

Protección de los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro globales: ¿marcará una diferencia significativa la Directiva de la UE sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial?*

Protecting workers' rights in global supply chains: Will the EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive make a significant difference?

JEFFREY VOGT**

Correo electrónico: jvogt@solidaritycenter.org

RUWAN SUBASINGHE***

Correo electrónico: ruwan.subasinghe@itfglobal.org

RESUMEN: La Unión Europea publicó la Directiva (UE) 2024/1760 de 13 de junio de 2024 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. En este artículo se realiza un balance de la Directiva, señalando sus virtudes, pero resaltando las deficiencias graves y potencialmente fatales, porque materializan desviaciones significativas de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos, especialmente sobre la responsabilidad de respetar los derechos humanos en las cadenas mundiales de suministro.

ABSTRACT: The European Union published Directive (EU) 2024/1760 of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence. This article takes stock of the Directive, highlighting its strengths but also pointing out its serious and potentially fatal shortcomings, which represent significant deviations from the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, particularly about the responsibility to respect human rights in global supply chains.

PALABRAS CLAVES: Unión Europea, Derechos humanos; Diligencia debida, Cadena de suministro mundial, Empresas Multinacionales, Sindicatos de trabajadores.

* Publicado en inglés: *Cornell International Labor Journal* (2024), Vol. 101, pp. 209-233.

** Director de Derecho del Centro de Solidaridad y Cofundador y presidente de la Red Internacional de Abogados Asistentes a Trabajadores (ILAW).

*** Director legal de la Federación de los trabajadores en transporte internacional.

KEYWORDS: European Union, Human rights; Due diligence, Global supply chain, Multinational companies, Trade unions.

Recibido: 18/08/2025

Aceptado: 23/09/2025

Publicado en línea: 03/11/2025

SUMARIO: Introducción. I. Observaciones iniciales. II. Un análisis de los derechos humanos desde una perspectiva laboral. 1. Objeto. 2. Alcance. 3. Diligencia debida en derechos humanos. 4. Rol de los sindicatos. 5. Mecanismos de notificación y de quejas. 6. Combatiendo el cambio climático. 7. Autoridades supervisoras. 8. Responsabilidad civil. 9. Transposición. Conclusiones y recomendaciones. Elementos que faltan.



INTRODUCCIÓN

El camino hacia la adopción de la Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial (en adelante DDDSE) de la Unión Europea (en adelante UE) ha sido largo y tortuoso. Tras años de trabajo por parte de las instituciones de la UE y la defensa continua por parte de organizaciones de la sociedad civil, incluidos los sindicatos, las objeciones de última hora de algunos Estados miembros de la UE amenazaron con descarrilar por completo el proceso.¹ Tras hacer varias concesiones importantes a esos Estados, el Consejo Europeo adoptó la DDDSE el 13 de junio de 2024.² Su adopción refleja un paso importante en el desarrollo de un marco jurídicamente vinculante de responsabilidad empresarial por los abusos contra los derechos humanos. Aunque incluye algunas mejoras con respecto a la pro-

- 1 Véase Philip Blenkinsop, La UE paraliza la ley de la cadena de suministro tras las objeciones alemanas e italianas, REUTERS (9 de febrero de 2024, 10:05 a. m.), <https://www.reuters.com/markets/europe/eu-postponesdecision-proposed-supply-chain-due-diligence-law-2024-02-09/> [<https://perma.cc/QL45-AYSH>].
- 2 Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859, D.O. de 2024 (L 1760) (UE), disponible en <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/> [<https://perma.cc/DS3T-CBZV>] [en adelante, DDDSE].

puesta de 2022 de la Comisión Europea (Propuesta de la Comisión de 2022),³ la DDDSE contiene deficiencias graves (y potencialmente fatales). Estas deficiencias reflejan desviaciones significativas de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante PR) en lo que se refiere al Pilar II: la responsabilidad de «respetar los derechos humanos».⁴ Por lo tanto, tenemos dudas sobre si la DDDSE supondrá una diferencia significativa para los trabajadores y los sindicatos del mundo en la práctica.

Este artículo examinará la DDDSE en lo que se refiere a la promoción y protección de los derechos laborales fundamentales en las cadenas de suministro mundiales, centrándose en aquellos artículos que consideramos más relevantes para los trabajadores y los sindicatos. Tomamos nota de las importantes diferencias entre la propuesta de la Comisión de 2022 y la DDDSE y la evaluamos a la luz de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Dado que los Estados miembros de la UE aún deben transponer la DDDSE a la legislación nacional, concluimos con recomendaciones que podrían reforzar las obligaciones para que sea una herramienta más eficaz para promover los derechos laborales fundamentales, más acorde con los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Sin embargo, comenzamos con algunas observaciones iniciales sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos (en adelante DDDH), el núcleo de la responsabilidad de respetar de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, y si puede ser una herramienta eficaz para la promoción y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que no aborda de manera fundamental la asimetría de poder entre el trabajo y el capital global sin restricciones. Estas preocupaciones informan nuestra visión general de la DDDSE.

3 Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937, EUR. PARL. Doc. (COM 2022) 71 (24 de febrero de 2022), disponible en <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6533-2022-INIT/en/pdf> [<https://perma.cc/RU94-MBF5>]; véase nuestro análisis previo, Jeffrey Vogt et al. al., Una oportunidad perdida para mejorar los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro globales, OPINIO JURIS (18 de marzo de 2022), <https://opiniojuris.org/2022/03/18/a-missed-opportunity-to-improvetworkers-rights-in-global-supply-chains/> [<https://perma.cc/S2CB-YZM5>].

4 Resolución del Consejo de Derechos Humanos 17/4, Doc. de la ONU A/HRC/17/31 (16 de junio de 2011), https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf [<https://perma.cc/M6V5-A83A>].

I. OBSERVACIONES INICIALES

El DDDH, tal y como se define en los Principios Rectores de las Naciones Unidas y en las leyes nacionales de unos pocos países, y tal y como se aplica en la práctica, no ha logrado abordar adecuadamente las relaciones de poder desiguales entre las empresas multinacionales (EMN) y los trabajadores y sindicatos en las cadenas de suministro mundiales; lo que ha dado lugar a continuas violaciones de los derechos humanos y a una falta de responsabilidad jurídica.⁵ Muchos planes de DDDH siguen siendo declaraciones superficiales de política corporativa, no informan de manera significativa las prácticas de la empresa y no se aplican de manera efectiva.⁶ Además, las EMN mantienen una considerable discrecionalidad en la forma de identificar y evaluar los riesgos en sus cadenas de suministro y, en la gran mayoría de los casos, no consultan a los trabajadores ni a las organizaciones representativas de los trabajadores a la hora de identificar, evaluar y abordar los riesgos que afectan a los trabajadores.⁷ Cuando se ha producido un daño real, los trabajadores y los sindicatos siguen enfrentándose a obstáculos considerables para acceder a la justicia en jurisdicciones extranjeras contra las EMN y obtener una reparación adecuada que restablezca a los trabajadores en la situación en la que se encontrarían de no ser por los abusos de los derechos humanos.⁸

- 5 Para un análisis exhaustivo de las diversas deficiencias del enfoque de debida diligencia en materia de derechos humanos desde la perspectiva de la gobernanza laboral, véase INGRID LANDAU, *DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS Y GOBERNANZA LABORAL* (2023). Véase también Gabriel Quijano y Carlos López, *El auge de la debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos: ¿Un faro de esperanza o un arma de doble filo?*, 6 *BU.S. & HUM. RTS. J.* 241-254 (2021).
- 6 Una encuesta reciente realizada por World Benchmarking Alliance a 2000 de las “empresas más influyentes” reveló que la gran mayoría simplemente no realiza ninguna evaluación de derechos humanos (DDDH). El 80 % de las 2000 empresas obtuvo una puntuación de cero en los pasos iniciales de la implementación de la DDDH: identificar, evaluar y tomar medidas sobre sus riesgos e impactos en los derechos humanos. Véase *WORLD BENCHMARKING ALL. [WBA], 2024 SOC. BENCHMARK REPORT 18* (2024), disponible en <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/11/SB-2024-Insights-Report-7-August-2024.pdf> [https://perma.cc/G9C4-BDA8].
- 7 De las empresas encuestadas por la WBA que sí implementaron algún tipo de DDDH, solo el 9% de ellas comunica ejemplos de cómo interactúan con las partes interesadas afectadas o potencialmente afectadas, un paso crucial en la identificación y evaluación de riesgos. *Id.*, pág. 14.
- 8 Véase Ruggie y Nelson, *Derechos humanos y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: Innovaciones normativas y desafíos de implementación*, *CORP. Soc. RESP. INITIATIVE, DOCUMENTO DE TRABAJO N.º 66*, 20 (2015), <https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/mrcbg/programs/cri/files/workingpaper.66.oecd.pdf> [https://perma.cc/44FL-5AEZ].

A modo de ejemplo, las ganancias ilegales generadas por el trabajo forzoso en el sector privado ascienden actualmente a unos 236 000 millones de dólares al año, lo que supone un aumento de 64 000 millones de dólares desde 2014⁹. Este aumento de las ganancias del trabajo forzoso en el sector privado durante los últimos diez años coincide con el periodo de trece años en el que los PR de las Naciones Unidas fueron promovidos por los gobiernos e incorporados a los planes voluntarios de diligencia debida en materia de derechos humanos de las empresas, cuando algunos países contaban con leyes contra la esclavitud moderna en vigor¹⁰ y cuando los países del G7 se comprometieron conjuntamente a combatir el trabajo forzoso en las cadenas de suministro mundiales.¹¹ Si el trabajo forzoso, una grave violación de los derechos laborales, aumentó significativamente durante la era de la diligencia debida en materia de derechos humanos, está claro que algo sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos, ya sea en el concepto, la ley o la aplicación (o todo lo anterior), no está funcionando. Además, el hecho de que los gobiernos y las empresas no se hayan centrado en facilitar derechos como la libertad de asociación y la negociación colectiva ha condenado al fracaso los esfuerzos por abordar eficazmente el trabajo forzoso. De hecho, la OIT ha reconocido que la libertad de asociación es un derecho facilitador necesario para el disfrute de otros derechos, incluida la libertad frente al trabajo forzoso.¹²

- 9 Comunicado de prensa, Organización Internacional del Trabajo [OIT], Las ganancias anuales derivadas del trabajo forzoso ascienden a 236 000 millones de dólares, según un informe de la OIT (19 de marzo de 2024) https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_920143/lang-en/index.htm [<https://perma.cc/8KBU-ZD77>].
- 10 Véase, por ejemplo, la Ley de Esclavitud Moderna de 2015, 2015 c. 30 (Reino Unido) <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents>; Ley de Esclavitud Moderna de 2018, 2018 (Ley n.º 153) (Austria), <https://www.legislation.gov.au/C2018A00153Aatest/text> [<https://perma.cc/MRL6-Q3LV>].
- 11 Declaración de los Ministros de Comercio del G7 sobre el Trabajo Forzoso (22 de octubre de 2021), <https://www.gov.uk/government/news/g7-trade-ministers-statement-on-forced-labour-annex-a> [<https://perma.cc/2M2C-EGMB>].
- 12 Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª sesión, Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Observaciones e información sobre determinados países, n.º 16/Segunda parte, pág. II/53 (2009); Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª sesión, Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Observaciones e información sobre determinados países, n.º 22/Segunda parte, pág. II/37 (2005).

En los países que han adoptado la DDDH obligatoria (en adelante oDDDH), entre ellos Francia¹³ y Alemania,¹⁴ aún hay pocos datos que demuestren su eficacia como mecanismos de rendición de cuentas en materia de derechos laborales. En Francia, por ejemplo, se ha resuelto una demanda laboral en virtud de la “Loi de Vigilance” en relación con la suficiencia del plan de DDDH de las empresas multinacionales. En el caso Sud PTT contra La Poste,¹⁵ el sindicato presentó una demanda contra la empresa en relación con el empleo de trabajadores migrantes no declarados e indocumentados por parte de sus subcontratistas. El tribunal de París ordenó a La Poste que complementara su plan de vigilancia con un mapa de riesgos y un mecanismo de alerta tras consultar con los sindicatos.¹⁶ Sin embargo, el tribunal rechazó la solicitud del sindicato de medidas de salvaguardia para prevenir el trabajo no declarado por parte de los subcontratistas, entre otras demandas. La Poste tampoco se enfrentó a ninguna multa. En marzo de 2022, un sindicato turco presentó otra demanda laboral contra Yves Rocher por violación de los derechos sindicales de los trabajadores empleados por su filial, Kosan Kozmetik.¹⁷ Yves Rocher ha planteado objeciones sobre la admisibilidad, y el caso sigue en fase previa al juicio.

La ley alemana oDDDH no establece explícitamente el derecho privado a interponer una acción civil,¹⁸ y las vías existentes en el marco del derecho civil

- 13 Ley 2017-399 del 27 de marzo de 2017 relativa al devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, [Ley 2017-399, de 27 de marzo de 2017, sobre el Deber de Vigilancia de las sociedades matrices y ordenantes], DIARIO OFICIAL ELECTRONIQUE AUTHENTIFIÉ (BOLETÍN OFICIAL EN LÍNEA DE FRANCIA), 28 de marzo de 2017, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626?r=r4oZB6BaoU> [<https://perma.cc/Y68Z-5YZM>].
- 14 Proyecto de Gabinete, Bundestag alemán: Impresos [BT] 19/30505 (Alemania), <https://dserv.bundestag.de/btd/19/305/1930505.pdf> [<https://perma.cc/7BPD-BVN6>].
- 15 Tribunal Judiciaire de Paris [TJ] [Judicial Court of Paris], soc., Dec. 5, 2023, RG21/15827, https://www.wilawnetwork.com/wp-content/uploads/2023/12/sudpttlaposte_jugement_ddv_5_dec_2023.pdf [<https://perma.cc/WD3Y-WUAH>].
- 16 Arnaud Dumourier, La Poste ordenó reforzar su deber de diligencia, un estreno, LE MONDE DU DROIT (6 de diciembre de 2023), <https://www.lemondedudroit.fr/decryptages/90272-laposte-condamnee-a-renforcer-son-devoir-de-vigilance-une-premiere.html> [<https://perma.cc/SMW7-2VJQ>].
- 17 Comunicado de prensa, Sherpa, Libertad sindical y derechos de los trabajadores en Turquía: Yves Rocher demandado ante los tribunales (23 de marzo de 2022), <https://www.asso-sherpa.org/libertesyndicale-et-droit-des-travailleurs-et-travailleuses-en-turquie-yves-rocher-assigne-en-justice> [<https://perma.cc/VNS9-VQXW>].
- 18 Véase, por ejemplo, INICIATIVA LIEFERKETTENGESSETZ, PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA LEY DE DEBIDA DILIGENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO DE ALEMANIA 16 (2021), <https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2021/11/Initiative->

alemán dificultan que las partes perjudicadas puedan exigir responsabilidades a una empresa ante los tribunales alemanes.¹⁹ La autoridad supervisora de la ley de diligencia debida, la Oficina Federal Alemana de Economía y Control de las Exportaciones (en adelante BAFA), abrió una investigación sobre las empresas alemanas vinculadas al trabajo forzoso en el sector del transporte por carretera de la UE después de que los trabajadores migrantes de Europa del Este y Asia Central se declararan en huelga en Gräfenhausen, Alemania, en 2023.²⁰ En mayo de 2024, el sindicato United Auto Workers presentó una denuncia ante la BAFA alegando que Mercedes Benz presionó ilegalmente a los trabajadores de su planta automovilística en Alabama para que rechazaran el sindicato, lo que de hecho supuso una derrota para el UAW.²¹ La denuncia sigue pendiente y aún no se ha tomado ninguna medida al respecto.

Reconocemos que las leyes sobre derechos humanos tienen un impacto positivo menos visible. Es probable que algunas empresas se tomen en serio estas obligaciones legales, hayan desarrollado sistemas adecuados para identificar y evaluar los riesgos en materia de derechos humanos, hayan tomado las medidas necesarias para prevenir los abusos laborales o hayan intervenido rápidamente ante sus filiales o proveedores para poner fin a los abusos cuando se han producido y hayan establecido mecanismos para evitar que se repitan. Sin embargo, incluso en los casos de empresas multinacionales proactivas, estas siguen siendo las impulsoras del proceso, y no los titulares de los derechos.

Como han observado muchos académicos, existe una tensión fundamental en lo que realmente se pretende con el DDDH. Como observó Anne Trebilcock, exasesora jurídica de la OIT, «existe una tensión inherente al uso de un

Lieferkettengesetz_FAQ-English.pdf [https://perma.cc/62CT-W245].

- 19 Miriam Saage-Maass, *Contra todo pronóstico: Opciones para el litigio transnacional de los trabajadores contra las violaciones de derechos en las cadenas globales de valor*, 1 GLOB. LAB. RTS. REP. 18, 21-24 (2021).
- 20 Comunicado de prensa, Federación Europea de Trabajadores del Transporte, Los huelguistas de Gräfenhausen demuestran que la rendición de cuentas en la cadena de suministro es posible gracias a la solidaridad de los trabajadores (3 de octubre de 2023), <https://www.etf-europe.org/grafenhausen-strikers-demonstrate-that-supply-chain-accountability-is-possible-through-workers-solidarity/> https://perma.cc/U5PR-NCFS].
- 21 Ian Kullgren, Los sindicatos estadounidenses pueden usar una nueva arma mientras Europa ataca a los infractores laborales, BLOOMBERG L., (20 de junio de 2024), <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/us-unionscan-wield-new-weapon-as-europe-targets-labor-violators> [https://perma.cc/8J3L-SGCV].

sistema que fue concebido esencialmente con la idea de evitar la responsabilidad y el riesgo como uno que se supone que refuerza el respeto por los derechos humanos». ²² Otros, como Jonathan Bonnitcha y Robert McCorquodale, también han señalado los objetivos duales y contradictorios de la DDDH:

Los abogados especializados en derechos humanos y los empresarios suelen entender el concepto de diligencia debida de manera diferente... Los abogados especializados en derechos humanos entienden la «diligencia debida» como una norma de conducta necesaria para cumplir una obligación, mientras que los empresarios suelen entenderla como un proceso para gestionar los riesgos empresariales. Los Principios Rectores invocan ambos significados del término en diferentes momentos, sin reconocer que se trata de dos conceptos muy diferentes y sin explicar cómo se relacionan entre sí en el contexto de las empresas y los derechos humanos. ²³

Estas tensiones y ambigüedades inherentes y sin resolver dejan margen para la controversia sobre cuál es realmente la finalidad de la DDDH, tensiones que se manifiestan plenamente en la DDDSE. Como se explica a continuación, el resultado final es una ley que refleja tanto el enfoque «procesal» de la DDDH como el enfoque basado en el estándar de diligencia.

290

En nuestra opinión, la mejor manera de proteger los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro mundiales es promover el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. De hecho, los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores llegaron a esta conclusión en 1919²⁴ con la creación de la OIT y reafirmaron esta opinión 100 años después

22 Anne Trebilcock, *Debida diligencia en cuestiones laborales: oportunidades y límites de los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos*, en *MANUAL DE INVESTIGACIÓN SOBRE DERECHO LABORAL TRANSNACIONAL* 93, 107 (Adelle Blackett y Anne Trebilcock eds., 2015).

23 Jonathan Bonnitcha y Robert McCorquodale, *El concepto de «debida diligencia» en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos*, 28 *FUR. J. INT'L L.* 899, 900-01 (2017).

24 Véase OIT, *CONSTITUCIÓN DE LA OIT*, Preámbulo (1919), (“Y considerando que existen condiciones de trabajo que implican tal injusticia, penurias y privaciones para un gran número de personas que producen tal malestar que ponen en peligro la paz y la armonía mundial; y que se requiere urgentemente una mejora de dichas condiciones, como, por ejemplo, mediante el reconocimiento del principio de la libertad sindical” y “Considerando también que el hecho de que una nación no adopte condiciones de trabajo humanas constituye un obstáculo para otras naciones que desean mejorar las condiciones en sus propios países”), disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO [perma.cc/JKV3-4T2U].

con la Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo.²⁵ Los trabajadores afiliados a un sindicato son los más indicados para identificar y evaluar los posibles efectos adversos sobre los derechos laborales. Además, estas cuestiones pueden abordarse de manera eficaz mediante la negociación colectiva de buena fe, tanto a nivel nacional como transfronterizo.²⁶

En la medida en que los procesos de DDDH, incluido el DDDSE, puedan facilitar el diálogo y, en última instancia, conducir a la negociación colectiva entre las empresas multinacionales y sus trabajadores, los trabajadores de sus filiales o franquiciados, o los trabajadores empleados por sus proveedores y subcontratistas, entonces puede haber un valor muy real para el DDDH y el DDDSE. Sin embargo, en los más de diez años transcurridos desde la aparición de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, no hemos visto un aumento correspondiente en la densidad sindical y la cobertura de la negociación colectiva.²⁷ Esperamos que la nueva obligación legal de consultar a los sindicatos que figura en el artículo 13 de la DDDSE, que se analiza más adelante, conduzca de hecho a una mayor participación significativa de los sindicatos en todas las cadenas de suministro, a un aumento correspondiente de la cobertura de la negociación colectiva y, como resultado, a una disminución de los abusos de los derechos laborales, incluidos los derechos cubiertos por los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, entre otros.²⁸ Solo el tiempo lo dirá.

- 25 Véase OIT, DECLARACIÓN DEL CENTENARIO PARA EL FUTURO DEL TRABAJO 3, 5 (2019) (II.A.(xii): “En el cumplimiento de su mandato constitucional, teniendo en cuenta las profundas transformaciones en el mundo del trabajo y desarrollando aún más su enfoque centrado en el ser humano para el futuro del trabajo, la OIT debe dirigir sus esfuerzos a: garantizar que las diversas formas de organización del trabajo, los modelos de producción y de negocio, incluso en las cadenas de suministro nacionales y mundiales, aprovechen las oportunidades de progreso social y económico, proporcionen trabajo decente y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido”), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf [<https://perma.cc/BRN7-ADUP>].
- 26 Véase, por ejemplo, OIT, Diálogo social transfronterizo, MECBSD/2019 (12-15 de febrero de 2019), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms_663780.pdf [<https://perma.cc/745V-PAS6>].
- 27 OIT, INFORME SOBRE EL DIÁLOGO SOCIAL 2022: NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA UNA RECUPERACIÓN INCLUSIVA, SOSTENIBLE Y RESILIENTE 120-21 (2022) (se concluye que, durante el período de 2008 a 2019, incluyendo a los trabajadores asalariados, por cuenta propia y jubilados, la densidad sindical general disminuyó del 12,3 % al 11,2 %).
- 28 ILAW NETWORK & EQUAL RIGHTS TRUST, UNA PROMESA NO REALIZADA: EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO Y EL EMPLEO (2024), <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2024/03/ISSUE-BRIEF-A-Promise-Not-Realized.pdf> [<https://perma.cc/GBN2-8ULS>].

II. UN ANÁLISIS DE LOS DERECHOS HUMANOS DESDE UNA PERSPECTIVA LABORAL

Tomamos como nuestro punto de referencia fundamental los Principios Rectores de las Naciones Unidas²⁹

1. Objeto

El artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva establece normas para las empresas en relación con los «efectos adversos sobre los derechos humanos», potenciales o reales, en lo que respecta a sus propias operaciones, las operaciones de sus filiales y las operaciones realizadas por sus «socios comerciales» en las «cadenas de actividades» de dichas empresas.

La definición de «impacto adverso en los derechos humanos» del artículo 3(c) elimina la referencia a las «violaciones» de derechos que figuraba en la propuesta de la Comisión de 2022 y adopta en su lugar el concepto de «abuso» de los derechos humanos. Se trata de un cambio positivo, ya que el término «abuso» en el derecho internacional de los derechos humanos se refiere a la conducta de cualquier actor, privado o de otro tipo, mientras que el término «violación» se refiere normalmente a la conducta atribuible a los Estados.³⁰ Sin embargo, los derechos humanos cubiertos por esta definición, tal y como se establecen en el anexo, son demasiado restrictivos en al menos un aspecto importante relacionado con el trabajo. El término abarca los ocho principios y derechos fundamentales en el trabajo originales de la OIT, incluido explícitamente el derecho de huelga. Sin embargo, no hace referencia a los instrumentos pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, a saber, los Convenios 155 y 187, que se convirtieron en convenios fundamentales en 2022.³¹ El artículo 32 del resumen

29 Véase también CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL [CSI], HACIA LA DEBIDA DILIGENCIA OBLIGATORIA EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO GLOBALES (2020) (que refleja una visión sindical ampliamente compartida sobre la debida diligencia efectiva en materia de derechos humanos), https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/duediligence_global_supplychainsen.pdf [<https://perma.cc/YT9P-QNF2>].

30 Pero véase Andrew Clapham, Protección de los civiles bajo el derecho internacional de los derechos humanos, en PROTECTION OF CIVILIANS 146 (H. Willmot, R. Mamiya, S. Sheeran, M. Weller eds., 2016).

31 Comunicado de prensa, OIT. La Conferencia Internacional del Trabajo añade la seguridad y la salud a su 214.º Vol. 57, Principios y derechos fundamentales en el trabajo, (10 de junio de 2022), <https://www.ilo.org/resource/news/ilc/110/international-labour-conference-adds-safety-and-health-fundamental> [<https://perma.cc/GR7P-5NCU>].

explica que «la Comisión debería estar facultada para adoptar actos delegados con el fin de modificar el anexo I añadiendo la referencia al Convenio de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (núm. 155), y al Marco de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de la OIT, de 2006 (núm. 187), una vez que todos los Estados miembros lo hayan ratificado».³² Sin embargo, todos los Estados miembros de la OIT tienen la obligación inmediata de «respetar, promover y hacer realidad» los principios de esos dos convenios, independientemente de su ratificación.³³ Dado el alto riesgo de lesiones y enfermedades profesionales en las cadenas de suministro mundiales, resulta problemático aplazar la inclusión de este derecho fundamental hasta una fecha futura incierta.³⁴ La ausencia del convenio más reciente de la OIT, el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, también es decepcionante.³⁵ En el lado positivo, el anexo incluye un «salario digno adecuado para los trabajadores por cuenta ajena y unos ingresos dignos adecuados para los trabajadores por cuenta propia y los pequeños agricultores» en el contexto del derecho a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables. Sin duda, esto corresponde a una decisión reciente de la OIT de adoptar una definición del término «salario digno».³⁶

El término «socio comercial» se define en el artículo 3, letra f), como una entidad «con la que la empresa tiene un acuerdo comercial relacionado con las operaciones, los productos o los servicios de la empresa, o a la que la empresa

32 Directiva 2024, supra nota 5, en el art. 32.

33 OIT, DECLARACIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO, Art. 2 (1998) (enmendado en 2022), <https://www.ilo.org/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rightswork/about-declaration/text-declaration-and-its-follow> [<https://perma.cc/S5WJ-DVHD>].

34 De hecho, el derrumbe del edificio Rana Plaza en Savar, Bangladesh, en 2013, que causó la muerte de más de 1.100 trabajadores y heridas al doble, dio urgencia a la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y aceleró la adopción de leyes como la Ley francesa sobre el deber de vigilancia.

35 Convenio de la OIT sobre la Violencia y el Acoso (núm. 190), 21 de junio de 2019, 3444 U.N.T.S. 3, disponible en https://nonnlex.ilo.org/dyn/nnnlexen/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILOCODE:C190 [<https://perma.cc/N73N-CEAQ>]. Los instrumentos de derechos humanos que prohíben ampliamente la discriminación no se incluyeron en el Anexo, ya que no han sido ratificados por todos los Estados miembros, incluida la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Sin embargo, la discriminación en la ocupación y el empleo por motivos de sexo o raza está prohibida por el Convenio 111 de la OIT.

36 La OIT llega a un acuerdo sobre la cuestión de los salarios dignos, OIT, (15 de marzo de 2024), <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-reaches-agreement-issue-living-wages> [<https://perma.cc/8TBS-K7LR>].

presta servicios», o «que no es un socio comercial directo, pero que realiza operaciones comerciales relacionadas con las operaciones, los productos o los servicios». Se trata de una mejora con respecto al artículo 3 de la propuesta de la Comisión de 2022, que se refería a una «relación comercial establecida», definida como «una relación comercial, ya sea directa o indirecta, que es o se espera que sea duradera, habida cuenta de su intensidad o duración, y que no representa una parte insignificante o meramente auxiliar de la cadena de valor». Esta nueva definición amplía el alcance más allá de aquellas entidades con las que la empresa ha mantenido una relación a largo plazo en virtud de la propuesta de la Comisión, que probablemente solo habría cubierto a algunos proveedores de nivel 1.

El término «cadena de actividades» también es un concepto nuevo en la DDDSE y se refiere a las actividades de los socios comerciales en las fases iniciales (hacia el productor) y finales (hacia el consumidor). Aunque es amplio, el concepto no abarca necesariamente todas las actividades relevantes en las cadenas de suministro globales. Quedan excluidas de la definición algunas actividades posteriores en las que podrían producirse abusos de los derechos laborales, como el uso y la eliminación de productos (por ejemplo, el desguace de buques) o la entrega de mercancías a través de un tercero. También se excluyen de la lista de actividades posteriores la distribución, el transporte y el almacenamiento de armas, municiones y material bélico. Esto resulta especialmente problemático, dado el alto riesgo de impactos negativos sobre los derechos humanos relacionados con la venta de armas.³⁷

Además, no estamos seguros de hasta qué punto los trabajadores de la economía informal, más del 60 % de la fuerza laboral mundial total, es decir, 2000 millones de personas,³⁸ entran en el ámbito de aplicación de la DDDSE. Si bien es cierto que muchos de los que trabajan en la economía informal producen

37 Véase, por ejemplo, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresariales, Conducta empresarial responsable en el sector armamentístico: Garantizar una práctica empresarial conforme a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, pág. 7 (2022) (recomendando que los Estados «Introduzcan legislación obligatoria sobre derechos humanos y desarrollo de los derechos humanos con obligaciones reforzadas en materia de derechos humanos para el sector armamentístico»), <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-08/BHR-Arms-sector-info-note.pdf> [<https://perma.cc/K5B6-UBDZ>].

38 OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, MUJERES Y HOMBRES EN LA ECONOMÍA INFORMAL: UN PANORAMA ESTADÍSTICO 1 (3.ª ed., 2018), disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/Women_menininformal_economy_statisticalpicture.pdf [<https://perma.cc/S2XC-W6MJ>].

bienes o prestan servicios únicamente para los mercados locales, muchos otros también están integrados en las cadenas de suministro mundiales.³⁹ Pueden ser, por ejemplo, trabajadores a domicilio que fabrican insumos para procesos de fabricación formales o trabajadores agrícolas que cosechan cultivos que pueden ser procesados antes de ser exportados. Si bien podría decirse que estos trabajadores forman parte de las operaciones llevadas a cabo por los socios comerciales dentro de la cadena de actividades, es necesario aclarar este punto. El resumen no hace ninguna mención a los trabajadores de la economía informal.

Además, los párrafos 26, 51 y 61 del resumen estipulan que las empresas financieras solo están obligadas a llevar a cabo la DDDH en sus propias operaciones y en las operaciones ascendentes, eximiendo así a estas instituciones de las obligaciones relacionadas con sus operaciones descendentes. Es fundamental señalar que estas operaciones descendentes incluyen actividades de inversión y préstamo. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas no establecen ninguna excepción para el sector financiero y se aplican por igual a los inversores institucionales, que están obligados a llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar los riesgos y repercusiones adversas para los derechos humanos en sus carteras.⁴⁰ El mecanismo de revisión integrado en la DDDSE exige a la Comisión Europea que elabore un informe sobre la necesidad de establecer requisitos adicionales de diligencia debida para las empresas financieras reguladas en un plazo de dos años. Dicha revisión será un momento importante para armonizar la DDDSE con los UNGP en lo que se refiere al sector financiero.

El artículo 1(1)(b) exige a los Estados miembros que establezcan normas sobre la responsabilidad por los efectos adversos sobre los derechos humanos, y el artículo 1(1)(c), que es nuevo, incluye la obligación de las empresas de «adoptar y poner en práctica un plan de transición para la mitigación del cambio climático

39 Véase OIT, TRABAJO DESDE CASA: DE LA INVISIBILIDAD AL TRABAJO DECENTE (Ginebra, 2021), disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/--travail/documents/publication/wcms_765806.pdf [<https://perma.cc/S649-KDEG>]; Jenna Harvey, Trabajadores a domicilio en las cadenas globales de suministro: Una revisión de la literatura, DOCUMENTO DE RECURSOS DE WIEGO N.º 11 (2019).

40 Mira, Shannon Osaka, la Tierra superó un temido nivel de calentamiento durante el último año. ¿Estamos condenados? WASH. POST, (8 de febrero de 2024) (informando que «Durante los últimos 12 meses, la Tierra estuvo 1,5 grados Celsius más alta que en la época preindustrial... cruzando una barrera crítica hacia temperaturas nunca antes experimentadas por las civilizaciones humanas»).

que tenga por objeto garantizar, mediante los mejores esfuerzos, la compatibilidad del modelo de negocio y la estrategia de la empresa con la transición hacia una economía sostenible y con la limitación del calentamiento global a 1,5 °C». Se trata de una inclusión importante, a pesar de que el objetivo de 1,5 °C ya se superó en 2024.⁴¹ Sin embargo, la DDDSE perdió una importante oportunidad de incorporar en el texto el concepto, aceptado a nivel mundial, de transición justa.⁴² Este concepto, que tiene su origen en el movimiento obrero,⁴³ exigiría a las empresas negociar colectivamente con los sindicatos y otras organizaciones representativas de los trabajadores las prácticas y estrategias de las empresas para mitigar y adaptarse al calentamiento global.⁴⁴

Es importante destacar que los artículos 1(2) y 1(3) establecen que la DDDSE no debe afectar negativamente, de forma involuntaria o no, a los derechos laborales y los convenios colectivos existentes.

2. Alcance

El artículo 2, apartado 1, letra a), establece un umbral mínimo de 1000 empleados de media y un volumen de negocios neto global superior a 450 millones de euros para entrar en el ámbito de aplicación de la Directiva. En virtud del artículo 2, apartado 2, la DDDSE también aplica los criterios monetarios mínimos a las empresas multinacionales con sede fuera de la UE, 450 millones de euros, independientemente de si esa cantidad se generó en la UE o por la sociedad matriz última de un grupo de grupos que cumple el umbral sobre una base consolidada. Se trata de un retroceso significativo en comparación con la propuesta de la Comisión de 2022, que establecía un umbral mínimo de 500

41 Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático, Resumen para expertos en políticas, en CAMBIO CLIMÁTICO 2023: INFORME DE SÍNTESIS. CONTRIBUCIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO 1, II Y III AL SEXTO INFORME DE EVALUACIÓN DEL PANEL INTERGUBERNAMENTAL SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO, págs. 1-34, B.1.1 (H. Lee y J. Romero, eds., 2023).

42 OIT, DIRECTRICES PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES PARA TODOS (Ginebra, 2015), en línea en <https://www.ilo.org/publications/guidelines-justtransition-towards-environmentally-sustainable-economies> [<https://perma.cc/BW4M-W74R>].

43 Todd Vachon, Marcos de Transición Justa en el Contexto del Movimiento Laboral Estadounidense, en MANUAL DE ESTUDIOS AMBIENTALES Y LABORALES, 107 (Nora Rithzel, Dimitris Stevis y David Uzzell (eds., 2021).

44 OIT, supra nota 45.

empleados de media y una facturación neta global superior a 150 millones de euros, lo que supone duplicar el número de empleados y triplicar la facturación neta. Este aumento fue una de las principales concesiones realizadas a principios de 2024 para convencer a los Estados miembros de la UE que se resistían.⁴⁵ Según la Coalición Europea por la Justicia Corporativa (ECCJ), los umbrales más altos significan que menos del 0,05 % de las empresas con sede en la UE estarán cubiertas por esta Directiva.⁴⁶

El umbral inferior de 250 empleados y 40 millones de euros de facturación neta global para las empresas de sectores de mayor riesgo, como el textil y el calzado, la agricultura, la silvicultura y la pesca, y la minería, que figuraba en la propuesta de la Comisión de 2022, se ha abandonado por completo en la DDDSE. Como ya explicamos anteriormente,⁴⁷ el concepto de sector de alto riesgo era problemático, ya que los tres sectores enumerados no eran los únicos que presentaban un alto riesgo de impactos adversos sobre los derechos humanos en las cadenas de valor globales. Además, las empresas de esos tres sectores solo estaban obligadas a identificar y evaluar los impactos adversos graves, potenciales y reales, sobre los derechos humanos. Lamentablemente, como se explica a continuación, la DDDSE marca un cambio hacia la limitación de ciertas obligaciones a los impactos graves para todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva.

Un aspecto positivo es la inclusión, en el artículo 2(1)(c), de las empresas que han celebrado acuerdos de franquicia o licencia en los que el acuerdo de franquicia garantiza una identidad común, un concepto empresarial común y métodos empresariales uniformes, y en los que dichas empresas obtienen más de 22,5 millones de euros en regalías y más de 80 millones de euros en facturación global. La inclusión de las empresas en acuerdos de franquicia es significativa, especialmente teniendo en cuenta los graves abusos de los derechos laborales

45 Jack Shickler, Bélgica triplica los umbrales de diligencia debida corporativa en un intento por cerrar un acuerdo de última hora, EURONEWS, (14 de marzo de 2024), <https://www.euronews.com/green/2024/03/14/exclusivebelgium-triples-corporate-due-diligence-thresholds-in-bid-for-last-ditch-deal> [https://perma.cc/HCD4-M7QV].

46 Comunicado de prensa, Coalición Europea para la Justicia Corporativa, REACTION DDDSE. El respaldo nos acerca un 0,05 % a la justicia corporativa (15 de marzo de 2024), <https://corporatejustice.org/news/reaction-DDDSE-endorsement-brings-us-0-05-closer-to-corporatejustice/> [https://perma.cc/PN4U-EPTL].

47 Vogt et. al., *supra* nota 5.

en sectores altamente franquiciados como el de la hostelería.⁴⁸ Sin embargo, no está claro cómo se fijaron los umbrales monetarios y cuántas empresas quedarán ahora cubiertas como resultado de ello.

Además, la DDDSE ha incluido varias excepciones y aclaraciones nuevas. El artículo 2(3) ofrece orientación sobre cómo contabilizar a los empleados a efectos de alcanzar el umbral mínimo. Al igual que antes, los empleados a tiempo parcial se calculan sobre la base de un equivalente a tiempo completo. El artículo 2, apartado 4, de la DDDSE ha añadido una disposición que prevé la inclusión de los trabajadores temporales, los trabajadores estacionales y los trabajadores con formas de empleo atípicas, aunque solo siempre que se determine que son trabajadores según el criterio establecido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Esta cláusula suscita cierta preocupación. En el caso más reciente del TJUE sobre esta cuestión, *B contra Yodel Delivery Network Ltd.*, asunto C-692/19 (22 de abril de 2020), la resolución del Tribunal plantea dudas sobre si el término «trabajador» se aplica a las personas contratadas a través de plataformas digitales, en particular cuando el contrato otorga al trabajador la facultad discrecional de recurrir a subcontratistas o sustitutos para realizar el trabajo. Por lo tanto, la adición de esta cláusula puede excluir a trabajadores que deberían ser considerados como tales.

298

3. Diligencia debida en materia de derechos humanos

El artículo 5 establece el marco procedimental por el que las empresas deben llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos, que se desarrolla con más detalle en los artículos 6 a 12.

1. Identificación y evaluación de impactos adversos reales y potenciales

El artículo 5(1)(b) establece que las empresas deben llevar a cabo una diligencia debida basada en el riesgo en materia de derechos humanos y medio ambiente «identificando y evaluando los impactos adversos reales o potenciales de conformidad con el artículo 8 y, cuando sea

48 Comunicado de prensa, Federación Europea de Sindicatos de Alimentación, Agricultura y Turismo El acuerdo político sobre diligencia debida marca una nueva era en la lucha contra la impunidad corporativa (18 de diciembre de 2023), disponible en <https://effat.org/in-the-spotlight/political-deal-on-due-diligence-sets-a-new-era-in-the-fight-against-corporate-impunity/> [<https://perma.cc/C4Y3-8MXH>].

necesario, priorizando los impactos adversos reales y potenciales de conformidad con el artículo 9».

El artículo 8(1) establece que las empresas tomarán las «medidas adecuadas» para identificar y evaluar los impactos adversos reales y potenciales derivados de sus propias operaciones o de las de sus filiales y, cuando estén relacionados con su «cadena de actividades», los de sus «socios comerciales». Es preocupante la adición del artículo 8(2), que en su apartado (2)(a) establece que las empresas deben cartografiar sus operaciones y las de sus filiales y socios comerciales «con el fin de identificar las áreas generales en las que es más probable que se produzcan impactos adversos y que estos sean más graves». Sobre la base de ese mapeo, se supone que la empresa debe realizar una evaluación en profundidad, de conformidad con el apartado b) del párrafo 2, «en las áreas en las que se haya identificado que es más probable que se produzcan impactos adversos y que estos sean más graves». Este texto retoma la redacción del artículo 6, apartado 2, del proyecto de la Comisión de 2022, que estaba destinado únicamente a los sectores de alto riesgo y ahora se aplica de manera general. No hay fundamento en los Principios Rectores de las Naciones Unidas para limitar la obligación de las empresas a identificar y evaluar únicamente los impactos adversos potenciales y reales que sean más probables y graves. Si bien las empresas multinacionales pueden priorizar la forma de abordar los impactos potenciales y reales sobre los derechos humanos en función del grado de gravedad, es un error permitir que las empresas multinacionales identifiquen y evalúen los riesgos únicamente en función de su gravedad. De este modo, las empresas multinacionales pasarán por alto o podrán ignorar muchos riesgos relacionados con los derechos humanos.

Una preocupación relacionada es cómo se interpretará el término «impacto adverso grave» y quién lo hará. La definición que figura en el artículo 3, apartado 1, se basa en la definición de la propuesta de la Comisión de 2022, que era en general coherente con la definición de impactos graves sobre los derechos humanos de los Principios Rectores de las Naciones Unidas,⁴⁹ que se centra en la escala, el alcance y lo

49 Véase el glosario, U.N. HUM, RTS. REP. FRAMEWORK, <https://www.ungpreporting.org/glossary/severe-human-rights-impact/> [<https://perma.cc/YDC8-MZ66>] (última visita: 2 de enero

irremediable. La DDDSE añade la cláusula «como un impacto que suponga un daño a la vida, la salud y la libertad humanas». Si bien no limita el concepto a esas tres categorías, establece un listón muy alto para interpretar el término «grave» según el principio de *ejusdem generis*.

Como se explica en nuestro análisis de la propuesta de la Comisión de 2022, una violación común de los derechos humanos que sufren los trabajadores es la discriminación antisindical. A menudo, el despido de activistas sindicales desalienta los esfuerzos por formar y afiliarse a un sindicato, no solo por parte de los despedidos, sino también de cualquier otro trabajador que tenga conocimiento de las represalias. No está claro si una empresa multinacional considerará el riesgo de despido antisindical como un impacto adverso «grave», ya que no afecta directamente a la vida, la salud y la libertad (aunque pueden producirse daños de este tipo si se priva a los trabajadores de su voz colectiva en el trabajo). Por lo tanto, queda por ver si una empresa multinacional considerará «graves» las violaciones potenciales y reales del derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. En relación con esto, no está claro si una autoridad o tribunal nacional consideraría que el hecho de no identificar y evaluar esos riesgos constituye una violación de la DDDSE.

El artículo 8(3) mantiene la propuesta de la Comisión de 2022, según la cual las empresas tienen derecho a utilizar información para identificar y evaluar los impactos adversos mediante la consulta de informes independientes y mecanismos de denuncia a nivel de la empresa. Se elimina la referencia a las consultas con las partes interesadas, que ahora figura en un artículo independiente, y en su lugar se hace referencia, en el artículo 8(4), a dar prioridad a la información procedente directamente de los socios comerciales en los casos en que sea más probable que se produzcan impactos adversos.

El artículo 9 es un nuevo artículo que se basa en el enfoque adoptado en el artículo 8, en el que se insta a las empresas, cuando no puedan prevenir, mitigar, poner fin o minimizar todos los impactos adversos identificados, a dar prioridad a las medidas en función de la gravedad

de 2025).

y la probabilidad de los impactos adversos. Solo después de haber abordado estos debería la empresa ocuparse de los impactos menos graves y menos probables.

2. Prevención de posibles impactos adversos

El artículo 10, apartado 1, establece que las empresas tomarán las medidas adecuadas para prevenir o minimizar los efectos adversos sobre los derechos humanos que deberían haberse identificado en virtud del artículo 8 y de conformidad con el artículo 9. La DDDSE añade a la propuesta de la Comisión de 2022 tres factores que deben tenerse en cuenta a la hora de adoptar las medidas adecuadas, entre los que se incluyen 1.a) si el posible impacto negativo puede ser causado únicamente por la empresa; causado conjuntamente por la empresa y su filial o socio comercial, o si puede ser causado únicamente por el socio comercial de la empresa en la cadena de actividades; 1(b) si el posible impacto adverso puede producirse en las operaciones de la filial, el socio comercial directo o el socio comercial indirecto; y 1(c) la capacidad de la empresa para influir en el socio comercial que puede causar o causar conjuntamente el posible impacto adverso.

El artículo 10, apartado 2, letra a), enumera las medidas adecuadas que se adoptarán cuando sea pertinente. El artículo 10, apartado 2, letra a), prevé la elaboración de planes de acción preventivos para casos complejos con plazos razonables y claramente definidos. Una novedad de la DDDSE es una disposición que permite a las empresas elaborar estos planes de acción en cooperación con la industria o con iniciativas de múltiples partes interesadas (en adelante MPI). Sin embargo, existe una gran variedad en la calidad de las iniciativas de la industria y las MPI en el ámbito de los negocios y los derechos humanos, y muchas de ellas no cuentan con representación sindical o esta es limitada.⁵⁰ Tenemos serias reservas sobre la dependencia de

50 Ver no ajustar por uso: el gran experimento de las iniciativas de múltiples partes interesadas en responsabilidad corporativa, derechos humanos y gobernanza global en P4, MSI Integrity, (Julio de 2020), <https://www.msi-ingrity.org/not-fit-for-purpose/> [https://perma.cc/g384-SQBM] (encontrar “Las MSI no son herramientas efectivas para responsabilizar a las corporaciones abusos, proteger a los titulares de derechos contra las violaciones de los derechos humanos, o proporcionar sobrevivientes y víctimas con acceso al remedio. Mientras que las MSI pueden ser lugares importantes y necesarios para el aprendizaje, el diálogo y la construcción de confianza entre corporaciones y otras partes interesadas que a veces pueden conducir a resultados de los derechos positivos, no deben confiar en los que se deben confiar en La protección de los derechos

las MPI en las EMN para elaborar planes de acción preventivos para los trabajadores y los sindicatos. El artículo 20, apartado 4, intenta abordar esta preocupación exigiendo a las empresas que evalúen la idoneidad y supervisen la eficacia de las medidas desarrolladas con las MPI. Además, explica que la Comisión Europea y los Estados miembros publicarán directrices en las que se establecerán criterios de idoneidad y una metodología para evaluar la idoneidad de las iniciativas de la industria o de las MPI. publicarán directrices en las que se establecerán criterios de idoneidad y una metodología para evaluar la idoneidad de las iniciativas de la industria o de las MPI. Lamentablemente, la DDDSE no establece ninguna fecha para la publicación de dichas directrices, y no está claro cuál será su contenido. Además, sigue sin estar claro cuán rigurosos serán los organismos nacionales de supervisión o los tribunales a la hora de evaluar la idoneidad de las iniciativas de la industria y las MPI, las medidas adoptadas como resultado de ello o la razonabilidad de la confianza de las empresas multinacionales en dichas medidas. En cuanto a los posibles impactos en los derechos laborales, los sindicatos, ya sean a nivel nacional, regional o internacional, y no las iniciativas de la industria o las MPI, son los más indicados para aportar ideas sobre la formulación de un plan adecuado.⁵¹

El artículo 10, apartado 2, letra b), exige que las empresas soliciten garantías contractuales a sus socios comerciales directos de que cumplirán el código de conducta de la empresa y, cuando sea necesario, un plan de acción preventivo. El artículo 10, apartado 4, permite a la empresa solicitar garantías contractuales a sus socios comerciales indirectos cuando los posibles efectos adversos no puedan mitigarse adecuadamente mediante las medidas descritas en el artículo 10, apartado 2, relativas a los socios comerciales directos. Es de suponer

humanos. Simplemente no son aptos para este propósito “). Integridad MSI anotados dos defectos fundamentales: 1) Las MSI no están centradas en los derechos y 2) las MSI no han El poder corporativo restringido fundamentalmente o abordó los desequilibrios de energía que impulsan abuso.

- 51 Ver, por ejemplo, ITF Orientación marítima de la debida diligencia de derechos humanos, trabajadores de transporte, (julio de 2023), https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/itfDDDH_Guía.pdf [<https://perma.cc/3utj-wkv6>] (ofreciendo un enfoque centrado en el trabajador a DDDH en la industria),

que esta disposición se redactó con el fin de acortar la cadena de valor. De conformidad con el artículo 10, apartado 5, las garantías contractuales, ya sean en virtud del apartado 2 o del apartado 4, irán acompañadas de las medidas adecuadas para verificar su cumplimiento. Dichas garantías contractuales podrán ser verificadas por un «tercero independiente, incluso a través de iniciativas del sector o de múltiples partes interesadas». Una vez más, a la luz de las numerosas pruebas que demuestran que muchas de estas iniciativas no son adecuadas para su propósito y a menudo no logran identificar los posibles efectos adversos sobre los derechos laborales, nos preocupa seriamente que las empresas multinacionales externalicen sus responsabilidades a un auditor externo o a una iniciativa multisectorial.⁵²

Hay adiciones importantes y positivas al artículo 10 que merecen ser mencionadas. Quizás la adición más significativa sea la inclusión del apartado 10(2)(d), que exige a las empresas, cuando sea pertinente, realizar las modificaciones o mejoras necesarias en su propio plan de negocios, estrategias generales y operaciones, incluidas las prácticas de compra, diseño y distribución. Las prácticas de compra pueden ser un factor importante que contribuya a los abusos laborales que, en última instancia, comete un socio comercial en una cadena de suministro global.⁵³ Si esta disposición se transpone de manera efectiva a la legislación nacional, podría tener un impacto significativo en el cumplimiento de los derechos laborales. Será importante garantizar que no se trate de una simple exhortación, sino que las empresas cambien realmente sus modelos de negocio para que los proveedores no se vean tan presionados, que se vean esencialmente obligados a abusar de los derechos laborales o a subcontratar el trabajo, donde el riesgo de abusos laborales es aún mayor.⁵⁴

52 Ver, por ejemplo, obsesionado con las herramientas de auditoría, perder el objetivo: por qué las auditorías sociales no pueden arreglar abusos de los derechos laborales en las cadenas de suministro globales, Hum. RTS. Mira, (noviembre de 2022), <https://www.hrw.org/report/2022/11/15/obsessed-audit-tools-missing-goal/why-social-audits-cant-fix-laborrights-abuses> [https://perma.cc/G8HH-8RP2].

53 Ver, por ejemplo, pagar un boleto de autobús y esperar volar: cómo la compra de la marca de la ropa. Las prácticas impulsan los abusos del trabajo, el zumbido. RTS. Mira (abril de 2019), <https://www.hrw.org/Informe/2019/04/23/PAGO-JUS-HICKET-Y-EXPECTING-FLY/How-aparel-Drive> [https://perma.cc/a9g-fxgq].

54 Ver, por ejemplo, Mark Anner, exprimiendo los derechos de los trabajadores en las cadenas de

El artículo 10(5) incluye texto adicional en lo que se refiere a las garantías contractuales con una PYME, concretamente que las condiciones deben ser justas, razonables y no discriminatorias, aunque el reglamento no ofrece orientación sobre el significado de estos términos. La empresa también está obligada a evaluar si, además de las garantías contractuales, debe apoyar a la PYME con el desarrollo de capacidades, la formación o la mejora de los sistemas de gestión, y a proporcionar apoyo financiero si el cumplimiento de un plan pusiera en peligro la viabilidad de la PYME.

Por último, el artículo 10, apartado 6, establece que cuando no sea posible prevenir o mitigar adecuadamente los posibles efectos adversos mediante las medidas anteriores, la empresa, como último recurso, se abstendrá de establecer nuevas relaciones o ampliar las existentes con un socio comercial en la cadena de actividades o en relación con ella. Además, si la legislación aplicable lo permite, la empresa, como último recurso, «adoptará y aplicará sin demora un plan de acción preventivo mejorado para el impacto adverso específico». La empresa utilizará la suspensión temporal de la actividad como palanca para obtener dicho plan mejorado, que incluirá plazos específicos y adecuados. Sin embargo, si no hay expectativas razonables de que estos esfuerzos tengan éxito, o si la implementación del plan fracasa, la empresa deberá poner fin a la relación comercial si el posible impacto adverso es grave. Si el impacto adverso no se considera grave, el texto no ofrece ninguna orientación. Será fundamental que las empresas puedan poner fin a sus relaciones comerciales ante abusos laborales, se consideren graves o no, si otros esfuerzos no han logrado poner fin a los impactos adversos y si la desvinculación no causaría más daño que beneficio. Sostenemos que esto debe ser determinado por los trabajadores afectados. Curiosamente, el artículo establece que una empresa puede decidir no suspender o rescindir la relación comercial, aunque el párrafo anterior establece que una empresa deberá hacerlo como último recurso. En tal caso, la empresa es libre de continuar haciendo negocios y monitorear la situación.

suministro globales: prácticas de compra en el sector de exportación de prendas de vestir de Bangladesh en una perspectiva comparativa, 27 *Revista Internacional de Economía Política* 320, (2020).

3. Poner fin a los impactos adversos reales

El artículo 11(1) exige a las empresas que adopten las medidas adecuadas para poner fin a los impactos adversos reales, citando los tres factores establecidos en el artículo 10(1). Sin embargo, el artículo 11(2) establece una excepción, al indicar que, si no es posible poner fin al impacto adverso de forma inmediata, las empresas pueden «minimizar» el alcance del impacto. Es preocupante que no se indique que la empresa debe «minimizar en la mayor medida posible». Por lo tanto, se contempla que una empresa pueda continuar una relación comercial con impactos adversos continuados sobre los derechos humanos en un grado no especificado.

Al igual que el artículo 10, el artículo 11 enumera varias medidas que la empresa deberá adoptar, cuando proceda. El artículo 11, apartado 3, letra a), establece que la empresa «neutralizará el impacto adverso o minimizará su alcance». Se elimina el texto de la propuesta de la Comisión de 2022, que establecía «incluso mediante el pago de daños y perjuicios a las personas afectadas y de una compensación económica a las comunidades afectadas». Esto es positivo, ya que indica que el concepto de reparación es mucho más amplio que el pago de daños y perjuicios y otras compensaciones monetarias. La segunda frase también se reformula ligeramente, sustituyendo el concepto de «importancia y escala» por «gravedad» y el concepto de «contribución» por «implicación en». No está claro si existe alguna diferencia entre «implicación en» y «contribución».

El artículo 11(3)(b) plantea las mismas preguntas y preocupaciones que las secciones correspondientes del artículo 10, es decir, la posibilidad de recurrir a iniciativas de la industria o MPI para desarrollar y aplicar planes de medidas correctivas. Una vez más, si bien no hay nada de malo en que una empresa busque orientación en áreas en las que puede tener poca experiencia, existen grandes diferencias en la calidad de las MPI. En el contexto laboral, dichos planes de medidas correctivas deben elaborarse con los trabajadores afectados o con los representantes elegidos por los trabajadores. Ellos son los que mejor saben cuáles son los daños, por qué se han producido y cómo pueden abordarse. Del mismo modo, el artículo 8, apartado 3, letra c), de la DDDSE permite a las empresas obtener garantías contractuales, que

pueden ser supervisadas por auditores externos en virtud del artículo 8, apartado 5.

El artículo 11(6) también plantea las mismas preocupaciones con respecto al artículo 10(5), con la sustitución de los posibles impactos adversos del artículo 7 por los impactos adversos reales del artículo 8.

El artículo 12 establece que la empresa deberá reparar los impactos adversos reales. Interpretamos este término en sentido amplio para proporcionar una reparación completa que vaya más allá de la mera compensación monetaria.⁵⁵ Es importante destacar que el requisito se limita a aquellos daños que la empresa causa o a los que contribuye («causados conjuntamente»). Será importante que el concepto de causalidad conjunta se interprete en sentido amplio, de modo que pueda abarcar las relaciones comerciales contractuales. Muchos académicos han argumentado que las prácticas de compra irresponsables son un importante impulsor de los abusos laborales en las cadenas de suministro⁵⁶. Si se considera que dichas prácticas han causado conjuntamente el daño (por ejemplo, la discriminación antisindical en un esfuerzo por evitar costos laborales potencialmente más altos), entonces nuestras preocupaciones podrían abordarse. De lo contrario, las empresas tendrán pocas obligaciones de proporcionar una reparación en la mayoría de los casos que no impliquen daños causados directamente. De hecho, en virtud del artículo 12(2), las empresas no tendrán la obligación de proporcionar una reparación si el daño es causado únicamente por el socio comercial de la empresa; aunque el artículo no prohíbe las reparaciones voluntarias ni el uso de su influencia para animar al socio comercial a proporcionar la reparación.

55 Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, Promoción y protección de los derechos humanos: cuestiones de derechos humanos, incluidos enfoques alternativos para mejorar el goce efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales, 18 de julio de 2017 (en referencia a un conjunto de recursos), ¶¶ 38-54, <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n17/218/65/pdf/n1721865.pdf> [<https://perma.cc/V99Q-ABEC>].

56 Véase, por ejemplo, Mark Anner, *supra* nota 57. 22

4. El rol de los sindicatos

Un problema clave en la implementación de la DDDH en el marco de los PR ha sido la falta de compromiso significativo de las empresas con los sindicatos a la hora de identificar, evaluar y abordar los riesgos relacionados con los derechos laborales, recurriendo en su lugar a consultores o iniciativas de múltiples actores orientadas a los negocios que pueden estar mal informadas o tener conflictos de intereses.⁵⁷ El artículo 13 es quizás una de las adiciones más significativas a la DDDSE. Mientras que la propuesta de la Comisión de 2022 animaba a las empresas a colaborar con las partes interesadas «cuando fuera pertinente», según lo determinaran las propias empresas, el artículo 13 deja claro que las empresas multinacionales deben colaborar de manera efectiva con las partes interesadas en todas las etapas del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos. Además, el artículo 13, apartado 2, obliga a las empresas a proporcionar información pertinente y completa a efectos de consulta.

También queremos subrayar aquí la importancia de colaborar con representantes legítimos de los trabajadores. Muchas empresas multinacionales han colaborado a sabiendas con comités de trabajadores o sindicatos «amarillos» (no independientes) que no representan los intereses de los trabajadores.⁵⁸ Por el contrario, son creados por la dirección para frustrar los esfuerzos de los trabajadores por formar un sindicato legítimo. La colaboración con representantes legítimos de los trabajadores es la única forma en que una empresa multinacional puede identificar y evaluar con precisión los riesgos, incluidos los relacionados con el abuso de los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva.

Sin embargo, el artículo 13(4) establece que cuando no sea razonablemente posible llevar a cabo una participación efectiva con las partes interesadas, la empresa podrá, en su lugar, consultar con expertos. Puede haber algunos casos en los que sea efectivamente imposible colaborar directamente con los trabaja-

57 Véase CENTRO DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, JUST FOR SHOW: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR DE LA CONFECCIÓN DE ASIA Y EL ROL DE LAS MARCAS DE MODA Y LOS EMPLEADORES 8 (junio de 2024), disponible en https://media.business-humanrights.org/media/documents/2024_FoAreport.pdf [<https://perma.cc/F4SF-HZTB>] (donde se concluye que «Menos de una cuarta parte (22 %) de las empresas declararon colaborar con sindicatos locales o globales para mejorar la libertad de asociación en sus cadenas de suministro» y «Solo el 12 % de las empresas revela información, incluso parcial, sobre el porcentaje de sus cadenas de suministro cubiertas por convenios colectivos (CCT)»).

58 Ídem., p. 4

dores afectados, por ejemplo, la situación de los trabajadores uigures en China, y la colaboración con expertos externos tendría que ser suficiente. Sin embargo, será importante no confundir lo que es simplemente difícil con lo que es «no razonable», lo que podría obviar la necesidad de colaborar directamente con los trabajadores o los sindicatos. Además, incluso cuando la colaboración directa pueda ser «irrazonable» en determinados lugares de trabajo o incluso países, las empresas podrían, no obstante, colaborar con las federaciones sindicales internacionales pertinentes. Por lo tanto, hay pocos casos en los que un representante de los trabajadores pertinente a algún nivel no pueda aportar información relevante.

Del mismo modo, el artículo 13(6) parecería permitir que una empresa eluda los requisitos de participación efectiva de las cláusulas anteriores al participar en una iniciativa sectorial o MPI (excepto cuando se trate de los propios empleados de la empresa). Esta cláusula podría socavar significativamente la utilidad de este artículo, ya que la participación directa de los trabajadores y sus representantes será mucho más eficaz para identificar y evaluar los riesgos en materia de derechos laborales y abordar los impactos reales. Además, si el objetivo de la participación de los representantes es la negociación colectiva, la participación de las MPI no contribuirá a alcanzar ese objetivo.

5. Mecanismo de notificación y procedimientos de quejas

El artículo 14(1) exige a las empresas que permitan a las partes perjudicadas presentar denuncias relativas a los efectos adversos reales o potenciales con respecto a las propias operaciones de las empresas, las operaciones de sus filiales o las operaciones de sus socios comerciales en las cadenas de actividades de las empresas. Es importante destacar que el artículo 14(2)(b) aclara que los sindicatos que representan a los trabajadores en la cadena de actividades de una empresa pueden presentar denuncias. El párrafo 59 deja claro que el requisito de que los procesos de denuncia sean «justos, públicos, accesibles, predecibles y transparentes» en virtud del artículo 14(3) debe entenderse en consonancia con el Principio 31 de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, que enumera los criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación no judiciales. Es fundamental señalar que el artículo 14(3) también establece que los trabajadores y sus representantes también deben estar protegidos contra represalias.

El artículo 14(6) también hace referencia a «procedimientos de reclamación colaborativos y mecanismos de notificación», incluidos los establecidos a través de «acuerdos marco globales». Queremos subrayar la importancia de que cualquier medida de reparación no judicial no vaya en detrimento del fomento de la negociación colectiva y el reconocimiento de los sindicatos, y que en ningún caso socave el papel de los sindicatos legítimos o de los representantes de los trabajadores a la hora de abordar los conflictos laborales.

Si bien la propuesta original de la Comisión de 2022 no exigía a las empresas que proporcionaran un resultado compatible con los derechos humanos si se confirmaba la queja, la DDDSE da un pequeño paso adelante al establecer que los denunciantes tienen derecho a solicitar un seguimiento adecuado por parte de la empresa, incluida una posible reparación de conformidad con el artículo 12. Sin embargo, estas reuniones de seguimiento solo son obligatorias cuando el impacto potencial o real es grave (según lo determine la empresa). Esto sigue suscitando una gran preocupación, ya que el proceso puede no dar lugar a resultados tangibles para las víctimas de abusos.

6. Combatiendo el cambio climático

Si bien se exige a las empresas que adopten y pongan en práctica planes de transición climática, los elementos de dichos planes, enumerados en el artículo 22, apartado 1, no mencionan una transición justa para los trabajadores. Se trata de una gran oportunidad perdida. Como mínimo, la UE debería haber exigido a las empresas que entablaran un diálogo social sobre las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático y que dieran prioridad a la mejora de las competencias de los trabajadores, tal y como se establece en las Directrices de la OIT.⁵⁹ Además, el artículo 22 es completamente inaplicable, ya que queda excluido de la revisión por parte de las autoridades supervisoras y no puede hacerse cumplir a través de las disposiciones de responsabilidad civil.

59 Los elementos centrales de una transición justa, incluido el diálogo social, ya están firmemente arraigados en el derecho internacional de los derechos humanos. Véase, por ejemplo, Ruwan Subasinghe y Jeffrey Vogt, Es hora de empezar a hablar sobre el derecho humano a una transición justa, EQUAL TIMES, 14 de octubre de 2021, <https://www.equaltimes.org/it-s-time-to-start-talking-about-a?lang=en> [<https://perma.cc/N54L-HP9C>].

7. Autoridades supervisoras

Como ha quedado demostrado recientemente con la aplicación de la ley alemana de diligencia debida, una autoridad supervisora con recursos y facultades suficientes puede ofrecer a los titulares de derechos una vía de reparación más rápida y menos onerosa que los litigios civiles. Como se ha señalado anteriormente, la BAFA abrió una investigación sobre las empresas alemanas que utilizan empresas de transporte polacas en su cadena de suministro tras una importante huelga salvaje de camioneros por explotación laboral a gran escala.⁶⁰ Además, la BAFA organizó dos cumbres de emergencia⁶¹ para debatir cuestiones más amplias relacionadas con el transporte por carretera y los derechos humanos, con la plena participación de los interlocutores sociales. Asimismo, en mayo de 2024, a raíz de una denuncia presentada por el sindicato estadounidense United Auto Workers (UAW), la BAFA abrió una investigación sobre presuntas violaciones de los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación en la planta de Mercedes-Benz en Alabama, gestionada por la filial estadounidense de la empresa.⁶²

El artículo 24 de la DDDSE también exige la creación de organismos de supervisión a nivel nacional en un plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de la Directiva para garantizar que las empresas dentro de la jurisdicción de cada signatario cumplan con sus obligaciones en materia de divulgación de información sobre derechos humanos. El artículo 25 también exige a los Estados miembros que garanticen que las autoridades de supervisión dispongan de las competencias y los recursos adecuados, entre otros, para exigir la presentación de información y llevar a cabo investigaciones, ya sea por iniciativa propia o en

60 Véase Uwe Gerritz, Lkw-Fahrer an Raststatte Grafenhausen beenden Hungerstreik, HESSENCHAU, (25 de septiembre de 2023), <https://www.hessenschau.de/wirtschaft/lkw-fahrer-an-a5-raststaette-bei-weiterstadt-beenden-hungerstreik-v4,streik-lkw-fahrer-graefenhausen-100.html> [<https://perma.cc/L5TC-TL4G>]

61 Comunicado de prensa, BAFA, Segunda Cumbre del Transporte en Borna: Intercambio por una mayor protección de los derechos humanos en el sector del transporte, disponible en https://www.bafa.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/Lieferketten/2024_03_transportgipfelborna.html [<https://perma.cc/YF94-JUR7>].

62 Comunicado de prensa, United Auto Workers, Mercedes-Benz bajo investigación del gobierno alemán por violar ilegalmente los derechos de los trabajadores en la planta de Alabama (16 de mayo de 2024), disponible en <https://uaw.org/mercedes-benz-under-investigation-by-german-government-for-illegally-violating-workers-rights-at-alabama-plant/#:~:text=The%20UAW%20complaint%20details%20how,supporter%20with%20Stage%204%20cancer> [<https://perma.cc/9JXS-PJ7X>].

respuesta a una comunicación fundamentada del público de conformidad con el artículo 26.

Si una empresa incumple la legislación nacional que transpone la DDDSE, la autoridad supervisora concederá a la empresa en cuestión un plazo adecuado para que adopte medidas correctivas. Los artículos 27, apartado 3, letra a), y 27, apartado 4, de la DDDSE estipulan que la autoridad supervisora competente tendrá facultades para imponer sanciones pecuniarias de hasta el 5 % del volumen de negocios neto mundial. Si bien esto supone una mejora con respecto a la propuesta de la Comisión, la DDDSE sigue otorgando una amplia discrecionalidad a los Estados miembros, lo que, en función de la transposición, podría seguir sin disuadir suficientemente de los comportamientos corporativos indebidos. Además, seguimos preocupados por la falta de participación formal de los sindicatos en el establecimiento o el funcionamiento de la autoridad supervisora y por el hecho de que no se haya otorgado a esta autoridad supervisora la facultad de supervisar a los auditores sociales y a las MSI para garantizar que se les exija el máximo nivel de responsabilidad.

8. Responsabilidad civil

Si bien la sección sobre responsabilidad civil de la DDDSE, el artículo 29, afirma que otorga responsabilidad civil a las empresas y el derecho a una indemnización completa, su alcance es más limitado que el de la propuesta de la Comisión de 2022. El artículo 29 (1) establece que una empresa solo puede ser considerada responsable de los daños causados si «a) la empresa, de forma intencionada o por negligencia, ha incumplido las obligaciones establecidas en los artículos 10 y 11, cuando el derecho, la prohibición o la obligación enumerados en [Anexo I] tiene por objeto proteger a la persona física o jurídica», y «b) como resultado de ese incumplimiento mencionado en la letra a), se causaron daños a los intereses jurídicos de la persona física o jurídica protegidos por la legislación nacional». El artículo añade una salvedad según la cual la empresa no puede ser considerada responsable si los daños fueron causados únicamente por sus socios comerciales en su cadena de actividades.

Hay mucho que analizar en este texto relativamente breve. En primer lugar, el artículo 29, apartado 1, letra a), se refiere a los dos criterios de responsabilidad

civil extracontractual (al menos en los sistemas de derecho anglosajón).⁶³ La propuesta de la Comisión de 2022 no indicaba ningún criterio concreto, solo que la empresa había incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de lo que ahora son los artículos 10 y 11 y que se había producido un daño que debería haberse evitado. Por lo tanto, la DDDSE puede imponer un umbral de responsabilidad más alto que la propuesta de la Comisión de 2022. En caso de negligencia, normalmente se debería demostrar la existencia de un deber, el incumplimiento de ese deber, que el acto negligente fue la causa real y próxima del daño y que causó daños. Es posible que un tribunal hubiera adoptado un enfoque de negligencia si se hubiera mantenido el texto de la propuesta de la Comisión. Y, dado que ni la propuesta de la Comisión ni la DDDSE definitiva respaldan la responsabilidad objetiva, no está claro si esta enmienda supondrá alguna diferencia.

El artículo 29(1)(a) establece además que las empresas pueden ser consideradas responsables civilmente si no toman las medidas adecuadas para prevenir los posibles impactos negativos contemplados en el artículo 10 o poner fin a los impactos negativos reales establecidos en los artículos 11 y que, como resultado, se produzcan daños a los intereses jurídicos de las personas físicas o jurídicas que están protegidos por la legislación nacional. Aunque esto pueda parecer correcto, hay que recordar que los artículos 10 y 11 pueden cumplirse mediante la celebración de contratos con socios comerciales para respetar un código de conducta o un plan de prevención elaborado por una iniciativa industrial o una MPI, y que el código o el plan pueden ser verificados por un auditor externo. Por lo tanto, podría ser difícil responsabilizar a una empresa si ha celebrado un acuerdo de este tipo, a menos que la parte perjudicada pueda demostrar que estas garantías o planes de prevención no eran medidas adecuadas y que la empresa fue, como mínimo, negligente al confiar en esas iniciativas de las MPI. Tomamos nota del artículo 29(4), que establece que la confianza en una iniciativa de la industria o en una MPI no es una defensa frente a la responsabilidad. Sin embargo, será difícil que el demandante prevalezca, a menos que el hecho del daño sea en sí mismo una prueba de que las medidas no eran adecuadas y que la empresa haya sido, como mínimo, negligente.

63 Se podría suponer que la imprudencia, un estándar más alto que la negligencia, también estaría implícitamente cubierta en esta formulación.

Otra cláusula desconcertante es la del apartado b) del párrafo 1 del artículo 29, que se refiere a un interés jurídico protegido por la legislación nacional. El párrafo 79 del resumen no ayuda mucho en este sentido, ya que explica lo siguiente:

A fin de garantizar que las víctimas de efectos adversos tengan un acceso efectivo a la justicia y a la indemnización, se debería exigir a los Estados miembros que establezcan normas que regulen la responsabilidad civil de las empresas por los daños causados a una persona física o jurídica, siempre que la empresa, de forma intencionada o por negligencia, no haya evitado o mitigado los posibles efectos adversos, ni haya puesto fin a los efectos reales o minimizado su alcance y, como consecuencia de ello, se hayan causado daños a la persona física o jurídica. *Los daños causados a los intereses jurídicos protegidos de una persona deben entenderse de conformidad con la legislación nacional, por ejemplo, la muerte, las lesiones físicas o psicológicas, la privación de la libertad personal, la pérdida de la dignidad humana o los daños a la propiedad de una persona»* (énfasis añadido).

Hay al menos dos interpretaciones posibles. En primer lugar, que el interés jurídico del demandante se defina según la legislación nacional del Estado miembro en el que tiene su sede la empresa demandada. Esto podría dar lugar a resultados diferentes en función de los intereses que se protejan y en qué medida en los distintos Estados miembros de la UE. En segundo lugar, podría ser la legislación nacional del país en el que se produjo el daño. En una situación laboral común, por ejemplo, el despido de un líder sindical por actividades sindicales protegidas, ¿el interés jurídico sustantivo, la libertad de asociación, viene determinado por la legislación de, por ejemplo, Italia o Camboya? Si el interés jurídico no está protegido en el país en el que se produjo el daño, no está claro qué se debe hacer exactamente.

Por último, el artículo 29, apartado 1, concluye explicando que una empresa no puede ser considerada responsable si el daño fue causado únicamente por sus socios comerciales en la cadena de actividades.⁶⁴ Esto sugiere que una

64 Esto va más allá de la Propuesta de la Comisión de 2022, que establecía en el artículo 21(2) que las empresas podían eludir la responsabilidad por un impacto adverso derivado de las actividades de un socio indirecto con el que tuvieran una relación comercial establecida, a menos que, dadas las circunstancias del caso, no fuera razonable esperar que las medidas realmente adoptadas, incluida la verificación del cumplimiento, fueran adecuadas para prevenir, minimizar, poner fin o mitigar el impacto adverso. Añade que, al evaluar la existencia y el alcance de la responsabilidad, deben tenerse debidamente en cuenta los esfuerzos de la empresa en relación con las medidas relacionadas con el daño en cuestión para cumplir con cualquier medida correctiva que le exija

empresa podría ser responsable si, por ejemplo, contribuyera al daño en última instancia en virtud de una teoría de responsabilidad solidaria, que se contempla en el artículo 29, apartado 5. Será importante que los tribunales reconozcan, por ejemplo, situaciones comunes, como la confianza injustificada en los informes de auditoría o las prácticas de compra insostenibles, como suficientes para la responsabilidad solidaria. De lo contrario, las empresas con sede en la UE casi nunca serán consideradas responsables de los abusos contra los derechos humanos en las cadenas de suministro globales, donde se producen la mayoría de los abusos contra los derechos humanos (y para los que rara vez existe un foro jurídico adecuado para proporcionar una reparación).

El artículo 29(2) se refiere a la indemnización que se concederá por violaciones de los derechos humanos de conformidad con la legislación nacional, lo que vuelve a generar confusión en cuanto a qué legislación se refiere. Además, abre la posibilidad de que se produzcan grandes variaciones en las indemnizaciones disponibles en función de las normas del país de origen de la empresa o del país de origen del demandante. En el contexto laboral, la indemnización por daños y perjuicios por sí sola puede ser insuficiente. Por ejemplo, cuando se frustra un intento de formar un sindicato violando el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación, ¿cómo se evalúan las indemnizaciones por daños y perjuicios en tal caso? En cualquier caso, las indemnizaciones por daños y perjuicios podrían ser bastante reducidas, lo que haría poco probable que los trabajadores iniciaran costosos litigios transnacionales para recuperar dichos daños, e incluso si se recuperaran, serían demasiado pequeñas para disuadir a la empresa. La disponibilidad de medidas cautelares en virtud del artículo 29(3) (c) es sin duda útil cuando la propia empresa es la causante del daño, pero, por supuesto, no está disponible en el contexto de una relación comercial.

Tomamos nota de la importante adición del apartado 29(3), que pretende abordar algunas de las cuestiones que dificultan la presentación de reclamaciones por parte de las partes perjudicadas, incluidos los trabajadores y los sindicatos de las cadenas de suministro mundiales. Por ejemplo, el apartado (a) establece un plazo mínimo claro de prescripción, de cinco años, así como los factores que determinan el momento en que comienza a correr el plazo de prescripción.

una autoridad supervisora, las inversiones realizadas y la colaboración con otras entidades para abordar los impactos adversos en sus cadenas de valor, y cualquier apoyo específico proporcionado de conformidad con los artículos 7 y 8.

Además, el apartado b) exige a los Estados que garanticen que los costos de acudir a la justicia no sean «prohibitivamente elevados», aunque no se ofrece una orientación significativa sobre lo que esto podría significar en la práctica. Una de las razones por las que un demandante no presenta una demanda es el costo y la duración de los litigios transnacionales. Se podría haber hecho más, como limitar los costos a un nivel razonable y/o crear un fondo para apoyar a los demandantes que, de otro modo, no tendrían los recursos para presentar sus demandas de derechos humanos.

La inclusión de la letra d), que permite a los sindicatos presentar demandas en nombre de los demandantes, por ejemplo, trabajadores o sindicatos afectados en un tercer país, es importante, al igual que la letra e), que otorga a los demandantes el derecho exigible de obtener el descubrimiento de documentos y otra información en poder de la empresa demandada. La falta de acceso a dicha información ha sido un obstáculo importante para los litigios anteriores.⁶⁵ Sin embargo, la DDDSE no se pronuncia sobre la carga de la prueba, por lo que es probable que recaiga sobre el demandante, que carece de recursos suficientes, la tarea de reunir pruebas suficientes sobre la intención o negligencia de la empresa multinacional para presentar al menos un caso prima facie.

9. Transposición

Si bien la DDDSE insta a los Estados a adoptar y publicar reglamentos para cumplir con la directiva en un plazo de dos años, ordena a los Estados miembros que apliquen dichas disposiciones en un calendario de implementación escalonado. Las empresas que entren en el ámbito de aplicación de la directiva dispondrán de entre tres y cinco años desde la entrada en vigor de la DDDSE para cumplirla. Las empresas con más de 5000 empleados y una facturación superior a 1500 millones deberán cumplirla en un plazo de tres años. Las empresas con más de 3000 empleados y una facturación superior a 900 millones tendrán cuatro años. Y aquellas empresas con más de 1000 empleados y una facturación de 450 millones o más tendrán cinco años para cumplirla.

65 SKINNER, GWYNNE, ROBERT MCCORQUODALE Y OLIVIER DE SCHUTTER. EL TERCER PILAR: ACCESO A RECURSOS JUDICIALES POR VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS COMETIDAS POR EMPRESAS TRANSNACIONALES 8 (2013) (Conclusión: «Las barreras para un recurso efectivo también se crean por la carga que recae sobre las víctimas para probar su caso. Esto se ve agravado por la dificultad para obtener pruebas y por las normas de descubrimiento o divulgación de información»).

Si bien se reconoce que se necesita cierto tiempo para adaptarse a las nuevas regulaciones, las empresas que entran en el ámbito de aplicación de la DDDSE son muy grandes. La mayoría de ellas ya deberían haber adoptado la DDDH en sus prácticas corporativas para cumplir con sus responsabilidades en virtud de las Directrices de la OCDE y los UNGP, así como con sus obligaciones en virtud de las leyes DDDH francesas o alemanas, cuando proceda. Este excesivo período de implementación es simplemente innecesario.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como demostraron las intensas negociaciones entre bastidores en los últimos meses del proceso legislativo, la DDDSE siempre iba a ser un compromiso entre la ambición y la conveniencia política. No obstante, como experimento transnacional para regular el trabajo digno en las cadenas de suministro mundiales, la DDDSE representa un reajuste parcial de la asimetría normativa que durante décadas ha favorecido los intereses empresariales por encima de los derechos humanos.

Los Estados miembros de la UE podrían abordar algunas de las preocupaciones esbozadas anteriormente a nivel nacional cuando la DDDSE se transponga a la legislación nacional. Los Estados miembros pueden adoptar una normativa más estricta que la prevista en la Directiva para muchas de sus disposiciones.⁶⁶ Por supuesto, es probable que las mismas presiones políticas que llevaron a los compromisos en el texto de la DDDSE se repitan a nivel nacional. Además, la DDDSE cuenta con un mecanismo de revisión integrado, lo que podría facilitar su modificación en el futuro si existe suficiente acuerdo político para abordar las preocupaciones que se exponen a continuación. Sin embargo, en ausencia de mejoras significativas a nivel de la UE y/o de una normativa más estricta a nivel nacional, tememos que la DDDSE pueda tener una utilidad limitada a la hora de promover y proteger los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro mundiales.

66 Véase CDSDDD, supra nota 5, artículo 4(2). Sin embargo, los Estados miembros no pueden introducir medidas más estrictas en relación con los artículos 8(1), 8(2), 10(1) y 11(1), disposiciones clave relativas a la identificación, prevención y tratamiento de las consecuencias negativas para los derechos humanos.

A continuación, describimos algunas áreas en las que los Estados miembros de la UE podrían adoptar una normativa más estricta que podría compensar las deficiencias de la DDDSE.

Asunto:

- La DDDSE define el tema de manera que, en general, se ajusta a los PR. Tras su transposición a la legislación nacional, los Estados miembros podrían ampliar aún más el concepto de «cadena de actividades» para incluir todas las actividades posteriores. Las Directrices revisadas de la OCDE para las empresas multinacionales sobre la conducta empresarial responsable también instan a las empresas a llevar a cabo la DDDH sobre las relaciones comerciales posteriores, incluidas «las entidades de la cadena de suministro que reciben, licencian, compran o utilizan productos o servicios de la empresa».⁶⁷ Por lo tanto, es evidente que la DDDSE no alcanza el nivel de la norma voluntaria ampliamente aceptada para la DDDH posterior.
- Con respecto a las limitadas obligaciones de DDDH de las empresas financieras, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos ha dejado muy claro⁶⁸ que, en virtud de los Principios Rectores, todas las instituciones financieras, de cualquier tipo, tienen la misma responsabilidad de respetar los derechos humanos. Crear exenciones para un sector que tiene un historial tan lamentable en materia de respeto de los derechos humanos⁶⁹ no solo es incompatible con los Principios Rectores, sino que también protege a los bancos y las empresas de inversión de su responsabilidad.

67 Marian Ingrams, Directrices actualizadas de la OCDE reafirman la aplicación posterior de la diligencia debida, OECD WATCH (13 de junio de 2023), <https://www.oecdwatch.org/updated-oecd-guidelinesreconfirm-downstream-application-of-due-diligence/> [https://perma.cc/Y9BG-RTX2].

68 Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Responsabilidad Social Empresarial y Humanitaria, Declaración sobre el Sector Financiero y la Directiva de la Unión Europea sobre Devida Diligencia Corporativa en Materia de Sostenibilidad (12 de julio de 2023), <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/workinggroupbusiness/Statement-Financial-Sector-WG-business-12July2023.pdf> [https://perma.cc/N9C9-ULJY].

69 Véase, por ejemplo, Paul Hidgson, «Banksfailing on human rights, says Banktrack», CAP. MONITOR (30 de octubre de 2023), <https://capitalmonitor.ai/institution/banks/banks-failing-on-human-rightssays-banktrack/> [https://perma.cc/6PJH-SQBX].

- Con respecto a las limitadas obligaciones de DDDH de las empresas financieras, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos ha dejado muy claro que, en virtud de los Principios Rectores, todas las instituciones financieras, de cualquier tipo, tienen la misma responsabilidad de respetar los derechos humanos. Crear exenciones para un sector que tiene un historial tan lamentable en materia de respeto de los derechos humanos no solo es incompatible con los Principios Rectores, sino que también protege a los bancos y las empresas de inversión de su responsabilidad.

Alcance:

- El Principio 11 de los Principios Rectores establece que «la responsabilidad de respetar los derechos humanos es una norma universal de conducta esperada de todas las empresas, independientemente del lugar en que operen». Además, el Principio 14 establece que «la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operativo, propiedad y estructura». Por lo tanto, no existe base alguna en los Principios Rectores para excluir al 99,95 % de las empresas de la obligación de actuar con la diligencia debida. El alcance va mucho más allá de la mera exclusión de las pymes, ya que también se excluyó a muchas grandes empresas.⁷⁰ Para ser coherente con los Principios Rectores, la ley debería abarcar a todas las empresas, al tiempo que se reconoce que la forma en que las pymes abordan los impactos potenciales y reales puede adoptar diferentes formas, dado su tamaño y sus recursos. Al transponerse, la legislación nacional podría, como mínimo, establecer un umbral más bajo en cuanto a número de empleados y volumen de negocios. Lo ideal sería que la legislación nacional abandonara los umbrales establecidos y, en su lugar, concediera a las pymes una mayor libertad, tal y como permiten los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

Debida diligencia:

Identificación y evaluación de impactos adversos reales y potenciales

70 Los Principios Rectores reconocen que incluso las PYMES pueden tener graves consecuencias para los derechos humanos.

- No existe ninguna justificación ni fundamento en los Principios Rectores de las Naciones Unidas para limitar la obligación de las empresas a identificar y evaluar únicamente (¿aquellos?) los impactos adversos potenciales y reales que sean más probables y graves. Si bien la DDDH puede variar en función del riesgo de impactos graves sobre los derechos humanos (DNU 17 y 19), se trata fundamentalmente de una consideración a la hora de determinar si es necesario tomar medidas más inmediatas o serias, y no si se deben tomar medidas o no. Para ser coherentes con los Principios Rectores y garantizar una aplicación más uniforme de la divulgación de información sobre derechos humanos, la gravedad no debe tenerse en cuenta a la hora de identificar y evaluar los impactos sobre los derechos humanos, sino más bien a la hora de priorizar las medidas para abordar dichos impactos⁷¹. Lamentablemente, el artículo 4(2) prohíbe a los Estados miembros introducir «disposiciones más estrictas» con respecto al artículo 8(2) y, por lo tanto, un Estado miembro no podría simplemente eliminar el adjetivo «grave». Una forma de abordar esta cuestión podría ser que los Estados miembros redefinieran simplemente «grave» para incluir los cinco derechos laborales fundamentales de la OIT. Cabe señalar que el artículo 4(2) permite a los Estados miembros introducir disposiciones que sean «más específicas en cuanto al objetivo o al ámbito cubierto para lograr un nivel diferente de protección». Esta cláusula no excluye el artículo 8(2). Por lo tanto, podría ser posible aplicar un estándar más alto a los derechos laborales fundamentales de la OIT, estipulando específicamente que los riesgos relacionados con esos derechos deben identificarse o evaluarse independientemente de su gravedad.

Prevención de posibles impactos adversos

- Será fundamental que se elaboren directrices estrictas sobre la idoneidad de las iniciativas de las instituciones del sector privado y de la industria. En nuestra opinión, la mejor manera de prevenir posibles impactos adversos sobre los derechos humanos es reconocer a un sin-

71 Véase Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, HR/PUB/11/04, n.º 24 (2011) (“Cuando sea necesario priorizar las medidas para abordar los impactos negativos reales y potenciales sobre los derechos humanos, las empresas deben procurar primero prevenir y mitigar aquellos que sean más graves o cuya respuesta tardía los haga irremediables”).

dicato y negociar colectivamente. Además, no hay fundamento en los Principios Rectores de las Naciones Unidas para limitar la posibilidad de desvinculación únicamente a los impactos adversos graves, especialmente cuando los abusos comunes de los derechos laborales pueden no considerarse graves. Si bien estamos de acuerdo en que la desvinculación es un último recurso, no puede ser imposible.

Poner fin a los impactos adversos reales

- Si una empresa multinacional no puede poner fin a un impacto adverso, los legisladores deben exigirle que minimice el impacto en la mayor medida posible.
- En lo que respecta a los daños a los derechos laborales, los legisladores deben dejar claro que los planes de medidas correctivas deben elaborarse y supervisarse, siempre que sea posible, con los trabajadores afectados o con los representantes elegidos por los trabajadores.
- Al igual que con la responsabilidad civil que se menciona a continuación, será importante que actos como las prácticas de compra insostenibles contribuyan a un daño suficiente para demostrar una causalidad conjunta y, por lo tanto, crear una obligación para la empresa multinacional de proporcionar una reparación. Además, los legisladores deben considerar la posibilidad de incentivar a las empresas multinacionales para que ofrezcan reparaciones voluntarias en situaciones en las que simplemente estén vinculadas al daño real.

Rol de los sindicatos

- Es importante que los legisladores den prioridad a la colaboración con organizaciones de trabajadores legítimas y representativas. Es decir, sindicatos democráticos. Los legisladores podrían garantizar que el recurso a expertos u otros organismos, como las MSI, solo sea posible si se han agotado los esfuerzos por colaborar con los sindicatos pertinentes o si estos simplemente no son posibles.

Mecanismos de Notificación y de Queja

- Los legisladores podrían mejorar el texto garantizando un resultado compatible con los derechos a través del proceso de reclamación, así como otorgando a los reclamantes el derecho a realizar un seguimiento en todos los casos, no solo en aquellos que se consideren graves.

Combatiendo el cambio climático

- A pesar de que el resumen menciona el Acuerdo de París, que se refiere explícitamente a la transición justa en el preámbulo, la DDDSE no se pronuncia al respecto. A nivel nacional, los legisladores deberían aplicar las Directrices de la OIT sobre la transición justa, que se centran en el diálogo social, incluida la negociación colectiva, como elementos necesarios de una estrategia para cumplir los objetivos climáticos de París. Además, esta obligación debería ser legalmente exigible.

Responsabilidad civil

- Dada la ambigüedad sobre qué «ley nacional» se aplica con respecto al interés legal del demandante, los legisladores deberán aclarar qué ley se aplica.
- Los legisladores deberán proporcionar más orientación sobre la cuestión de la responsabilidad solidaria —el aspecto de «contribuir a» del régimen de responsabilidad de los Principios Rectores de las Naciones Unidas—, ya que gran parte del daño en las cadenas de suministro mundiales es causado directamente por un proveedor, y no directamente por la empresa. En este sentido, las prácticas de compra insostenibles, la dependencia irrazonable de auditorías de terceros y otras acciones u omisiones similares deberían ser suficientes para demostrar la negligencia contributiva.
- Los legisladores deben abordar el costo de los litigios transnacionales en materia de derechos humanos. Para ello, podrían adoptarse muchos enfoques, desde medidas de menor envergadura, como la exención de tasas, hasta otras más importantes, como la creación de fondos de asistencia jurídica para las demandas presentadas en virtud de la directiva.
- Por último, los legisladores podrían invertir la carga de la prueba en las demandas presentadas en virtud de la directiva o, al menos, garantizar que la carga recaiga en el demandado una vez que el demandante haya presentado un caso prima facie.

Transposición

- Los legisladores deberían limitar significativamente el tiempo que tienen las empresas para cumplir con las leyes nacionales que trans-

ponen la DDDSE. Dado que la DDDSE solo afecta a las empresas más grandes, que ya deberían estar familiarizadas con la DDDH, lo ideal sería que el plazo máximo fuera de un año para todas las empresas. plazo máximo debería ser de un año para todas las empresas.

Elementos que faltan

Por último, tomamos nota de importantes artículos del borrador de la Comisión de 2022 que simplemente se abandonaron en la DDDSE. Por ejemplo, el artículo 25 sobre el deber de diligencia de los directores, junto con el artículo 26 complementario sobre el establecimiento y la supervisión de la diligencia debida, se abandonaron en la DDDSE junto con obligaciones específicas y legalmente exigibles. Los legisladores deberían considerar la posibilidad de añadir estos elementos en su legislación nacional. Además, a pesar de que la UE adoptó una directiva en 2024 para garantizar la protección de los defensores de los derechos humanos frente a prácticas legales infundadas y abusivas,⁷² la DDDSE no aborda el uso de demandas estratégicas contra la participación pública (SLAPP) por parte de las empresas multinacionales. La inclusión de disposiciones contra las SLAPP en la legislación nacional sería un paso importante para proteger a los defensores de los derechos humanos, incluidos los sindicalistas, de las demandas vejatorias por parte de las empresas.

72 Comunicado de prensa del Consejo de la Unión Europea, Anti-Slapp: Final Green Light para La ley de la UE que protege a los periodistas y los defensores de los derechos humanos (19 de marzo de 2024), [https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/19/anti-slapp-final-green-light-for-eulaw--Protecting-Journalists-and-Human-Rights-Defenders/\[https://perma.cc/68fv-8ydv\]](https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/19/anti-slapp-final-green-light-for-eulaw--Protecting-Journalists-and-Human-Rights-Defenders/[https://perma.cc/68fv-8ydv]).