

LA PROPUESTA ÓMNIBUS UE Y LA AFECTACIÓN DE LA DILIGENCIA DEBIDA: UNA PRIMERA APROXIMACIÓN*

EU OMNIBUS PROPOSAL AND DUE DILIGENCE AFECTATION: A FIRST APROACH

Juan Manuel Moreno Díaz

Prof. Contratado Doctor
de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad Pablo de Olavide
ORCID: 0000-0002-7719-0477
jmmordia@upo.es

RESUMEN: La Unión Europea ha destacado en los últimos años por ser pionera en introducir una normativa comunitaria dirigida a hacer de Europa el primer continente climáticamente neutro. Así, se han dictado toda una serie de normas con esa finalidad, y una de ellas tiene que ver con la exigencia de responsabilidades empresariales a través de la diligencia debida en materia de medio ambiente, sostenibilidad y gobernanza. Sin embargo, muy recientemente, se están haciendo propuestas que parecen ir en una dirección distinta y, en algunos supuestos, contraria, a la mencionada, o, al menos, a restar eficacia a lo legislado con anterioridad en materia de cambio climático y sostenibilidad.

La razón de ello no se ha concretado aún, ni tampoco puede concretarse el alcance que esto puede tener en el futuro, si bien es llamativo que la Comisión Europea quiera imponer ahora obligaciones de un alcance menor que las establecidas en las Directivas paradigmáticas en la materia y ralentizar el ritmo que había impuesto para llegar a conseguir el objetivo propuesto en los tiempos marcados.

* Estudio realizado en el marco del proyecto de I+D+i coordinado «Retos y oportunidades de la descarbonización para los sistemas de relaciones laborales, de protección social y de prevención de riesgos laborales» (ELP 2020-2050).

Recibido: 23/05/2025; Aceptado: 09/07/2025.

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 10 (2025) 195-214
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i10.07>

PALABRAS CLAVE: Diligencia debida; Sostenibilidad; Propuesta Ómnibus.

ABSTRACT: In recent years, the European Union has stood out to be a pioneer in introducing EU regulations aimed at making Europe the first climate-neutral continent. Thus, a whole series of regulations have been issued for this purpose, and one of them concerns the requirement for corporate responsibility through due diligence in matters of the environment, sustainability, and governance. However, very recently, proposals are being made that appear to go in a different direction, and in some cases, contrary to the aforementioned, or at least to diminish the effectiveness of previous legislation on climate change and sustainability.

The reason for this has not yet been specified, nor can the scope that this may have in the future be specified, although it is striking that the European Commission now wants to impose obligations of a lesser scope than those established in the paradigmatic Directives on the matter and slow down the pace that had been set in order to achieve the proposed objective in the established time.

KEYWORDS: Due diligence; Sustentability; Omnibus Proposal.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. LA EXIGENCIA DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS A TRAVÉS DE LA DILIGENCIA DEBIDA. 3. LA RECEPCIÓN POR LA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL DEL CONCEPTO DE DILIGENCIA DEBIDA. 3.1. Organismos internacionales. 3.2. Legislaciones nacionales. 4. EL CONCEPTO Y ALCANCE DE LA DILIGENCIA DEBIDA EN LA DIRECTIVA 2024/1760. 5. LA AFECTACIÓN DEL CONCEPTO DE LA DILIGENCIA DEBIDA POR LA PROPUESTA ÓMNIBUS UE. 5.1. El sentido fundamental de la Propuesta Ómnibus. 5.2. La afectación del concepto de diligencia debida por la Propuesta Ómnibus. 6. LA OPINIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES SOBRE LA PROPUESTA. 7. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo actual está dominado por la globalización, donde las empresas multinacionales dominan las cadenas mundiales de suministro. En este contexto, hacer que tales empresas respeten los derechos de los trabajadores que prestan servicios a lo largo de toda la cadena de valor, en materia de medio ambiente y en lo relativo a los derechos humanos, no es sencillo.

Para ello, se viene utilizando últimamente un concepto, el de la debida diligencia, que está adquiriendo cada vez más predicamento a la hora de reclamar dicha responsabilidad por los citados incumplimientos, tal como veremos a lo largo del presente estudio.

El problema inicial que tuvo dicho concepto fue su reconocimiento por parte de organismos internacionales, tales como la ONU, la OCDE o la OIT, en documentos de escaso valor jurídico y en base a los cuales ha sido muy difícil tradicionalmente exigir dicha responsabilidad. Afortunadamente, más recientemente, la diligencia debida se ha ido incorporando a normas legales nacionales (la pionera de las cuales fue Francia, aunque luego se ha extendido a otros países), lo que facilitará sin duda en el futuro la reclamación de la responsabilidad por tales incumplimientos. Y, por último, a nivel supranacional, el Parlamento Europeo evacuó la Resolución de 10 de marzo de 2021, sobre diligencia debida, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa¹, la cual fraguó finalmente en la Directiva de Diligencia Debida 2024/1760, de 13 de junio², de reciente aprobación por el Parlamento Europeo y el Consejo UE.

No obstante, poco tiempo después, ha tenido lugar un movimiento normativo por parte de la Comisión Europea, que parece que viene a desdecir lo que tanto tiempo ha costado en construirse. Es la denominada Propuesta Ómnibus, de 26 de febrero de 2025, que incluye propuestas legislativas en materia de sostenibilidad, diligencia debida y taxonomía. Nacidas con el objetivo fundamental de simplificar toda la burocracia que han traído consigo todas las normas sobre sostenibilidad y de no obstaculizar la competitividad de las empresas europeas, pueden traer como consecuencia la minoración de los efectos de este importante concepto, aunque esto será algo que habrá que examinar con el paso del tiempo.

2. LA EXIGENCIA DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS A TRAVÉS DE LA DILIGENCIA DEBIDA

La diligencia debida, entendida como proceso que, como parte integrante de sus criterios para la toma de decisiones, permite a las empresas identificar, prevenir y atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, de sus actividades, así como informar de la manera en que abordan estos impactos, se está convirtiendo en la forma más habitual utilizada en el mercado de trabajo actual (transnacional y global), para detectar posibles incumplimientos de las empresas multinacionales en sus cadenas de suministro e intentar, por una parte, paliarlos o eliminarlos, y, por otra, extender los derechos laborales de las empresas matrices a toda la cadena de valor.

1. Resolución del PE, de 10 de marzo de 2021 (2020/2129(INL), sobre diligencia debida, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa.

2. Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859.

La cuestión fundamental que se plantea en torno a la diligencia debida es, precisamente, la imposibilidad material de exigir responsabilidades a las empresas multinacionales por los incumplimientos de los compromisos previamente asumidos por ellas a través de códigos de conducta o en declaraciones en el marco de la responsabilidad social, al carecer dichos instrumentos de efectos jurídicos vinculantes. Es por eso que desde hace algún tiempo se viene trabajando para incorporar dicho concepto a instrumentos normativos, tanto nacionales como internacionales, en orden a una mayor efectividad práctica del mismo.

Desde un punto de vista regulatorio, hasta el momento, han sido instituciones internacionales de gran prestigio las que han reconocido en instrumentos de soft law la diligencia debida. Así, podemos hablar de la Declaración de la OIT sobre Empresas Multinacionales (2017), de las Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (2013) y de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Ruggie, 2011). Además, hay que añadir la incorporación de la debida diligencia por los Acuerdos Marco Globales de las Empresas Multinacionales³. No obstante, estos instrumentos, siendo importantes para la implementación definitiva de aquel concepto, no sirven hoy en día para utilizarlos como herramienta eficaz de una verdadera exigencia de responsabilidad de las empresas en el ámbito internacional.

Por ello, parece que se está de acuerdo en avanzar hacia la incorporación de la debida diligencia en verdaderos instrumentos normativos, con eficacia jurídica plena, que dote a dicho concepto de la eficacia normativa de la que ha carecido hasta hace poco. Fruto de ello han sido distintas leyes nacionales, sobre todo en la Unión Europea, en torno al mismo. Francia fue el país pionero, y su estela fue seguida por Holanda (aunque solo en el ámbito de la erradicación del trabajo infantil), Noruega y Alemania⁴. A ello hay que añadir la Resolución del Parlamento Europeo de 10 de marzo de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión, sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad social corporativa (2021/2129(INL)), que perseguía que la propia Comisión Europea elaborara una Directiva comunitaria en materia de diligencia debida, con base en las orientaciones dadas por el Parlamento Europeo⁵. Ello tuvo lugar en el año 2024, a través de la Directiva 2024/1760, de 13 de junio.

3. Los Acuerdos Marco Globales están proliferando en todos los sectores de actividad, si bien es el sector textil el ámbito originario donde estos acuerdos nacieron.

4. Más allá de Europa, Australia fue el primero de los países que adoptó una legislación sobre diligencia debida, y también el Estado de California (EEUU).

5. Fruto de ello ha sido la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre Diligencia Debida de las empresas en materia de sostenibilidad, de 23.2.2022 (COM(2022) 71 final)

3. LA RECEPCIÓN POR LA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL DEL CONCEPTO DE DILIGENCIA DEBIDA

3.1. Organismos internacionales

En el ámbito internacional, como se ha dicho, la diligencia debida ha sido recogida en distintas declaraciones de organismos diversos.

Las principales menciones sobre el concepto se recogen en las Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (2013)⁶ y en los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Ruggie, 2011). Además de lo anterior, recientemente ha tenido lugar la promulgación de la Resolución del Parlamento Europeo sobre Diligencia Debida (2021), que establece orientaciones a la Comisión Europea en dicha materia, que desembocó finalmente en la Directiva 2024/1760, de 13 de junio.

En relación con los Principios Rectores de la ONU, se establecen obligaciones tanto para los Estados, como para las empresas, en relación con el respeto de los derechos humanos, dado que aquellos proporcionaron, por primera vez, un marco con un reconocimiento y autoridad mundiales para la incorporación de las obligaciones y responsabilidades de los Gobiernos y las empresas comerciales para prevenir y hacer frente a los efectos de los posibles incumplimientos en relación con los derechos humanos, estableciendo que todas las empresas comerciales tienen una responsabilidad al efecto y que, para ello, deben ejercer la diligencia debida en esta materia a fin de identificar, prevenir, mitigar y justificar cómo subsanan los efectos sobre los derechos humanos.

Así, se asignan al Estado obligaciones de velar por el cumplimiento por parte de las Empresas Multinacionales (EMN en adelante) de los derechos humanos cuando actúan en el marco de una cadena de suministro. Las distintas vías por las que esto puede hacerse son varias:

- a) A través de lo que se denominan Principios Fundacionales, que se resumen principalmente en dos: a.1) Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia; a.2) Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las

6. OCDE (2013), Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, OECD Publishing.

empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.

- b) A través de los Principios Operativos, que se resumen principalmente en los siguientes: b.1) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias; b.2) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas; b.3) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades; b.4) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

Por otra parte, se establece que «los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos», además de «promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales» y de las empresas que operan en zonas afectadas por conflictos, con la finalidad principal de que éstas respeten allí los derechos humanos.

Por su parte, las obligaciones que los Principios asignan a las empresas en dicho ámbito pasan por la obligación general de toda empresa de respetar los derechos humanos (pto. 11), entendiendo por tales los derechos humanos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (pto. 12), donde se incluyen, lógicamente, la libertad sindical y la negociación colectiva. Esa obligación, y las consecuencias derivadas de su incumplimiento, afectan a toda empresa, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura (pto. 14). Asimismo, se obliga a las empresas a la asunción de responsabilidades por posibles incumplimientos en materia de derechos humanos por su actuación, debiendo las mismas contar con políticas y procedimientos adecuados al efecto en función de su tamaño y circunstancias, a saber: a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar (pto. 15).

Como concreto desarrollo de lo establecido en el pto. 15, los Principios de la ONU ponen énfasis especial en la diligencia debida en materia de derechos humanos. Los puntos 17 a 21 explican de qué modo las empresas deberán actuar para implementar procesos de diligencia debida para responder de sus posibles faltas cometidas en el ámbito de los derechos humanos. Y dicho proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas (pto. 17), con la obligación añadida de hacer un seguimiento al respecto con el objeto de comprobar que se están tomando las medidas adecuadas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos (pto. 20). Por último, se asigna una obligación añadida de informar oficialmente de las medidas tomadas al respecto por aquellas empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de afectación para los derechos humanos (pto. 21). En definitiva, las pautas marcadas desde Naciones Unidas para las empresas en el ámbito internacional tienen una especial intensidad cuando lo que está en juego son los derechos humanos de las personas que pueden verse involucrados en las actuaciones de tales empresas.

Por otra parte, la OCDE también ha establecido desde hace algún tiempo unas Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales (EMN), donde se hace alguna mención tímida a la diligencia debida. Así, en los Principios Generales (Parte I, Capítulo II) se menciona la necesidad por parte de las EMN de implementar la debida diligencia basada en los riesgos incorporándola, por ejemplo, a sus sistemas de gestión de riesgos, con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales (...) e informar sobre cómo se reacciona ante dichos impactos negativos» (Principio A10). La Declaración también hace un llamamiento a las empresas para que se esfuerzen en evitar los impactos negativos que sus actividades o las de las empresas con las que trabajan o proveen puedan generar en los ámbitos contemplados por las Directrices (Principios A11 y 12).; por último, se insiste en que las empresas fomenten, en la medida de lo posible, «que sus socios comerciales, incluidos sus proveedores y contratistas, apliquen principios de conducta empresarial responsable conformes con la *Directrices*» (Principio A13).

Por último, y específicamente en materia laboral, habría que mencionar la Declaración Tripartita de la OIT sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de 2006 (en su última versión de 2017), que establece en su art. 10, d) y e) la utilización de la diligencia debida como proceso que debería tenerse en cuenta en el marco de la actuación de las EMN en su actuación en su cadena de valor para calibrar los riesgos en materia de derechos humanos y «para detectar y evaluar las consecuencias negativas, reales o potenciales, sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales». A este respecto, la Guía sobre la Declaración OIT de EMN

publicada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (2017) ha remarcado que «el proceso de debida diligencia debería tener en cuenta el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como de las relaciones de trabajo y el diálogo social en cuanto que proceso continuo. Esto significa que el proceso de debida diligencia de una empresa debe incluir las organizaciones de trabajadores». Por tanto, aunque los procesos de diligencia debida, con carácter general, deberán atender el respeto y las posibles violaciones que las empresas hagan de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, la OIT, por su carácter central en el ámbito internacional en defensa de los derechos laborales, extiende también el proceso de diligencia debida a la violación de los derechos fundamentales específicamente laborales, fundamentalmente, la libertad sindical y la negociación colectiva, así como al resto de relaciones de trabajo y al diálogo social.

En definitiva, aunque se parte de la base de que todos los instrumentos anteriores tienen un carácter no vinculante, es importante que organismos de tanta relevancia internacional como la ONU, la OCDE o la OIT hagan del recurso a los procesos de diligencia debida como medida del reconocimiento y el respeto a los derechos humanos en general y de los derechos fundamentales laborales, en particular, en el caso de la Organización Internacional del Trabajo, por cuanto ello puede servir de base para tenerlo en cuenta de cara a un futuro Tratado internacional multilateral, con efectos jurídicos vinculantes, que tenga a la diligencia debida como base del reconocimiento y respeto de la actuación de todo tipo de empresas, pero, principalmente, las empresas multinacionales, para que respeten los derechos humanos en su actuación a lo largo de toda su cadena de valor.

De momento, y en relación con lo anterior, tales declaraciones han tenido una derivación en relación con distintas iniciativas legislativas nacionales al respecto (Francia y Holanda) y, sobre todo, en relación con una actuación de una organización supranacional como la Unión Europea, a través de la Resolución del Parlamento Europeo sobre diligencia debida (2021), que estableció orientaciones a la Comisión Europea en dicha materia para la elaboración por parte de ésta de la correspondiente Directiva en la materia, fruto de la cual ha sido la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de febrero de 2022⁷, y, posteriormente, la Directiva 2024/1760. Todo ello se verá en los apartados siguientes.

7. Barrieto Ghione, Hugo (2021): «Limitaciones de la noción de diligencia debida en materia laboral: Comentarios a la reciente resolución del parlamento europeo», *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, 64 (281), 21-33. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/2066>, señala las limitaciones del concepto de diligencia debida, no solo por los instrumentos que la contienen, sino también en el carácter mismo de la noción de diligencia debida, reducida al deber de no dañar y de cumplir con las medidas que la empresa tenga a su alcance según sus circunstancias (obligación de medios).

3.2. Legislaciones nacionales

Todo lo relativo a la diligencia debida se ha ido recogiendo en otros instrumentos de carácter jurídico, fundamentalmente en otros ordenamientos jurídicos distintos del español, aunque, a día de hoy, son muy pocos aún los que han hecho un reconocimiento explícito de la diligencia debida a nivel legal. En concreto, han sido Francia, Alemania y Noruega, con carácter general, y Holanda, que ha recogido en una Ley la diligencia debida referida a la erradicación del trabajo infantil.

La normativa más antigua es la contenida en la Ley francesa, que está implantada desde el año 2017⁸, cuyo iter legislativo no estuvo exento de dificultades en su camino parlamentario, por la reticencia de las principales organizaciones y lobbies empresariales franceses para su adopción⁹.

En relación con su contenido, en ella se dispone una obligación de vigilancia para las empresas matrices y subcontratistas respecto del cumplimiento de los derechos laborales a lo largo de toda la cadena de suministro en materia de derechos humanos y medioambiente. La dificultad principal que se ha puesto a la Ley francesa es su reducido ámbito de aplicación, al establecerse que la norma solo será de aplicación a aquellas empresas de una dimensión considerable, ya que el plan de vigilancia debe ser adoptado por «toda sociedad que, al final de dos ejercicios consecutivos, emplee al menos a cinco mil empleados dentro de ella y en sus filiales directas o indirectas, cuya sede social se encuentre en territorio francés, o al menos diez mil empleados dentro de ella y en sus subsidiarias directas o indirectas, cuya oficina principal se encuentra en Francia o en el extranjero».

Nótese, además, que lo que la Ley francesa establece es la obligación de la empresa matriz de llevar a cabo la elaboración y seguimiento de un plan de vigilancia del cumplimiento por parte de las empresas filiales y contratistas de la empresa matriz de las obligaciones en materia de derechos humanos y medioambiente, lo que finalmente parece que se extiende también a los proveedores y subcontratistas con los que existe una relación comercial, lo que «remite de manera indirecta al concepto de cadena de suministro» (Guamán Hernández, 2018, p. 241). Sin embargo, otra cosa es, por un lado, cuando se dan las violaciones graves de estos derechos, y por otro, el modo en que debe recaer la sanción a las empresas incumplidoras y quién deba ser la

8. La norma mencionada, en su título original, es la *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017, relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, que modifica el art. L. 225-102-4 del Código de Comercio francés, para incluir un instrumento de prevención, el «plan de vigilancia», que deberá ser establecido por las empresas que se encuentran bajo de su ámbito de aplicación.

9. El tortuoso camino que siguió la normativa francesa hasta llegar a hacerse una realidad en el año 2017 puede verse en Guamán Hernández, A. (2018): *Diligencia debida en derechos humanos y empresas transnacionales: de la Ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos*, Revista Lex Social, vol. 8, nº 2/2018 (p. 22).

autoridad que deba imponer dicha sanción. En definitiva, son muy importantes los mecanismos de aseguramiento del cumplimiento de la norma, puesto que de ellos depende la verdadera efectividad de la misma.

A este respecto, ha de decirse que de la versión original de la norma a lo que finalmente ha resultado después de la intervención del Conseil Constitutionnel francés¹⁰ ha mediado un recorte importante en cuanto a las posibilidades de sanción que la norma pueda establecer para las empresas incumplidoras. En efecto, de las elevadas sanciones económicas que la Ley establecía para las empresas matrices por incumplimientos suyos, pero también, de sus filiales y contratistas, ha resultado algo mucho más reducido, dado que el Conseil consideró que la expresión «derechos humanos y libertades fundamentales, la salud y la seguridad de las personas y el ambiente» es demasiado amplia e indeterminada como para que su violación pudiera ser penada con una sanción tan elevada. En definitiva, tras la sentencia del Conseil constitutionnel,

el mecanismo que ha quedado para forzar el cumplimiento de la norma es por tanto doble: la posibilidad de solicitar al juez una medida cautelar frente a la negativa de la adopción del Plan y la posibilidad de una demanda civil (art. 2) frente a la empresa obligada a adoptar el Plan por el daño que el incumplimiento de la obligación adopción del mismo hubiera podido causar (Guamán Hernández, 2018, p. 243).

Ahora bien, con la versión actual, para responsabilizar a la empresa matriz es necesario establecer «el perjuicio que la ejecución de las obligaciones de vigilancia podría haber evitado», lo que, según este autor, conduce, siempre de acuerdo a la versión final de la Ley tras la sentencia sobre la constitucionalidad, a una mera obligación de resultados (Hannoun, 2017).

Con posterioridad a la Ley francesa se aprobaría la Ley holandesa, de un ámbito más reducido, ya que está referida estrictamente a la aplicación de la diligencia debida en la erradicación del trabajo infantil. Para ello requerirá que todas las empresas investiguen si el trabajo infantil está presente en sus cadenas de suministro y elaboren un plan de acción para combatirlo, lo que se aplicaría a todas las empresas registradas en Holanda, así como a las empresas internacionales que envían productos a los Países Bajos al menos dos veces al año.

Estas empresas deben evaluar si existe una presunción razonable de que los bienes y servicios de su cadena de suministro han sido producidos con trabajo infantil. En el caso de que se presuma razonablemente que el trabajo infantil ha contribuido a un producto o servicio, la empresa debe elaborar un plan de acción para erradicarlo. El plan de acción debería estar en consonancia con las directrices internacionales, como

10. El Conseil Constitutionnel, en su decisión Nº 2017-750 DC de 23 de marzo de 2017, declaró contrarias a la Constitución francesa diversas partes de los artículos 1, 2 y 3, pero estimó tanto el interés general de su contenido como la constitucionalidad de las obligaciones que establecía para las empresas.

los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos o las directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para las empresas multinacionales.

Las empresas que no presenten una declaración de diligencia debida recibirán una multa simbólica de 4.100 euros. Si la empresa no lleva a cabo la debida diligencia con respecto a las normas del regulador, se le impondrá una multa. La pena máxima para una empresa que no cumpla con la nueva Ley se fija en la prisión del director de la empresa y en una multa de 750.000 euros o el 10% del volumen de negocios anual de la empresa.

En definitiva, la Ley holandesa supone un paso más en el reconocimiento jurídico del concepto de diligencia debida en el mundo, si bien es verdad que abarca un campo más reducido que la norma gala, dado que solo tiene por objetivo el trabajo infantil, y no la generalidad de los derechos humanos como aquella. Otra cosa será comprobar a futuro la efectividad que la norma ha tenido, dado que el planteamiento de la normativa holandesa no parece que sea fácil de implementar por las empresas, dado se pone en su tejido la obligación de investigar cuáles de sus proveedores incumplen sistemáticamente la prohibición mundial de utilización del trabajo infantil como mano de obra, tarea que no resulta sencilla cuando el domicilio del proveedor se sitúa a miles de kilómetros de distancia de la matriz.

Mucho más recientemente (en junio de 2021), se ha producido la aprobación de dos nuevas leyes sobre diligencia debida, en Alemania y Noruega. La Ley alemana (que entró en vigor en 2023) tiene un carácter general, como la francesa, dado que pretende la exigencia del respeto a los derechos humanos y al medioambiente en toda la cadena de suministro, siendo su ámbito inicial de aplicación el de aquellas empresas con domicilio social o sucursal en Alemania y que cuente con más de 3000 empleados, si bien es verdad que dicho requisito se modulará en 2024 para pasar a ser menos exigente y obligar a todas aquellas empresas que tengan más de 1000 empleados, lo que redundará, sin duda, en una mayor capacidad aplicativa de la misma.

Las principales debilidades que se han achacado a la Ley Alemana de Diligencia Debida son las siguientes¹¹: a) Las obligaciones integrales de diligencia debida se aplican solo a las propias operaciones comerciales de la empresa y a los proveedores directos, pero no a los proveedores indirectos. En el caso de los proveedores indirectos, las empresas no están obligadas a realizar un análisis de riesgos de manera proactiva y sistemática, sino sólo sobre una base ad hoc, cuando adquieren «conocimiento fundamentado» de una posible violación de los derechos humanos; b) La ley no prevé la responsabilidad civil de las empresas por los daños causados por el incumplimiento de sus obligaciones de diligencia debida. Como resultado, el legislador perpetúa la incertidumbre judicial. Las partes perjudicadas siguen sin tener casi

11. Extraído de <https://observatoriorsc.org/principales-novedades-en-materia-de-debida-diligencia/>

ninguna posibilidad de presentar demandas contra empresas alemanas por violaciones de los derechos humanos ante los tribunales civiles alemanes; c) La Ley tiene en cuenta los aspectos ambientales sólo marginalmente; falta una obligación independiente y comprensiva de la diligencia debida ambiental; d) Las disposiciones sobre la reparación efectiva de las víctimas, y sobre la participación de las afectadas en el proceso son escasas. La ley no prevé que las víctimas puedan obtener reparación mediante un mecanismo de denuncia; e) El número de empresas cubiertas es demasiado pequeño. La Ley solo abarca a las empresas con más de 3.000 empleados. Sin embargo, las pequeñas y medianas empresas también pueden tener impactos negativos significativos en los derechos humanos y las cuestiones ambientales cuando operan en un sector de riesgo.

No obstante, a pesar de todas esas debilidades de la ley, lo importante quizás sea el que representa un paso legislativo más en el contexto de la diligencia debida, en un país de tanto peso como Alemania y cuyas empresas tanto aportan a la economía europea y a la mundial, con un gran número de empresas multinacionales, por lo que la implantación de la normativa alemana, junto con su precedente francés, puede servir de locomotora para la agilización de otras normativas en la materia que están aún en fase de elaboración o en proyecto.

Por último, habría que mencionar la Ley noruega sobre diligencia debida¹² (2021), que introduce obligaciones para un gran número de empresas de ese país a respetar los derechos humanos y el medioambiente en sus cadenas de valor, implementando para ello procesos de debida diligencia. Además, se crea un requisito adicional para las empresas, consistente en la obligación de informar sobre sus impactos negativos reales y riesgos significativos identificados a través de la debida diligencia, así como de las medidas adoptadas por las empresas para cesar o prevenir los impactos negativos.

La información debe estar fácilmente disponible en la página web de la empresa, y debe actualizarse anualmente o cuando se produzcan cambios significativos en los riesgos, añadiéndose, incluso, un requisito para que las empresas respondan a las demandas públicas de información sobre sus impactos negativos y su debida diligencia.

Se ha entendido que la carencia fundamental de la Ley es que no establece la obligación jurídica de respetar los derechos humanos en virtud de la legislación noruega, basándose más bien en las Directrices de la OCDE y en los Principios de las Naciones Unidas como base para un enfoque armonizado de la diligencia debida como norma de cumplimiento, y la regula como un deber de información por parte de las empresas sobre sus conductas empresariales y su deber de transparencia.

12. Ley sobre transparencia empresarial y trabajo decente, aprobada el 10 de junio de 2021 con una amplia mayoría del Parlamento noruego.

4. EL CONCEPTO Y ALCANCE DE LA DILIGENCIA DEBIDA EN LA DIRECTIVA 2024/1760

La cuestión relativa a la diligencia debida no ha sido pacífica y ha supuesto un largo calvario legislativo hasta llegar a concretarse en la normativa comunitaria. Como ya se ha dicho, el iter legislativo en la Unión Europea (que estaba precedido por los textos internacionales en la materia) dio comienzo en 2020, con el acuerdo del Parlamento Europeo y el Consejo, que luego fue seguida de la Propuesta de Directiva de la Comisión del año 2022, antes de fructificar en la Directiva 2024/1760.

El fruto de dicha norma fue, principalmente, implementar un concepto de responsabilidad empresarial de las empresas multinacionales, por aquellas de sus acciones que pudieran menoscabar el medio ambiente a lo largo de toda la cadena de suministro, lo cual no afecta únicamente a la empresa matriz, sino también a todas las empresas filiales e, incluso, a los proveedores con los que se contrata la fabricación de los productos que luego venderá la matriz.

La cuestión fundamental es el ámbito de empresas afectadas por la norma, que ha quedado reducido en la Directiva a las grandes empresas, si bien es cierto que la normativa prevé la progresiva afectación de otras compañías de menor tamaño, de forma tal que el concepto de diligencia debida vaya alcanzando progresivamente al mayor número posible de empresas, para que surtiera el efecto querido por el legislador comunitario.

En efecto, tal como preceptúa el art. 2 de la Directiva 2024/1760 (DDD, a partir de ahora), ésta se aplicará a las empresas que se hayan constituido en la UE y que tengan una media de más de 1.000 empleados y un volumen de negocios mundial neto superior a 450.000.000 EUR en el último ejercicio o ser la empresa matriz de un grupo que haya alcanzado tales umbrales en el último ejercicio. No obstante, la afectación será progresiva, de forma que en 2027 la Directiva se aplicará a las grandes empresas con 5.000 empleados y 1.500 millones de euros; en 2028, a empresas con 3.000 empleados y 900 millones de euros; y en 2029 a las de 1.000 empleados y 450 millones de euros. Por otra parte, también quedarán afectadas empresas que no tengan su base en la UE y que tengan un volumen significativo de facturación en la UE.

Este es el primer problema que plantea la aplicación de la Directiva en cuanto a su efectividad, es decir, la sola posibilidad de que la Directiva pueda ser aplicada a grandes empresas, dejando fuera de su aplicación a esa gran cantidad de empresas, medianas y pequeñas (que son la mayoría), que no podrán contribuir a los fines que persigue la Directiva.

A lo anterior, ha de sumarse la alta carga burocrática y administrativa que conlleva las obligaciones derivadas de la Directiva, que vienen a sumarse a las ya impuestas por otras normas comunitarias relacionadas con ella (fundamentalmente, las relativas a las Finanzas Sostenibles). A partir del art. 7 de la Directiva, todos los artículos van encaminados, no solo al cumplimiento de las obligaciones normativas por

parte de las empresas y sus filiales y proveedores, sino también a la demostración de dicho cumplimiento a través de distintas vías, enumeradas a lo largo de los artículos subsiguientes.

Es por ello por lo que esta Directiva contiene un alto cargo de obligaciones materiales y burocráticas, que, como se ha dicho antes, vienen a sumarse a las ya establecidas por otras normas relacionadas con la sostenibilidad.

La cuestión central, desde mi punto de vista, es que lo que más preocupa a la UE en su conjunto es si esto puede suponer un lastre al avance y la competitividad de las empresas europeas en su conjunto, y es por ello por lo que han establecido las nuevas directrices normativas englobadas en la Propuesta Ómnibus. Es lo que habrá que dilucidar en las líneas que siguen.

5. LA AFECTACIÓN DEL CONCEPTO DE LA DILIGENCIA DEBIDA POR LA PROPUESTA ÓMNBIBUS UE

5.1. El sentido fundamental de la Propuesta Ómnibus

Llegados a este punto, es necesario preguntarse por qué dictar una normativa que desdice muchos de los avances en sostenibilidad y protección de los derechos humanos llevados a cabo hasta el momento y de forma tan cercana en el tiempo a la aparición de la Directiva de diligencia debida. Es decir, habría que preguntarse qué sentido tiene esto y qué se persigue con ello, porque la Propuesta Ómnibus parece contradictoria con la dinámica legislativa de la UE en los últimos tiempos, tan propclive a la adopción de normas sobre sostenibilidad por encima de todo. En definitiva, habría que indagar en los motivos que han llevado al Gobierno de la UE a poner sobre la mesa directrices que, en cierto modo, van en una dirección, si no contraria, sí distinta de la establecida en los últimos tiempos.

Y, en relación con ello, los motivos principales de la Propuesta responden a dos razones fundamentales, que tienen que ver con la simplificación administrativa derivadas de tales normas y a la no afectación de la competitividad de las empresas europeas por dicha normativa. Es decir, parece que existe una honda preocupación en la UE con la competitividad de nuestras empresas (fundamentalmente, las grandes), la cual se ha visto mermada, en gran parte, por la excesiva carga burocrática impuesta por las normas mencionadas¹³. Si no es así, no se entiende por qué se han dictado directrices diferentes con tan poco margen de tiempo respecto de las directivas.

13. Siguiendo al Informe Draghi, el «exceso de burocracia podría estar limitando el crecimiento económico y la capacidad de sus empresas para competir a escala global».

Es por todo ello por lo que la UE ha decidido simplificar las obligaciones administrativas derivadas de estas Directivas, principalmente, para las PYMES (no así para las grandes empresas), cosa que ya se anticipó por la Comisión a finales de 2024, decidiendo revisar la normativa de sostenibilidad, precisamente con la finalidad de dicha reducción burocrática.

5.2. La afectación del concepto de diligencia debida por la Propuesta Ómnibus

Entre las principales medidas que se despliegan con este paquete normativo destacan:

1. Reducción de la carga de reporte: se estima que disminuye en un 25% las cargas administrativas para las empresas y hasta un 35% para las pequeñas y medianas empresas.
2. Claridad y armonización jurídica: la iniciativa pretende buscar coherencia en la aplicación de la regulación ESG, acrónimo inglés para describir la normativa relativa al Medio ambiente, los Derechos Humanos y la Gobernanza. De esta manera, busca integrar de forma coordinada las directivas existentes al respecto, es decir, la Directiva sobre Información Corporativa en materia de sostenibilidad (Dir. UE 2022/2464, del Parlamento Europeo y el Consejo, CSRD), la Directiva sobre diligencia debida en materia de Derechos Humanos, Sostenibilidad y gobernanza (Dir. 2024/1760, CSDDD) y el Reglamento relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles (Reglamento (UE) 2020/852, sobre Taxonomía en la UE)
3. Flexibilidad para Mid-Caps (empresas de mediana capitalización) y regímenes a medida: se incluye la posibilidad de un régimen regulatorio diferenciando entre las de medio tamaño y aquellas que operan en varios Estados miembros, con el fin de adaptarse al sector y mercado.
4. En relación a otras normas europeas (Dir. 2022/2464, CSRD) se busca simplificar y optimizar el uso de diversos programas de inversión, como InvestEU, el FEIE y otros instrumentos financieros, para poner más financiación a disposición de las empresas.

Sin embargo, más allá de las meras obligaciones formales, las repercusiones que traerá la Propuesta Ómnibus sobre la Diligencia Debida en sostenibilidad deben concretarse en otros extremos también de tipo material:

- Se da más tiempo a las empresas para prepararse y cumplir con los nuevos requisitos, posponiendo la aplicación de la diligencia debida en sostenibilidad para las empresas más grandes hasta el 26 de julio de 2028 (un año adicional), mientras que la adopción de las directrices se adelanta un año, a julio

de 2026. Además, el proceso de diligencia debida solo tendrá que actualizarse cada 5 años.

- Legalmente se restringe a los Estados miembros de la UE la introducción de normas más estrictas para hacer frente a los impactos en derechos humanos por parte de las empresas.
- Se suprime la responsabilidad civil de las compañías en toda la UE pero manteniendo el derecho de las víctimas a una compensación total por los daños causados por incumplimiento.
- No habrá régimen de diligencia debida para las instituciones financieras.
- Se reduce la carga y el efecto cascada sobre las pymes y las empresas de mediana capitalización (SMCs), limitando la cantidad de información que las grandes empresas pueden solicitar dentro del mapeo de la cadena de valor.
- Respecto a los grupos de interés, solo será necesario implicar a los trabajadores, las comunidades directas y a las personas afectadas. Asimismo, se reduce la obligación de poner fin a las relaciones comerciales cuando haya un impacto en derechos humanos por parte de la compañía con la que se mantiene una relación comercial.
- No hay obligación de «poner en marcha» un plan de transición climática.

En definitiva, en relación con la diligencia debida, el efecto principal del paquete Ómnibus es la menor carga administrativa que la Directiva 2024/1760 lleva consigo. Sin embargo, detrás de la mera simplificación administrativa, también se esconde la amputación de verdaderos derechos laborales, cosa que es más preocupante¹⁴.

Así, los cambios que se proponen ahora incluyen son: a) Evaluaciones más simples, dado que las empresas solo deben centrarse en sus socios directos, no en toda la cadena de suministro; b) Reducción de la frecuencia de evaluación de una vez al año a cada 5 años; c) Menos información solicitada a las pequeñas empresas, lo que reduce la carga administrativa.

¿Qué significa esto para las empresas? El efecto principal es que las empresas grandes seguirán teniendo que medir los impactos de sostenibilidad en toda su cadena de suministro, pero ahora se simplifica el proceso y se exigirá menos información. Y por lo que respecta a las PYMEs, no estarán obligadas a medir a sus socios indirectos, lo que les ahorra tiempo y esfuerzo. Además, tampoco estarán obligadas a responder solicitudes de información excesiva por parte de las empresas más grandes.

14. V. al respecto las reflexiones que, en el plano laboral, hace SANGUINETTI, W, «La Directiva de diligencia debida de la UE: un paso atrás luego de dos pasos adelante», El Blog de Wilfredo Sanguinetti, <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2025/03/01/la-directiva-de-diligencia-debida-de-la-ue-un-paso-atras-luego-de-dos-pasos-adelante/>

6. LA OPINIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES SOBRE LA PROPUESTA

La cuestión relativa a la Propuesta Ómnibus ha sido duramente criticada por los agentes sociales a nivel europeo, considerándola un «ataque directo a la responsabilidad de las empresas, a los derechos sindicales y de los trabajadores y a la protección del medio ambiente»¹⁵, teniendo en cuenta que dicha Propuesta (de aprobarse finalmente) «desmantelaría disposiciones y objetivos clave de la CSDDD, dejándola efectivamente sin efecto. Retrasaría su aplicación, debilitaría su cumplimiento, eliminaría las protecciones de responsabilidad civil y limitaría la responsabilidad de las empresas a sus socios comerciales directos, dejando a innumerables trabajadores, sindicatos, comunidades y ecosistemas vulnerables a los efectos adversos incontrolados de las operaciones empresariales».

En opinión de estos importantes sindicatos europeos, la Propuesta en cuestión es fruto de la presión ejercida por los grupos empresariales más potentes a nivel comunitario, y ello a costa de los derechos de los trabajadores y a costa de la protección del planeta y su sostenibilidad, calificándola como una «traición a los compromisos de la UE con las prácticas empresariales sostenibles, los derechos humanos y la acción por el clima».

Dichos sindicatos ponen además el énfasis en otro aspecto importante, como es el procedimiento por el que se ha llevado a cabo la adopción de la Propuesta, que lo ha sido de forma «opaca y antidemocrática», y calificando al proceso de consulta como «inusual y arbitrario», que ha favorecido desproporcionadamente a las empresas, con un flagrante desprecio de la Comisión Europea por las garantías procesales, la transparencia y la consulta democrática.

En definitiva, dichos sindicatos exigen a la Comisión Europea que retiren ya la Propuesta, e instan al Parlamento Europeo a votar en contra de la misma, a exigir la plena aplicación de toda la normativa sobre sostenibilidad, a garantizar que los derechos humanos y la protección del medio ambiente sigan siendo innegociables en el marco de la sostenibilidad y a rechazar cualquier nuevo intento de desregulación que socave los derechos de los trabajadores europeos y las protecciones sociales.

En definitiva, la cúpula sindical europea manifiesta su más rotunda oposición a la aprobación de estas medidas, instando a la Comisión Europea a dar marcha atrás en

15. «Declaración conjunta de los sindicatos europeos sobre la propuesta ómnibus: Un ataque directo a los derechos de los trabajadores y a la responsabilidad de las empresas», de 24 de marzo de 2025, suscrita por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FETCM), la Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo (EFFAT), el sindicato europeo IndustriAll, la Unión Europea de Servicios Públicos (FSESP) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) (<https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2025-03/Joint%20European%20Trade%20Union%20statement%20on%20the%20Omnibus%20I%20Deregulation%20package%20%28ES%29.pdf>)

las Propuestas iniciales¹⁶ para que los derechos ya aprobados normativamente queden incólumes, y que cualquier intento de variar lo ya aprobado siga un procedimiento radicalmente diferente del utilizado en esta ocasión, con la participación plena de los agentes sociales en su elaboración.

Muy al contrario de lo dicho anteriormente, BusinessEurope (la patronal europea) acogió con satisfacción la publicación del primer paquete Ómnibus y lo calificó de «importante hito para hacer de Europa un lugar mejor para hacer negocios». No obstante, apuntó que hay áreas en las que el paquete se ha quedado corto e insta a los legisladores a redoblar los esfuerzos «por garantizar un enfoque armonizado de la Diligencia Debida para evitar la fragmentación»¹⁷.

7. A MODO DE CONCLUSIÓN

Tras todo lo dicho anteriormente, las conclusiones a las que se puede llegar en relación con la implementación efectiva de la diligencia debida en el marco de las cadenas mundiales de suministro son las siguientes:

- a) La diligencia debida es un concepto que se entiende como forma de hacer efectiva la responsabilidad de las empresas internacionales en el marco de las cadenas mundiales de suministro.
- b) El inicial reconocimiento del mismo se hizo por parte de distintos organismos internacionales (OIT, OCDE y ONU), a través de distintas Declaraciones que vinieron a implementarlo.
- c) La materialización efectiva de dicha exigencia pasaba por la materialización de tal concepto a través de normas jurídicas, nacionales e internacionales.
- d) Los primeros ordenamientos jurídicos nacionales que la incorporaron fueron Francia, Alemania y Noruega, a nivel general, y Holanda, con una Ley centrada exclusivamente en la erradicación del trabajo infantil. Por último, algunas organizaciones supranacionales también lo están incorporando a su acervo jurídico, tales como la UE, a través de la Directiva de la UE 2024/1760, que se entiende como el germen de la futura Directiva comunitaria en la materia, puesto que contiene algunas recomendaciones a la Comisión en materia de diligencia debida.
- e) En los últimos tiempos, ha habido una afectación del concepto de la diligencia debida en materia de sostenibilidad y derechos humanos a través de la

16. Recordemos que se trata de las Propuestas Ómnibus I y II, pero que falta la tercera, aplicada a las pequeñas y medianas empresas.

17. V. <https://www.businesseurope.eu/publications/1st-eu-omnibus-a-positive-step-towards-making-it-easier-to-do-business-in-europe/>

denominada «Propuesta Ómnibus» de la UE, recientemente aprobada por la Comisión Europea. Las medidas contenidas en la Propuesta, dirigidas a simplificar la burocracia creada por las normas sobre sostenibilidad aprobadas en la UE (sostenibilidad, climática, derechos humanos) y a no minorar, como consecuencia de la alta burocratización normativa, la competitividad de las empresas europeas, pueden llevar consigo un debilitamiento del importante concepto de la diligencia debida, de los derechos humanos y de las obligaciones en materia de cambio climático, reconocidas normativamente en la importante Directiva 2024/1760.

- f) Es importante destacar que el paquete de medidas simplificadoras propuesto por la Comisión tiene que pasar ahora por el Parlamento Europeo para que todas esas medidas se conviertan en verdaderas normas. Habrá que estar atentos a si el Parlamento Europeo da el sí definitivo a las mismas, y si lo hace de una forma idéntica o introduce modificaciones.

7. BIBLIOGRAFÍA

- AAVV (Iglesias Márquez, D., Del Valle Calzada, E. y Chiara Marullo, M, dirs.): *Hacia la diligencia debida obligatoria en derechos humanos: propuestas regulatorias y lecciones aprendidas*, Colex, Madrid, 2024.
- Barretto Ghione, H.: «Limitaciones de la noción de diligencia debida en materia laboral: Comentarios a la reciente resolución del parlamento europeo», *Derecho Laboral. Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, vol. 64, nº 281, 2021, p. 21-33, disponible en <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/2066>
- Comisión Europea, *Estudio sobre los requisitos en materia de debida diligencia en las cadenas de suministro* (Informe final), Bruselas, 2020.
- CSI: «Hacia la diligencia debida obligatoria en las cadenas mundiales de suministro», Ginebra, 2020.
- CSI: *Posición de la CES para una Directiva europea sobre diligencia debida obligatoria en derechos humanos y conducta empresarial responsable*, Ginebra, 2019.
- De Schutter, O.: *Towards mandatory due diligence in global supply chains*, Ginebra, 2019
- Ey-Ecovadis, *La sostenibilidad en la cadena de suministro en España*, 2021, disponible en https://proyectotranslab.usal.es/wp-content/uploads/sites/83/2021/04/Estudio-sostenibilidad-en-la-cadena-de-suministro-en-Espana_2021.pdf
- Martínez San Millán, C.: «Las diferentes iniciativas sobre diligencia debida en la cadena de suministro de minerales de zonas de conflicto y de alto riesgo: ¿existen

- alternativas viables más eficaces?», *Revista de Estudios Internacionales*, nº 197, 2020, p. 121-151.
- Guamán Hernández, A.: «Diligencia debida en derechos humanos y empresas transnacionales: de la Ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos», *Lex Social*, vol. 8, nº 2, 2018, p. 216-250.
- Guamán Hernández, A.: «La Directiva sobre due diligence en sostenibilidad: la inconsistencia del nuevo marco normativo sobre responsabilidad empresarial en la Unión Europea», *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 482, 2024, p. 53-90.
- Martín-Ortega, O.: «La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos: un nuevo estándar para una nueva responsabilidad», *El tiempo de los derechos*, nº 9, 2013, disponible en https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19321/diligencia_martin_%20PTD_2013.pdf?sequence=1
- Moreno Díaz, J.M.: Últimas tendencias en la exigencia de responsabilidad de las empresas multinacionales en las cadenas mundiales de suministro: la diligencia debida, en «Empresa, economía y derecho. Oportunidades ante un entorno global y disruptivo» (coord. Ricardo Diego Pérez Calle), Dykinson, 2022 (p. 1026-1048). Identificador persistente: <https://hdl.handle.net/10433/20596>
- OCDE (2013), Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, OECD Publishing.
- Sanguinetti, W., «La Directiva de diligencia debida de la UE: un paso atrás luego de dos pasos adelante», El Blog de Wilfredo Sanguinetti, <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2025/03/01/la-directiva-de-diligencia-debida-de-la-ue-un-paso-atras-luego-de-dos-pasos-adelante/>
- Sanguinetti, W. y Vivero, J.B. (2021), «El imparable avance de la diligencia debida en materia de derechos humanos», *Trabajo y Derecho, nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 14.
- Sepúlveda Gómez, M.: «La propuesta de Directiva europea sobre diligencia debida en derechos humanos y medio ambiente», *Revista Temas Laborales*, nº 168, 2023, p. 339-368.