredo Sanguinetti Raymond

<https://doi.org/10.34628/6N67-1111>

Sumario: 1. La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales: una noción por construir. 2. Rasgos y requisitos esenciales de la dimensión laboral de la diligencia debida. 2.1. Aplicación al conjunto de derechos humanos laborales reconocidos internacionalmente. 2.2. Proyección hacia las cadenas de valor de las empresas de dimensión global y trazabilidad y transparencia de estas. 2.3. Especial atención a la prevención de los impactos indirectos sobre los derechos protegidos y sus causas profundas. 2.4. Participación significativa de los representantes de los trabajadores en el diseño, la aplicación y el control de las políticas y medidas de diligencia debida. 2.5. Consideración de la no aplicación o la aplicación deficiente de los procesos de diligencia debida como fuente de responsabilidad administrativa y civil de las empresas.

¹ El presente artículo constituye una adaptación del más extenso estudio “La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales”, integrado dentro del libro colectivo *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos laborales*, de reciente publicación dentro catálogo de la editorial Aranzadi-La Ley, como parte de las actividades del Proyecto de Investigación *La construcción transnacional del Derecho del Trabajo: de la pirámide a la red. La contribución española* (TRANSLAB, ref. PID2019-104809GB-100), financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia e Innovación (MCIN/AEI/ 10.13039/501100011033).

1. La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales: una noción por construir

En los últimos años hemos asistido a un sorprendente ascenso de la noción de diligencia debida en materia de derechos humanos, que contrasta con el limitado valor normativo de los instrumentos internacionales a través de los cuales se produjo su lanzamiento en 2011.² Al extremo de haberse llegado a afirmar que la misma se ha convertido en la “nueva *lingua franca*” del discurso en torno a la responsabilidad de respetar los derechos humanos en el mundo de los negocios³ y en un parámetro imprescindible de valoración de cualquier iniciativa empresarial dirigida a este objetivo.

Partiendo de esta premisa, el propósito de las páginas que siguen, por medio de las cuales deseo expresar mi más cálido homenaje a mi muy querido y admirado colega y amigo el profesor Alfredo Villavicencio Ríos, es llevar a cabo una reconstrucción de la *dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, entendida como el estándar de conducta que ha de guiar el cumplimiento por las empresas de su obligación internacional de respetar los derechos humanos atribuidos a los trabajadores que intervienen en sus actividades o participan en los procesos productivos integrados en sus cadenas de valor localizadas en todo el planeta.

Esta es una tarea que debería estar realizada desde hace bastante tiempo. Al fin y al cabo, la protección de los derechos laborales está en el origen de la demanda de responsabilización de las empresas por las consecuencias de sus operaciones, así como de la introducción del concepto de diligencia debida como herramienta para hacerla efectiva. De hecho, fueron las denuncias de graves vulneraciones de los derechos laborales cometidas al interior de las cadenas de producción de las empresas multinacionales las que precipitaron las primeras iniciativas de estas últimas, inspiradas en la noción de

² Me refiero a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Estas últimas denominadas, luego de su revisión del año 2023, Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre la Conducta Empresarial Responsable.

³ S. DEVA, “Mandatory human rights due diligence laws in Europe: A mirage for rightsholders?”, *Leiden Journal of International Law*, 2023, núm. 36, págs. 389-390.

responsabilidad social corporativa,⁴ y dieron lugar luego al lanzamiento de los instrumentos internacionales sobre la materia.⁵ Asimismo, han sido las catástrofes industriales producidas en la última etapa, y señaladamente la del edificio Rana Plaza, ocurrida en Dacca en 2013, las que precipitaron los avances posteriores, tanto en la construcción de instrumentos de control de sus redes de colaboradores más eficaces y sostenibles por parte de las empresas como en la aprobación de normas estatales reguladoras de las obligaciones empresariales sobre la materia.⁶

A pesar de ello, no existe un desarrollo de esta dimensión de la diligencia debida, ni a nivel académico, ni a nivel normativo. De hecho, el propio concepto de *diligencia debida en materia de derechos humanos laborales* no ha existido en la literatura jurídica hasta hace poco,⁷ siendo los estudios existentes escasos o puramente tentativos.⁸ Sin que este déficit sea remediado por los instrumentos internacionales y las normas nacionales que desarrollan los alcances de la diligencia debida, que no suelen incluir previsión alguna sobre la manera como debe ser aplicada esta para la tutela de los derechos humanos laborales.

⁴ Sobre este proceso y la asunción del rol de “guardianes de la globalización” por las casas matrices de las empresas multinacionales como respuesta a la demanda ciudadana, véase B. FRYDMAN, *Comment penser le droit global?*, Série des Working Papers du Centre Perelman de Philosophie du Droit, 2012, núm. 1, especialmente pág. 19.

⁵ Comenzando por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas del año 2000 y continuando con los citados en *supra* nota 1, a los que se añade la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT luego de su reforma de 2017.

⁶ El punto de arranque vendrá dado por la Ley francesa sobre el deber de vigilancia, aprobada en 2017, a la que sucederán otras iniciativas de propósitos equivalentes adoptadas en los Países Bajos en 2019, Suiza en 2020, y Noruega y Alemania en 2021.

⁷ Como apunta N. BUENO, “Multinational enterprises and labour rights: concepts and implementation”, en J. BELLACE y B. TER HAAR, *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights*, Elgar Publishing, Londres, 2019, págs. 421-438, quien propone su adopción.

⁸ Véase, A. TREBILCOCK, “Due diligence on labour issues. Opportunities and Limits of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, en A. BLACKETT y A. TREBILCOCK (Editoras), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Edward Elgar, Cheltenham, 2015, págs. 93-107. Con posterioridad puede mencionarse el recién citado estudio de N. BUENO, que abre una línea autónoma de reflexión sobre el problema, y dos trabajos muy recientes, que profundizan este análisis. El primero y más relevante es el estudio de I. LANDAU, titulado *Human Rights Due Diligence and Labour Governance*, texto inédito de próxima publicación por Oxford University Press, que la autora tuvo la amabilidad de poner a mi disposición para la preparación de este trabajo. Un gesto por el que deseo dejar expresa constancia aquí de mi gratitud. El segundo es el de S. MARSHALL et al., *Mandatory Human Rights Due Diligence. Risks and Opportunities for Workers and Unions*, RMIT University Business and Human Rights Centre, TraffLab ERC, Labour, Equality and Human Rights research group y Monash Business School, 2023, pág. 11. Texto disponible en:

https://media.business-humanrights.org/media/documents/TraffLabReport_March23.pdf

Si acaso, es a nivel de los instrumentos desarrollados por las empresas, donde la atención al respeto de los derechos laborales por sus filiales y colaboradores es objeto de atención.⁹

A la vista de lo anterior, no puede sino concluirse que la reconstrucción del contenido de la diligencia debida en materia de derechos humanos laborales constituye una tarea pendiente, cuya realización resulta de particular importancia para la delimitación de los contornos de la diligencia debida exigible a las empresas.

Este es el cometido al que pretende contribuir el presente estudio en relación con los derechos humanos de contenido laboral. Su objetivo es detectar, a la vez, tanto los rasgos diferenciales que asume la diligencia debida cuando debe ser aplicada a la prevención y mitigación de impactos negativos sobre estos derechos como las condiciones que debe reunir su regulación o su puesta en práctica para estar en condiciones de promover una mejora efectiva de su respeto en los procesos productivos.

2. Rasgos y requisitos esenciales de la dimensión laboral de la diligencia debida

La diligencia debida es la herramienta técnica a través de la cual las empresas deben cumplir su obligación internacional de respetar los derechos humanos. Partiendo de las fuentes internacionales que la proclaman, y en particular de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, esta puede ser caracterizada como un “proceso” que deben poner en marcha las empresas con el objetivo de “identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos”,¹⁰ teniendo en cuenta el “impacto real y potencial” que sobre los mismos haya “provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades” o el hecho de

⁹ Muestra de ello es un bloque de códigos de conducta para proveedores y contratistas y acuerdos marco con proyección a las cadenas de valor de las empresas, que desarrollan el contenido de los derechos laborales cuyo respeto se comprometen a exigir a dichos sujetos y diseñan herramientas para hacerlo efectivo.

¹⁰ Principio 17.

que ese impacto guarde “relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales”.¹¹

Con estos perfiles, la noción de diligencia debida no puede ser sino una para todos los derechos humanos. Aun así, tampoco puede ponerse en duda que su aplicación está en condiciones de revestir matices y requerir especiales medidas de garantía en relación con algunos de ellos. Y que estas necesidades pueden dar lugar a modalidades o fórmulas singulares de plasmación de la misma, cuya individualidad debe ser desentrañada si se quiere avanzar en la reconstrucción de los alcances del concepto y promover su adecuada aplicación.

Esta labor se aborda a continuación, distinguiendo cinco elementos que representan, simultáneamente, rasgos indispensables de la dimensión laboral de la diligencia debida y presupuestos para su eficacia.

2.1. Aplicación al conjunto de derechos humanos laborales reconocidos internacionalmente

El primer elemento definitorio de la dimensión laboral de la diligencia debida se relaciona con su particular alcance o espacio de aplicación, que afecta a aquellos derechos que, ostentando la condición general de derechos humanos, tienen como titulares a los trabajadores asalariados o deben ser ejercidos en el marco o en conexión con una relación de trabajo.

La identificación de la nómina de estos derechos requiere de una labor de acotación normativa a partir de la delimitación general del espacio de aplicación de “la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos” llevada a cabo por los Principios Rectores de las Naciones Unidas, de acuerdo con los cuales esta responsabilidad “se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en

¹¹ Nuevamente, Principio 17, reiterando la fórmula contenida en el Principio 13, letra b).

el trabajo”.¹² Esto supone que la aplicación de la diligencia debida se extiende a los derechos reconocidos tanto por la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos y Sociales de 1966, que integran la aludida Carta Internacional, como por los convenios fundamentales de la OIT, que desarrollan el contenido de los derechos a los que su declaración de 1998 asigna esa condición,¹³ cuyo listado se alarga hasta diez luego de la reforma operada en esta última en 2022.¹⁴

De la simple lectura de esta declaración puede extraerse un primer bloque de derechos de naturaleza laboral, compuesto por aquellos cinco a los que se confiere la condición de principios o derechos fundamentales en el trabajo, por representar el marco esencial para el desarrollo de los demás derechos presentes en las normas internacionales del trabajo.¹⁵ Este listado inicial no agota, sin embargo, el universo de los derechos laborales sobre los que ha de proyectarse la diligencia debida de las empresas, ya que a este debe serle añadido un segundo bloque de derechos laborales que son objeto de reconocimiento autónomo por los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Los derechos de este segundo bloque aparecen agrupados en torno a dos *derechos marco* que aglutinan, a su vez, un conjunto de derechos funcionalmente anudados entre sí.¹⁶ Estos derechos son el “derecho al trabajo” y el derecho “a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo”, consagrados

¹² Principio 12.

¹³ Como indica expresamente el comentario al Principio 12.

¹⁴ Cuando la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó su *Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.

¹⁵ Estos son los derechos: a) a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, b) a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, c) a la abolición efectiva del trabajo infantil, d) a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y e) a un entorno de trabajo seguro y saludable. No está demás indicar que estos derechos se encuentran recogidos en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos, por lo que ostentan simultáneamente la condición de derechos humanos laborales. Véase los artículos 2, 4, 7, 23 y 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 2, 8, 22 y 24 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 7, 8 y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

¹⁶ J. L. MONEREO PÉREZ y B. M. LÓPEZ INSUA, “La garantía internacional del derecho a un ‘trabajo decente’”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, núm. 177, págs. 28 y sigs.

coincidentalmente por el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.¹⁷

¿Cuál es el contenido de estos derechos, tan ampliamente formulados?

La técnica utilizada por los instrumentos internacionales para definir su contenido combina una cláusula general con referencias a sus más importantes manifestaciones.¹⁸ En el caso del derecho al trabajo,¹⁹ su reconocimiento viene acompañado de indicaciones que permiten entender incluidos en su contenido los derechos “a la libre elección” del mismo, de acuerdo con la Declaración de 1948, y “a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”, conforme al Pacto de 1966. Más amplio es el desarrollo del derecho “a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo”,²⁰ que comprende los siguientes cuatro derechos: a) “a una remuneración que proporcione como mínimo un “salario equitativo e igual por trabajo de igual valor” y unas “condiciones de existencia dignas” para los trabajadores “y para sus familias”, b) a “la seguridad y la higiene en el trabajo”, c) a la igualdad de oportunidades para la promoción profesional y d) “al descanso”, “la limitación razonable de las horas de trabajo”, las “vacaciones periódicas pagadas” y “la remuneración de los días festivos”.²¹

El alcance de los derechos humanos de contenido laboral resulta, de este modo, tendencialmente omnicompreensivo.²² Dentro de él no solo se incluyen aquellos derechos que constituyen presupuestos para el ejercicio de los

¹⁷ La importancia de estos dos derechos para la conformación del espacio de aplicación de la diligencia debida es destacada especialmente por N. BUENO, “Multinational enterprises and labour rights: concepts and implementation”, cit., págs. 423-424.

¹⁸ J. L. MONEREO PÉREZ y B. M. LÓPEZ INSUA, op. cit., pág. 36.

¹⁹ O del “derecho a trabajar”, en el caso del Pacto de 1966.

²⁰ O “al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”, según se trate de uno u otro instrumento.

²¹ Conforme al texto del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que desarrolla y amplía los contenidos postulados para este derecho por la Declaración Universal. Para un análisis de la configuración jurídica de este derecho, véase N. BUENO, “Corporate liability for violations of the human right to just conditions of work in extraterritorial operations”, *The International Journal of Human Rights*, 2017, núm. 21, especialmente págs. 5-8. Texto disponible en:

http://eprints.lse.ac.uk/75781/1/Bueno_Corporate%20liability_2017.pdf

²² Así, tempranamente, A. TREBILCOCK, “Due diligence on labour issues. Opportunities and Limits of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, cit., pág. 100.

demás, citados por la Declaración de 1998, sino también los que dan cobertura protectora a los principales elementos del desarrollo de la relación laboral, en particular a través del derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Un derecho dentro del cual se incluyen las principales dimensiones del tratamiento de las condiciones de trabajo, como el salario, el tiempo de trabajo o las condiciones de seguridad y salud, que con más facilidad son susceptibles de ser utilizados como fuente de ventajas competitivas, tanto por los Estados como por las empresas.²³ Esto permite atribuir a este derecho, y por su intermedio a los derechos humanos laborales en general, una función limitadora de las prácticas de *dumping social*, de gran relevancia dentro del actual escenario de exacerbada competencia global que constituye el caldo de cultivo para la materialización de toda clase de vulneraciones de los derechos de los trabajadores.²⁴

La necesidad de delimitación del espacio material de aplicación de la diligencia debida no se agota, con todo, con la identificación del elenco de derechos cubiertos. Una vez realizada esta es preciso llevar a cabo un ejercicio paralelo de reconstrucción del *estándar internacional de protección* respecto del cual la misma deberá ser ejercida en relación con cada uno de ellos. Esta es una operación que plantea obstáculos notables debido al carácter genérico de las normas sobre derechos humanos y a su diseño centrado en el Estado antes que en los actores no estatales.²⁵ De todas formas, estas dificultades están en condiciones de ser afrontadas con mayor solvencia en el terreno de los derechos humanos laborales, debido a que todos ellos son objeto de una regulación más detenida, que marca un estándar mínimo de protección, por los convenios internacionales del trabajo emanados del sistema normativo de la OIT.

Esto significa que los cinco derechos fundamentales en el trabajo proclamados por esta organización tienen en los convenios fundamentales que

²³ Esta idea ha sido formulada originalmente por M. CORREA CARRASCO, *Acuerdos marco internacionales. De la responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 65, en relación con el contenido deseable de los acuerdos marco internacionales.

²⁴ Nuevamente, M. CORREA CARRASCO, loc. cit., con referencia al papel que podrían cumplir dichos acuerdos.

²⁵ S. DEVA, "Mandatory human rights due diligence laws in Europe: A mirage for rightsholders?", cit., pág. 398, respecto de esta última característica.

los desarrollan una herramienta esencial para la determinación de su contenido protegido. Pero también que para la delimitación de los contornos de los derechos al trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como de los derechos enmarcados en estos, habrá que tener en cuenta la regulación contenida en los correspondientes convenios internacionales sobre salarios mínimos e igualdad salarial, tiempo de trabajo y descansos e incluso protección frente al despido, pese a ser todos ellos convenios técnicos y no convenios fundamentales.

Es más, tampoco parece que pueda prescindirse de las decisiones de los órganos de control de la aplicación de estos instrumentos existentes dentro del sistema de la OIT. Las decisiones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, con carácter general, y las del Comité de Libertad Sindical, en relación con los derechos colectivos. Asimismo, respecto a los derechos al trabajo y a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, resultan de particular importancia la Observación General núm. 18²⁶ y la Observación General núm. 23²⁷ del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, dedicadas a cada uno de ellos, ya que contienen precisiones de la mayor importancia para la adecuada interpretación de sus alcances.

La traducción de los mandatos contenidos en las normas internacionales en obligaciones para las empresas susceptibles de ser integradas en sus instrumentos y políticas de diligencia debida puede plantear especiales dificultades tratándose de Estados que no han ratificado los convenios de la OIT que regulan los correspondientes derechos, los recogen de forma deficiente o no prevén mecanismos adecuados para su aplicación. En casos como estos debe tenerse presente que, como indican los Principios Rectores de las Naciones Unidas, “la responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial” que “existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones”.²⁸ En consecuencia, conforme apostillan las Directrices de la OCDE, “el hecho de

²⁶ Documento E/C.12/GC/18.

²⁷ Documento E/C.12/GC/23.

²⁸ Comentario al Principio 11.

que un Estado no aplique su legislación nacional pertinente o no cumpla sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos”, “no afecta a la responsabilidad de las empresas de respetar” estos derechos. Debiendo estas, “en los Estados en que las leyes y normas nacionales sean contrarias a los derechos humanos reconocidos internacionalmente” buscar la manera “de cumplirlos en la mayor medida posible”.²⁹

2.2. Proyección hacia las cadenas de valor de las empresas de dimensión global y trazabilidad y transparencia de estas

El segundo rasgo de la diligencia debida en materia de derechos humanos laborales guarda relación con la delimitación del bloque de empresas respecto de las cuales adquiere especial relevancia su aplicación debido a la singular naturaleza de los derechos protegidos y los espacios dentro de los que pueden verse afectados. Esta es una delimitación que afecta tanto a las empresas que deben poner en marcha los procesos de diligencia debida como a aquellas sobre las cuales estos han de ser proyectados, como veremos a continuación.

Por lo que respecta a las primeras, los Principios Rectores de las Naciones Unidas adoptan el más amplio punto de partida posible, al indicar que “la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura”.³⁰

Ahora bien, sentado el alcance omnicompreensivo del estándar de diligencia debida, tampoco puede ponerse duda que, por lo que a los derechos humanos laborales se refiere, su auténtico valor e importancia radican en su aptitud para encauzar la actuación de las grandes corporaciones, y en especial de las de dimensión global, hacia la puesta en práctica de medidas dirigidas a evitar la materialización de impactos negativos sobre los mismos. En consecuencia, sin perjuicio de prever su proyección hacia todo tipo de empresas, los instrumentos reguladores de la diligencia debida deben llevar a cabo un tratamiento de esta que subraye la especial vinculación de las

²⁹ Capítulo IV, comentario 43, del que se extrae la cita, y Capítulo I, comentario 2.

³⁰ Principio 14.

grandes corporaciones y las empresas titulares de actividades de proyección transnacional y sancione su obligación de construir procesos que contribuyan eficazmente a la prevención y mitigación de cualquier impacto negativo sobre los derechos humanos laborales.

Establecidas de este modo las singularidades del ámbito de aplicación *horizontal* de la diligencia debida en materia de derechos humanos laborales, es importante prestar atención a la determinación de los sujetos sobre los cuales debe ser aplicada.

Nuevamente aquí los Principios Rectores recogen un estándar particularmente amplio. De acuerdo con estos, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos no solo exige que estas “eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas” sobre estos derechos, sino que “traten de prevenir o mitigar” aquellas consecuencias negativas “directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus *relaciones comerciales*, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos”.³¹ Debiéndose entender que estas últimas “abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su *cadena de valor* y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios”.³²

El alcance de la diligencia debida no se detiene, pues, en las actividades de la propia empresa, ni aun en las de las empresas integradas el grupo de sociedades sometido a su control, sino que se proyecta hacia todas las entidades que, manteniendo o no una relación comercial directa con ella, estén vinculadas a sus operaciones, productos o servicios o formen parte de su cadena de valor. Particularmente significativa resulta aquí la alusión a las operaciones, productos y servicios de las empresas. Y, sobre todo, el uso de la noción de “cadena de valor” como marco de referencia de los procesos y actividades cubiertos, ya que comprende no solo los necesarios para la producción de los bienes o la prestación de los servicios de los que se trate, sino también el

³¹ Principio 13. La cursiva es mía.

³² Comentario al Principio 13, ídem.

suministro de los insumos requeridos, así como las tareas necesarias para que lleguen al consumidor, incluidas su comercialización y distribución.³³

La importancia de este amplio diseño del espacio de proyección de la diligencia debida no puede ser puesta en duda por lo que a su dimensión laboral se refiere. Como es sabido, las vulneraciones de los derechos laborales no suelen tener su espacio principal en las actividades de la empresa líder, ni en las de las empresas controladas por esta. El ámbito en el que el riesgo se multiplica es, más bien, el de los socios comerciales y las entidades de las cadenas de valor de las primeras. Es aquí donde la organización transnacional de la producción, la competencia entre las empresas, el aprovechamiento de las diferencias de tutela y el ajuste a la baja de los costes laborales crean un caldo de cultivo propicio para la vulneración de los derechos laborales. De ahí la importancia de que los Principios Rectores proyecten la aplicación de la diligencia debida hacia la entera cadena de valor de las empresas, con el fin de transformarlas en *cadenas de control* o *cadenas de garantía* del respeto de los derechos humanos.³⁴

La cadena de valor y las relaciones comerciales de las grandes corporaciones representa, así, el espacio más relevante de proyección de la dimensión laboral de la diligencia debida. La puesta en práctica de la diligencia debida en este espacio constituye, sin embargo, una tarea extremadamente compleja. Las cadenas de valor son estructuras variables, dinámicas y evolutivas,³⁵ que se generan a través de acuerdos comerciales de diversa naturaleza, entidad y duración, los cuales pueden articularse a diferentes niveles, sin que estos sean necesariamente conocidos por quienes se sitúan en los niveles superiores, pudiendo llegar a implicar a decenas, centenares o miles de sujetos empresariales, los cuales pueden, a su vez, tener a su servicio un número de trabajadores que en algunos casos alcanzan a sumar varios millones.³⁶

³³ Permítaseme la remisión a mi *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo. La génesis de un estatuto para el trabajo global*, Ed. Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona, 2022, especialmente págs. 122-123.

³⁴ El desarrollo de esta tesis en mi estudio "Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras", en AEDTSS, *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2019, especialmente pág. 43.

³⁵ Véase, OIT, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Ginebra, 2016, pág. 1.

³⁶ Sirvan como ejemplo las dimensiones de la cadena de producción de Inditex, que de acuerdo con su

Este carácter “líquido” de las cadenas de valor³⁷ puede conducir a tratar de limitar la aplicación de los procesos de diligencia debida a las empresas situadas en su primer eslabón o a aquellas que mantienen una relación comercial establecida con la empresa principal, bien de forma directa o bien con un intermediario de por medio.³⁸ Esta opción pasa por alto que muchos atentados contra los derechos humanos laborales pueden producirse en los sucesivos eslabones de esas cadenas, teniendo como protagonistas a entidades que no mantienen vínculos duraderos con la empresa principal o sus proveedores directos. De hecho, la experiencia demuestra que, aunque pueden producirse violaciones en el primer nivel y por socios permanentes, estas pueden agravarse conforme se desciende hacia los niveles inferiores, hasta llegar a situaciones de trabajo informal o clandestino y de explotación laboral infantil y trabajo forzoso. Sin que estas sean conocidas o permitidas por la empresa situada al frente de la cadena, que puede incluso tenerlas prohibidas.

A la vista de esta situación, resulta de particular importancia que los procesos de diligencia debida se extiendan más allá del primer nivel de contratación³⁹ y las relaciones comerciales establecidas, hacia los demás niveles, sin ningún límite, así como a todas las relaciones comerciales, incluyendo las intermitentes y las esporádicas.⁴⁰ Es decir, abarcando igualmente a los proveedores informales y a la subcontratación de corto plazo y a domicilio, muy frecuentes en los niveles inferiores.⁴¹ Las dificultades de esta tarea no son óbice para su

memoria correspondiente al año 2021, está integrada por 1.790 proveedores, los cuales cuentan con 8.756 fábricas situadas en diversas localizaciones, en la que se da empleo a 3.098.854 de trabajadores.

³⁷ Dicho con palabras de V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, Torino, 2020, pág. 1.

³⁸ Una presentación de estas opciones, que aparecen recogidas con variantes en la Ley francesa sobre el deber de vigilancia, la Ley alemana sobre la diligencia debida de las empresas o la Propuesta de Directiva de la Unión Europea sobre la materia, en la obra citada en *supra* nota 32, págs. 124-129.

³⁹ Conforme señalan expresamente las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre la Conducta Empresarial Responsable en el comentario núm. 17 a su parte II.

⁴⁰ Como indica I. LANDAU, *Human Rights Due Diligence and Labour Governance*, cit., págs. 150-151, “limitar la obligación de realizar la diligencia debida en materia de derechos humanos a las relaciones comerciales establecidas elimina la necesidad de que las empresas consideren cómo sus actos u omisiones y sus prácticas de compra pueden afectar a los trabajadores a lo largo de sus cadenas de suministro”, pese a que “estos niveles más distantes encarnan los riesgos e impactos más graves”.

⁴¹ Así, de forma coincidente, S. MARSHALL et al., *Mandatory Human Rights Due Diligence. Risks and Opportunities for Workers and Unions*, cit., pág. 28; y T. WILS y N. SWAN, *Engagement, remedy & justice. Priorities for the Corporate Sustainability Due Diligence Directive from workers in the Global South*, Business & Human Rights

exigencia. Se trata de un riesgo derivado de la estructuración de las actividades de las grandes empresas, del que no parece que puedan desentenderse alegando la imposibilidad de cumplir con el estándar internacional debido a la conformación que ellas mismas han decidido dar a su modelo de negocio. Antes bien, a la hora de estructurar cualquier actividad que requiera la participación de colaboradores, las grandes corporaciones deben asegurarse de que poseen una escala adecuada para llevar a cabo procesos de diligencia debida proporcionales a los riesgos que pueda generar para los derechos humanos.⁴²

Lo que ocurre es que muchas empresas tienen una visibilidad limitada de sus cadenas de suministro globales.⁴³ O incluso desconocen su configuración más allá del primer nivel.⁴⁴ El primer paso de cualquier proceso de diligencia debida es, por ello, la realización por las grandes empresas de un *mapeo o inventario* de sus cadenas de valor,⁴⁵ que sea capaz de asegurar la *trazabilidad* de los procesos de elaboración de los bienes y servicios que llevan sus marcas.⁴⁶

De igual modo, resulta indispensable asegurar la *transparencia* de la información relativa al conjunto de sujetos integrados en las cadenas de valor de las empresas, en particular a los efectos de que los representantes de los trabajadores puedan conocer cuál o cuáles son las empresas y las marcas para las que producen las empresas a las que prestan servicios sus representados y cuáles son los restantes actores de las cadenas de valor de esas empresas y marcas, tanto hacia arriba como hacia abajo.⁴⁷ La transmisión de esta infor-

Resource Centre, 2023, págs. 4 y 7.

⁴² J. WILDE-RAMISNG, B. VANPEPERSTRAETE y D. HACHFELD, *Legislating Human Rights Due Diligence. Respecting Rights or Ticking Boxes?*, Clean Clotes Campaign-ECCHR-Public Eye-SOMO, 2022, pág. 22.

⁴³ J. F. SHERMAN, *Integrating Human Rights Due Diligence Into Model Supply Chain Contracts*, Corporate Responsibility Initiative, Harvard Kennedy School, 2022, Working Paper núm. 80, pág. 21.

⁴⁴ Como indicaría V. GARRIDO SOTOMAYOR, Coordinador General del Acuerdo Marco Global de Inditex, en una entrevista mantenida para la preparación de este estudio.

⁴⁵ T. WILS y N. SWAN, *Engagement, remedy & justice. Priorities for the Corporate Sustainability Due Diligence Directive from workers in the Global South*, cit., pág. 4.

⁴⁶ S. MARSHALL et al., *Mandatory Human Rights Due Diligence. Risks and Opportunities for Workers and Unions*, cit., págs. 17-18.

⁴⁷ Coinciden en destacar esta necesidad, S. MARSHALL et al., loc. cit.; T. WILS y N. SWAN, op. cit., pág. 8; y O. OUTHWAITE y O. MARTIN ORTEGA, *Monitoring Human Rights in Global Supply Chains: insights and policy recommendations for civil society*, Business. Human Rights and the Environment Research Group, University of Greenwich, 2017, Policy Paper núm. 3, págs. 3 y 11. Texto disponible en:

https://research.stmarys.ac.uk/id/eprint/4319/1/19108%20OUTHWAITE_Monitoring_Human_Rights_in_Global_Supply_Chains_2017.pdf

mación resulta de crucial importancia para que esos representantes estén en condiciones de supervisar la efectividad de los procedimientos de diligencia debida y sean capaces de poner en conocimiento de las empresas las vulneraciones de los derechos laborales que se produzcan en sus distintos nodos y niveles, así como presentar reclamaciones frente a ellas. Lo mismo que para poner en marcha procesos de control sistemático de los centros de trabajo y llevar a cabo campañas contra las violaciones recurrentes o especialmente graves.⁴⁸

2.3. Especial atención a la prevención de los impactos indirectos sobre los derechos protegidos y sus causas profundas

La diligencia debida en materia de derechos humanos tiene como tercera característica la especial orientación de su ejercicio hacia la prevención de un peculiar tipo de impactos adversos sobre los derechos humanos laborales, susceptibles de producirse como consecuencia o con ocasión del desarrollo de las actividades comerciales de las empresas de grandes dimensiones.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas definen la diligencia debida como un “proceso” que “debe abarcar” tanto las “consecuencias negativas” que la empresa “haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades” como aquellas que “guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales”.⁴⁹ El cual se inicia con la puesta en marcha de una operación de evaluación o “calibración” de los “riesgos en materia de derechos humanos”, con arreglo a la cual las empresas “deberán identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales” sobre estos derechos “en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales”. Pudiendo las “medidas que deberán adoptarse” con el fin de evitar o mitigar los riesgos detectados variar “en función” de que la empresa “provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas” o que “su

⁴⁸ Destacan la importancia de ese control sistemático y las campañas puestas en marcha por los sindicatos, aportando ejemplos de experiencias exitosas, S. MARSHALL et al., op. cit., pág. 17.

⁴⁹ Principio 17.

implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales”.⁵⁰

Dichos principios distinguen, de tal modo, tres *formas de implicación* empresarial en los impactos negativos sobre los derechos humanos.⁵¹ Estas son: a) que la empresa “provoque o pueda provocar” esos impactos; b) que la misma “contribuya o pueda contribuir” a su generación; y c) que, aunque esta “no ha contribuido” con sus actos a los impactos, estos “guardan relación directa con las operaciones, productos o servicios prestados por otra entidad con la que mantiene relaciones comerciales”.⁵² Cada una de estas situaciones requiere, a su vez, diferentes *cursos de acción esperados*:⁵³ a) en la primera, la empresa deberá “tomar las medidas necesarias” para prevenir o poner fin a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos provocadas o susceptibles de ser provocadas por su actuación; b) en la segunda, habrá de “tomar las medidas necesarias para poner fin o prevenir” su contribución; y c) en la tercera, la selección de las medidas adecuadas dependerá de diversos factores contextuales, entre los que cobra especial importancia “la influencia de la empresa sobre la entidad” que “provoque en sí misma consecuencias negativas sobre los derechos humanos”.⁵⁴

Este esquema es aplicable íntegramente a la prevención de impactos negativos sobre los derechos laborales. El énfasis de los procesos de diligencia debida relacionados con estos derechos no parece, sin embargo, que pueda centrarse en aquellos ocasionados *directamente* por las grandes corporaciones, por su propia naturaleza escasos y remediados por la propia entidad que los provoca, sino respecto de los *impactos indirectos* sobre esos derechos,⁵⁵ en tanto que relacionados con la conducta de un tercero, sea una filial de la matriz y, sobre todo, un socio comercial o una entidad integrada en su cadena de valor. Se comprenden aquí dos tipos de impactos negativos: a) los que la empresa

⁵⁰ Principio 19, apartado b.1).

⁵¹ De acuerdo con la terminología utilizada por J. WILDE-RAMISNG, B. VANPEPERSTRAETE y D. HACHFELD, *Legislating Human Rights Due Diligence. Respecting Rights or Ticking Boxes?*, cit., pág. 11.

⁵² Comentario al Principio 19.

⁵³ Dicho con palabras de J. WILDE-RAMISNG, B. VANPEPERSTRAETE y D. HACHFELD, loc. cit.

⁵⁴ Nuevamente, de acuerdo con el comentario al Principio 19.

⁵⁵ Esta distinción es hecha por A. TREBILCOCK, “Due diligence on labour issues. Opportunities and Limits of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, cit., pág. 101.

ha *contribuido* a generar, aunque sean puestos en práctica por los sujetos antes mencionados, y b) aquellos que, pese a que la misma no ha contribuido a su realización, están *directamente vinculados* a sus actividades a través de sus relaciones comerciales. La razón ya ha sido apuntada: las situaciones de verdadero riesgo para los derechos laborales se producen al interior de dichas cadenas, donde la fragmentación productiva y la competencia entre empresas crean un caldo de cultivo propicio para la materialización de atentados contra los mismos. El espacio nuclear de aplicación de la diligencia debida laboral es, en consecuencia, el de los impactos indirectos sobre los derechos protegidos, asociados a los supuestos de *contribución* y *vinculación* ya referidos.

Dicho esto, cabe preguntarse ¿cuándo es posible entender que una empresa contribuye a un impacto adverso sobre los derechos humanos laborales y cuándo tiene solo una vinculación directa con este?

En principio, cabe entender que una empresa *contribuye* a un impacto adverso cuando sus acciones o actividad causan, facilitan, inducen o incentivan a otra entidad integrada en su cadena de valor a causar ese impacto.⁵⁶ Esto supone que debe existir un factor de “causalidad” entre su conducta y la del autor de la vulneración⁵⁷ de entidad suficiente como para considerar que la vulneración no se habría producido sin el concurso de la primera, se hizo posible o fue más fácil gracias a ella o que la alentó o motivó.⁵⁸ Esta contribución debe ser, por tanto, “sustancial” y “no menor o insignificante”, como apostillan las Directrices de la OCDE.⁵⁹ La situación es distinta en los casos de *vinculación directa*. Aquí estamos ante impactos adversos no causados ni provocados por la empresa que debe ejercer la diligencia debida, sino realizados de forma autónoma por entidades cuyas actividades se relacionan con sus operaciones, productos o servicios. Estos impactos son, pues, imputables solo al colaborador que los ejecuta.

⁵⁶ Los tres primeros términos son utilizados por las Directrices de la OCDE en el comentario núm. 16 a su parte II. El cuarto aparece al lado de los dos primeros en la Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado, OECD Publishing, París, 2021, pág. 60.

⁵⁷ J. WILDE-RAMISNG, B. VANPEPERSTRAETE y D. HACHFELD, *Legislating Human Rights Due Diligence. Respecting Rights or Ticking Boxes?*, cit., pág. 12.

⁵⁸ De acuerdo con las indicaciones de la guía citada en *supra* nota 55, loc. cit.

⁵⁹ Otra vez en el comentario núm. 16 a su parte II.

Esta es, con todo, una distinción no fácil de trasladar a la compleja realidad del trabajo prestado en las cadenas globales de valor. Al menos si se parte de una visión superficial de sus alcances. No debemos perder de vista que hoy resulta casi imposible encontrar una sola empresa de cierta dimensión que lleve a cabo acciones que, de forma directa, impulsen, motiven o induzcan a sus colaboradores a recurrir al trabajo forzoso, a la explotación laboral infantil, a las prácticas antisindicales o a incumplir los estándares internacionales en materia de salarios, tiempo de trabajo o seguridad y salud. En realidad, la única forma de aplicarla es realizando una valoración profunda de las *causas estructurales* que pueden estar detrás de los impactos negativos sobre los derechos humanos laborales causados por las entidades integradas en esas cadenas.⁶⁰ Esto conduce a prestar atención al modelo de negocio y las prácticas de abastecimiento de las empresas líderes y a valorar la incidencia que pueden tener sobre la materialización de vulneraciones de los derechos de los trabajadores de sus colaboradores.

Este análisis permite entender, por ejemplo, que si bien una empresa que recurre a prácticas comerciales predatorias, abonando precios abusivamente bajos, imponiendo plazos excesivamente cortos o modificándolos constantemente,⁶¹ no vulnera directamente con ello esos derechos, está induciendo o empujando a sus socios comerciales a hacerlo para poder atender sus requerimientos.⁶² O está incrementando sustancialmente el riesgo de que esta clase de actuaciones se produzcan.

Esta aproximación estructural permite que el espacio de los supuestos de contribución a la vulneración de los derechos laborales por las grandes compañías se amplíe a costa de los de mera vinculación, que deben entenderse circunscritos a las situaciones en que no sea posible detectar ninguna incidencia,

⁶⁰ Nuevamente, J. WILDE-RAMISNG, B. VANPEPERSTRAETE y D. HACHFELD, op. cit., pág. 20. En el mismo sentido, R. MARES, "Securing human rights through risk-management methods: Breakthrough or misalignment?", *Leiden Journal of International Law*, 2019, núm. 32.

⁶¹ Véase, M. ANNER, "Prácticas de compra predatorias en las cadenas mundiales de suministro de la industria de la confección: tensión en las relaciones laborales en la India", *Revista Internacional del Trabajo*, 2019, núm. 4, págs. 761-787.

⁶² Sobre esta constatación, véase, por todos, N. BUENO, "Multinational enterprises and labour rights: concepts and implementation", cit., págs. 424-425.

ni directa ni a través de un efecto “en cascada” entre proveedores, de sus políticas comerciales sobre la conducta del sujeto causante de la vulneración.

Es más, tampoco puede fijarse una frontera clara y permanente entre ambos tipos de implicación, puesto que se trata de dos extremos de un *continuum*, dentro del cual la naturaleza de la implicación de la empresa líder de la cadena puede variar con el tiempo, dependiendo de su respuesta o la falta de ella, en particular en relación con un impacto adverso con el que inicialmente solo estaba vinculada.⁶³ Así, la ausencia de medidas para prevenir una vulneración previamente detectada puede ser considerada una omisión que contribuye o facilita su perpetuación, especialmente cuando se combina con compras repetidas y significativas de productos asociados a esa vulneración. De igual modo, una empresa que inicialmente estuvo solo vinculada a un efecto adverso puede luego ser considerada contribuyente a este si mantiene esa relación pese a que las medidas que adoptó no consiguieron acabar con él o reducirlo.

Es importante indicar, en fin, que también el contenido de las medidas a adoptar por las empresas para prevenir los impactos negativos para los derechos humanos laborales detectados guarda una relación de correspondencia con la naturaleza de su implicación en ellos.

Así, resulta claro que, para prevenir o poner fin a su posible contribución, las empresas deberán adoptar un enfoque profundo de los procesos de diligencia debida, centrado en la prevención de las causas estructurales que pueden estar en la base de las deficientes condiciones laborales en sus cadenas de valor. El control sobre los proveedores y los socios de estos deberá, de tal modo, venir acompañado de prácticas de compra que aseguren o no pongan en cuestión la viabilidad económica de los derechos de los trabajadores.⁶⁴ Entre ellas, una cierta estabilidad en los pedidos, precios que sirvan de soporte

⁶³ Coincidentemente, J. F. SHERMAN, *Integrating Human Rights Due Diligence Into Model Supply Chain Contracts*, cit., pág. 8; y J. WILDE-RAMISNG, B. VANPEPERSTRAETE y D. HACHFELD, *Legislating Human Rights Due Diligence. Respecting Rights or Ticking Boxes?*, cit., págs. 12-13.

⁶⁴ Sobre esta consideración, ampliamente compartida por los estudiosos de la materia, puede verse, por todos, J. F. SHERMAN, *Integrating Human Rights Due Diligence Into Model Supply Chain Contracts*, cit., págs. 8-9.

para las condiciones laborales exigidas, tiempos de entrega razonables, pagos puntuales y vínculos duraderos con los proveedores.⁶⁵

La situación es distinta si la empresa solo está vinculada por sus operaciones, productos o servicios a un impacto negativo que no ha causado ni contribuido a causar con su conducta o sus políticas comerciales. Aquí, aquella debe exclusivamente *utilizar su influencia* sobre la entidad generadora del riesgo o causante del daño, con el fin de persuadirla de que prevenga, mitigue o ponga fin a los mismos. Esto significa que la naturaleza de las medidas a adoptar depende del nivel de influencia que la empresa posea sobre dicha entidad, valorado en función de las circunstancias prácticas de la relación que tenga con ella.⁶⁶ Para determinar el contenido de su intervención la empresa deberá empezar, en consecuencia, por llevar a cabo una estimación de su “capacidad de cambiar las prácticas perjudiciales de la entidad responsable del daño”, de acuerdo con la definición que de la noción de influencia ofrecen las Directrices de la OCDE,⁶⁷ teniendo en cuenta una diversidad de factores, entre los que estas mencionan la naturaleza de la relación comercial, la estructura y complejidad de la cadena de suministro y el número de proveedores y relaciones comerciales, las características de los productos o servicios de los que se trate y la naturaleza del impacto negativo al que se preste atención.⁶⁸

De todos estos factores, los más relevantes son los que prestan atención a la naturaleza de la relación comercial de la empresa con sus colaboradores y la posición que ocupan estos en la cadena de valor. En aplicación de este doble parámetro, puede considerarse que la influencia de la empresa líder sobre un proveedor es *alta* cuando posee el control o mantiene un vínculo contractual directo y una relación comercial de larga duración con este, representando los pedidos que realiza una porción significativa de sus negocios; mientras que

⁶⁵ Permítaseme la remisión a mi estudio “Comercio internacional y trabajo: resultados de una investigación global”, publicado en W. SANGUINETI RAYMOND (Dir.), *Comercio internacional, trabajo y derechos humanos*, Eds. Universidad de Salamanca, Salamanca, 2021, especialmente pág. 35, con referencia a las propuestas realizadas en marco del Grupo Internacional de Investigación sobre Comercio Internacional y Trabajo, de cuyas labores da cuenta la obra.

⁶⁶ Véase N. BUENO, “Corporate Liability for Violations of the Human Right to Just Conditions of Work in Extraterritorial Operations”, cit., especialmente el apartado 1.2.1.

⁶⁷ En el comentario núm. 23 a su Parte II.

⁶⁸ Véase el comentario núm. 24 a la Parte II.

esa influencia puede ser *media* o *baja* si no posee un nexo contractual directo con el mismo, sus interacciones comerciales son esporádicas o de corto plazo y los encargos representan una fracción poco relevante de las operaciones del primero; e incluso *baja* o *muy baja* en el caso de que se sitúe en una posición alejada de la empresa líder dentro de la cadena de valor.⁶⁹

Naturalmente, las medidas a poner en marcha en cada una de estas situaciones deben ser distintas. En la primera, la mejor opción será la utilización de la relación comercial privilegiada con la entidad colaboradora como la herramienta para exigirle el acatamiento de los estándares laborales vigentes, recurriendo a medidas como la inclusión de cláusulas *ad hoc* en las órdenes de compra, que les atribuyan el estatus de requisitos de mantenimiento del nexo mercantil,⁷⁰ con aplicación de las consecuencias previstas por estas cláusulas cuando corresponda. Cuando el nivel de influencia pueda ser considerado medio y, sobre todo, bajo o muy bajo, asume un rol fundamental la labor preventiva de la empresa líder. Para ponerla en marcha esta deberá utilizar la influencia cierta que posee sobre sus socios comerciales de los primeros niveles con el fin de exigirles, en especial a través de fórmulas contractuales como las mencionadas, que exijan, a su vez, la diligencia debida en materia de derechos humanos laborales a sus colaboradores de los niveles inferiores o se abstengan de encargar la producción a aquellos que no ofrezcan garantías suficientes. Además, deberá llevar a cabo una cuidadosa actividad de control sobre las fuentes de sus proveedores, con el fin de imponerles, de ser necesario a través de ese efecto contractual “en cascada”, la adopción de medidas para prevenir o poner fin a los impactos detectados o la finalización de todo vínculo con ellos.

En cualquier caso, debe descartarse de plano que una empresa pueda escudarse en su falta de influencia para no adoptar ninguna medida y continuar

⁶⁹ Esta clasificación parte de la propuesta formulada por la Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado, cit., pág. 42.

⁷⁰ Apuntando en esta dirección, J. F. SHERMAN, *Integrating Human Rights Due Diligence Into Model Supply Chain Contracts*, cit., págs. 8-9. Esta es una técnica tradicionalmente utilizada por las empresas multinacionales de diversos sectores. Puede verse, en este sentido, mi estudio “Códigos de conducta para proveedores y contratistas de empresas multinacionales españolas”, en W. SANGUINETI RAYMOND (Dir.), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Eds. Cinca, Madrid, 2014, págs. 210-213.

abasteciéndose de productos o servicios asociados a impactos negativos sobre los derechos de los trabajadores.

2.4. Participación significativa de los representantes de los trabajadores en el diseño, la aplicación y el control de las políticas y medidas de diligencia debida

La enunciación de los rasgos y requisitos de la diligencia debida en materia de derechos humanos laborales resultaría incompleta si no se hiciese referencia al protagonismo que debe reconocerse en su concepción y puesta en práctica a la participación de los trabajadores de las cadenas de valor, canalizada a través de sus representantes en sus distintos niveles.

Esta es una conclusión que no se extrae de la sola lectura de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, que se conforman con incluir referencias a la necesidad de realizar “consultas sustantivas” con “los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas” o a “tener en cuenta” los “comentarios de las partes afectadas” en las etapas de identificación y evaluación de los riesgos y de seguimiento de la eficacia de la respuesta frente a ellos,⁷¹ obviando cualquier alusión a los trabajadores de las cadenas de valor y sus representantes como grupo potencialmente afectado por el desarrollo de las actividades empresariales o parte interesada en la ejecución de los procesos de diligencia debida.⁷²

No cabe duda, sin embargo, que la posición de los trabajadores y sus representantes no es equiparable a la de cualquier *stakeholder*. Antes que nada, porque se trata de los principales titulares de los derechos protegidos y quienes de manera más clara, inmediata y directa pueden verlos afectados por el desarrollo de las actividades empresariales.⁷³ Quienes trabajan en las

⁷¹ Principio 18, letra b) y Principio 20, letra b).

⁷² Es únicamente en la Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, publicada en 2018, págs. 29, 31 y 52, donde es posible encontrar referencias más precisas a la posibilidad de recabar “informes” y de “consultar e involucrar”, como parte de los “titulares de los derechos afectados o potencialmente afectados”, a “los trabajadores, los representantes de los trabajadores y los sindicatos” en las referidas etapas.

⁷³ Como observan T. WILS y N. SWAN, *Engagement, remedy & justice. Priorities for the Corporate Sustainability Due Diligence Directive from workers in the Global South*, cit., pág. 3.

cadenas de valor están, además, en la mejor posición para identificar los riesgos a los que pueden verse expuestos los derechos de los que son titulares, detectar las vulneraciones que estos pueden padecer y proponer medidas adecuadas para abordarlos.⁷⁴ De ahí que se haya dicho que los trabajadores son “los mejores auditores”,⁷⁵ toda vez que “están en el lugar todo el día, todos los días”, “conocen el proceso y los problemas de las operaciones normales”, “tienen ideas para resolver los problemas” y “pueden verificar si las correcciones se aplican y funcionan realmente”.⁷⁶ Contar con su participación supone, por ello, disponer de una herramienta clave para superar las limitaciones de los tradicionales sistemas de supervisión de proveedores y contratistas, basados en un enfoque superficial “de instantánea” llevado a cabo a través de auditorías realizadas en momentos específicos y centradas en los síntomas antes que en las causas de los problemas.⁷⁷ No se debe olvidar, finalmente, que su participación resulta indispensable para solventar el conflicto de intereses que subyace al diseño de las políticas y las medidas de diligencia debida.⁷⁸ Un conflicto que puede conducir a que las mismas sean diseñadas teniendo en cuenta solo los intereses de la empresa y no los de los titulares de los derechos, dando lugar a procedimientos puramente cosméticos o a una selección interesada de las vulneraciones a prevenir, enfocada solo en las de mayor impacto negativo sobre su reputación.⁷⁹

Como resulta evidente, para que la participación de la que venimos hablando pueda cumplir esta función es preciso que sea *significativa* y no meramente superficial. Esto requiere que se cumplan tres condiciones elementales.

⁷⁴ En la misma dirección, I. LANDAU, *Human Rights Due Diligence and Labour Governance*, cit., pág. 154.

⁷⁵ Dicho con palabras de J FORD y J NOLAN, “Regulating transparency on human rights and modern slavery in corporate supply chains: the discrepancy between human rights due diligence and the social audit”, *Australian Journal of Human Rights*, 2020, núm. 26, pág. 12.

⁷⁶ O. OUTHWAITE y O. MARTÍN ORTEGA, “Worker-driven monitoring. Redefining supply chain monitoring to improve labour rights in global supply chains”, *Competition & Change*, 2019, vol. 23, núm. 4, pág. 389.

⁷⁷ J. NOLAN, “Chasing the Next Shiny Thing: Can Human Rights Due Diligence Effectively Address Labour Exploitation in Global Fashion Supply Chains?”, *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 2022, núm. 11, pág. 7.

⁷⁸ Sobre el cual llaman la atención O. OUTHWAITE y O. MARTÍN ORTEGA, op. ult. cit., pág. 383.

⁷⁹ Para un mayor desarrollo de este argumento puede verse mi *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo. La génesis de un estatuto para el trabajo global*, cit., págs. 174-176.

La primera es que comprenda todas las etapas de los procesos de diligencia debida, desde la de identificación y evaluación de los riesgos, pasando por la de selección y adopción de las medidas oportunas para prevenir los riesgos detectados, hasta llegar a la evaluación de sus resultados.⁸⁰

Esta es una condición que requiere del reconocimiento de cuatro bloques de derechos de carácter instrumental:⁸¹ a) *derechos de información*, dirigidos a hacer posible el acceso a toda la información necesaria para una participación adecuada y eficaz en los procesos de diligencia debida, lo cual requiere la transmisión de datos sobre la composición de la cadena de valor, la metodología empleada en las evaluaciones de riesgos, las auditorías realizadas y las medidas preventivas y de mitigación adoptadas y sus resultados; b) *derechos de consulta*, encaminados a permitir que los trabajadores puedan desempeñar un papel relevante en el diseño de los procesos de diligencia debida, para lo que deberán crearse espacios que permitan que sus puntos de vista sean oídos y tenidos en cuenta en las fases de identificación de los riesgos y de elaboración de las medidas para su prevención; c) *derechos de supervisión y control*, cuyo propósito es situarlos en el centro de los esfuerzos de vigilancia, de forma que ofrezcan resultados fiables y reflejen sus necesidades, requiriéndose para esto que los representantes participen en el diseño de los sistemas de control de los colaboradores, así como en la fijación de sus objetivos y prioridades, y que su puesta en práctica los implique de forma relevante; y d) *derechos de participación en la solución y la remediación*, que les reconozcan ese papel en el diseño y la aplicación de los mecanismos de solución de los problemas, a través de su inclusión en los procesos de identificación y denuncia de vulneraciones, la investigación de su existencia y la determinación de las respuestas frente a ellas.⁸²

La segunda condición para que la participación pueda ser considerada significativa es que se lleve a cabo colectivamente. El acceso personalizado

⁸⁰ Véase, por todos, S. MARSHALL et al., *Mandatory Human Rights Due Diligence. Risks and Opportunities for Workers and Unions*, cit., pág. 18.

⁸¹ De modo parecido, I. LANDAU, *Human Rights Due Diligence and Labour Governance*, cit., págs. 152-157.

⁸² Los derechos mencionados en las letras c) y d) se inspiran en la propuesta de nuevo marco para la vigilancia de las cadenas de valor formulada por O. OUTHWAITE y O. MARTÍN ORTEGA, "Worker-driven monitoring. Redefining supply chain monitoring to improve labour rights in global supply chains", cit., págs. 384-390.

a los sistemas de denuncias de las empresas y las reuniones con grupos de trabajadores son vías de actuación distintas, de eficacia dudosa, que no están en condiciones de satisfacer los requisitos de una verdadera participación de los trabajadores como grupo de interés, que requiere del concurso de las organizaciones que los representan. Y muy en particular de los sindicatos libremente constituidos por ellos.

En tercer lugar, que solo es posible hablar de una participación significativa cuando esta sea capaz de implicar a representantes de los trabajadores de todos los espacios de las cadenas de valor. Y no solo de la matriz y sus filiales. La identificación de estos representantes es, no obstante, una tarea extremadamente compleja. De ahí que se haya indicado que la puesta en marcha de cualquier proceso de diligencia debida debe empezar por la realización de una *cartografía exhaustiva de las partes interesadas*,⁸³ que sirva para identificar a los sujetos que cuentan con el respaldo de los trabajadores en los distintos niveles del proceso global de producción.

El cumplimiento de estas tres condiciones conlleva el tránsito de una visión unilateral, elitista y tecnocrática de la diligencia debida a otra de carácter *pluralista*,⁸⁴ que empodera a los trabajadores y sus organizaciones y los coloca en el núcleo de los procesos de diligencia debida, convirtiéndolos en los “ojos y oídos” necesarios para su aplicación eficaz.⁸⁵

Con todo, la puesta en marcha de estas fórmulas de participación puede verse gravemente obstaculizada por la inexistencia de representantes de los trabajadores en muchos espacios de las cadenas de valor. Para superar esta carencia, es recomendable que las empresas pongan en marcha medidas dirigidas a proteger la libertad de sindicación y a promover la creación de sindicatos en las fábricas de sus contratistas y proveedores.⁸⁶ Unas medidas que podrán tomar la forma de acuerdos marco con las federaciones sindicales

⁸³ Como recomiendan T. WILS y N. SWAN, *Engament, remedy & justice. Priorities for the Corporate Sustainability Due Diligence Directive from workers in the Global South*, cit., pág. 6.

⁸⁴ I. LANDAU, *Human Rights Due Diligence and Labour Governance*, op. cit., pág. 154.

⁸⁵ O. OUTHWAITE y O. MARTÍN ORTEGA, op. ult. cit., pág. 385.

⁸⁶ De acuerdo con la recomendación contenida en el informe *Unpicked. Fashion & Freedom of Association*, publicado en octubre de 2022 por el Business & Human Rights Centre, pág. 17. Texto disponible en: https://media.business-humanrights.org/media/documents/2022_Unpicked_Fashion_and_FOA.pdf

mundiales de rama de actividad, en los que se incluya el compromiso de favorecer la implementación de la libertad sindical en las cadenas de valor, introduciendo un conjunto de derechos y garantías instrumentales encaminados a ese objetivo.⁸⁷

2.5. Consideración de la no aplicación o la aplicación deficiente de los procesos de diligencia debida como fuente de responsabilidad administrativa y civil de las empresas

Al listado de elementos necesarios de la dimensión laboral de la diligencia debida debe serle añadido un quinto componente, asociado a su regulación legal. Este se encuentra representado por la creación de mecanismos que permitan asignar consecuencias jurídicas a la no aplicación o a la aplicación defectuosa de los procesos de diligencia debida, incluyendo dentro de estas la atribución a las empresas de responsabilidades por los daños que puedan haberse ocasionado a los trabajadores titulares de los derechos protegidos.⁸⁸

La recién formulada no es una conclusión que se desprenda de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, que contemplan la diligencia debida como un estándar de conducta, pero no como una fórmula de atribución de responsabilidades.⁸⁹ Cuestión que consideran supeditada a lo que disponga la legislación de los Estados.⁹⁰

Este modesto punto de partida no está en condiciones de garantizar la aplicación del estándar de diligencia debida más allá de las empresas

⁸⁷ La experiencia pionera y a la vez de referencia está representada por el Acuerdo Marco Global de Inditex, respecto de cuyos contenidos ligados a la promoción del despliegue de la libertad sindical a lo largo de la cadena de valor de esta empresa se remite al estudio de I. BOIX LLUCH "L'Accordo quadro globale di Inditex: un modello di azione sindacale globale. Un bilancio dopo la firma del rinnovo e dell'ampliamento del 2019", *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2020, vol. 42, núm. 2, págs. 227-250.

⁸⁸ I. LANDAU, "Human Rights due diligence and the risk of cosmetic compliance", *Melbourne Journal of International Law*, 2019, vol. 20, núm. 1, pág. 244.

⁸⁹ L. D'AMBROSIO, "Le devoir de vigilance: une innovation juridique entre continuités et ruptures", en L. D'AMBROSIO y P. BARRAUD DE LAGERIE, *Dossier "La responsabilité des entreprises reformulée par la loi: un regard pluridisciplinaire"*, *Droit et Société*, 2020, núm. 106, pág. 626.

⁹⁰ "La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos" se afirmará en el comentario al Principio 12, "se diferencia de las cuestiones de responsabilidad legal y de cumplimiento de las leyes, que siguen dependiendo en gran medida de las disposiciones legislativas nacionales en las jurisdicciones pertinentes".

especialmente expuestas al escrutinio público o caracterizadas por un elevado nivel de riesgos. En realidad, como se ha apuntado críticamente, solo una aprehensión jurídica fuerte desde el espacio público de los procesos de diligencia debida puede estar en condiciones de promover su aplicación hacia todos los eslabones de las cadenas de valor de las empresas⁹¹ y favorecer un enfoque profundo y orientado a los resultados de la misma. La cuestión es cómo llevar a cabo esta intervención.

No cabe duda que la creación de una autoridad administrativa con capacidad para supervisar la aplicación de las medidas de diligencia debida constituye un factor crítico a los efectos de promover ese resultado.⁹² Sobre todo si la misma está dotada de facultades para investigar las contravenciones, ordenar medidas correctoras e imponer sanciones. Esto no debe hacer perder de vista los límites de la aplicación de la responsabilidad administrativa a un estándar de conducta de contornos tan fluidos como el de diligencia debida, en el que la determinación de las medidas a adoptar depende de la naturaleza del riesgo y la posición de la empresa en relación con él. Esta es una valoración cualitativa que difícilmente puede ser llevada a cabo satisfactoriamente en sede administrativa, ya que requiere un análisis de fondo sobre la aptitud de las acciones puestas en marcha para cumplir la función preventiva que se les asigna.

A esta limitación de los sistemas de supervisión administrativa hay que sumarle su incapacidad para proporcionar una reparación a las víctimas de las vulneraciones de los derechos humanos laborales por los daños que las medidas de diligencia debida no hayan sido capaces de prevenir o mitigar.⁹³ Esta es una condición que no solo resulta indispensable para ofrecer un adecuado amparo a los titulares de los derechos protegidos. Tanto o más relevante es la función disuasoria de cualquier comportamiento negligente o inadecuado que está en condiciones de desplegar sobre las empresas la posibilidad de

⁹¹ J. A. BAZ TEJEDOR, "Acerca de la certidumbre jurídica del trabajo decente en las cadenas globales de valor", en W. SANGUINETI RAYMOND y J. VIVERO SERRANO (Dirs.), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Ed. Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona, 2022, pág. 123.

⁹² Como postula I. LANDAU, *Human Rights Due Diligence and Labour Governance*, cit., pág. 157.

⁹³ Sobre la que llaman la atención especialmente G. QUIJANO y C. LÓPEZ HURTADO, "Rise of Mandatory Human Rights Due Diligence: A Beacon of Hope or a Double-Edge Sword?", *Business and Human Rights Journal*, 2021, vol. 6, núm. 2, pág. 245.

tener que asumir esa carga.⁹⁴ De hecho, la única forma de conseguir que estas últimas asuman decididamente el compromiso de prevenir las vulneraciones de los derechos humanos laborales en sus cadenas de valor es estableciendo una relación entre su no actuación o su actuación negligente y los perjuicios que esas vulneraciones puedan haber ocasionado a los afectados, mediante la introducción de reglas específicas en materia de responsabilidad civil que las obliguen a su reparación.⁹⁵

Este es un resultado que no puede verse satisfecho con la sola aplicación de las reglas generales en materia de responsabilidad civil, que en el mejor de los casos llegan a cubrir el resarcimiento de los daños que las empresas hayan *causado* por sí y los que hayan *contribuido* a causar en concurso con sus socios. Fuera quedan, en cambio, las hipótesis de falta de diligencia de las empresas en la prevención de los daños a los derechos humanos laborales acaecidos en sus cadenas de valor que, aunque las empresas no hayan causado o contribuido a causar, hubieran podido ser evitados con su intervención, toda vez que la negligencia en la aplicación de los estándares impuestos por la diligencia debida no es una causa suficiente por sí sola para comprometer su responsabilidad de acuerdo con las referidas reglas.⁹⁶

El corolario de lo anterior es la negación de responsabilidad por las vulneraciones no causadas ni alentadas por las empresas, pero cuya prevención estaba a su alcance de haber aplicado correctamente la diligencia debida. E incluso, la falta de responsabilidad de las mismas respecto de los atentados que pudieran producirse en sus cadenas de valor por acción de sujetos sobre los que deberían haber ejercido un control adecuado. Piénsese, por ejemplo, en los daños causados a los trabajadores como consecuencia de la falta de condiciones de seguridad en un establecimiento industrial al que una marca

⁹⁴ I. LANDAU, op. ult. cit., pág. 161.

⁹⁵ Nuevamente, G. QUIJANO y C. LÓPEZ HURTADO, op. cit., pág. 244. En el mismo sentido, A. TREBILCOCK, "El desastre del Rana Plaza siete años después: iniciativas transnacionales y proyecto de tratado", *Revista Internacional del Trabajo*, 2020, núm. 4, pág. 621.

⁹⁶ Estas requerirían, como apuntan N. BUENO y C. BRIGHT, "Implementing Human Rights Due Diligence Through Corporate Civil Liability", *International & Comparative Law Quarterly*, 2020, vol. 69, núm. 4, pág. 794, la demostración de que las empresas han contribuido a la realización de las conductas causantes del daño. Lo cual es tanto como decir que han colaborado a sabiendas con ellas o las han alentado.

líder encarga una parte importante de su producción sin haber realizado previamente un control suficiente sobre la idoneidad de las mismas.⁹⁷

La existencia de fórmulas que extiendan la responsabilidad de las empresas líderes a situaciones como las apuntadas resulta de fundamental importancia para asegurar su real implicación en la prevención de los *impactos indirectos* sobre los derechos humanos laborales, en tanto que asociados a la conducta de un tercero, y en especial de un socio comercial o una entidad integrada dentro de la cadena de valor, respecto de los cuales cobra su auténtico sentido y utilidad la diligencia debida, como ha habido ocasión de explicar.⁹⁸ Con especial énfasis en los que, no habiendo sido provocados por esas empresas, guardan una relación directa con sus operaciones, productos o servicios.

Para avanzar en esta dirección es preciso ir más allá de los factores clásicos de imputación de la responsabilidad, mediante la creación de un criterio *ad hoc* de atribución de la misma que se adecúe a la singular problemática planteada por la garantía de los derechos humanos, y en particular los laborales, en las cadenas de valor. La clave para ello se encuentra, según he podido exponer con anterioridad,⁹⁹ en considerar a la diligencia debida *en sí misma* como portadora de un deber de prevención o cuidado cuyo incumplimiento o cumplimiento defectuoso es capaz de desencadenar la responsabilidad de las empresas por los daños que su adecuada aplicación podría haber evitado. Esto supone atribuir consecuencias reparadoras a la no aplicación o la aplicación

⁹⁷ Este fue el caso de la demanda de responsabilidad civil interpuesta contra la multinacional alemana KIK por un grupo de víctimas y familiares de víctimas de un incendio ocurrido en una fábrica de un contratista de esta empresa ubicada en Paquistán, que se cobró la vida de 262 trabajadores. La pretensión se fundaba en el hecho de que KIK, que era el comprador del 75 % de la producción del contratista, contaba con un código de conducta que exigía el respeto de una serie de reglas dirigidas a garantizar unas condiciones de trabajo seguras, pese a lo cual el control realizado por la empresa auditora italiana *RINA Services* por encargo de la multinacional no fue el adecuado, ya que le otorgó una certificación internacional de cumplimiento de la norma SA 8000, que incluye la garantía de la seguridad en el trabajo, tres semanas antes que se produjese el fatal incendio que condujo a la muerte de los trabajadores debido a que la fábrica contaba con una única salida y tenía las ventanas enrejadas y las salidas de emergencia bloqueadas. El caso fue resuelto por los tribunales germanos debido a que las partes llegaron a un acuerdo. Para más información, véase A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, *Diligencia debida en derechos humanos. Posibilidades y límites de un concepto en expansión*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 85.

⁹⁸ Véase *supra* 2.3.

⁹⁹ Me remito al planteamiento desarrollado en mi trabajo citado en *supra* nota 32, especialmente págs. 191-193, a en cuya base se encuentra el supuesto de responsabilidad civil introducido por la Ley francesa del deber de vigilancia.

negligente de las medidas necesarias para prevención de los impactos negativos sobre los derechos protegidos en su cadena de valor¹⁰⁰ con independencia de la conducta y la responsabilidad del sujeto causante del daño.

No es este un sistema sencillo de aplicar. Antes que nada, porque la valoración de la existencia del incumplimiento o el cumplimiento defectuoso de la diligencia debida exige la realización de un examen de fondo sobre la idoneidad y la eficacia de las medidas preventivas adoptadas, de muy compleja realización,¹⁰¹ en especial debido a que debe adaptarse a la naturaleza del riesgo, el tipo de implicación de la empresa con el impacto negativo y su nivel de influencia sobre el agente causante del daño. Pero, sobre todo, porque la acreditación del nexo causal entre la conducta negligente y el daño sufrido hace necesaria la demostración por los afectados de que este no se habría producido de haberse llevado a cabo un control adecuado sobre el sujeto que lo causó o que tuvo lugar debido a la falta de medidas preventivas adecuadas.¹⁰² De aquí la necesidad de la introducción de una presunción que alivie a los demandantes de la carga de probar la existencia del incumplimiento y la relación de causalidad, de manera que ante la acreditación del daño a los derechos protegidos sea la empresa quien deba demostrar que cumplió razonablemente con sus obligaciones preventivas.¹⁰³

A despecho de estas dificultades, la presencia de una fórmula de este tipo, que proyecte la responsabilidad de las grandes corporaciones hacia todos los impactos negativos que pueden y deben ser objeto de prevención al interior de sus cadenas de valor, constituye un indispensable elemento “de cierre” con el que se completan los rasgos esenciales de una diligencia debida adaptada a la singular naturaleza de los derechos humanos laborales y potencialmente eficaz.

¹⁰⁰ L. D'AMBROSIO, “Le devoir de vigilance: une innovation juridique entre continuités et ruptures”, cit., pág. 643.

¹⁰¹ L. D'AMBROSIO, op. cit., pág. 645.

¹⁰² Véase, nuevamente, L. D'AMBROSIO, op. cit., pág. 646, indicando que esto supone exigir al demandante la realización de un “razonamiento contrafáctico”.

¹⁰³ I. DAUGAREILH, “La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renunciaciones y promesas”, en W. SANGUINETI y J. VIVERO SERRANO (Dirs.), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Ed. Comares, Granada, 2018, págs. 369-387.