Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 13 (4º Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Pags. 37-97

La diligencia debida de las empresas en materia de "sostenibilidad": empresa responsable, trabajo formal y digno, derechos humanos y medio ambiente

Corporate due diligence on "sustainability": responsible business, formal and decent work, human rights and the environment

José Luis Monereo Pérez
Catedrático y Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

Pompeyo Gabriel Ortega Lozano
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada
Responsable de la Sección de Jóvenes y Nóveles de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social/Miembro del Comité Ejecutivo
https://orcid.org/0000-0001-9880-4231

Sumario

1. EL AVANCE DE LAS CLÁSICAS Y NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN HACIA UN CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA COMO RESPONSABLE Y CUSTODIO DE LOS DERECHOS HUMANOS, LABORALES Y SOCIALES
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
   2.1. Algunos antecedentes normativos recientes
   2.2. Finalidades y objetivos de la Directiva "*due diligence*"
   2.3. Ámbito de aplicación: una adaptación escalonada
   2.4. El volumen de negocios como indicador de las actividades en el mercado interior
   2.5. Sobre los "efectos adversos" de la Directiva de diligencia debida
   2.6. Sobre la propia "diligencia debida"
   2.7. Sobre el mecanismo de notificación y procedimiento de reclamación
   2.8. Otras cuestiones de interés de la Directiva (UE) 2024/1760
3. BALANCE Y PERSPECTIVAS: ALGUNAS CONCLUSIONES EN EL AVANCE DEL DENOMINADO "DERECHO LABORAL MÍNIMO" O UN "DERECHO DEL TRABAJO DE MÍNIMOS" A ESCALA MUNDIAL
4. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 24/10/2024
Fecha Revisión: 04/12/2024
Fecha Aceptación: 18/12/2024

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L. y ORTEGA LOZANO, P.G.: «La diligencia debida de las empresas en materia de "sostenibilidad": empresa responsable, trabajo formal y digno, derechos humanos y medio ambiente». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 13 (2024): 37-97.

Resumen

Se analiza la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Para ello comenzamos haciendo referencia a las formas de organización clásicas y nuevas hasta llegar al concepto –que parece imperar de conformidad a la Directiva– de organización productiva como responsable y custodio de los Derechos humanos, laborales y sociales. Para ello nos referimos a los antecedentes normativos recientes, a las finalidades y objetivos de la norma, a su escalonado ámbito de aplicación, al volumen de negocios como indicador de las actividades en el mercado interior, a los efectos adversos para el medio ambiente y para los Derechos humanos, a la política de "diligencia debida" basada en el riesgo y prevención, así como a su detección, eliminación y reparación. Por último, finalizamos con unas conclusiones en las que ponemos de relieve que puede haberse implantado el germen de un Derecho del Trabajo de mínimos o globalizado a escala mundial en referencia a esas "cadenas de valor" a las que la Directiva hace mención.

Palabras clave

Diligencia debida; trabajo formal y digno; derechos; humanos; laborales; sociales.

Abstract

This paper analyses Directive (EU) 2024/1760 on corporate due diligence on sustainability. To do so, we begin by referring to the classic and new forms of organisation until we reach the concept - which seems to prevail in accordance with the Directive - of productive organisation as responsible and custodian of human, labour and social rights. To this end, we refer to the recent regulatory background, the aims and objectives of the standard, its staggered scope of application, turnover as an indicator of activities in the internal market, the adverse effects on the environment and human rights, the policy of 'due diligence' based on risk and prevention, as well as its detection, elimination and reparation. Finally, we end with some conclusions in which we highlight that the seeds of a minimum or globalised labour law may have been sown on a worldwide scale with reference to the 'value chains' to which the Directive refers.

Keywords

Due diligence; formal and decent work; human; labor; social rights.

"Hay formas de pensamiento, que no puede ser adecuadamente comprendidas mientras que sus orígenes sociales permanezcan oscuros […]. El mundo de las relaciones sociales ya no es inescrutable ni permanece en el regazo del destino, sino que, por el contrario, algunas de las correlaciones sociales son potencialmente predecibles. En este momento, el principio ético de la responsabilidad empieza a aparecer. Sus imperativos principales son, en primer lugar, que la acción no solo debe estar de acuerdo con los dictados de la conciencia, sino que, además, debe tomar en consideración las consecuencias posibles, en la medida en que puedan ser calculadas; después, sobre la base de nuestra discusión, puede añadirse que la misma conciencia debe sujetarse a un autoexamen crítico con el fin de eliminar todos los factores que actúan ciega y coactivamente"

Karl Mannheim[1]

1. EL AVANCE DE LAS CLÁSICAS Y NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN HACIA UN CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA COMO RESPONSABLE Y CUSTODIO DE LOS DERECHOS HUMANOS, LABORALES Y SOCIALES

La Directiva (UE) 2024/1760, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024[2] de diligencia debida se dirige a empresas y grupos de empresas que han estado en proceso de desarrollo dentro del espacio económico europeo. Los modelos de empresas y de organización empresa interempresarial han sufrido un proceso de transformaciones de gran envergadura. A ello alude la propia Directiva cuando trata de "acotar" el ámbito de aplicación de las empresas relevantes y al hacerlo expresa una realidad multiforme, donde coexisten empresas de estructura simple, empresas descentralizadas y empresas de estructuras jurídicas complejas (se define, por el ejemplo, el «grupo de empresas» o «grupo» como "una empresa matriz y todas sus filiales") (art. 3. "Definiciones"; y art. 6. "Apoyo a la diligencia debida a nivel de grupo").

En el Preámbulo de la Directiva se deja constancia de que a tenor del art. 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE), la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, consagrados estos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (en lo sucesivo, «Carta»). Tales valores fundamentales, que han inspirado la propia creación de la Unión, así como la universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos y el respeto de los principios de la Carta de las Naciones Unidas y del Derecho internacional, deben guiar la acción de la Unión en la escena internacional. Esta acción incluye el fomento del desarrollo económico, social y medioambiental sostenible de los países en vías de desarrollo. Hay que precisar que ello incorpora también los derechos de la cuarta generación como la protección y mejora de la calidad del medio ambiente y el derecho humano al desarrollo. En esa dirección se establece que la Unión Europea fomentará el desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente. Se indica, por lo demás, que, en sus relaciones con el resto del mundo, la Unión afirmará y promoverá sus valores e intereses y contribuirá a la protección de sus ciudadanos. Contribuirá a la paz, la seguridad, el desarrollo sostenible del planeta, la solidaridad y el respeto

[1] Mannheim, K.: *Ideología y utopía. Introducción a la sociología del conocimiento,* trad. E. Terrón, revisión, edición y estudio preliminar, "La sociología del conocimiento como sociología crítica: Karl Mannheim" (pp. XI-XLVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2024, pp. 28 y 166.

[2] Conforme al art. 37 de la Directiva, relativo a la "transposición" en los ordenamientos jurídicos nacionales: "Los Estados miembros adoptarán y publicarán, a más tardar el 26 de julio de 2026, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas medidas" (apartado 1).

mutuo entre los pueblos, el comercio libre y justo, la erradicación de la pobreza y la protección de los derechos humanos, así como al estricto respeto y al desarrollo del Derecho internacional, en particular el respeto de los principios de la Carta de las Naciones Unidas (art. 3, apartado 2 y 5, del TUE).

Por otra parte, en la Comunicación, de 14 de enero de 2020, sobre una Europa social fuerte para unas transiciones justas, la Comisión se comprometió a modernizar la economía social de mercado europea para lograr una transición justa hacia la sostenibilidad, garantizando que nadie se quede atrás. La Directiva de diligencia debida contribuirá, asimismo, a materializar el pilar europeo de derechos sociales, que promueve unos derechos que garantizan unas condiciones de trabajo justas[3]. Forma parte de las políticas y estrategias de la Unión relativas a la promoción del trabajo digno en todo el mundo, también en las cadenas de valor mundiales, tal como se menciona en la Comunicación de la Comisión, de 23 de febrero de 2022, sobre el trabajo digno en todo el mundo. Es manifiesto que el comportamiento de las empresas de todos los sectores de la economía es clave para el éxito con respecto a los objetivos de sostenibilidad de la Unión, ya que las empresas de la Unión, especialmente las grandes, dependen de las cadenas de valor mundiales. También redunda en interés de las empresas proteger los derechos humanos y el medio ambiente, en particular habida cuenta de la creciente preocupación de los consumidores y los inversores respecto de estos temas. Varias iniciativas de fomento de las empresas que apoyan una transformación orientada al valor ya existen a tanto a escala de la Unión como a escala nacional.

La Directiva sobre diligencia debida no opera en el vacío, pues las normas internacionales vigentes sobre conducta empresarial responsable especifican que las empresas deben proteger los derechos humanos y establecen cómo deben abordar la protección del medio ambiente en todas sus operaciones y cadenas de valor. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en lo sucesivo, «Principios Rectores de las Naciones Unidas»)[4] reconocen la responsabilidad de las empresas de ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos detectando, previniendo y mitigando los efectos adversos de sus operaciones sobre los derechos humanos y dando cuenta de cómo abordan dichos efectos. Estos Principios Rectores de las Naciones Unidas establecen que las empresas deben evitar vulnerar los derechos humanos y abordar los efectos adversos en estos derechos que hayan causado, a los que hayan contribuido o a los que estén vinculadas sus propias operaciones, las de sus filiales y sus relaciones comerciales directas e indirectas.

Las empresas y grupos de empresas son destinatarios de las obligaciones y responsabilidades que se establecen en la Directiva sobre diligencia debida y, por tanto, la toma en consideración de la realidad del tejido empresarial y de los nuevos modelos de empresas que operan en el espacio económico europeo no puede ser eludida.

La empresa es una realidad socioeconómica y se convierte en objeto de referencia de diversas ciencias sociales. La ciencia jurídica es consciente de que el Derecho no crea la empresa, sino que trata de captarla y configurarla a través de las categorías jurídicas[5]. Es un fenómeno multidimensional

[3] Monereo Pérez, J. L.: "Pilar Europeo de Derechos Sociales y sistemas de seguridad social", *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, Vol. 8, núm. 2, 2018, pp. 251–298. Recuperado a partir de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/3493; Monereo Pérez, J. L. y Fernández Bernat, J.A.: "El pilar europeo de los derechos sociales", en *La Ley Unión Europea,* núm. 49, 2017.

[4] 2011 Naciones Unidas. El Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores en su Resolución 17/4, de 16 de junio de 2011. El Capítulo II hace referencia a "La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos", pp. 15-31.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

[5] Monereo Pérez, J. L.: "Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente", en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2011, pp. 287-322.

que es constituido en centro de referencia de diversos conjuntos normativos[6]. Pero la institución de la empresa es una realidad en continuo cambio y, como era de prever, no han cesado de producirse cambios cualitativos sobre las formas de organización empresarial, su dirección y en los mecanismos de colaboración entre los empresarios. La aproximación a la empresa contemporánea exige la utilización de una metodología "ideal-tipológica", esto es, tratando de construir tipos abstractos con base a la realidad objetiva del fenómeno de la empresa en su fisonomía actual. Todo tipo ideal (*v.gr*., empresa red, empresa horizontal, empresa posfordista, grupos de empresas, empresa desmaterializada, etcétera) incorpora puntos de conexión o rasgos comunes y debe ser capaz de insertar las diferencias específicas, incluso como desviaciones del tipo ideal elaborado atendiendo a los hechos[7].

La empresa contemporánea está transformándose cualitativamente adaptando su estructura y estrategias de acción a las variaciones del mercado y a las exigencias de rentabilidad. Es sabido que la empresa industrial moderna se ha caracterizado típicamente hasta finales de la década de los setenta por estructurarse en torno a una multiplicidad de unidades operacionales bajo una dirección de tipo jerárquico. En la empresa moderna ha dominado el enfoque gerencial en el proceso de racionalización interna, la producción para un mercado de masas y la predisposición a una intervención del Estado en la organización y apoyo de la actividad económica. Pero a partir de la década de los setenta, junto a ese tipo de empresa, emerge un tipo de empresa más flexible, tendencialmente horizontal y descentralizada[8]. Un tipo de empresa que responde a las nuevas exigencias de rentabilidad y al nuevo sistema de acumulación flexible en la "era de discontinuidad"[9] e incertidumbre propia de una "modernidad líquida"[10] y de la actual "sociedad del riesgo global"[11]. En este contexto de "cultura empresarial" se insertan las nuevas formas de empresa red, la empresa descentralizada, las estrategias de agrupamiento empresarial flexible (más cooperativas que propiamente jerárquicas), las estrategias

[6] Monereo Pérez, J. L. y Ortega Lozano, P. G.: *Los grupos de empresas en el derecho del trabajo*, Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

[7] Véase Monereo Pérez, J. L.: "La racionalidad del Derecho en el pensamiento de Max Weber: teoría e ideología (pp. IX a CLII), estudio preliminar a Weber, M.: *Sociología del Derecho*, edición y estudio preliminar, "La racionalidad de Derecho en el pensamiento de Max Weber: Teoría e Ideología" (pp. IX-CLII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2001. Weber destaca que el tipo ideal "no es la realidad histórica y muchos menos la realidad "auténtica", como tampoco es en modo alguno una especie de esquema en el cual se pudiera incluir la realidad a modo de ejemplar. Tiene más bien el significado de un concepto límite puramente ideal, con el cual se mide la realidad a fin de esclarecer determinados elementos importantes de su contenido empírico, con el cual se la compara. Tales conceptos son formaciones en las cuales construimos unas relaciones con la utilización de la categoría de la posibilidad objetiva, que nuestra fantasía formada y orientada según la realidad juzga adecuadas. En esta función, el tipo es ante todo el intento de expresar individuos o sus distintos elementos mediante conceptos genéricos". Weber, M.: "La objetividad del conocimiento en las ciencias y la política sociales", en Weber, M.: *Sobre la teoría de las ciencias sociales*, Barcelona, Península, 1974, p. 65. Al respecto, Weber, M.: *Modernidad y capitalismo. Max Weber y los dilemas de la teoría política y jurídica,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2013, Capítulo I ("La teoría de la racionalidad en Max Weber. Concepción general de la sociología del Derecho en Max Weber"; "La sociología como ciencia comprensiva. La sociología del Derecho como ciencia social"), pp. 15 y ss., Capítulo II ("La racionalidad del Derecho, de la Economía y del Poder en la sociedad moderna"), pp. 169 y ss., Capítulo III ("Modernidad y paradigma de racionalización del poder y del Derecho en la sociedad contemporánea"), pp. 261 y ss.

[8] Para esa evolución puede consultarse Chandler, A. J.: *La mano visible: la revolución en la dirección de la empresa norteamericana*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988; Piore, M. J. y Sabel, C. F.: *La segunda revolución industrial*, Madrid, Alianza Editorial, 1990; Harvey, D.: *La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio*, Buenos Aires, Amorrortu, 1998; Coriat, B.: *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Madrid, Siglo XXI, 1993; Boltanski, L. y Chiapello, E.: *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal, 2002.

[9] Drucker, P. F.: *The age of discontinuity*, Londres, William Heinemann, Ltd, 1969; Drucker, P. F.: *La sociedad poscapitalista*, Barcelona, Apóstrofe, 1993.

[10] Bauman, Z.: *Modernidad líquida*, Buenos Aires, FCE, 2003; Berman, M.: *Todo lo sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la modernidad*, Madrid, Siglo XXI, 1988.

[11] Beck, U.: *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós, 1998; Beck, U.: *La sociedad del riesgo global*, Madrid, Siglo XXI, 2002.

de innovación y creatividad y de cambio permanente. La empresa se convierte en la institución central del capitalismo flexible.

Las nuevas formas de empresa requieren de nuevos modelos de control interno (respecto del trabajo en la empresa en un sentido de mayor horizontalidad e implicación)[12] y externo (en relación con el control público de las actividades económicas, en una orientación más reflejada en las exigencias de adecuación a intereses generales y de apoyo y compromiso público con las estrategias de racionalización y competitividad de las organizaciones empresariales). El trabajador es utilizado conforme a las exigencias cambiantes de las empresas, asumiendo estas los criterios del *just in time* y de la *lean-production,* procediendo a la externalización sistemática de fases del proceso productivo, y a la deslocalización productiva en el marco de un proceso de reestructuración que fragmenta a los trabajadores en unidades productivas —a menudo difusas, como islas de reconocido poder— y da lugar a un archipiélago de figuras contractuales "atípicas". Desde esta perspectiva, la empresa flexible forma parte del conjunto constituido por las instituciones, procedimientos, análisis y reflexiones, cálculos y tácticas que permiten ejercitar una forma bien específica (y a la vez compleja) de poder que tiene por blanco la población trabajadora, por forma principal de saber la economía política, por instrumentos técnicos esenciales los dispositivos de seguridad[13].

La estrategia de adaptación constante es compleja, pues, las empresas se concentran con fórmulas de centralización o descentralización según prácticas de conveniencia, es decir, según las circunstancias y preferencias se hacen más pequeñas o más grandes. Los planteamientos habituales al respecto se prestan a equívocos, pues suele ser muy frecuente afirmar que los grandes complejos empresariales perderían su nivel de competitividad por la rigidez organizativa y su falta de innovación tecnológica. De ahí se derivaría que esas grandes corporaciones serían excesivamente rígidas y estarían en crisis de adaptación para hacer frente a unas condiciones de competitividad cambiantes. Su futuro se vería cuestionado gravemente. Por el contrario, las empresas de reducidas dimensiones estarían más capacitadas, por su flexibilidad, para adaptarse a los cambios del entorno y a las nuevas formas de organización del proceso productivo. La gran fábrica —se afirma— tendería actualmente a desaparecer "necesariamente" del horizonte de la metrópolis postmoderna. No obstante, algunos de estos lugares comunes se basan en razonamientos poco matizados y parciales, porque una observación atenta de la realidad del mundo empresarial muestra todavía que las medianas y grandes empresas ejercen una posición dominante en los diversos sectores del sistema económico, y que, al mismo tiempo, la posición de las empresas de reducido tamaño en términos de conjunto, suelen tener una posición marginal ante el predomino de las grandes organizaciones empresariales. Estas grandes estructuras no han desaparecido, sino que más bien se ha producido una reconfiguración de sus modos de organización y de decisión, en una tendencia de mayor flexibilidad y descentralización interna o externa (subcontratación). Sin perjuicio de la concentración del poder económico y de decisión estratégica, las grandes empresas tienden a establecer grandes redes de formas de colaboración con otras empresas de tamaño más reducido, lo cual permite descentralizar la producción. No obstante, la intensificación de los lazos de colaboración y las formas de descentralización productiva no suponen la desaparición del poder de decisión de la gran empresa, la cual suele, llegado el caso en última instancia, ejercer un poder de dominio en el marco de la producción en red. La idea de concentración no desaparece, sino que se combina con formas funcionales o instrumentales de descentralización, eludiendo los modos centralizados y jerárquicos de articulación y de toma de decisiones. Por ello se puede hablar de la expansión de formas de producción en red en régimen de "concentración

[12] Burawoy, M.: *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

[13] Foucault, M.: "La gubernamentalidad", en Foucault, M.: *Espacios de poder*, Madrid, La Piqueta, 1980; Monereo Pérez, J.L. y Perán Quesada, S. (Dirs.): *La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial*, Granada, Comares, 2018.

sin centralización" y de "concentración descentralizada" en el marco de redes de producción que comprende un encadenamiento de empresas y agentes económicos productores y negociadores[14]. Se tejen nuevas alianzas y se procede a una decidida descentralización de funciones y actividades auxiliares y complementarias. Es importante destacar que los criterios subyacentes en la reorganización de estas relaciones externas —y en especial la consistencia de la actividad descentralizada con control concentrado sobre los recursos— se aplican por igual a los procesos de reestructuración externa e interna que rigen en la actualidad[15].

Se busca la flexibilidad a través de la descentralización y el recurso a los procedimientos informativos. Se establecen, además, formas de coordinación activa entre las grandes empresas y las empresas subcontratistas, de manera que se realice el ciclo productivo completo con la mayor eficiencia técnica y de gestión posible. Finalmente, las mismas grandes empresas realizan estrategias de alianzas entre sí, tanto en el ámbito nacional como a escala internacional, dentro del proceso de internacionalización o mundialización. Es obvio que continúan liderando las decisiones estratégicas fundamentales, muy lejos de la imagen "estereotipada" que suele afirmar su pérdida de poder y capacidad de control. En la coyuntura actual se asiste a todo un proceso de readaptación y reforzamiento de las grandes empresas a un contexto profundamente cambiado en el marco de una crisis económica global y de inflación. Se ha pasado de la empresa integrada vertical a la empresa modular (empresa en red, organizada de modo reticular).

Son las empresas "esbeltas" —pretendidamente innovadoras— que trabajan en red con multitud de participantes. Es la empresa posfordista de la especialización flexible y las nuevas tecnologías. La empresa trabaja en una red, donde se distingue un centro esbelto rodeado de una nebulosa o constelación de empresarios coasociados (proveedores, subcontratistas, trabajadores autónomos, etcétera). Pero la "dirección del complejo empresarial no se disuelve en la red", sino que refleja un nuevo tipo de dirección empresarial más flexible "donde quedan implicados una pluralidad de empresarios" que colaboran a través de distintos vínculos contractuales. La empresa sigue siendo, evidentemente, capitalista, como organización de medios y de personas (el personal incorpora el valor añadido básico en la empresa de estructura capitalista). Lo que ocurre es que la empresa contemporánea se "vacía" aparentemente (y a veces también jurídicamente) de trabajadores a su servicio. Sin embargo, un análisis más atento de la experiencia de los epifenómenos empresariales existentes y emergentes muestra que se acaban beneficiando —y utilizando— indirectamente de las prestaciones de los trabajadores adscritos a otras empresas vinculadas o en régimen de colaboración a través de distintos mecanismos (*v.gr.,* empresas red, empresas en régimen de subcontratación, empresas de grupo, trabajo en régimen de empresas de trabajo temporal, etcétera). El trabajo es factor productivo y de creación de valor. Por tanto, aunque por supuesto puede existir una empresa vacía (es decir, sin trabajadores), en la inmensa mayoría de los casos bajo distintas formas de colaboración interempresarial no existe realmente tal empresa vacía, sino un modo de adquisición y utilización indirecta del personal laboral o autónomo (señaladamente, del autónomo económicamente dependiente).

La desventaja de la integración vertical a gran escala se hace mucho más patente cuando la pauta del cambio tecnológico se acelera, los ciclos de vida del producto se acortan y los mercados se especializan más. La organización vertical de la producción en serie es la propia de la empresa fordista, mientras que la postfordista se corresponde paradigmáticamente con la empresa en red de la

[14] Harrison, B.: *Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, Nueva York, Basic Books, a Division of Harper Collins Publishers, 1994, Primera parte. También, en la perspectiva crítica, Salento, A.: *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d impresa e crisi del diritto del lavoro*, Milán, Franco Angeli, 2008, pp. 91 y ss.; Bhidé, A. V.: *Origen y evolución de nuevas empresas*, México, Editorial Oxford University Press, 2000.

[15] Moreno Vida, Mª. N.: "Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador", en *Temas laborales*, núm. 150, 2019, pp. 161-185.

especialización flexible y las nuevas tecnologías de la información. En este contexto la gran empresa ha redefinido su modo de organización con la finalidad de dar respuesta a los desafíos que imponen las transformaciones tecnológicas y los mercados marcados por la incertidumbre y los imperativos de flexibilidad. Se tiende a transitar de las formas de organización verticales a formas de empresa de tipo más horizontal y comunicativa. El proceso se puede caracterizar atendiendo a siete tendencias básicas: organización en torno al proceso, no a la tarea; jerarquía plana; gestión en equipo; medida de los resultados por la satisfacción del cliente; recompensas basadas en los resultados en equipo; maximización de los contactos con los proveedores y clientes; información, formación y retención de los empleados en todos los niveles[16].

No obstante, el principio de libertad de empresa (que incluye la libertad de gestionar la empresa libremente) coexiste y debe conciliarse con el principio de protección del trabajo, y en particular con los principios de estabilidad en el empleo (artículos 35 y 40 CE) y de participación (artículos 9.2 y 129.2 CE), de manera que la racionalidad económica ha de ser conciliada con la racionalidad democrático-social en permanente tensión[17]. En el texto constitucional los trabajadores no son tratados como instrumentos (no son simples mercancías, pero tampoco meros "factores de producción"), sino como artífices o coartífices de la producción, haciendo partícipes a los trabajadores de las decisiones que afectan al proceso productivo. Por otra parte, se siente la necesidad de revalorizar el carácter social de la producción; una nueva concepción de la empresa, a nivel de la organización compleja del sistema económico, que permita ampliar la democracia política y extender el sistema democrático hasta el gobierno de la economía. La empresa aparece como una organización típicamente pluralista, que en las relaciones de trabajo está presidida y articulada formalmente por un contrato de cambio que incorpora funciones organizativas, pero no un contrato de organización social. En racionalidad empresarial, el contrato libre de trabajo se transforma en una relación de dominio bajo el poder directivo del empresario.

La empresa, entendida como unidad organizada para la producción (y el empresario como el organizador y dirigente de ésta)[18], permanece, en lo principal, como una institución de Derecho mercantil, y no se ha convertido propiamente en una institución de un nuevo "derecho de la producción". De este modo, las relaciones entre empresarios y trabajadores se presentan como relaciones exteriores a la empresa, pues ellas son relaciones de mercado, siendo la fuente de su regulación jurídica el

[16] Castells, M.: *La era de la información. Vol.1. La sociedad Red*, Madrid, Alianza Editorial, 1997, pp. 192 y ss.

[17] Monereo Pérez, J. L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo,* Albacete, Bomarzo, 2017, pp. 29 y ss., y 213 y ss.; Monereo Pérez, J. L.: "Refundar el ordenamiento laboral para juridificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente", *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, Vol. 9, núm. 1, 2021, pp. 220–294. https://doi.org/10.46661/lexsocial.3982; *Ibid.,* "Para una crítica de las "soluciones" iusliberales a la crisis económica en el derecho del trabajo", en *Lan Harremanak*, núm. 20-21, 2009, pp. 51-136. https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2165/1783; Ortega Lozano, P. G.: "Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisdiccionales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción", en *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2018, pp. 19-42. Ortega Lozano, P. G.: *Il licenziamento disciplinare in Spagna: Causali e costi*, Milano, Cedam, 2 021. Ortega Lozano, P. G.: *Formalidades e implicaciones procesales en el procedimiento extintivo individual de los contratos de trabajo*, Granada, Comares, 2022. Ortega Lozano, P. G.: *La subrogación de los trabajadores en la transmisión de empresas*, Premio Eduardo de Hinojosa y Naveros, Dykinson, 2023. Ortega Lozano, P. G.: *El despido colectivo*, Cizur Menor, Aranzadi, 2024.

[18] Sobre la figura del empresario y la empresa puede consultarse la revisión y configuración realizada por Monereo Pérez, J.L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad. Estudio del ordenamiento interno y comunitario,* Madrid, Ibidem, 1999, pp. 17 y ss.; Desdentado Daroca, E.: *La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales*, Valladolid, Lex Nova, 2006. Desdentado Daroca, E.: "El empresario complejo en la jurisprudencia reciente. En especial, los grupos de empresa", en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 143, 2019, pp. 107-130.

contrato de trabajo subordinado[19]. Por lo demás, en la perspectiva más amplia de la sociedad general, la "*empresa pluralista*" adquiere una visión social y asume una responsabilidad ante la comunidad. De ello se infieren dos elementos relevantes para la política jurídica de la reestructuración: por un lado, que el modelo de empresa monista debe ser desplazado por el modelo de empresa pluralista, dando entrada a los trabajadores en la gestión empresarial con una nueva legitimación de las decisiones de gobierno. Por otro, que la empresa debe responder ante la comunidad y atender al complejo de intereses a los que afecta su actividad (teoría de los "*stakeholder*" o partícipes e interesados: interés societario o de los accionistas; interés de los trabajadores; interés de los consumidores y usuarios, y afectados en general; interés público). Es el enfoque de los afectados e interesados en el desenvolvimiento de la actividad empresarial. La empresa es un conjunto organizado de personas y de elementos de varia índole que permiten el ejercicio de una actividad económica[20].

En la "modernidad líquida"[21], las empresas se insertan en un clima de incertidumbre e inseguridad de los mercados que inciden en los modos de racionalización jurídica del capitalismo moderno[22]. Las que no se adaptan (renovándose y procediendo a su reestructuración permanente), entran en crisis concursal (vinculada a situaciones de insolvencia técnica o inminencia de que ésta se produzca) o extraconcursal. Para aumentar la economía de escala y localizar la producción se producen fusiones y adquisiciones tanto en el plano nacional como en el ámbito transnacional. Las empresas tratan de estructurarse con arreglo a economías de escala: se hacen globales, formando redes en distintos ámbitos territoriales gracias a una infraestructura tecnológica funcionalmente orientada. Las empresas globales, en este marco económico internacionalizado ("mundializado") son grandes complejos, pero tienden a estructurarse cada vez más intensamente de modo descentralizado, dotando de autonomía directiva a las diversas unidades económico-jurídicas, muy flexibles para competir eficazmente en el mercado. La estructura de las empresas y la misma modificación de sus estructuras jurídicas y económicas atienden a las exigencias de los mercados y a la innovación tecnológica, la cual influye de modo determinante sobre la ventaja competitiva en una coyuntura en la que la misma competencia tecnológica es en sí un elemento determinante de la posición competitiva diferenciada de las empresas (reduce costes, facilita la comunicación, las transacciones, y la elaboración de la calidad del producto y su diversificación). La tercera revolución científico-tecnológica refleja que ha cambiado el paradigma tecnológico-productivo con importante incidencia en la estructura y estrategia de las empresas y en la configuración del empleo. Ese paradigma tiene su eje en la competitividad de las economías y de las empresas en particular[23]. La mutación tecnológica se inserta en un proceso de

[19] Galgano, F.: *Diritto comerciale. L´imprenditore*, 3.ª edizione, Nicola Zanichelli, Bologna, 1989, Capítulos I y V. Entiende Galgano que la noción clásica de empresa se considera actualmente una concepción reductiva, que niega el carácter social de la producción. La construcción de un derecho de la producción es una tarea que exigiría, entre otras medidas, superar la visión meramente mercantil y societaria de la empresa, que se limita a la relación entre el empresario y el capital de riesgo, ampliando la perspectiva a la consideración de otros sujetos, artífices o destinatarios del proceso productivo.

[20] STJCE 11 de marzo de 1997 [TJCE 1997\45], asunto Ayse Süzen. Véase Monereo Pérez, J.L.: "El derecho de participación de los trabajadores en la empresa en la "Constitución Social" Europea", en *Comentarios a la Constitución Europea,* Vol. 2., Garrido Mayol, V., García Couso, S., y Álvarez Conde, E. (Coords.), Madrid, Tirant lo Blanch, 2004, pp. 1037-1100.

[21] Bauman, Z.: *Modernidad líquida*, Buenos Aires, FCE, 2003.

[22] Ampliamente, Monereo Pérez, J.L.: *Modernidad y capitalismo. Max Weber y los dilemas de la Teoría Política y Jurídica,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2013, espec., Capítulo II ("La racionalización del Derecho, de la Economía y del Poder en la sociedad moderna"), págs. 169-331.

[23] La competitividad remite principalmente a la capacidad de un agente para ganar parte del mercado con relación a otros agentes y, asimismo, la capacidad de mantener su cuota relativa en un mercado en expansión. Cfr. Castells, M. (Dir.): *El desafío tecnológico. España y las nuevas tecnologías,* Madrid, Alianza Editorial, 1986, p. 390; Monereo Pérez, J.L.: "El derecho social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del derecho del trabajo", *Lanharremanak,* núm. 2, 2000, pp. 237-300. https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/6686/6128, donde se destaca que, como resultado de la "crisis de la sociedad salarial" el estatuto social del trabajo está sufriendo profundos procesos de desestructuración. Por una parte, se produce un debilitamiento de los mecanismos de tutela

reestructuración de las empresas, de los sectores de actividad económica y de los flujos de comercio e inversión. Los esfuerzos en investigación y desarrollo aparecen como una respuesta a las exigencias de competitividad entre empresas, e incluso entre los Estados, que se comprometen intensamente en el apoyo a los sectores de actividad nacionales y a las empresas ("Estado de competencia")[24]. Esto explica que los gastos de investigación y desarrollo sean en gran medida financiados por fondos públicos[25]. Pero las propias empresas tienden a invertir cada vez más en innovación, especialmente las grandes empresas transnacionales, en muchos casos asociadas entre sí y en colaboración con universidades e institutos de investigación vinculados a la actividad empresarial[26]. La explicación es obvia: la innovación es un elemento determinante de la competitividad de una empresa o de un producto. La innovación es el principal factor estratégico para adquirir y mantener una posición competitiva

del trabajador en el marco de la relación laboral. Por otra parte, la protección social pública deja de cubrir su papel de instrumento de igualación y homogeneización y se reduce su intensidad protectora, del Estado del Bienestar se pasa al Estado asistencialista. El proceso de globalización refuerza las tendencias hacia el incremento de las desigualdades y la disminución de las garantías sociales. En la Unión europea, las políticas de convergencia se inscriben en la misma orientación de desregulación y flexibilización del mercado de trabajo y de disminución del papel de las políticas sociales. La regulación contenida en el Sistema de los Tratados de la Unión sigue siendo insuficiente para la garantía efectiva de los derechos sociales fundamentales y los criterios de convergencia siguen sin incorporar resueltamente la "calidad social". Las reformas recientes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España han seguido las mismas tendencias. Los elementos de una estrategia alternativa de orientación garantista deben partir de la consideración que el trabajo humano no es una mercancía y serían los siguientes: conceder un importante papel al sector público, mantener que son posibles diversas políticas sociales y apostar por un Estado del Bienestar expansivo y no residual, fortalecer la democracia industrial y un modelo de empresa participada y pluralista, impulsar una política de flexibilidad ofensiva y llevar a cabo una política de pleno empleo mediante una adecuada ordenación jurídica del tiempo de trabajo.

El compromiso activo de la legislación pública con la garantía de la competitividad empresarial se refleja perfectamente en el grupo normativo diversificado integrado por las normas estatutarias para los procesos extraconcursales (art. 51, 52.c), 40, 41 y 44 ET) y en la legislación concursal para los procedimientos concursales. Aquí la decisión se mueve sobre el juicio de razonabilidad en términos de mejora de la competitividad, del rendimiento y de la contribución de las medidas a tomar a la viabilidad del proyecto empresarial. Véase Monereo Pérez, J. L.: *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario,* Madrid, Civitas, 1994, *passim.*; *Ibid., La conservación de la empresa en la Ley concursal: aspectos laborales,* Valladolid, Lex Nova/Thomson-Aranzadi, 2006; Monereo Pérez, J. L. y Fernández Avilés, J. A.: *El despido colectivo en el Derecho español,* Madrid, Aranzadi, 1997, *passim.*; Muros Polo, A.: *El despido colectivo en un contexto de transformación permanente,* Murcia, Laborum, 2024; Mercader Uguina, J. R.: "Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico", en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 63, 2020. Sobre la necesaria reforma del Estatuto de los Trabajadores, puede consultarse, Monereo Pérez, J.L.: *Un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI,* Ponencia general, en *Estatuto de los Trabajadores, 40 años después* (XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*,* Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020), Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pp. 41-102.

[24] Monereo Pérez, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo,* Albacete, Bomarzo, 2017, espec., Capítulo I ("Los cambios en curso y la política social en la crisis del Estado Social de Derecho"), pp. 9 y ss., Capítulo II ("Las tendencias evolutivas en la larga duración: del Derecho del Trabajo Clásico (garantista) al Derecho Flexible del Trabajo", "La ordenación jurídica de las relaciones laborales y la emergencia de nuevas fuentes reguladoras en la dialéctica entre heteronomía y autonomía"), págs. 29 y ss.; *Ibid., Los fundamentos de la democracia. La teoría político-jurídica de Hans Kelsen,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2013, Capítulo 5 ("Soberanía y Derecho Internacional en Hans Kelsen: Mito y Realidad"), pp. 297-470; *Ibid., Espacio de lo político y orden internacional. La teoría política de Carl Schmitt,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2015, espec., Capítulo III. ("Soberanía y nuevo orden internacional. Estados soberanos y orden global"; "El nuevo sistema mundial en una "situación de excepción""; "El constitucionalismo social europeo ante los nuevos poderes soberanos"; "El paulatino desplazamiento del constitucionalismo social europeo por el constitucionalismo débil neoliberal. La ruptura del paradigma de la democracia sustancial"), pp. 382-551; *Ibid.,* Monereo Pérez, J. L.: "La racionalización jurídica de las relaciones laborales y la emergencia de nuevas fuentes reguladoras en el orden internacional", *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, Vol. 8, núm. 1, 2018, pp. 1–44. Recuperado a partir de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2896

[25] Véase Reich, R. B.: *El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI,* Madrid, Vergara, 1993.

[26] Véase Landes, D. S.: *La revolución industrial*, Madrid, Tecnos, 1980; Marx, L. y Scmitch, M. R.: *Historia del determinismo tecnológico*, Madrid, Alianza, 1996.

en el mercado. El fenómeno se hace acompañar con la utilización de nuevas formas de energía y el recurso a la información como factor determinante del proceso productivo[27]. En este sentido, la información se suma en importancia a los factores productivos clásicos (capital, trabajo, tierra). Permite una transformación de la disponibilidad de todo conocimiento y de los diversos ámbitos de la producción y la comercialización de los productos. La incidencia de estos procesos de transformación científico-tecnológica es extraordinaria ya que favorece una auténtica metamorfosis general de los procesos productivos (en términos de métodos de trabajo, automatización y robotización, diseño de productos, reducción de costes, etcétera) y contribuye a la mayor presencia del sector terciario. Pero también supone un mayor peso de la calidad y la creatividad en el proceso productivo ("revolución de la inteligencia"), donde uno de los factores diferenciales en la competitividad es la cualificación misma del factor trabajo y la potenciación de las relaciones horizontales con mayor exigencia de participación activa e iniciativa de los trabajadores. La participación activa de los trabajadores es un derecho democrático-social, pero también un "derecho funcional" para incrementar el grado de compromiso e implicación de los trabajadores en los asuntos que conciernen a la empresa[28].

Por otra parte, las formas de empresa flexible —en reestructuración permanente de sus estructuras y modos de utilización de la mano de obra— también imponen su lógica de flexibilidad laboral en términos de utilización de la mano de obra (flexibilidad interna y externa) y de reducción de los costes laborales, determinando un cambio en la composición de la fuerza de trabajo y en su organización al servicio de las empresas. El dominio del conocimiento (factor diferencial en el ámbito de la competitividad) se pone al servicio de los nuevos modelos de producción, de acumulación rentable del capital por parte de las grandes empresas que tratan de controlar la información y la actividad científica para incrementar su dominio sobre la producción y la comercialización. Las empresas tratan de dominar la naturaleza sobre la base de la integración entre la actividad técnico-científica y el capital productivo. La empresa acentúa su condición de sistema de gestión de la racionalidad económica y técnica, aparece como una organización institucional, al mismo tiempo centro de decisión y programación y lugar de acuerdos y negociaciones socioeconómicas entre los actores implicados. La empresa es un sistema sociotécnico abierto[29]. Tiende a imponer su propio modelo de racionalidad y se refleja su centralidad como institución básica del sistema político-económico; su funcionamiento atiende al criterio-guía de la eficiencia económica. Lo "institucional" de la empresa se corresponde con la aparición progresiva de mediaciones organizativas e institucionales entre el poder económico y la actividad profesional en la empresa. El modelo económico y tecnológico es impulsado por los grandes complejos empresariales[30], controlando la información y los procesos de investigación (los cuales son puestos al servicio del rendimiento de sus inversiones) y por los propios "Estados de competencia" que toman decisiones estratégicas sobre la organización del mercado y apoyo a los procesos de innovación y reestructuración de las empresas. La globalización presupone una relación más compleja entre el Estado y el sistema de empresas, con la formación de redes decisorias

[27] Monereo Pérez, J. L.: "Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (II). Teoría jurídica y modelos de regulación de la empresa", en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2011, pp. 323 y 346.

[28] Monereo Pérez, J. L.: "Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (II). Teoría jurídica y modelos de regulación de la empresa", en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2011, pp. 323 y 346. Monereo Pérez, J. L.: "Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente", en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2011, pp. 287-322. Monereo Pérez, J. L.: "Nuevas tendencias del Derecho del Trabajo postconstitucional: el modelo de Constitución flexible del Trabajo", en Sempere Navarro, A. V. (Dir.) y Martín Jiménez, R. (Coord.) *et* al: *El modelo social de la Constitución Española de 1978*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pp. 1527-1606.

[29] Véase Beinum, H. V.: *La empresa considerada como un sistema sociotécnico abierto*, Barcelona, Escuela Universitaria de Ciencias Empresariales, 1991.

[30] Véase Postman, N.: *Technopoly. The Surrender of Cultura to Technology,* Nueva York, Vintage Books, 1992.

(concertadas selectivamente desde el punto de vista de los actores intervinientes en el proceso de toma de decisiones) en marcos transnacionales[31].

A efectos de esta investigación es indispensable la utilización conjunta de los criterios económicos y jurídicos para aprehender la complejidad del fenómeno de la coligación y sus repercusiones jurídico-laborales[32]. Enunciados los criterios jurídicos generales ha de procederse a la caracterización económica de la concentración empresarial. Entre las innumerables clasificaciones económicas de las formas de organización de las concentraciones de empresas, se escoge la propuesta por Tamames[33], basada en criterios relativos a la duración e intensidad del vínculo de unión existente en la agrupación de empresas. De tal manera que las modalidades de concentración podrían subsumirse en tres grandes apartados: a) las uniones a corto plazo; b) de duración media; y c) de larga duración.

a) La nota esencial de las uniones a corto plazo es su carácter contractual de cara a la dominación del mercado, de modo que el régimen interno de cada una de las empresas implicadas prácticamente no se ve afectado. No hay, pues, modificación de la estructura jurídica de las empresas unidas, sino una mera superposición de una organización que limita la competencia. Manifestaciones de tales organizaciones son los compromisos informales *Gentlemen's agreement*, acuerdos de asociaciones reguladoras de la producción y los pactos sobre distribución de contratos.

b) Las de plazo intermedio tienen caracteres propios de las formas a corto plazo (autonomía técnica y administrativa de cada uno de los componentes) y de las de larga duración (estructura formal y aparato administrativo de la organización y posibilidad de mantenerse durante largo tiempo en el mercado). Los tipos más importantes de esta modalidad de concentración se encuadran dentro del fenómeno de la cartelización. Así los cárteles de precio o de reparto de mercados, la central de ventas, cártel de asignación de cuotas de producción de control de ventas, y las comunidades de intereses o "interés *gemein-schaf-ten*".

c) Finalmente, las concentraciones de larga duración. Se dan en la realidad económica tres tipos básicos: el *Trust* o *Konzern*, la sociedad *Holding* y la fusión. Como dice Tamames[34], en ellas el proceso de concentración es progresivamente mayor, y cada vez menor la autonomía de las empresas agrupadas, autonomía que en algunos casos llega a desaparecer por completo; es el caso de la fusión de sociedades, en la cual, se pierde no solo la independencia económica, sino también la jurídica, con fusión de patrimonios y sujetos, y no unión de empresas en sentido propio. Estas formas de concentración adquieren especial relevancia en el ámbito laboral por lo que han de ser analizadas con mayor detenimiento.

Al hilo de lo anterior, el *Trust* se caracteriza por la existencia de una unión de empresas bajo control único, en cuanto centro de decisión unitario. En sentido estricto, con el término *Trust* se conoce el fenómeno por el cual diversas empresas ceden la totalidad de sus acciones a un grupo de fideicomisarios, recibiendo a cambio de ellas certificados de fideicomiso por el mismo valor. Así, los fideicomisarios están en situación de controlar completamente la dirección de todas las empresas del

[31] Véase Beck, U.: *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización,* Barcelona, Paidós, 1998.

[32] Monereo Pérez, J. L.: "Aspectos laborales de los grupos de empresas", en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 21, 1985, pp. 83 y ss.; *Ibid.,* "Para una crítica del "economicismo" en la construcción de la teoría jurídico-laboral de los grupos de empresas", en *Temas Laborales,* núm. 45, 1997, pp. 3-44. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2852349

[33] Tamames, R.: *La lucha contra los monopolios*, Madrid, Tecnos, 1970, pp. 47 y ss.

[34] Tamames, R.: *La lucha contra los monopolios*, Madrid, Tecnos, 1970, p. 50.

grupo. Considera Branca[35], que el *Trust* es una organización económica que reúne los capitales de terceros a los fines de una actividad organizada de inversión, en el que se crea una separación entre los fondos reunidos mediante títulos especiales (*Trust certificates*) y el capital accionario del gestor.

Por su parte, en los *Holdings*, una sociedad adquiere la mayoría de las acciones de varias empresas, al objeto de someterlas a control mediante la participación accionaria[36]. Aquí se incardina el fenómeno que la doctrina francesa denomina "filialización", que opera cuando la sociedad madre (a la que se le denomina también empresa principal) domina a la nueva sociedad, a través de la aportación de actividad y reserva de todas o la mayoría de sus acciones.

El grupo, como puntualiza Duque[37], constituye una especie del concepto más amplio de empresas unidas o vinculadas. El fenómeno del grupo en su complejidad se configura como la situación de varios empresarios (generalmente sociedades) jurídicamente independientes que, por estar sometidos a una dirección única de contenido general, constituyen una unidad económica. De tal modo que la subordinación ni es necesaria ni es suficiente para que se esté ante grupos de empresas, puesto que la nota esencial es la dirección única, reflejo de la unidad económica que trasciende las unidades jurídicas subsistentes (o sea, las empresas agrupadas). Esta concepción se opone al concepto restrictivo que entiende que el dato decisivo del grupo no es la dirección unitaria, sino la relación de dominación (o dependencia), exigiendo ineludiblemente una doble relación de subordinación y sometimiento a una dirección única. Lo cual supondría la exclusión de los llamados grupos por coordinación, regidos por el principio de dirección unitaria y no por el de estricta dependencia[38].

Uno de los problemas más arduos que tiene ante sí la teoría jurídica es el constituido por los problemas de "juridificación" y normalización de la empresa y, muy en particular, de las empresas de estructura compleja y grupos de empresas o "empresas de grupo". La problemática de los grupos de empresas —de las empresas colectivas articuladas— y de las empresas red puede considerarse como una complejidad de los tradicionales problemas de "juridificación" del fenómeno "empresa" ("realidad empresa") en un contexto caracterizado por la globalización de la economía (que entraña, entre otros fenómenos, la creciente expansión de las multinacionales, el desarrollo de los mercados de capitales establecidos más allá de las naciones y la disminución del papel de Estado, reduciendo su margen de maniobrabilidad en el campo de la política económica y social) y por un escenario marcado por la estrategias de flexibilidad de las empresas.[39] Por lo demás, los grupos de empresas (fenómeno que remite al agrupamiento de empresas jurídicamente distintas, pero sujetas a una dirección unitaria; expresa, pues, la idea de la pluralidad en la unitariedad[40]) constituyen un fenómeno cada vez jurídicamente más relevante tanto en el Derecho comunitario (*v. gr*., Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria; Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores) como en los ordenamientos internos. Fenómeno de integración

[35] Branca, G.: *La prestazione di lavoro in società collegate*, Milano, Giuffrè, 1965, p. 25, citando a Libonati y Ascarelli.

[36] Garriguers Walker, J.: *Curso de derecho mercantil*, Tomo I, Madrid, Aguilar, 1976, pp. 622 y 623.

[37] Duque Domíguez, F.: "Concepto y significado institucional de los grupos de empresas", en AA. VV.: *Homenaje a Roca Sastre*, vol. III, Madrid, Junta de Decano de los Colegios Notariales, 1977, p. 531.

[38] Monereo Pérez, J. L.: "Aspectos laborales de los grupos de empresas", en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 21, 1985, pp. 85 y ss.

[39] Monereo Pérez, J. L.: *Teoría Jurídica de los grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Granada, Comares, 1997.

[40] Monereo Pérez, J. L.: "Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales", en Sánchez Trigueros, C., y González Díaz, F. A. (Coords.): *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales. Estudios ofrecidos al profesor Alfredo Montoya Melgar*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi-Thomson Reuters, 2011.

empresarial económica con pluralidad de intereses entre miembros jurídicamente independientes[41]. Es bien sabido que los grupos de empresas o empresas del grupo aparece como el modelo-tipo de empresa flexible contemporánea. La creciente proliferación en el mundo contemporáneo de las nuevas formas de empresa flexible — en toda su amplísima variedad— y de los grupos de empresas (de la forma grupo) ha distorsionado sustancialmente el funcionamiento de los tradicionales modelos jurídicos de regulación de la empresa. Es por ello, que se opera una suerte de replanteamiento del problema, sistema y método en la teoría jurídica de los grupos de empresas. Sería demasiado fácil simplificar la entidad de los problemas típicos de nuestra experiencia actual, problemas de cuya solución depende la realización de principios y bienes jurídicos de relevancia constitucional. A este respecto se tiene que convenir que la respuesta que el sistema jurídico (el "derecho de la empresa") y la teoría jurídica proporcionada hasta el momento es insuficiente. Ello ha suscitado una decisiva renovación metodológica, dirigida a construir categorías jurídicas adecuadas a la comprensión y explicación de las nuevas relaciones que se establecen entre empresas o empresarios. Pero el "derecho de los grupos" —y, más ampliamente, de la "empresa de estructura compleja"— es un campo de batalla entre las tensiones latentes entre garantismo y flexibilidad del sistema de relaciones laborales en la empresa[42].

La dispersión normativa o ausencia de un estatuto jurídico unitario y sistemático (en gran medida inevitable) de la empresa, hace difícil (no necesariamente imposible) la elaboración de un concepto unitario. Desde una perspectiva económica, la empresa es la "forma de ejercitar las libertades económicas de producción e intermediación de bienes y servicios para el mercado; esto es el sistema de organización del ejercicio profesional de la actividad económica en el mercado"[43]. Desde un punto de vista jurídico, se han propuesto distintas teorías (subjetivistas, patrimonialistas, dinámicas o espiritualistas y atomistas) dirigidas a la construcción de una noción jurídica de la misma. No obstante, es la Constitución la que determina el modelo jurídico de empresa, como pieza esencial del sistema económico de mercado en régimen de libre concurrencia, sujeta al principio de productividad o eficiencia económica. Desde esta perspectiva constitucional, parece concebirse a la empresa como una entidad económica sujeta a dirección o, en su caso, a cogestión, esto es, en suma, a organización económica, la cual constituye cabalmente el objeto de intervención pública y de participación social (artículos 128.2 y 129.2 CE)[44]. En todo caso, la ciencia jurídica tiene que operar (por estrictas exigencias de racionalidad jurídica) con categorías jurídicas propias sin que pueda limitarse a un "traslado" de los conceptos aportados por la ciencia económica, por otra parte más heterogéneos de lo que suele afirmarse, pues no es difícil comprobar que verdaderamente no existe un concepto unitario de empresa extraído de la ciencia económica y que pueda ser aceptado por todas

[41] Cremades Chueca, O.: *Identificación y fundamentos jurídicos de la responsabilidad laboral en el grupo de empresas en España*, tesis doctoral dirigida por Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz, Barcelona, Universidad de Ramón Llull, 2020, p. 358. Palomeque López, M. C.: "Empresarios desprovistos de personalidad jurídica: las comunidades de bienes", en *REDT*, núm. 2, 1980; Monereo Pérez, J. L.: "Aspectos laborales de los grupos", en *REDT*, núm. 21, 1985; Monereo Pérez, J.L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad,* Madrid, Ibidem, 1999, pp. 19 y ss. ("El objeto de la transmisión y los "modelos de empresa"); Camps Ruiz, L. M.: "El concepto laboral de empresario", en Borrajo Dacruz, E. (Dir.): *Comentarios a las leyes laborales. Tomo I*, Madrid, Revista de Derecho Privado - Editoriales de Derecho Reunidas (EDERSA), 1990, p. 45.; Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N. y Vila Tierno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo,* Granada, Comares, 2024; Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2024. PLA Rodríguez, A.: "Los grupos de empresas", en *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 6, 1981, p. 189. Vázquez Mateo, F.: "Grupo de empresas y derecho individual de trabajo (Introducción al "Derecho de Trabajo de la concentración")", en *Documentación Laboral*, núm. 16, 1985, p. 124.

[42] Monereo Pérez, J. L.: *Teoría Jurídica de los grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Granada, Comares, 1997, *passim*.

[43] Font Galan, J. I.: "La empresa en el Derecho Mercantil", en Jimenez Sánchez, G. (coord.). *Derecho Mercantil,* Barcelona, 1992, p. 49.

[44] Font Galan, J. I.: "La empresa en el Derecho Mercantil", en Jimenez Sánchez, G. (coord.). *Derecho Mercantil,* Barcelona, 1992, p. 58.

las corrientes de pensamiento económico sin discusión[45]. Sin embargo, la garantía constitucional de la libertad de empresa ex art. 38 CE[46] "en el marco de la economía de mercado", ha hecho que la mayor parte de la doctrina centre su atención en la relación empresa-mercado libre, dejando otros aspectos en un segundo plano[47]. En esta dirección se centran principalmente los intentos doctrinales de definición del contenido esencial de la libertad de empresa[48], la cual es referida a la libertad —no a la igualdad en el mercado— de entrada, de permanencia y de salida del mercado[49].

En las modernas economías de mercado, la empresa se configura como el sistema de organización del ejercicio profesional de la actividad económica en el mercado[50]. La empresa es una organización de actividades económicas para el mercado, supone ordenación de factores productivos y un conjunto articulado de relaciones contractuales para el ejercicio de dichas actividades económicas[51]. En la empresa se conjugan elementos subjetivos (integrados por el empresario titular de la empresa y la actividad desplegada, la articulación de un conjunto de relaciones entre personas incorporadas en la organización y formalizadas a través de nexos contractuales) y objetivos (formado por elementos patrimoniales e inmateriales vinculados a la actividad organizada por el empresario). Pero la empresa no es meramente una noción económica, es también un concepto normativo de relevancia constitucional; es decir, una categoría jurídica inserta en la Constitución económica, cuyo eje radica en el reconocimiento de la libertad de empresa de los sujetos privados y de la iniciativa pública en el marco de la economía de mercado (artículos 38 y 128.2 CE). Si se atiende al grupo de normas constitucionales que regulan la empresa (aparte de las disposiciones citadas, señaladamente el art. 129.2 CE) se puede llegar fácilmente a la conclusión de que en nuestro texto constitucional (al igual que lo que sucede en otros ordenamientos) existe un modelo jurídico constitucional de empresa como organización económica productiva y eficiente creada y dirigida por un sujeto o ente jurídico (público o privado) atribuido de libertad económica, con participación de los trabajadores en su gestión o en sus beneficios. De este modo, el jurista se halla ante el reconocimiento de la empresa al más alto nivel, pero también ante una categoría jurídica que no goza de una adecuada conceptualización, siendo preciso inducir ese concepto del sistema positivo. La empresa en sentido económico (como complejo u organización económica productiva que agrupa una amplia variedad de factores organizados: la empresa desde el punto de vista económico es —conforme a los modernos desarrollos de la ciencia

[45] Monereo Pérez, J. L.: *Teoría Jurídica de los grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Granada, Comares, 1997.

[46] Sobre las dificultades de interpretación del art. 38 CE, véase Rubio Llorente, F.: "Apuntes sobre el significado constitucional de la libertad de empresa", en Borrajo Dacruz, E. (Dir.).: "*La reforma del mercado de trabajo*", Burgos, Actualidad Editorial, 1993, p. 29.

[47] Véase a este respecto la STC 37/1981, de 16 noviembre [RTC 1981\37], donde se alude al principio de igualdad en relación con la libertad de empresa, siempre referida a la idea de mercado. En esta línea, Rubio Llorente parece situar el contenido esencial del derecho no en la libertad, sino en la igualdad, lo cual introduce una visión novedosa e interesante, pero muy discutible si ello supone el abandono del elemento libertad en el contenido de la garantía constitucional. Véase, Rubio Llorente, F.: "Apuntes sobre el significado constitucional de la libertad de empresa", en Borrajo Dacruz, E. (Dir.).: "*La reforma del mercado de trabajo*", Burgos, 1993, pp. 25 y ss.

[48] Véase De Gispert Pastor, M. T.: "La empresa en la Constitución española", en AA. VV.: *La empresa en la Constitución española,* Pamplona, Aranzadi, 1989, pp. 37 y ss., y Sousa Franco, A.: "El principio de la libertad de empresa en la Constitución portuguesa", en Borrajo Dacruz, E. (Dir.): *La reforma del mercado de trabajo*, Madrid, Actualidad, 1993, pp. 41 y ss.

[49] Véase, STC 37/1984, de 14 marzo [RTC 1984\37] y STC 83/1984, de 24 julio [RTC 1984\83], que admiten límites a estas libertades constitutivas del derecho de libertad de empresa, siempre que estén ponderadas con el interés público que se pretende satisfacer y que no obstaculicen el derecho de los particulares a acceder al mercado en condiciones de igualdad. Monereo Pérez, J.L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad,* Madrid, Ibidem, 1999, pp. 19 y ss. ("El objeto de la transmisión y los "modelos de empresa").

[50] Font Galan, J. I.: "La empresa en el Derecho Mercantil", en Jiménez Sánchez, G. L. (Coord.) *et al*: "*Derecho mercantil*", vol. I, Barcelona, Bosch, 3ª ed., 1995, p. 53.

[51] Insistiendo en la perspectiva contractual, Coase, R. H.: "La naturaleza de la empresa", en Coase, R. H.: *La empresa, el mercado y la ley*, Madrid, Alianza Editorial, 1994, pp. 33 y ss. Monereo Pérez, J.L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad,* Madrid, Ibidem, 1999, pp. 19 y ss. ("El objeto de la transmisión y los "modelos de empresa").

económica— una organización de capital y trabajo destinada a la producción o a la intermediación de bienes y servicios para el mercado con el fin de generar ganancias[52]), no está conceptualizada, ni regulada unitaria y sistemáticamente por el sistema jurídico[53]. El reto para el jurista es el de inducir del Derecho positivo (de los elementos normativos disponibles) una noción jurídica de la empresa[54]. Por lo pronto cabe decir que no se puede dudar de que existen elementos normativos para considerar que la empresa (como organización económica productiva) es configurada como centro de referencia normativa[55]. Es más, hoy se dispone de un marco normativo que permite inducir el concepto jurídico de empresa en una orientación más definida y totalizadora. Por una parte, se halla la delimitación del tipo o modelo económico-jurídico de empresa: en su manifestación "espiritualista" (libertad de iniciativa económica privada y pública; arts. 38 y 129.2 CE) y como organización económica productiva y eficiente (el principio normativo de productividad o economicidad; art.38 CE) sometida a dirección y objeto de participación (arts. 38, 129.2 y 131.2 CE). Lo que ha permitido afirmar con fundamento que *"el concepto económico-constitucional de empresa —y, en consecuencia, también jurídico— es el de una organización económica productiva y eficiente, creada y dirigida por un sujeto [o ente sin personalidad] jurídico atribuido de libertad económica*"[56]. Por otro, la legislación ordinaria proporciona una base jurídico-positiva innegable para la normalización jurídica de la empresa como unidad económica (unidad de explotación comercial o industrial), formada por capital y trabajo, y dirigida y organizada por el empresario y "objeto jurídico unitario"[57].

De este modo se consagraría en nuestro sistema jurídico la "*categoría jurídica de empresa, fundada sobre su misma realidad económica, al coincidir básicamente sus conceptos económico y jurídico*"[58]. En la perspectiva jurídica, la empresa no es exclusivamente actividad, sino más complejamente organización de la actividad económica. De cualquier modo, la construcción de un concepto estrictamente jurídico de empresa no puede "*conformarse simplistamente con la noción económica de ésta, solo útil y necesaria como recurso de observación y aproximación descriptiva a la realidad económica, pero estéril como concepto normativo ordenador del régimen jurídico de la empresa*"[59]. Ello determina la búsqueda con base en el derecho positivo de un concepto jurídico propio de empresa (al servicio de los propios fines diseñados en el plano jurídico-político). Los

[52] Reténgase, de cualquier modo, que esta concepción no es tan uniforme en las distintas corrientes de pensamiento económico. Así para la corriente del Análisis Económico del Derecho, la empresa queda reducida a una red articulada de relaciones contractuales entre los distintos portadores de recursos. Véase Williamson, O. E.: *Las instituciones económicas del capitalismo,* México, FCE, 1989; Posner, R. A.: *El análisis económico del Derecho,* México, FCE, 1998.

[53] Font Galán, J. I.: "La empresa en el Derecho Mercantil", en Jiménez Sánchez, G. L. (Coord.) *et al*: "*Derecho mercantil*", vol. I, Barcelona, Bosch, 3ª ed., 1995, pp. 54 y 55.

[54] Para un examen descriptivo de los distintos intentos de construcción jurídica de la empresa, véase Font Galán, J. I.: "La empresa en el Derecho Mercantil", en Jiménez Sánchez, G. L. (Coord.) *et al*: "*Derecho mercantil*", vol. I, Barcelona, Bosch, 3ª ed., 1995, pp. 55 y ss.; Gondra Romero, J. M.: *Derecho mercantil*, tomo I, vol.1, Madrid, Ed. Universidad Complutense, 1992, pp. 126 y ss. Alonso Ureba, A.: *Elementos de Derecho mercantil I. Introducción (concepto, método y sistema)*, Albacete, Universidad de Castilla La Mancha, 1989, pp. 40 y ss.

[55] Más allá de las abundantes normas de Derecho interno (arts. 38, 128.2 y 129.2 CE) conviene considerar las normas del Derecho de la Unión Europea (artículos 85 a 90 del Tratado de la CE y artículos 46, 47, 58, 61 y 66 del Tratado de la CECA), por solo referir a las normas de valor fundamental.

[56] Font Galán, J. I.: "La empresa en el Derecho Mercantil", en Jiménez Sánchez, G. L. (Coord.) *et al*: "*Derecho mercantil*", vol. I, Barcelona, Bosch, 3ª ed., 1995, p. 61

[57] Una perspectiva de conjunto sobre la regulación legal de los grupos de empresas, en Embid Irujo, J.M.: "Los grupos de sociedades en Derecho español", en *Cuadernos de Derecho Judicial*, Separata, 1996, pp. 146 y ss.

[58] Font Galán, J. I.: "La empresa en el Derecho Mercantil", en Jiménez Sánchez, G. L. (Coord.) *et al*: "*Derecho mercantil*", vol. I, Barcelona, Bosch, 3ª ed., 1995, pp. 65 y 66. Subraya el autor el respaldo que el Tribunal de Justicia comunitario ha otorgado a un concepto jurídico de empresa, haciendo referencia a "unidad de gestión", "unidad de comportamiento", "centro autónomo de decisión" e, incluso, "centro de imputación de responsabilidades".

[59] Font Galán, J. I.: "La empresa en el Derecho Mercantil", en Jiménez Sánchez, G. L. (Coord.) *et al*: "*Derecho mercantil*", vol. I, Barcelona, Bosch, 3ª ed., 1995, pp. 67 y ss. En el mismo sentido, Gondra Romero, J. M.: *Derecho mercantil*, tomo I, vol.1, Madrid, Ed. Universidad Complutense, 1992, pp. 127 y ss.

intentos actuales van, desde renovadas tesis escisionistas o atomistas (escinden el aspecto subjetivo e inmaterial —el empresario, como sujeto creador y organizador, y su actividad o modo de actuar; la empresa— y el objetivo o material —el patrimonio organizado dispuesto para la explotación o actividad; establecimiento, negocio o industria—) a las también renovadas tesis unitaristas no personificantes (la empresa como unidad económica organizada funcionalmente dentro de la cual se combinan todos sus aspectos y dimensiones subjetivos y objetivas). Por una u otra vía se asiste a un progresivo proceso de "juridificación" de la empresa que aspira a un estatuto jurídico propio más o menos diversificado[60].

Las expuestas no son solo dificultades técnico-jurídicas (derivadas de la singular fisonomía del "objeto" de regulación), sino también (y fundamentalmente) de política del Derecho para la construcción de un Derecho de la empresa en su intrínseca complejidad como forma organizativa de la actividad económica. Precisamente por ello, caben distintos modelos jurídicos de regulación de la empresa; es decir, distintas alternativas de política jurídica para la "constitución" y "reforma" de la empresa, superando los obstáculos de carácter técnico-jurídico para su regulación idónea mediante la predisposición de las categorías jurídicas correspondientes, sin perjuicio de dejar constancia del dato sustancialmente político de que ciertas reformas de la empresa exigirán también una reforma del modelo de regulación de la economía en su conjunto.

Como cabía esperar en el caso de los grupos de empresas (terminología preferida por la legislación laboral) o empresa de grupo (expresión preferible desde el punto de vista técnico-jurídico, toda vez que realza el fenómeno de una unidad de empresa con pluralidad de empresarios —expresión jurídica múltiple—; el grupo como realidad asociativa de los empresarios que traduce la unidad de una empresa jurídicamente descentralizada) no ha tenido mejor suerte que la empresa de estructura "simple" desde el punto de vista jurídico. Aquí también el proceso de institucionalización de la empresa de grupo ha sido, entre nosotros, lento y desordenado. No se trata, es evidente, de que el sistema jurídico ignore la realidad existencial del grupo (basta reparar en el dato histórico-normativo de que las concentraciones de empresas en verdad tuvieron relevancia jurídica a determinados efectos de las políticas normativas desde las primeras intervenciones encaminadas a la institucionalización global del sistema capitalista[61]), como la organización capitalista típica contemporánea (aunque la forma grupo no es siempre la forma organizativa óptima del complejo empresarial). Desde una perspectiva integradora, los grupos de empresas aparecen ante todo como una empresa de estructura jurídicamente compleja, formada por un conjunto de empresarios que están sometidos a una misma

[60] Doctrina de nuestro país se inclina decididamente por una construcción unitaria, en el cuadro de la constitución económica que no lleve a la personificación de la empresa. Así para Font Galán, J. I.: "La empresa en el Derecho Mercantil", en Jiménez Sánchez, G. L. (Coord.) *et al*: "*Derecho mercantil*", vol. I, Barcelona, Bosch, 3ª ed., 1995, p. 68., "*desde un punto de vista estrictamente jurídico, la empresa se habrá de concebir, a nuestro juicio, como una específica modalidad de "riqueza" productiva, constitutiva de un bien o valor patrimonial de explotación, resultante de la materialización de la iniciativa creadora del empresario, de la proyección patrimonial de su labor organizadora de los distintos factores productivos, facultades, "poderes" y técnicas jurídicas, y de la actividad de producción e intermediación de bienes y servicios para el mercado a través del establecimiento mercantil. Ese valor patrimonial de explotación se sustenta en tres soportes fundamentales: el empresario (sujeto organizador), el establecimiento (objeto organizado) y la organización. La empresa, en sentido jurídico, será la resultante patrimonial (el valor de explotación) o suma de conjuntos (y subconjuntos) factoriales conexos a esos soportes*". Véase también Gondra Romero, J. M.: *Derecho mercantil*, tomo I, vol.1, Madrid, Ed. Universidad Complutense, 1992, pp. 132 y ss.

[61] *Vid.* Ripert, G.: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno,* edición y estudio preliminar, "La organización jurídica del capitalismo: el Derecho de la economía", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2001; Monereo Pérez, J.L. «La organización jurídica del capitalismo (Parte I): constitución económica y estado social de derecho», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum, Nº 10, 2024; *Ibid.,* «La organización jurídica del capitalismo (Parte II): las instituciones jurídicas de la economía», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum, Nº 11, 2024. Véase Weber, M.: *Historia económica general*, 2ª ed., México, Fondo de Cultura Económica, 1956, pp. 148 y ss., y 154 y ss.

dirección unitaria, a través de vínculos contractuales o no, y con arreglo a criterios de coordinación o subordinación o fórmulas intermedias y más descentralizadas de centros de decisión. Paradigma de grupos por subordinación es la regulación del Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, art. 5, según el cual se considerarán pertenecientes a un mismo grupo las empresas o entidades que constituyan una unidad de decisión porque alguna de ellas controla directa o indirectamente a las demás (definición equivalente a la que en su momento formuló la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, disp. adic. 4.ª; y arts. 42 a 49 Código de Comercio, en la redacción dada por la Ley de 25 de julio de 1989, desarrollados por R.D.1815/1991, de 20 de diciembre, por el que se aprueban las normas para formulación de las cuentas anuales consolidadas). Paradigma de estructura de grupo por coordinación son las "Agrupaciones de interés económico", reguladas en nuestro país, por Ley 112/1991, de 29 de abril, de Agrupaciones de Interés Económico, en sintonía con la legislación comunitaria, concretamente, Reglamento (CE) 2137/1985 del Consejo, de 25 de julio de 1985, relativo a la constitución de una agrupación europea de interés económico (AEIE)[62]).

Destacar también la definición del "grupo cooperativo" otorgada por la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, el cual, viene a definirlo de la siguiente manera: "*se entiende por grupo cooperativo, a los efectos de esta Ley, el conjunto formado por varias sociedades cooperativas, cualquiera que sea su clase, y la entidad cabeza de grupo que ejercita facultades o emite instrucciones de obligado cumplimiento para las cooperativas agrupadas, de forma que se produce una unidad de decisión en el ámbito de dichas facultades*". Se define al grupo desde la "unidad de decisión".

El ordenamiento ha acabado al tiempo definiendo a los grupos de empresas, pero de forma deliberada (como opción de política del Derecho) no le ha otorgado un régimen jurídico mínimamente homogéneo. Así, aparte del avance en el proceso de juridificación operado en otros sectores del ordenamiento jurídico (Derecho mercantil, Derecho civil, etcétera), se dispone de grupos de normas laborales que tratan de definir a la forma grupo a determinados efectos jurídicos (*v. gr*., así lo hizo el art. 3 de la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo; y en el Derecho comunitario, el art. 2.1.b) de la Directiva 2009/38/CE, de 6 de

[62] Del régimen jurídico de las Agrupaciones de Interés Económico son de señalar los siguientes rasgos: a) es un ente asociativo, nacido de un contrato de agrupación; b) gozan del atributo de la personalidad jurídica (expresamente, art.1º de la Ley 22/1991, de 29 de abril, de Agrupaciones de Interés Económica); c) la finalidad de la Agrupación es facilitar el desarrollo o mejorar los resultados de la actividad de sus socios (art. 2º); d) su objeto se limitará exclusivamente a una actividad económica auxiliar de la que desarrollen sus socios (art. 3ª); e) es un típica estructura de grupo de coordinación, porque la Agrupación no podrá poseer directa o indirectamente participaciones en sociedades que sean miembros suyos, ni dirigir o controlar directa o indirectamente las actividades de sus socios o de terceros (art. 3º.2); f) sólo podrán constituirse por personas físicas o jurídicas que desempeñen actividades empresariales, agrícolas o artesanales, por entidades no lucrativas dedicadas a la investigación y por quienes ejerzan profesiones liberales (art. 4º); c) respecto a la responsabilidad, los socios de la Agrupación de interés económico responderán personal y solidariamente entre sí por las deudas de aquélla, aunque la responsabilidad de los socios es subsidiaria de la de Agrupación (art. 5). Sobre este tipo de agrupaciones, puede consultarse García Callejo, J. M. y González Pino, L.: *Las Agrupaciones de interés económico (española y europea)*, Madrid, Analíticas Europeas, 1992; Monge Gil, A. L.: *Las Agrupaciones de interés económico*, Madrid, Tecnos, 1993; Sacristán Represa, M.: "La Agrupación europea de interés económico (antecedentes y caracterización)", en AA. VV.: *La reforma del Derecho del Derecho español de sociedades de capital*, Madrid, Civitas, 1987, pp. 811 y ss. Pau Pedrón, A. (Coord.) *et altri*: *Comentarios a la Ley de Agrupaciones de Interés Económico*, Madrid, Tecnos, 1992. Respecto a la problemática de las concentraciones y uniones de empresas en Derecho Europeo, véase Miranda Serrano, L. M.: *Las concentraciones económicas: derecho europeo y español*, Madrid, Wolters Kluwer, 1994. Simó Santonja, V.: *Las nuevas potestades económicas. Empresas multinacionales, internacionales y Derecho comunitario,* Madrid, Tecnos, 1976. Sánchez Miguel, M. C.: "Los grupos de sociedades: un acercamiento a su conceptualización desde la perspectiva del derecho español y el derecho comunitario", en Baylos Grau, A. y Collado García, L. (eds.): *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Madrid, Trotta, 1994, pp. 49 y ss.

mayo, define funcionalmente a los grupos de empresas como aquel complejo empresarial grupal o asociativo formado por "*una empresa que ejerce el control y las empresas controladas*"). Pero se carece hasta el presente de un régimen jurídico capaz de configurar una institucionalización "global" de la empresa con estructura de grupo. El estado actual de nuestro Derecho positivo y del propio Derecho comunitario es el propio de lo que se puede calificar de "débil" juridificación legislativa, lo que constituye una fuente de incertezas jurídicas y de deficitarias tutelas para la posición jurídica de los trabajadores.

Si esto es así, cabría interrogarse sobre el método más pertinente para la "construcción" tipológico-jurídica de la realidad de los grupos de empresas. En efecto, en este contexto discursivo, las dificultades para la construcción de un concepto "jurídico" de los grupos de empresas y para la articulación de una política del Derecho de los grupos no deben ser menospreciadas. Es la propia experiencia jurídica la que pone de manifiesto las "resistencias" específicas de los grupos de empresas desde el punto de vista del "derecho regulador" típico del Derecho del Estado social contemporáneo (y a su manifestación como Derecho de la empresa). Para afrontar estas dificultades "regulativas" se ha podido hacer reclamo a distintas teorías encaminadas a la "construcción jurídica de la realidad" o a la normalización jurídica de los grupos de empresas; y, significativamente, la experiencia jurídica ha puesto de relieve su utilización o reclamo al servicio de diversas opciones de política del Derecho de los grupos empresariales.

Existen distintos modelos normativos de empresa en el Derecho, atendiendo a los diversos sectores y ramas jurídicas. En este sentido, las representaciones conceptuales de la empresa, a efectos de su organización jurídica, obedecen a la multiplicidad de los fines perseguidos por los diversos sectores del ordenamiento jurídico. Premisa obligada es dejar constancia de que el ordenamiento laboral no define el concepto de empresa. La falta de una definición jurídica de empresa dota de un mayor margen de flexibilidad al sistema normativo regulador: no existe una definición legal explícita de empresa en el Derecho del Trabajo español. Para la búsqueda del concepto de empresa deberá situarse metodológicamente el problema: no se trata tanto de interrogarse sobre cuál es el concepto de empresa que se "deduce" (naturalísticamente) de la economía y de la ciencia económica (y que ha de reproducirse normativamente), como de indagar sobre la noción de empresa que se infiere del sistema positivo y al servicio de sus propios fines, es decir, en función de los objetivos perseguidos por el ordenamiento laboral. Siendo posible verificar que el Derecho (y dentro del mismo en sus distintas ramas) puede "construir" el ámbito de realidad empresa que sirve de centro de referencia a las normas e instituciones jurídicas. El método consistirá, pues, en verificar la subsistencia de una definición jurídica de empresa después de una valoración conjunta de la normativa laboral (como sector diferenciado dentro del sistema jurídico general), comprobando si esa configuración jurídica es uniforme o variable en función de la especificidad de las instituciones jurídicas de referencia o de la medida a adoptar. Esa perspectiva metodológica es coherente con la ciencia jurídico-laboral como ciencia normativa[63].

En esta línea de pensamiento conviene puntualizar que el concepto de "empresa" es una noción contestada desde el punto de vista del Derecho, que la toma como centro de imputación normativa y no referible sin más, uniformemente, a todos los sectores del ordenamiento; éstos contemplan la realidad "empresa" desde puntos de vista distintos y, a veces, para diversas finalidades.

Hay que tener en cuenta que el Derecho asume una función regulativa de la empresa, como instrumento de racionalización de esta. Es por ello, que el Derecho pone particular empeño

[63] Monereo Pérez, J.L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad,* Madrid, Ibidem, 1999; *Ibid., Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa,* Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, pp. 186 y ss.

en la contemplación de las distintas formas de organización de la empresa contemporánea[64]. Esta funcionalidad político-jurídica del ordenamiento jurídico no ha hecho sino realzarse en las últimas décadas, poniendo de relieve el progresivo proceso de "juridificación" de la empresa (fenómeno que corre paralelo con la juridificación que se opera en los diversos sectores del ordenamiento jurídico —*v.gr.,* en Derecho Mercantil, Derecho del Trabajo, Derecho Fiscal, etcétera—), tanto en el plano del Derecho interno como del comunitario. Se trata todavía de un Derecho "disperso" y fragmentado[65]. Pero a la postre, la "dispersión" de los ordenamientos viene a ser hoy una característica connatural a los sistemas evolucionados del capitalismo avanzado[66]. La empresa (sea en su estructura simple o sea en su estructura compleja) aparece como una cada vez más destacada y perfilada realidad jurídico-positiva, esto es, como una realidad típica, si bien es de subrayar también que "no existe un Derecho unitario de la empresa como organización compleja".

Aquí, lejos de una posición simplificadora del fenómeno, el ordenamiento jurídico viene a asumir su permanente función genérica de establecer un equilibrio inestable entre los distintos intereses en conflicto: se mueve, pues, entre la libertad de organización de la empresa y la tutela de los intereses concurrentes en el seno de la organización productiva[67]. La regulación de la empresa se configura como un sistema de equilibrios, reflejando la naturaleza contradictoria y de "compromiso" de las técnicas de organización jurídica de las distintas formas de empresa. Es de subrayar nuevamente la relevancia que el elemento organizativo tiene en la configuración operada por el sistema positivo regulador de la empresa. Pero la impresión general es que el sistema normativo está construido para las formas de empresa tradicionales, materializadas y esencialmente descentralizadas. Ello pone de manifiesto que para el ordenamiento jurídico la empresa y las unidades descentralizadas de la misma son organizaciones no refractarias para el Derecho contemporáneo.

El elemento más calificador desde el punto de vista económico-social y jurídico de la forma empresa en el ordenamiento, es la "organización" (significativamente, la teoría de la organización empresarial es tributaria, en gran medida, de la tradición institucional americana, con las aportaciones "veblenianas" a la cabeza[68])*:* la empresa es un "ámbito de organización y dirección", es decir, una unidad de decisión o de centralización de los poderes del empleador respecto de un personal dependiente. Factores esenciales de configuración normativa son, pues, el principio directivo y el criterio ocupacional (la empresa como "portadora de empleos"; y el ámbito donde se despliega, por lo demás, la función organizativa del sistema de contratación laboral). Desde este punto de vista, la empresa es para el Derecho del Trabajo un concepto jurídicamente diferenciado y flexible, en cuanto apto para ser adaptado a los diferentes institutos laborales y a los fines específicos perseguidos en cada momento por las normas laborales. En la perspectiva organizativa, la percepción de la categoría empresa se percibe más complemente desde las relaciones internas que tienen juego en su interior, y

[64] Véase Vardaro, G.: "Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali", en *GDLRI*, núm. 38, 1988, pp. 89 y ss.

[65] Monereo Pérez, J.L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad,* Madrid, Ibidem, 1999.

[66] Véase, en general, IRTI, N.: *La edad de la descodificación,* Barcelona, Ed. Bosch, 1992. Zagrebelsky, G.: *El derecho dúctil*, Madrid, Trotta, 1995. Sobre la "edad de la descodificación" y del Derecho flexible y las manifestaciones de este fenómeno en el Derecho del Trabajo pueden verse en Monereo Pérez, J. L.: *Algunas reflexiones críticas sobre la caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1996; Monereo Pérez, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, 1996.

[67] Moreno Vida, Mª. N.: "El derecho a un proceso equitativo en el convenio europeo de derechos humanos", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 145, 2018, pp. 87-119.

[68] Monereo Pérez, J. L.: *La teoría crítica de social de Thorstein Veblen. Sociedad Opulenta y Empresa de Negocios,* Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2009; *Ibid.,* "La teoría de la empresa moderna: la aportación de Thorstein Veblen".), *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, núm. 8, 2023, pp. 41-66. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/816

desde las relaciones de mercado. Enfatiza desde el primer punto de vista, los fenómenos vinculados a la decisión empresarial y a la estructura directiva. Atiende, así, al poder de la empresa y su ejercicio, a las bases sociales del mando, su legitimidad y a las distintas formas de control social. En este sentido el control de la empresa se enmarca en el más amplio problema del poder en las sociedades industriales contemporáneas[69].

La empresa es, al mismo tiempo, una de las formas de la actividad económica y una de las formas sociales del trabajo[70]. El problema es que, durante mucho tiempo, y aún hoy, la materia económica de la empresa (la empresa, resultado de una iniciativa económica del empresario) y el hecho de que el cambio es el centro de su economía, han retenido exclusivamente la atención y han impedido reconocerle el carácter de sistema social autónomo (autonomía económico-social y jurídica de la empresa)[71]. Está ampliamente abierta sobre el medio, en simbiosis con la colectividad, por un sistema complejo de relaciones. Está sometida a fuerzas centrípetas y centrífugas. Su autonomía se traduce en posibilidades de acción sobre sí misma y sobre su medio ambiente. En términos precisos, la estructura de una empresa —en cuanto "organización"—, es "*un sistema estable de relaciones coordinadas*"[72], relaciones que tienen lugar "dentro" de la empresa, aunque no están aisladas del ambiente en que la organización se inserta. Para comprender "*el sistema social de la empresa*" es necesario tener en cuenta que "*una organización se define como un sistema de actividades o de fuerzas personales conscientemente coordinadas*"[73].

La organización en sí es el modo de articulación de la estructura de la empresa, "*el principio de las prácticas de gestión inherentes a la valorización del capital productivo*". Pero la organización no ha de plantearse *a priori*; esto conduciría a realizar un análisis abstracto, meramente lógico-formal, de sus relaciones internas. Las formas de organización de la empresa han de comprenderse como el producto de los imperativos creados por las relaciones de producción e intercambio, el antagonismo de las relaciones laborales y el marco institucional (político y jurídico). La organización es, asimismo, una respuesta a los imperativos de resolución de las contradicciones y de búsqueda de una cohesión de las prácticas económicas.

La organización es, en definitiva, una estructura en movimiento a la que la transformación de las condiciones sociales de producción imprime una "ley" de evolución no lineal[74]. En definitiva: ante unos modelos de empresa que, en la dialéctica entre su percepción como actividad económica u organización, se resuelven una cada vez más compleja y proteiforme organización de una actividad económica, el Derecho la regula de manera diversificada, fragmentada y, lo que es más grave, a menudo desatendiendo los cambios que se han producido en los modelos posfordistas de producción: empresas desmaterializadas, empresas red, empresas de estructura jurídica o económica compleja.

La empresa es una organización que ejerce una actividad económica en sentido amplio, cualquiera que sea su estatuto, público o privado. Es un "conjunto organizado de personas y de

[69] Monereo Pérez, J.L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad,* Madrid, Ibidem, 1999.

[70] Lobstein, J.: "Estructura y organización de la empresa", en Friedmann, G. y Naville, P.: *Tratado de sociología del trabajo*, tomo II, México D.F., Fondo de Cultura Económica, 1971, p. 47. También Ruffolo, G.: *La grande impresa nella società moderna,* Turín, Giulio Einaudi editore, 1973.

[71] Véase, Lobstein, J.: "Estructura y organización de la empresa", en Friedmann, G. y Naville, P.: *Tratado de sociología del trabajo*, tomo II, México, Fondo de Cultura Económica, 1971, p. 49.

[72] Reynaud, J. D.: "Estructura y organización de la empresa II", en Friedmann, G. y Naville, P.: *Tratado de sociología del trabajo*, tomo II, México D.F., 1971, p. 70.

[73] Reynaud, J. D.: "Estructura y organización de la empresa II", en Friedmann, G. y Naville, P.: *Tratado de sociología del trabajo*, tomo II, México D.F, 1971, p. 72. Véase también Ulrich, H.: *La empresa como sistema social productivo. Fundamentos de la teoría general de la empresa*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977, pp. 170 y ss.

[74] Aglietta, M.: *Regulación y crisis del capitalismo*, Madrid, Siglo XXI, 1979, p. 218.

elementos que permiten el ejercicio de una actividad económica[75]. El objeto de la transmisión es una entidad económica organizada (entendida en sentido amplio), es decir, "*una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria*" (art. 44.2 ET). Pero se trata de un *concepto estipulativo*[76] que es funcional y de textura abierta para abarcar tanto la transmisión de empresas o unidades productivas "materializadas" como "desmaterializadas"[77].

Pero la conservación de la identidad del objeto transmisivo no se puede entender en el sentido de que exige el mantenimiento de la organización impuesta por el empresario a los diversos factores de producción transmitidos, sino en el sentido más flexible de que comporta el mantenimiento del vínculo funcional de interdependencia y de complementariedad entre esos factores. El mantenimiento del referido vínculo funcional entre los distintos factores transmitidos permite al cesionario utilizar estos últimos para desarrollar una actividad económica idéntica o análoga, aun cuando, después de la transmisión, estén integrados en una nueva estructura organizativa diferente[78]. En esa perspectiva, la empresa o unidad productiva permite reconocer a los trabajadores como copartícipes de la organización, no como elementos externos o extraños a la misma, a pesar de que tras el cambio de titularidad de la empresa o unidad productiva no se mantenga su autonomía, al disgregarse e integrarse en una estructura organizativa diversa a la del momento inicial en que aquél se produjo. Quizás sea muy difícil ir más allá en la construcción de un concepto funcional unitario de "empresa". Pero es también una organización productiva en movimiento: empresa difusa (empresa en red); empresa externalizada (empresa en subcontratación); empresa estructura en grupo (grupos de empresas en sus distintas modalidades), etcétera. Frente a esa realidad complejísima de la empresa, el Derecho solo ofrece regulaciones parciales y fragmentarias para captar en su complejidad el fenómeno en cuestión. Lo cual dificulta gravemente los sistemas de regulación y de control de la empresa; es decir, el control

[75] STJCE 11 de marzo de 1997 [TJCE 1997\45], asunto Ayse Süzen, STJCE 10 de diciembre de 1998 [TJCE 1998\308], asuntos Sánchez Hidalgo y Hernández Vidal; y, desde una perspectiva más general, STJCE 17 de diciembre de 1987 [TJCE 1988\67], asunto Confederación general de trabajadores de Dinamarca, STJCE 5 de mayo de 1988 [TJCE 1988\154], asuntos acumulados Berg y Busschers, y STJCE 26 de mayo de 2005 [TJCE 2005\146], asunto Celtec. Otras STJUE reiteran este criterio, por ejemplo, STJUE (Sala Tercera) de 13 de junio de 2019 (asunto C-664/17) o STJUE de 16 de noviembre de 2023 (asuntos C-583/21 y C-586/21). Respecto a esta última sentencia, puede consultarse, Monereo Pérez, J.L., y López Insua, B.M.: "Una nueva vuelta de tuerca en materia de transmisión de empresas: el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en el traspaso de notarías en aplicación de la Directiva 2001/23/CE", en *La Ley Unión Europea,* núm. 122, 2024.

[76] En esta específica *definición estipulativa del objeto* de la transmisión de empresa se utiliza una expresión o concepto nuevo o preexistente y se le estipula o atribuye por decisión propia de política del Derecho un determinado significado funcionalmente orientado. Reténgase que conforme al art. 1.1.d) de la Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo de 2001 (sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad), "se considerará traspaso *a efectos* de la presente Directiva el de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria". En este sentido, véase Monereo Pérez, J.L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad,* Madrid, Ibidem, 1999, pp. 17 y ss.

[77] Esta doctrina democrático-institucional de la empresa viene de lejos. Así, STJCE de 13 de julio de 1962, asunto 19/1961, Mannesman A.G./Haute Autorité, entendió que la empresa como organización de actividades está constituida por "*una organización de elementos personales, materiales e inmateriales, unidos a un sujeto jurídico autónomo y pretendiendo de forma durable un objetivo económico determinado*". En el bien entendido de que lo que puede ser objeto de transmisión es ese conjunto organizado de actividades excluyendo, evidentemente, las personas, las cuales no pueden ser objeto de comercio. Véase, ampliamente, Monereo Pérez, J.L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad,* Madrid, Ibidem, 1999; *Ibid.,* "El régimen jurídico de la transmisión de empresa y crisis empresariales", Monereo Pérez, J.L., y Sánchez Montoya, J.E. (Dirs.): *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica,* Moreno Vida, M.N., y Triguero Martínez, L.Á. (Coords.), Granada, Comares, 2010, pp. 121-191, en particular pp. 128-143.

[78] STJCE 15 de diciembre de 2005 [TJCE 2005\406], asuntos acumulados Nurten Güney-Görres y Gul Demir; STJCE 12 de febrero de 2009 [TJCE 2009\29], asunto Diezmar Klarenberg y Ferrotron Technologies, GMBH.

externo por las autoridades (administrativas o judiciales) y los ciudadanos (en general, los distintos sujetos interesados) y el control interno actuado a través de los accionistas y los trabajadores a través de sus representantes.

Hay que tener en cuenta los distintos modelos de "gobierno" de la empresa y las serias dificultades para realizar el "modelo pluralista" en la presente coyuntura:

a) El modelo financiero-monista: la empresa al servicio de sus propietarios legales (reconducida a un mero "patrimonio" y a la simple libertad de iniciativa económica). Este modelo contempla actualmente la empresa ante todo como un nexo de contratos, en cuyo marco los accionistas asumen una función de dominio.

b) El modelo pluralista: la empresa como organización finalista en la que concurren una pluralidad de intereses en presencia y que disputan la definición de sus objetivos. Se atiende a la diversidad de partícipes interesados y afectados.

La empresa se contempla como una asociación no comunitaria de partícipes. La empresa como asociación de partícipes no debe confundirse como el concepto de "comunidad orgánica de intereses", sino con la concepción institucional democrática de la empresa. La empresa *stakeholder* se entiende como una organización que, mediante la producción de bienes y servicios, desea satisfacer las necesidades de los diferentes grupos que la integran y de los cuales depende para su supervivencia. Cada partícipe tendrá su propio objetivo personal o colectivo, pero solo lo alcanzará a través de su compromiso con la acción colectiva realizada a través de la empresa y tiene derecho a participar en la definición del interés concreto de la empresa como organización de actividades económicas. El modelo pluralista de empresa enlaza con las corrientes a favor de la democracia económica. El enfoque de *stakeholder* de empresa viene a ser el sustrato conceptual y político-jurídico sobre el que se asienta hoy una buena parte de los argumentos a favor de la responsabilidad social de las empresas.

Superado el concepto de la empresa neoclásica, un gobierno pluralista y democrático de la empresa exigiría una regulación flexible y diversificada de la misma que garantizase los sistemas de controles y de representación (de intereses) diseñados y la atención a la pluralidad de intereses públicos y privados concurrentes. La empresa debe mantener en todo momento su capacidad comunicativa de adaptación al ambiente en el que actúa. La regulación tendría que realizarse tanto a nivel del Derecho Comunitario como, articuladamente, en los distintos ordenamientos jurídicos internos de los países miembros de la Unión Europea. De no ser así, es de temer que la empresa tenderá a fortalecer el "monismo" y a liberalizarse de toda toma de control considerada una intrusión ilegítima en su dinámica de libre funcionamiento en el mercado.

En concreto, hay que revisar la legislación reguladora de la empresa a efectos del control público democrático de la economía y de la garantía de efectividad de los derechos de todos los actores que intervienen en su dinámica de funcionamiento (supuestos de grupos de empresas, empresa red, empresa en subcontratación, transmisión de empresa y, en general, todas las formas nuevas de colaboración interempresarial que han ido emergiendo en la era de la empresa flexible tendencialmente post-fordista).

Con todo, el estatuto jurídico (general y específico de cada rama jurídica) ha de ser redefinido y completado en sus piezas fundamentales para dar cuenta de las exigencias de ordenación y control de las nuevas formas de la empresa contemporánea. Se han dado pasos importantes en el Derecho de la economía y en el Derecho social, pero resulta obvio que queda mucho por hacer.

Y, en ese sentido, parece que se introduce un concepto de "diligencia debida" en el que las responsabilidades y obligaciones van más allá de la empresa, pues parece ser que se coge un "todo" como organización productiva a través de la denominación de "cadenas de valor mundiales" en plena relación con los Derechos humanos y laborales. Dentro de este marco las empresas deben integrar *transversalmente* la diligencia debida en todas sus políticas pertinentes y en sus sistemas de gestión de riesgos, contando para ello con una política de diligencia debida basada en el riesgo (artículo 7 Directiva (UE) 2024/1760, relativo a la "Integración de la diligencia debida en las políticas y los sistemas de gestión de riesgos de la empresa"; y artículo 6.2.b) de la referida Directiva). Esta Directiva expresa un esfuerzo relevante para integrar criterios de sostenibilidad en las prácticas empresariales, fomentando la transparencia y la responsabilidad en el ámbito de los complejos empresariales en relación a retos globales en materia de derechos humanos y sostenibilidad ambiental.

Llegamos así a la 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. En materia de responsabilidad, fruto de esta norma, entendemos que nos estamos acercando (aún está en "formación") a un nuevo "*Derecho global del trabajo*" o "*Derecho transnacional laboral*" donde las empresas principales o matrices van a tener que ocuparse de velar por determinados intereses y derechos fundamentales[79].

En efecto, se trata de una Directiva que va a focalizar toda la atención en la gran empresa a la que se le viene a aplicar una especia de responsabilidad "*in vigilando*" de manera que deberá atender, incluso, de la responsabilidad de sus trabajadores en los términos que indica la Directiva (refiere a "Derechos humanos, laborales y sociales") respecto a esas cadenas de valor o producción.

Consecuentemente, y en el desarrollo de este colectivo de normas reguladoras, podría decirse que nos encontramos ante el germen de un "Derecho laboral mínimo" o un "Derecho del Trabajo de mínimos" que puede terminar imponiéndose a escala global y mundial vía empresas matrices, grandes empresas o empresas globalizadas (en términos de la Directiva, las "cadenas de valor mundiales").

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

2.1. Algunos antecedentes normativos recientes

Las medidas adoptadas en esta Directiva parten de un hecho que es irrefutable en cierta medida (preámbulo de la Directiva 2024/1760): las cadenas de valor mundiales, y en especial las cadenas de valor de materias primas fundamentales, se ven afectadas por los efectos perjudiciales de las amenazas naturales o provocadas por el ser humano. Además, es probable que, en el futuro, aumenten la frecuencia y el impacto de las perturbaciones que conllevan riesgos para cadenas de valor críticas. Consecuentemente se es consciente de que el sector privado podría desempeñar un papel importante en la promoción de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, evitando al mismo tiempo la creación de desequilibrios en el mercado interior. Subrayándose de este modo la importancia de reforzar la resiliencia de las empresas en relación con situaciones potenciales adversas

[79] Véase Sanguineti Raymond, W.: *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo,* Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2022, Capítulo III, págs. 91 y sigs., y Capítulo IV, pp. 117 y ss.; Ojeda Avilés, A.: *Derecho Transnacional del Trabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, 2013, Capítulo 1, pp. 21 y ss., y Capítulo 4, pp. 119 y ss.

relacionadas con sus cadenas de valor, teniendo en cuenta las externalidades y los riesgos sociales, medioambientales y de gobernanza.

Fue allá por el año 2020 (a principios de año) cuando la Comisión se comprometió a modernizar la economía social de mercado europeo con la finalidad de lograr una transición justa hacia la sostenibilidad (diligencia debida) al mismo par que promovía unos derechos que garantizaran unas condiciones justas ("que nadie se quede atrás").

Con este noble objetivo se fija la importancia que tienen las empresas de la Unión Europeo, especialmente, las más grandes (atendiendo al ámbito de aplicación de la norma), cuyo comportamiento, sin duda, es clave para el éxito o fracaso respecto a los objetivos de sostenibilidad que queda recogido en la Directiva. Pero, reiteramos, una preocupación creciente por la protección del medio ambiente, sin olvidar, lógicamente, la perspectiva de protección de los Derechos humanos.

Por ello se adopta un modelo de diligencia debida que toma como referencia los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, los cuáles, vienen a reconocer la responsabilidad de las empresas de ejercer la diligencia debida en materia de Derechos humanos de manera que se pueda detectar, prevenir y mitigar cualquier efecto adverso en sus operaciones. Principios Rectores de las Naciones Unidas que fijan los puntos en la capacidad de evitar vulneración de Derechos humanos, así como en la manera de abordar los efectos adversos en estos derechos que se hayan podido causar, a los que se hayan contribuido o a los estén vinculadas sus propias operaciones, las de sus filiales y sus relaciones comerciales directas e indirectas.

Principios Rectores que fueron concretando algo más su devenir futuro en dichos objetivos. Es por ello que se procedió a la creación del concepto de diligencia debida en materia de Derechos humanos desarrollándose así las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), ampliando de este modo la diligencia debida a cuestiones medioambientales y de gobernanza. Pero, en ese avance de defensa de dicha finalidad, también se comentó dicho concepto de diligencia debida de manera que se integró en las recomendaciones de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Llegándose a la conclusión de que todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los Derechos humanos, que son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. Y se puede afirmar que la reciente Directiva (UE) 2024/1760 camina hacia el establecimiento de un estándar europeo de diligencia debida orientada al respecto de los derechos humanos y la protección del medio ambiente.

Por ello se empezaron a adoptar acuerdos internacionales en materia de cambio climático con la idea de limitar el calentamiento global. En este sentido localizamos el Acuerdo de París en virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático adoptado el 12 de diciembre de 2015; o el más reciente Pacto de Glasgow para el Clima.

En el Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, la Unión también se comprometió jurídicamente a alcanzar la neutralidad climática para el año 2050 y a reducir las emisiones en, al menos, un 55 % de aquí al año 2030. Con la fuerte idea de reducir las emisiones se localiza también el documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña a la Comunicación de la Comisión, de 17 de septiembre de 2020, titulada "Intensificar la ambición climática de Europa para 2030: Invertir en un futuro climáticamente neutro en beneficio de nuestros ciudadanos" (Plan del Objetivo Climático para 2030). El marco para la acción de la Unión en el

ámbito del medio ambiente y del clima establecido en la Decisión (UE) 2022/591 del Parlamento Europeo y del Consejo tiene por objeto acelerar la transición ecológica hacia una economía circular climáticamente neutra, sostenible, que no sea tóxica, eficiente en el uso de los recursos, basada en las energías renovables, resiliente y competitiva de forma justa, equitativa e integradora, así como proteger, restaurar y mejorar el estado del medio ambiente, entre otras vías, deteniendo y revirtiendo la pérdida de biodiversidad (tal y como refiere el preámbulo). Asimismo, se tiene en cuenta también en esta Directiva diversas comunicaciones que se han ido desarrollando por la Unión Europea fruto de un proceso serio y riguroso.

Igualmente, en esa finalidad de alcanzar la diligencia debida, se tiene también en cuenta los objetivos del Plan de Acción de la UE "Contaminación cero para el aire, el agua y el suelo" de crear un entorno libre de sustancias tóxicas, y proteger la salud y el bienestar de las personas, los animales y los ecosistemas frente a los riesgos y efectos negativos relacionados con el medio ambiente[80].

2.2. Finalidades y objetivos de la Directiva "*due diligence*"

Establece el preámbulo de la Directiva que la misma tiene por objeto garantizar que las empresas que operan en el mercado interior contribuyan al desarrollo sostenible y a la transición hacia la sostenibilidad de las economías y las sociedades mediante la detección y, cuando sea necesario, priorización, prevención, mitigación, eliminación, minimización y reparación de los efectos adversos reales o potenciales para los Derechos humanos y el medio ambiente relacionados con las propias operaciones de las empresas, las operaciones de sus filiales y sus socios comerciales en las cadenas de actividades de las empresas, así como garantizando que los afectados por el incumplimiento de este deber tengan acceso a la justicia y a vías de recurso.

Una Directiva que también se refiere al cumplimiento de las obligaciones en materia de Derechos humanos, laborales y sociales, protección del medio ambiente y lucha contra el cambio climático que se establecen en otros actos legislativos de la Unión, hasta el punto de que considera que "*si las disposiciones de la presente Directiva entrasen en conflicto con las disposiciones de otro acto legislativo de la Unión que persiga los mismos objetivos y establezca obligaciones más amplias o más específicas, las disposiciones de ese otro acto legislativo de la Unión deben prevalecer, en el ámbito del conflicto, y deben aplicarse a esas obligaciones específicas*". Y lo que podría entenderse como una puesta en alza de otras normas que parece considerar como más importantes, realmente no lo es, pues de la lectura detenida de la cursiva se interpreta que esta Directiva pretende ser una norma de mínimos dentro de otros mínimos. En otros términos, como una base jurídica que puede ser absolutamente mejorada por otros actos legislativos de la propia Unión Europea.

[80] Sobre algunos antecedentes normativos en países miembros de la Unión Europea, *vid*. Hernández Peribáñez, M. E.: "La potencialidad de la diligencia debida obligatoria en derechos humanos: un primer paso en el acceso de las victimas a la justicia en Europa", en *Revista española de derecho internacional*, núm. 1, 2024, pp. 89 y ss. 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", en *Lex social, Revista de Derechos Sociales*, nº 2, 2018, pp. 216-250. Guamán Hernández, *A. Diligencia debida en derechos humanos: posibilidades y límites de un concepto en expansión,* Valencia, Tirant lo Blanch, 2022. Moreno Díaz, J. M.: "Derechos humanos y diligencia debida en las empresas multinacionales en la Unión Europea", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 67, 2024. Sanguineti Raymond, W.: "La construcción de un nuevo Derecho Transnacional del Trabajo para las cadenas globales del valor", en *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.o 61, 2022. Sanguineti Raymond, W.: Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo: la génesis de un estatuto para el trabajo global, Cizur Menor, Aranzadi, 2022. Sanguineti Raymond, W. y Vivero Serrano, J. (Coords.): *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor,* Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2022.

Asimismo, se localiza una advertencia de no aplicación: la presente Directiva no se aplica a los organismos de pensiones que gestionen sistemas de seguridad social con arreglo al Derecho de la Unión. Por tanto, cuando un Estado miembro haya optado por no aplicar total o parcialmente la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo a un fondo de pensiones de empleo de conformidad con el artículo 5 de dicha Directiva, la presente Directiva no se aplicará a dichos fondos de pensiones de empleo.

Advierte también el Preámbulo de la Directiva que las obligaciones normativas contraídas con la misma deben ser obligaciones de medios –no de resultados–. La empresa debe adoptar las medidas adecuadas aptas para alcanzar los objetivos de diligencia debida tratando efectivamente los efectos adversos de manera que guarde proporción con el nivel de gravedad y la probabilidad de los efectos adversos. Para ello deben tenerse en cuenta las circunstancias del caso concreto, la naturaleza y la extensión de los efectos adversos y los factores de riesgo pertinentes, en particular en la prevención y minimización de dichos efectos, las particularidades de las operaciones comerciales de la empresa y su cadena de actividades, el sector o la zona geográfica en la que operen sus socios comerciales, el poder de la empresa para influir en sus socios comerciales directos e indirectos y las posibilidades de la empresa para aumentar su poder de influencia.

El proceso de diligencia debida establecido en la presente Directiva debe comprender las seis etapas definidas en la Guía para una Conducta Empresarial Responsable, que incluye medidas de diligencia debida para que las empresas detecten y aborden los efectos adversos en los Derechos humanos y el medio ambiente. Dicho proceso comprende las siguientes etapas: (1) integrar la diligencia debida en las políticas y los sistemas de gestión; (2) detectar y evaluar los efectos adversos en los Derechos humanos y el medio ambiente; (3) prevenir, interrumpir o minimizar los efectos adversos reales y potenciales en los Derechos humanos y el medio ambiente; (4) supervisar y evaluar la eficacia de las medidas; (5) comunicar y (6) reparar.

En este sentido, el artículo 1 recoge, de manera resumida, pero detallada, el "objeto" de la Directiva que puede quedar sintetizado en los siguientes quehaceres:

a) Las obligaciones que incumben a las empresas en relación con los efectos adversos, reales y potenciales, para los derechos humanos y el medio ambiente de sus propias operaciones, de las operaciones de sus filiales y de las operaciones efectuadas por sus socios comerciales en las cadenas de actividades de dichas empresas;

b) Precisamente, la propia responsabilidad consecuencia del incumplimiento de las obligaciones anteriores.

c) Y las obligaciones empresariales de adoptar y ejecutar un plan de transición para la mitigación del cambio climático que tenga por objeto garantizar, poniendo todos los medios para ello, la compatibilidad del modelo de negocio y de la estrategia de la empresa con la transición a una economía sostenible y con la limitación del calentamiento global a 1,5 ºC en consonancia con el denominado Acuerdo de París.

Asimismo, advierte la propia Directiva de que, los cumplimientos de dichos quehaceres, no puede justificar una disminución del nivel de protección de los "*derechos humanos, laborales y sociales, del medio ambiente o del clima*". Es por ello que es necesario que se proceda al cumplimiento de dicha norma sin incumplir otros actos legislativos existentes en la propia Unión Europea. Es por ello que se advierte, precisamente, de que si la "*Directiva entrase en conflicto con una disposición de otro acto legislativo de la Unión que persiga los mismos objetivos y establezca obligaciones más*

amplias o más específicas, la disposición de ese otro acto legislativo de la Unión prevalecerá en el ámbito del conflicto y se aplicará a esas obligaciones específicas".

De este objeto destaca la expresión "*cadenas de actividades*", lo que ponemos en relación con el Preámbulo que nos confirma que la cadena de actividades debe comprender las actividades de los socios comerciales de una empresa que intervienen en los eslabones anteriores de la cadena relacionadas con la producción de bienes o la prestación de servicios por parte de la empresa, como el diseño, la extracción, el abastecimiento, la fabricación, el transporte, el almacenamiento y el suministro de materias primas, productos o partes de productos y el desarrollo del producto o del servicio, y las actividades de los socios comerciales de una empresa que intervienen en los eslabones posteriores de la cadena relacionadas con la distribución, el transporte y el almacenamiento del producto, cuando los socios comerciales lleven a cabo dichas actividades para la empresa o en nombre de esta. Además, se advierte de que la Directiva no debe ser aplicada a la eliminación del producto.

Asimismo, la cadena de actividades no debe comprender la distribución, el transporte, el almacenamiento y la eliminación de un producto sujeto al control de las exportaciones de un Estado miembro, a saber, el control de las exportaciones en virtud del Reglamento (UE) 2021/821 del Parlamento Europeo y del Consejo o el control de las exportaciones de armas, municiones o material de guerra sujeto a controles nacionales de exportación, tras la autorización de la exportación del producto.

En el mismo sentido se advierte de que la Directiva se complementa con otros actos legislativos, que también tratan de los efectos adversos negativos en el ámbito de los Derechos humanos o la protección del medio ambiente, tales como el Reglamento (UE) 2021/821 que establece un régimen de control de las exportaciones, el corretaje, la asistencia técnica, el tránsito y la transferencia de productos de doble uso, que se aplica, entre otras cosas, a los programas informáticos y las tecnologías que pueden utilizarse con fines de cibervigilancia. En el marco de este régimen, los Estados miembros deben considerar, en particular, el riesgo de que dichos bienes se utilicen en relación con la represión interna o con la comisión de violaciones graves de los Derechos humanos y del Derecho internacional humanitario.

Directiva que también debe ser completada con el Reglamento (UE) 2019/125 del Parlamento Europeo y del Consejo que prohíbe o regula, según el caso, la exportación de productos como sustancias químicas que se utilizan o pueden utilizarse para aplicar la pena de muerte o infligir tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Además, debe tenerse en cuenta que otras iniciativas legislativas tienen por objeto mitigar el impacto medioambiental de los productos durante todo su ciclo de vida, por ejemplo, mediante el establecimiento de requisitos de diseño ecológico basados en los aspectos de sostenibilidad y circularidad de los productos.

Asimismo, el cumplimiento de la presente Directiva debe facilitar el cumplimiento de las disposiciones y objetivos de estos otros actos legislativos, así como de las condiciones de las autorizaciones aplicables implementadas en virtud de estos. A los efectos del cumplimiento de estos otros actos legislativos, los exportadores deben tener en cuenta las conclusiones de su proceso de diligencia debida llevado a cabo con arreglo a la presente Directiva. El término "cadena de actividades", tal como se define en la presente Directiva, se entiende sin perjuicio de los de "cadena de valor" o "cadena de suministro", en el sentido de otros actos legislativos de la Unión o tal como se definen en estos.

A mayor abundamiento, "cadena de actividades" que se define en el artículo 3.1, apartado g), de la siguiente manera:

Actividades en sentido ascendente: "*i) las actividades de los socios comerciales que intervienen en los eslabones anteriores de la cadena de una empresa relacionadas con la producción de bienes o la prestación de servicios por parte de la empresa, incluidos el diseño, la extracción, el abastecimiento, la fabricación, el transporte, el almacenamiento y el suministro de materias primas, productos o partes de productos y el desarrollo del producto o del servicio*";

Actividades en sentido descendente: "*y ii) las actividades de los socios comerciales que intervienen en los eslabones posteriores de la cadena de una empresa relacionadas con la distribución, el transporte y el almacenamiento de un producto de dicha empresa, cuando los socios comerciales lleven a cabo esas actividades para la empresa o en su nombre, excluyendo la distribución, el transporte y el almacenamiento de un producto que esté sujeto a controles de las exportaciones con arreglo al Reglamento (UE) 2021/821 o a controles de las exportaciones relacionadas con armas, municiones o materiales de guerra, tras la autorización de la exportación del producto*".

Al hilo de dichas definiciones, la "cadena de actividades" no debe incluir las actividades de los socios comerciales de una empresa que intervienen en los eslabones posteriores de la cadena relacionadas con los servicios de la empresa. En el caso de las empresas financieras reguladas, la definición del término "cadena de actividades" no debe incluir a los socios comerciales que intervienen en los eslabones posteriores de la cadena que reciben sus servicios y productos. Por lo tanto, por lo que se refiere a las empresas financieras reguladas, la presente Directiva solo se aplica a los eslabones anteriores de su cadena de actividades, no a los posteriores. Lo contrario hubiera supuesto una importante pérdida de ventaja competitiva de las empresas europeas en comparación con entidades de países de fuera de la Unión.

2.3. Ámbito de aplicación: una adaptación escalonada

Las empresas constituidas con arreglo al Derecho de un Estado miembro deben estar sujetas a requisitos de diligencia debida cuando cumplan determinadas condiciones, incluidos el volumen de negocios y, en determinados casos, los umbrales de empleados. Si bien dichas condiciones se expresan en relación con ejercicios únicos, la presente Directiva solo debe aplicarse si la empresa las ha cumplido en cada uno de los dos últimos ejercicios consecutivos y debe dejar de aplicarse cuando dejen de cumplirse en cada uno de los dos últimos ejercicios pertinentes. Esto también es válido para las empresas constituidas con arreglo al Derecho de un tercer país que deban cumplir los criterios de volumen de negocios pertinentes de la Unión para cada uno de los dos últimos ejercicios. En aras de la claridad, y teniendo en cuenta la aplicación escalonada de la presente Directiva, las empresas de la Unión y de terceros países deben cumplir los criterios relativos al ámbito de aplicación durante dos ejercicios consecutivos anteriores a las respectivas fechas de aplicación fijadas con arreglo a las normas de transposición de la presente Directiva.

Como indicábamos, el ámbito de aplicación de la Directiva (UE) 2024/1760 se localiza en el artículo 2. Debe tenerse en cuenta que con el fin de hacer más eficaz la diligencia debida y reducir la carga que pesa sobre las empresas, estas deben tener derecho a compartir recursos e información en el interior de sus respectivos grupos de empresas y con otras entidades jurídicas. Al respecto, la presente Directiva se aplica a las empresas que se hayan constituido de conformidad con la legislación de uno de los Estados miembros y que cumplan algunas de las condiciones siguientes:

a) tener una media de más de 1 000 empleados y un volumen de negocios mundial neto superior a 450.000.000 euros en el último ejercicio respecto del que se hayan aprobado o hubieran debido aprobarse estados financieros anuales;

b) aunque no se hayan alcanzado dichos umbrales, cuando se trate de la empresa matriz última de un grupo que sí haya alcanzado dichos umbrales;

c) haber celebrado, o ser la empresa matriz última de un grupo que haya celebrado, acuerdos de franquicia o de licencia en la Unión a cambio de cánones con empresas terceras independientes, cuando tales acuerdos supongan una identidad común, un concepto empresarial común y la aplicación de métodos empresariales uniformes y los correspondientes cánones hayan ascendido a más de 22.500.000 euros en el último ejercicio para el que se hayan aprobado o hubieran debido aprobarse estados financieros anuales, y siempre que la empresa haya generado, o sea la empresa matriz última de un grupo que haya generado, un volumen de negocios mundial neto superior a 80.000.000 euros en el último ejercicio para el que se hayan aprobado o hubieran debido aprobarse estados financieros anuales.

Estas empresas, por tanto, deben estar obligadas a cumplir con las obligaciones de diligencia debida establecidas en la presente Directiva.

En lo que respecta al número de empleados a tiempo parcial, los mismos se calculará en equivalentes a tiempo completo. Asimismo, los trabajadores de agencias de trabajo temporal y otros trabajadores con contratos de empleo atípicos, siempre que cumplan los criterios para determinar la condición de trabajador establecidos por el TJUE, se incluirán en el cálculo del número de empleados igual que si fueran trabajadores directamente empleados por la empresa durante el mismo período (artículo 2.4). Por tanto, con respecto a los umbrales de empleados, los trabajadores de empresas de trabajo temporal y los trabajadores desplazados con arreglo al artículo 1, apartado 3, letra c), de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo deben incluirse en el cálculo del número de trabajadores de la empresa usuaria. Y los trabajadores desplazados con arreglo al artículo 1, apartado 3, letras a) y b), de la Directiva 96/71/CE solo deben incluirse en el cálculo del número de trabajadores de la empresa de envío. Asimismo, los trabajadores de temporada deben estar incluidos en el cálculo del número de empleados de forma proporcional al número de meses para los que estén empleados. El cálculo de los umbrales establecido en la presente Directiva debe incluir el número de trabajadores y el volumen de negocios de las sucursales de una empresa, que son centros de actividad distintos de la sede central que dependen jurídicamente de ella, por lo que se consideran parte de la empresa, de conformidad con el Derecho de la Unión y nacional. Esto también debe aplicarse al grupo de empresas cuando los umbrales se calculen sobre una base consolidada. Cuando no se especifique lo contrario, los umbrales que deben alcanzarse para que una empresa esté incluida en el ámbito de aplicación de la presente Directiva deben entenderse como umbrales calculados de manera individual.

Con el fin de alcanzar plenamente los objetivos de la presente Directiva que abordan los efectos adversos para los Derechos humanos y el medio ambiente con respecto a las operaciones de las empresas, las operaciones de sus filiales y sus socios comerciales en las cadenas de actividades de las empresas, también deben incluirse las empresas de terceros países que cuenten con operaciones significativas en la Unión Europea. Por ello, la presente Directiva se aplicará también a las empresas que se hayan constituido de conformidad con la legislación de un tercer país y que cumplan alguna de las condiciones siguientes:

a) haber generado un volumen de negocios neto superior a 450.000.000 millones de euros en la Unión en el ejercicio financiero precedente al último ejercicio financiero;

b) ser la empresa matriz última de un grupo que, en base consolidada, haya alcanzado dichos umbrales en el ejercicio anterior al último ejercicio financiero;

c) haber celebrado, o ser la empresa matriz última de un grupo que haya celebrado, acuerdos de franquicia o de licencia en la Unión a cambio de cánones con empresas terceras independientes, cuando tales acuerdos supongan una identidad común, un concepto empresarial común y la aplicación de métodos empresariales uniformes, y dichos cánones hubieran ascendido a más de 22.500.000 euros en la Unión en el ejercicio anterior al último ejercicio financiero, y siempre que la empresa haya generado, o sea la empresa matriz última de un grupo que haya generado, un volumen de negocios neto superior a 80.000.000 euros en la Unión en el ejercicio anterior al último ejercicio financiero.

Las empresas matrices incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Directiva deben poder cumplir algunas de las obligaciones de diligencia debida también en nombre de sus filiales incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, si ello garantiza un cumplimiento eficaz. Esto debe entenderse sin perjuicio de que las filiales estén sujetas al ejercicio de las competencias de la autoridad de control y asimismo estén sujetas al régimen de responsabilidad civil establecido en la presente Directiva. Si la empresa matriz cumple las obligaciones en materia de lucha contra el cambio climático en nombre de la filial, esta debe observar dichas obligaciones de conformidad con el plan de mitigación del cambio climático de la empresa matriz, adaptado en función de su modelo de negocio y su estrategia. Si la filial no está incluida en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, dado que no tiene obligación de diligencia debida, la empresa matriz debe cubrir las operaciones de la filial como parte de sus propias obligaciones de diligencia debida. Si las filiales están incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, pero la empresa matriz no lo está, deben seguir estando autorizadas a compartir recursos e información en el interior del grupo de empresas. No obstante, las filiales deben ser responsables del cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida en virtud de la presente Directiva. El cumplimiento de algunas de las obligaciones de diligencia debida a nivel de grupo debe entenderse sin perjuicio de la responsabilidad civil de las filiales, de conformidad con la presente Directiva, con respecto a las víctimas a las que se ocasione el daño. Si se cumplen los requisitos de responsabilidad civil, la filial podría ser considerada responsable de los daños producidos, con independencia de si las obligaciones de diligencia debida han sido atendidas por la filial o por la empresa matriz en nombre de la filial.

A tal efecto, en relación con la empresa matriz, cuando la misma tenga como actividad principal "*la tenencia de acciones en filiales operativas y no participe en la toma de decisiones de gestión, operativas o financieras que afecten al grupo o a una o más de sus filiales*", podrá quedar exenta del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Directiva. Pero esa exención está supeditada a la condición de que se designe a una de las filiales de la empresa matriz última establecidas en la Unión para cumplir las obligaciones establecidas en los "*artículos 6 a 16 y el artículo 22*" en nombre de la empresa matriz última, incluidas las obligaciones de la empresa matriz última en lo que respecta a las actividades de sus filiales. En ese caso, se dotará a la filial designada de todos los medios y la autoridad jurídica necesarios para cumplir dichas obligaciones de manera efectiva, pero, en particular, para garantizar que la filial designada obtenga de las empresas del grupo la información y los documentos pertinentes para cumplir las obligaciones de la empresa matriz última. Al respecto, la empresa matriz última solicitará la exención a la autoridad de control competente para que esta evalúe si se cumplen las condiciones legales. En caso de que se cumplan con esas condiciones, la autoridad de control competente concederá la exención, debiendo informar debidamente a la autoridad de control competente del Estado miembro en el que esté establecida la filial designada sobre la solicitud, y posteriormente sobre su decisión. Debe tenerse en cuenta que la empresa matriz última seguirá siendo responsable solidaria junto con la filial designada en caso de que esta última incumpla sus obligaciones.

Igualmente, cuando una empresa cumpla las condiciones establecidas en los apartados 1 o 2, la presente Directiva solo se aplicará si las condiciones se cumplen en dos ejercicios consecutivos. Por ello, la Directiva dejará de aplicarse a las empresas contempladas en los apartados 1 o 2 cuando las condiciones establecidas en dichos apartados dejen de cumplirse en cada uno de los dos últimos ejercicios pertinentes (artículo 2.5).

Por último, quedan fuera del ámbito de aplicación de la presente Directiva las pymes, aunque sí que existan referencias en la Directiva a las mismas consecuencias de sus actuaciones como, por ejemplo, cuando lo hacen como contratistas o subcontratistas.

No es baladí hacer notar que la Directiva tiene una finalidad armonizadora, pero formulada con una deliberada textura abierta y flexible. Efectivamente, el "nivel de armonización" de las legislaciones de los Estados miembros se regula en los términos siguientes (artículo 4): en primer lugar, se establece una regla general, conforme a la cual (apartado 1) sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1, apartados 2 y 3, los Estados miembros no introducirán en su Derecho nacional disposiciones en el ámbito de aplicación de la presente Directiva que establezcan obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente que difieran de las establecidas en el artículo 8, apartados 1 y 2, el artículo 10, apartado 1, y el artículo 11, apartado 1. 2. Pero seguidamente, en segundo lugar, esa regla se flexibilidad precisamente para alcanzar los fines que son objeto principal de la Directiva dentro de un margen de flexibilidad, a saber: no obstante lo dispuesto en ese apartado 1, la Directiva de diligencia debida *no impedirá a los Estados miembros introducir, en su Derecho nacional, disposiciones más estrictas*, que difieran de las establecidas en artículos distintos del artículo 8 apartados 1 y 2, el artículo 10, apartado 1, y el artículo 11, apartado 1, *o disposiciones más específicas en cuanto al objetivo o al ámbito de aplicación, con el fin de alcanzar un nivel diferente de protección de los derechos humanos, laborales y sociales, el medio ambiente o el clima* (apartado 2).

Se ha llamado la atención sobre el ámbito de aplicación efectivo que la norma tendrá: "*el ámbito subjetivo de aplicación tiene un menor alcance en su última versión aprobada por el Parlamento Europeo tras las reticencias de países como Italia, Francia o Alemania. Se ha reducido en casi un 70% y solo afecta al 0,05% de las empresas de la Unión Europea (unas 5.400)*"[81].

2.4. El volumen de negocios como indicador de las actividades en el mercado interior

Para definir el ámbito de aplicación en relación con las empresas de terceros países, debe elegirse el criterio del volumen de negocios descrito, ya que crea un vínculo territorial entre las empresas de terceros países y el territorio de la Unión. El volumen de negocios es un indicador de los efectos que las actividades de esas empresas podrían tener en el mercado interior. De conformidad con el Derecho internacional, tales efectos justifican la aplicación del Derecho de la Unión a las empresas de terceros países.

Para garantizar que se determina el volumen de negocios pertinente de las empresas afectadas, deben utilizarse los métodos de cálculo del volumen de negocios neto de las empresas de terceros países establecidos en la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo. Sin embargo, a fin de garantizar la aplicación efectiva de la presente Directiva, no debe aplicarse un umbral de trabajadores para determinar qué empresas de terceros países entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, ya que el concepto de "trabajadores" empleado a efectos de la presente Directiva

[81] De la Torre, C.: "¿Cómo adecuar las relaciones laborales a la nueva Directiva europea sobre la Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos?", en *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, núm. 398, 2024.

se basa en el Derecho de la Unión y no puede transponerse fácilmente fuera de la Unión. En ausencia de una metodología clara y coherente, también en los marcos contables, para determinar el número de trabajadores de las empresas de terceros países, este umbral crearía, por tanto, inseguridad jurídica y sería difícil de aplicar para las autoridades de control.

La definición del término "volumen de negocios" debe basarse en la Directiva 2013/34/UE, que ya ha establecido los métodos para calcular el volumen de negocios neto de las empresas de terceros países, ya que las definiciones del volumen de negocios y de los ingresos también son similares en los marcos contables internacionales. Con el fin de garantizar que la autoridad de control sepa qué empresas de terceros países generan el volumen de negocios en la Unión necesario para entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, esta última debe exigir que el representante autorizado de la empresa del tercer país o la propia empresa informe a una autoridad de control del Estado miembro en el que el representante autorizado de la empresa del tercer país esté domiciliado o establecido y, cuando sea diferente, a una autoridad de control del Estado miembro en el que la empresa haya generado la mayor parte de su volumen de negocios neto en la Unión en el ejercicio anterior al último ejercicio de que la empresa está incluida en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Si es necesario para determinar en qué Estado miembro ha generado la empresa del tercer país la mayor parte de su volumen de negocios neto en la Unión, el Estado miembro debe poder solicitar a la Comisión que informe al Estado miembro sobre el volumen de negocios neto de la empresa del tercer país generado en la Unión. La Comisión debe establecer un sistema para garantizar dicho intercambio de información.

2.5. Sobre los "efectos adversos" de la Directiva de diligencia debida

El artículo 3 de la Directiva se refiere al denominado "efecto adverso" dividiéndolo en "*un efecto adverso para el medio ambiente o para los derechos humanos*".

— **Efecto adverso para el medio ambiente**

A su vez, el "*efecto adverso para el medio ambiente*" es definido como las consecuencias desfavorables para el medio ambiente derivadas de la infracción de las prohibiciones y obligaciones que se enumeran en el anexo, parte I, sección 1, puntos 15 y 16, y parte II, de la Directiva, teniendo en cuenta la legislación nacional relacionada con las disposiciones de los instrumentos en él enumerados. Dichas prohibiciones incluyen la prohibición de causar cualquier degradación medioambiental apreciable, como el cambio nocivo del suelo, la contaminación del agua o del aire, las emisiones nocivas, el consumo excesivo de agua, la degradación de la tierra o cualquier otro impacto sobre los recursos naturales, como la deforestación, que perjudique sustancialmente las bases naturales para la conservación y la producción de alimentos, o que deniegue el acceso de una persona a agua potable segura y limpia, o que dificulte el acceso de las personas a las instalaciones sanitarias o las destruya, o que perjudique la salud, la seguridad, el uso normal de la tierra o los bienes adquiridos lícitamente de una persona, o que perjudique sustancialmente a los servicios ecosistémicos a través de los cuales un ecosistema contribuye directa o indirectamente al bienestar humano.

Recogiéndose en la parte II las prohibiciones y obligaciones incluidas en los instrumentos medioambientales, entre las que destacan las siguientes:

1. La obligación de evitar o reducir al mínimo los efectos adversos para la diversidad biológica.

2. La prohibición de importar, exportar, reexportar o introducir procedente del mar cualquier espécimen amenazado de fauna y flora silvestre sin un permiso.

3. La prohibición de fabricar, importar y exportar productos con mercurio de conformidad a la Convenio de Minamata.

4. La prohibición del uso de mercurio o de compuestos de mercurio en los procesos de fabricación de conformidad a la Convenio de Minamata.

5. La prohibición del tratamiento ilícito de residuo de mercurio, de conformidad a la Convenio de Minamata.

6. La prohibición de producir y utilizar las sustancias químicas.

7. La prohibición de la manipulación, la recogida, el almacenamiento y la eliminación ilícitos de residuos.

8. La prohibición de importar o exportar un producto químico incluido en el anexo III del Convenio de Rotterdam.

9. La prohibición de producir, consumir, importar y exportar de forma ilícita las sustancias controladas incluidas en los anexos A, B, C y E del Protocolo de Montreal relativo a las sustancias que agotan la capa de ozono del Convenio de Viena para la protección de la capa de ozono.

10. La prohibición de exportar desechos peligrosos u otros desechos.

11. La prohibición de exportar desechos peligrosos destinados a las operaciones previstas en el anexo IV del Convenio de Basilea.

12. La prohibición de importar desechos peligrosos y otros desechos de un Estado que no sea Parte en el Convenio de Basilea y que no lo haya ratificado.

13. La obligación de evitar o reducir al mínimo los efectos adversos en los bienes considerados como patrimonio natural.

14. La obligación de evitar o reducir al mínimo los efectos adversos en los humedales.

15. La obligación de prevenir la contaminación por los buques. Esto incluye: a) la prohibición de descargar en el mar: i) hidrocarburos o mezclas oleosas. ii) sustancias nocivas líquidas, iii) aguas sucias; b) la prohibición de la contaminación ilícita por sustancias perjudiciales transportadas por mar en bultos; y c) la prohibición de la contaminación ilícita por las basuras de los buques.

16. La obligación de prevenir, reducir y controlar la contaminación del medio marino por vertimiento.

— **Efecto adverso para los Derechos humanos**

Y el "*efecto adverso para los derechos humanos*" es definido como las consecuencias para las personas derivadas de:

i) la vulneración de alguno de los Derechos humanos que se enumeran expresamente en la Directiva, entre los que destacan los siguientes:

1. El derecho a la vida, interpretado en consonancia con el artículo 6, apartado 1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. La vulneración de dicho derecho incluye, sin limitarse a estos, a los guardias de seguridad privados o públicos que protejan los recursos, las instalaciones o el personal de la empresa y causen la muerte de una persona por falta de instrucción o control por parte de la empresa.

2. La prohibición de la tortura y los tratos crueles, inhumanos o degradantes, interpretada en consonancia con el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Esto incluye, sin limitarse a estos, a los guardias de seguridad privados o públicos que protejan los recursos, las instalaciones o el personal de la empresa que sometan a una persona a torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes por falta de instrucción o control por parte de la empresa.

3. El derecho a la libertad y a la seguridad, interpretado en consonancia con el artículo 9, apartado 1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

4. La prohibición de injerencias arbitrarias o ilegales en la vida privada, la familia, el domicilio o la correspondencia de una persona y de los ataques ilegales a su honra o reputación, interpretada en consonancia con el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

5. La prohibición de injerencias en la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, interpretada en consonancia con el artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

6. El derecho a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluidos un salario justo y un salario digno adecuado para los trabajadores por cuenta ajena, así como unos ingresos dignos para los trabajadores autónomos y los pequeños agricultores, que obtienen a cambio de su trabajo y su producción, una vida digna, unas condiciones de trabajo seguras y saludables y una limitación razonable de las horas de trabajo, interpretado de conformidad con los artículos 7 y 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[82].

7. La prohibición de restringir el acceso de los trabajadores a una vivienda adecuada, si la mano de obra está alojada en viviendas proporcionadas por la empresa, y de restringir el acceso de los trabajadores a alimentación y vestido adecuados, y a agua y saneamiento en el lugar de trabajo, interpretada en consonancia con el artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

8. El derecho del niño al más alto nivel posible de salud, interpretado de conformidad con el artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño; el derecho del niño a la educación, interpretado en consonancia con el artículo 28 de la Convención sobre los Derechos del Niño; el derecho del niño a un nivel de vida adecuado, interpretado de conformidad con el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos del Niño; el derecho del niño a ser protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, interpretado de conformidad con el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño; el derecho del niño a ser protegido contra todas las formas de explotación y abuso sexuales y a ser protegido contra el secuestro, la venta o el traslado ilícito a otro lugar dentro o fuera de su país con

[82] Véase VV.AA.: *Derechos Humanos. Estudio sistemático de la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes,* Monereo Atienza y Monereo Pérez, J.L. (Dir.), Granada, Comares, 2014.

fines de explotación, interpretado de conformidad con los artículos 34 y 35 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

9. La prohibición del empleo de un niño menor de la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, menor de quince años, salvo que el Derecho del lugar de trabajo así lo disponga, de conformidad con el artículo 2, apartado 4, del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima, 1973 (nº 138), interpretada en consonancia con los artículos 4 a 8 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Edad Mínima, 1973 (nº 138).

10. La prohibición de las peores formas de trabajo infantil (personas menores de dieciocho años), interpretada en consonancia con el artículo 3 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n.o 182). Esto incluye:

a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, así como el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción o el tráfico de estupefacientes, y

d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

11. La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, por el que se entiende todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se ofrece voluntariamente, por ejemplo, como resultado de la servidumbre por deudas o de la trata de seres humanos, interpretada en consonancia con el artículo 2, apartado 1, del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo forzoso, 1930 (nº 29). No se entienden como trabajo forzoso u obligatorio los trabajos o servicios que cumplan lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2, del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo forzoso, 1930 (n.o 29) o en el artículo 8, apartado 3, letras b) y c), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

12. La prohibición de todas las formas de esclavitud y de la trata de esclavos, incluidas las prácticas análogas a la esclavitud, la condición de siervo u otras formas de dominación u opresión en el lugar de trabajo, como la explotación económica o sexual extrema y la humillación, o la trata de seres humanos, interpretada en consonancia con el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

13. El Derecho a la libertad de asociación y reunión y los Derechos de sindicación y de negociación colectiva, interpretados en consonancia con los artículos 21 y 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n.o 87) y el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (n.o 98). Estos derechos incluyen lo siguiente: a) los trabajadores tienen la libertad de crear sindicatos o

afiliarse a ellos; b) la creación, la unión y la afiliación a un sindicato no deben utilizarse como motivo de discriminación o represalias injustificadas; c) los sindicatos son libres de operar de conformidad con sus constituciones y normas, sin injerencia de las autoridades, y d) el derecho de huelga y el derecho de negociación colectiva.

14. La prohibición del trato desigual en el empleo, a menos que lo justifiquen los requisitos del puesto de trabajo, interpretada en consonancia con los artículos 2 y 3 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración, 1951 (n.o 100), los artículos 1 y 2 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n.o 111) y el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Esto incluye, en particular: a) el pago de una remuneración desigual por un trabajo de igual valor, y b) la discriminación por razón de origen nacional, origen social, raza, color, sexo, religión u opinión política.

Respecto a los instrumentos sobre Derechos Humanos y Libertades Fundamentales: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención sobre los Derechos del Niño; los convenios básicos y fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo; Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n.o 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (n.o 98); Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (n.o 29) y su Protocolo de 2014; Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (n.o 105); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (n.o 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n.o 182); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (n.o 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n.o 111)[83].

ii) la vulneración de alguno de los Derechos humanos no enumerado en la Directiva, pero que se encuentra amparado por los instrumentos de Derechos humanos que figuran en el anexo, parte I, sección 2, de la presente Directiva, siempre que:

— el derecho humano pueda ser objeto de vulneración por parte de una empresa o entidad jurídica,

— la vulneración del derecho humano menoscabe directamente un interés jurídico protegido en los instrumentos de Derechos humanos que figuran en el anexo, parte I, sección 2, de la presente Directiva, y

— la empresa pudiera haber previsto razonablemente el riesgo de que dicho derecho humano pudiese ser vulnerado, teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto, en particular la naturaleza y el alcance de las operaciones comerciales de la empresa y su cadena de actividades, las características del sector económico y el contexto geográfico y operativo.

En efecto, en esta lista abierta ("*numerus apertus*"), dependiendo de las circunstancias, es posible que las empresas tengan que considerar normas adicionales. En este sentido, las empresas deberán tener en cuenta contextos específicos o factores interseccionales, como, entre otros, el

[83] Para un estudio completo de este sistema institucional, que aquí resulta necesario, véase, ampliamente, Monereo Atienza, C., y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *El Sistema Universal de los Derechos Humanos. Estudio sistemático de la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes,* Granada, Comares, 2014.

género[84], la edad, la raza, el origen étnico, la clase social, la casta, el nivel educativo, la situación migratoria, la discapacidad, así como la situación social y económica, como parte de un enfoque de la diligencia debida que tenga en cuenta el género y la cultura, las empresas deben prestar especial atención a cualquier efecto adverso particular en las personas que puedan estar expuestas a un mayor riesgo debido a la marginación, la vulnerabilidad u otras circunstancias, individualmente o como miembros de determinados colectivos o comunidades, incluidos los pueblos indígenas, protegidos en virtud de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, también en relación con el consentimiento libre, previo e informado. Al hacerlo, puede ser preciso que las empresas tengan en cuenta, cuando proceda, instrumentos internacionales como la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Igualmente, las empresas también deben responsabilizarse de utilizar su influencia para contribuir a un nivel de vida adecuado en las cadenas de actividades, lo que es entendido como la inclusión de salarios dignos para los trabajadores por cuenta ajena, y, lógicamente, que los ingresos que los trabajadores autónomos y los pequeños agricultores obtienen a cambio de su trabajo y producción también sean dignos.

2.6. Sobre la propia "diligencia debida"

El punto de partida se localiza en la afirmación de que las empresas –objeto de la presente Directiva– deben integrar la diligencia debida en sus políticas y sistemas de gestión de riesgos; detectar y evaluar, si es preciso priorizar, prevenir y mitigar y eliminar los efectos adversos potenciales y reales en materia de Derechos humanos y medio ambiente, reparar los efectos adversos reales, mantener una colaboración constructiva con las partes interesadas, establecer y mantener un mecanismo de notificación y un procedimiento de reclamación; supervisar la eficacia de las medidas adoptadas e informar públicamente sobre su diligencia debida (todo ello se comprueba de los extensos artículos 7 y siguientes de la norma).

A tal fin, podría indicarse que la Directiva distingue claramente, en particular, las medidas para prevenir y mitigar los efectos adversos potenciales y aquellas otras medidas para eliminar o –cuando esto no sea posible– minimizar el alcance de los efectos adversos reales.

— **La política de diligencia debida basada en el riesgo (artículo 7)**

Con la finalidad de garantizar que la diligencia debida forme parte de las políticas y los sistemas de gestión de riesgos de las empresas, las empresas tienen la obligación de integrar la diligencia debida en sus políticas y sistemas de gestión de riesgos respectivos y a todos los niveles de operación pertinentes y contar con una política de diligencia debida. Se refiere a ello el artículo 7.1 de la Directiva, que versa sobre "*integración de la diligencia debida en las políticas y los sistemas de gestión de riesgos de la empresa*", cuando estipula que "*los Estados miembros velarán por que las empresas integren la diligencia debida en todas sus políticas pertinentes y en sus sistemas de gestión de riesgos y por qué cuenten con una política de diligencia debida basada en el riesgo*".

[84] Respecto a la integración de la perspectiva de género se localizan críticas constructivas referenciales. *Vid.* Camas Rodas, F.: "El trabajo digno y la propuesta de diligencia debida de las empresas impulsada por la Unión Europea bajo la óptica de la igualdad de género y las migraciones", en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum,* nº 3, 2022, p. 45-61.

El desarrollo de la política de diligencia debida se realizará previa consulta a los empleados y representantes de la empresa y debe contener (1) una descripción del enfoque de la empresa, también a largo plazo, con respecto a la diligencia debida, (2) un código de conducta en el que se describan las normas y los principios que deben seguirse en toda la empresa y sus filiales, y, cuando sea pertinente, en los socios comerciales directos o indirectos de la empresa, (3) así como una descripción de los procesos establecidos para integrar la diligencia debida en las políticas pertinentes y ejercer la diligencia debida, incluidas las medidas adoptadas para comprobar el cumplimiento del código de conducta y extender su aplicación a los socios comerciales. La política de diligencia debida debe garantizar una diligencia debida basada en el riesgo. El código de conducta debe aplicarse a todas las funciones y operaciones empresariales pertinentes, en particular las decisiones de contratación, empleo y compra.

Se refiere a ello el artículo 7.2 de la Directiva cuando recoge lo que sigue: "*la política de diligencia debida contemplada en el apartado 1 se elaborará previa consulta a los empleados de la empresa y sus representantes y constará de todos los elementos siguientes: "a) una descripción del enfoque aplicado por la empresa —incluso a largo plazo— a la diligencia debida; b) un código de conducta en el que se describan las normas y principios que deben seguirse en toda la empresa y sus filiales, así como los socios comerciales directos o indirectos de la empresa, de conformidad con el artículo 10, apartado 2, letra b), el artículo 10, apartado 4, el artículo 11, apartado 3, letra c), o el artículo 11, apartado 5, y c) una descripción de los procesos establecidos para integrar la diligencia debida en las políticas de la empresa pertinentes y aplicar la diligencia debida, incluidas las medidas adoptadas para comprobar el cumplimiento del código de conducta contemplado en la letra b) y extender la aplicación de dicho código de conducta a los socios comerciales*".

Para cumplir las obligaciones de diligencia debida, las empresas deben adoptar las medidas adecuadas para detectar, prevenir, eliminar, minimizar y reparar los efectos adversos, y mantener una colaboración constructiva con las partes interesadas a lo largo de todo el proceso de diligencia debida. ¿Y qué son las medidas adecuadas? De conformidad con el artículo 3.1.o), referido a las definiciones, por "medidas adecuadas" se entiende "*las medidas que sean capaces de alcanzar los objetivos de diligencia debida abordando de forma efectiva los efectos adversos de un modo proporcionado en relación con el nivel de gravedad y la probabilidad del efecto adverso, y razonablemente a disposición de la empresa, teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto, incluidos la naturaleza y el alcance del efecto adverso y los factores de riesgo pertinentes*".

Llegamos así a los preceptos de la Directiva que se refiere a la "*Detección y evaluación de efectos adversos reales y potenciales*" (artículo 8); "*Priorización de efectos adversos reales y potenciales detectados*" (artículo 9); "*Prevención de efectos adversos potenciales*" (artículo 10); "*Eliminación de los efectos adversos reales*" (artículo 11); y "*Reparación de efectos adversos reales*" (artículo 12).

— **Detección y evaluación de efectos adversos reales y potenciales (artículo 8)**

Comenzando con el artículo 8, las empresas deben detectar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales en los Derechos humanos y el medio ambiente. La detección y evaluación de los efectos adversos deberá basarse en información cuantitativa y cualitativa –entre los que se incluye los datos desagregados pertinentes que una empresa razonablemente pueda obtener–. Asimismo, las empresas deben utilizar métodos y recursos adecuados, incluidos informes públicos.

Para el cumplimiento de dicha obligación, y teniendo en cuenta los factores de riesgo pertinentes, las empresas adoptarán las medidas adecuadas para:

"*a) inventariar sus propias operaciones, las de sus filiales y, cuando estén relacionadas con sus cadenas de actividades, las de sus socios comerciales, a fin de determinar ámbitos generales en los que es más probable que se produzcan efectos adversos y que estos sean más graves;*

b) sobre la base de los resultados del inventario contemplado en la letra a), llevar a cabo una evaluación en profundidad de sus propias operaciones, las de sus filiales y, cuando estén relacionadas con sus cadenas de actividades, las de sus socios comerciales en los ámbitos en los que se haya detectado una mayor probabilidad de que produzcan efectos adversos y que estos sean más graves".

Tal y como refiere la propia Directiva e su preámbulo, al detectar y evaluar los efectos adversos, la empresa debe tener en cuenta, sobre la base de una evaluación global, los posibles factores de riesgo pertinentes, incluidos los factores de riesgo a nivel de empresa, por ejemplo, si el socio comercial no es una empresa incluida en el ámbito de aplicación de la presente Directiva; factores de riesgo de las operaciones empresariales; factores de riesgo geográficos y contextuales, como el nivel coercitivo con respecto al tipo de efectos adversos; factores de riesgo de productos y servicios; y factores de riesgo sectoriales. Al detectar y evaluar los efectos adversos, las empresas también deben detectar y evaluar el impacto del modelo de negocio y las estrategias de los socios comerciales, en particular, las prácticas comerciales, de contratación y de fijación de precios. Con el fin de limitar la carga que suponen las solicitudes de información para las empresas más pequeñas, cuando la información necesaria para la detección de efectos adversos pueda obtenerse de socios comerciales a diferentes niveles de sus cadenas de actividades, las empresas deben actuar con moderación con respecto a los socios comerciales que no presenten en sí mismos riesgos de efectos adversos y dar preferencia a solicitar directamente, cuando ello sea razonable, información más detallada a los socios comerciales en distintos niveles de sus cadenas de actividades en los que, sobre la base del inventario, sea más probable que se produzcan los efectos adversos reales o potenciales. La detección de los efectos adversos debe incluir la evaluación del contexto de los Derechos humanos y del medio ambiente de manera dinámica y a intervalos regulares: sin demora indebida después de que se produzca un cambio significativo, pero al menos cada doce meses, a lo largo de todo el ciclo de duración de una actividad o relación, y cuando existan motivos razonables para pensar que puedan surgir nuevos riesgos (artículo 7.3).

En este sentido, por "*cambio significativo*", de conformidad con el Preámbulo de la Directiva (dicha definición no aparece en el precepto referido a las "definiciones", artículo 3 de la Directiva), debe entenderse un cambio en el *statu quo* de las operaciones propias de la empresa, las operaciones de sus filiales o socios comerciales, el entorno jurídico o empresarial o cualquier otra modificación sustancial de la situación de la empresa o su contexto operativo. Entre los ejemplos de "*cambio significativo*" pueden figurar los casos en que la empresa empieza a operar en un nuevo sector económico o zona geográfica, comienza a producir nuevos productos o cambia la forma de fabricar los productos existentes utilizando tecnología con efectos potencialmente más adversos, o cambia su estructura empresarial a través de reestructuraciones o fusiones o adquisiciones. Los motivos razonables para considerar que existen nuevos riesgos pueden surgir de diferentes maneras, entre ellas el conocimiento de los efectos adversos a partir de información públicamente disponible, a través de la participación de las partes interesadas o mediante notificaciones. Si, a pesar de haber adoptado las medidas adecuadas para la detección de efectos adversos, las empresas no disponen de toda la información necesaria sobre sus cadenas de actividades, deben poder explicar el motivo por el que no se ha podido obtener dicha información y deben tomar las medidas necesarias y razonables para obtenerla lo antes posible.

— **Priorización de efectos adversos reales y potenciales detectados (artículo 9)**

Cuando la empresa no pueda prevenir, mitigar, eliminar o minimizar al mismo tiempo y en toda su extensión el alcance de todos los efectos adversos detectados (reales y potenciales), debe dar prioridad a los efectos adversos en función de su gravedad y probabilidad (artículo 9.1). La gravedad de un efecto adverso debe evaluarse sobre la base de la escala, alcance o carácter irreparable del efecto adverso, teniendo en cuenta la importancia de este, en particular el número de personas que se vean o vayan a verse afectadas, el grado en que el medio ambiente se vea o pueda verse dañado o afectado de otro modo, la irreversibilidad del efecto y los límites de la capacidad para devolver a las personas afectadas o al medio ambiente a una situación equivalente a la que tenían antes de efecto en un plazo razonable. Una vez que se aborden los efectos adversos más graves y más probables en un plazo razonable, la empresa debe abordar los efectos adversos menos graves y menos probables (artículo 9.3). Por otro lado, la influencia real o potencial de la empresa en sus socios comerciales, el nivel de participación de la empresa en el efecto adverso, la proximidad a la filial del socio comercial, o su posible responsabilidad no constituyen factores pertinentes a la hora de priorizar los efectos adversos.

— **Prevención de efectos adversos potenciales (artículo 10)**

Cuando una empresa detecte efectos adversos potenciales para los Derechos humanos o el medio ambiente, debe adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos o mitigarlos correctamente. Se refiere a ello el artículo 10.1 del siguiente modo: "*los Estados miembros velarán por que las empresas adopten las medidas adecuadas para prevenir o, cuando la prevención no sea posible o no lo sea de forma inmediata, mitigar suficientemente los efectos adversos potenciales que se hayan detectado o que deberían haberse detectado*".

Al evaluar las medidas adecuadas para prevenir o mitigar adecuadamente los efectos adversos, debe tenerse debidamente en cuenta el denominado "*nivel de participación de la empresa en un efecto adverso*" y la capacidad de la empresa para influir en el socio comercial causante del efecto adverso o que contribuya a causarlo. Las empresas deben tomar las medidas adecuadas para prevenir o mitigar los efectos adversos que causen por sí mismas ("causando" los efectos adversos) o conjuntamente con sus filiales o socios comerciales ("contribuyendo" a los efectos adversos). Esto se aplica independientemente de si las entidades terceras ajenas a la cadena de actividades de la empresa son también causantes de los efectos adversos. Causar conjuntamente el efecto adverso no se limita a la misma participación por parte de la empresa y de su filial o socio comercial en el efecto adverso, sino que debe comprender todos los casos de actos u omisiones de la empresa que causen el efecto adverso en combinación con los actos u omisiones de las filiales o socios comerciales, incluso cuando la empresa facilite sustancialmente que un socio comercial cause un efecto adverso o le incite a ello, esto es, excluidas las contribuciones menores o carentes de importancia (artículo 10.1).

Cuando las empresas no sean las causantes de los efectos adversos que se produzcan en sus cadenas de actividades por sí mismas o conjuntamente con otras entidades jurídicas, sino que el efecto adverso esté causado solamente por su socio comercial en las cadenas de actividades de las empresas (es decir "estar directamente relacionadas con" el efecto adverso), las empresas deben seguir tratando de utilizar su influencia para prevenir o mitigar los efectos adversos causados por sus socios comerciales o aumentar su influencia para lograrlo. En este contexto, en consonancia con los marcos internacionales, la influencia de la empresa en un socio comercial debe incluir, por una parte, su capacidad para persuadirlo de que prevenga los efectos adversos (por ejemplo, mediante el poder de mercado, los requisitos de cualificación previa o la vinculación de incentivos comerciales a los Derechos humanos y el comportamiento medioambiental) y, por otra parte, el grado de influencia o efecto palanca que la empresa podría razonablemente ejercer, por ejemplo, mediante la cooperación

con el socio comercial en cuestión o con otra empresa que sea el socio comercial directo del socio comercial vinculado al efecto adverso.

Cuando corresponda, se exigirá a las empresas que adopten las siguientes medidas adecuadas (artículo 10.2): a) elaborar y aplicar un plan de acción preventiva; b) recabar de los socios comerciales directos garantías contractuales que avalen su cumplimiento del código de conducta de la empresa y, en su caso, del plan de acción preventiva; c) realizar las inversiones financieras o no financieras, los ajustes o las mejoras necesarios, por ejemplo, en instalaciones, en procesos de producción u otros procesos operativos, y en infraestructuras; d) realizar las modificaciones o las mejoras necesarias en el propio plan de negocio de la empresa, en sus estrategias generales y en sus operaciones, incluidas las prácticas de compra, diseño y distribución; e) prestar un apoyo específico y proporcionado a las pymes que son socios comerciales de la empresa; f) colaborar con otras entidades con el propósito, entre otros, de aumentar la capacidad de la empresa para prevenir o mitigar los efectos adversos.

Cuando sea pertinente, las empresas podrán adoptar medidas adecuadas (además de las anteriores), tales como colaborar con un socio comercial sobre las expectativas de la empresa con respecto a la prevención y la mitigación de los efectos adversos potenciales, o proporcionar o permitir el acceso al desarrollo de capacidades, la orientación, el apoyo administrativo y financiero, como préstamos o financiación, teniendo en cuenta al mismo tiempo los recursos, los conocimientos y las limitaciones del socio comercial (artículo 10.3).

Por lo que se refiere a los efectos adversos potenciales que las medidas adecuadas ya enumeradas no pudieran impedir o mitigar suficientemente, la empresa tendrá la posibilidad de recabar garantías contractuales con un socio comercial indirecto, con vistas a lograr el cumplimiento del código de conducta de la empresa o la ejecución de un plan de acción preventiva y adoptar las medidas adecuadas para comprobar el cumplimiento de las garantías contractuales por parte del socio comercial indirecto (artículo 10.4 y artículo 10.5).

Las empresas deben dar prioridad a la colaboración con los socios comerciales en sus cadenas de actividades, en lugar de poner fin a la relación comercial, como medida de último recurso tras intentar prevenir y mitigar sin éxito los efectos adversos potenciales. Sin embargo, la empresa estará obligada, como último recurso, a abstenerse de entablar nuevas relaciones o de ampliar las ya existentes con un socio comercial en relación con cuya cadena de actividades o en cuya cadena de actividades hayan surgido dichos efectos y, cuando el Derecho por el que se rigen sus relaciones así lo permita, adoptará las siguientes medidas, como último recurso (artículo 10.6):

"*a) adoptar y ejecutar, sin demora injustificada, un plan de acción preventiva mejorado para los efectos adversos específicos, mediante el uso o el refuerzo de la influencia de la empresa a través de la suspensión temporal de las relaciones comerciales con respecto a las actividades en cuestión, siempre que existan expectativas razonables de que esos esfuerzos vayan a tener éxito. El plan de acción incluirá plazos específicos y adecuados para la adopción y la ejecución de todas las acciones que en él se incluyen, durante los cuales la empresa podrá también buscar socios comerciales alternativos;*

b) si no existen expectativas razonables de que esos esfuerzos vayan a tener éxito, o si la ejecución del plan de acción preventiva mejorado no ha logrado prevenir o mitigar los efectos adversos, poner fin a la relación comercial con respecto a las actividades en cuestión si los efectos adversos potenciales son graves".

Por último, cuando la empresa decida suspender temporalmente o poner fin a la relación comercial, adoptará medidas para prevenir, mitigar o eliminar los efectos de dicha suspensión o dicho fin de la relación, se lo notificará al socio comercial con una antelación razonable y mantendrá su decisión sujeta a revisión. Pero cuando la empresa decida no suspender temporalmente ni poner fin a la relación comercial, realizará un seguimiento de los efectos adversos potenciales y evaluará periódicamente su decisión y si existen medidas adecuadas adicionales (artículo 10.6, penúltimo y último párrafo).

— **Eliminación de los efectos adversos reales (artículo 11)**

Si una empresa detecta efectos adversos reales sobre los Derechos humanos o el medio ambiente, debe adoptar las medidas adecuadas para eliminarlos. Cabe esperar que una empresa sea capaz de eliminar los efectos adversos reales en sus propias operaciones y en las de sus filiales. No obstante, debe aclararse que, cuando no puedan eliminarse los efectos adversos, las empresas deben minimizar su alcance, lo que requerirá de un resultado lo más cercano posible a su eliminación. Por consiguiente, la empresa debe revaluar periódicamente las circunstancias que le hayan impedido eliminar los efectos adversos y si es posible eliminarlos.

Al evaluar las medidas adecuadas para eliminar los efectos adversos o minimizar su alcance, se debe tener debidamente en cuenta el denominado "nivel de participación de la empresa en un efecto adverso" y la capacidad de la empresa para influir en el socio comercial causante del efecto adverso o que contribuya a causarlo.

A fin de reflejar toda la gama de opciones de que dispone la empresa en los casos en que las medidas descritas no puedan abordar los efectos adversos reales, la presente Directiva también debe hacer referencia a la posibilidad de que la empresa solicite garantías contractuales al socio comercial indirecto, con vistas a lograr el cumplimiento del código de conducta de la empresa o de un plan de acción correctiva y adopte las medidas adecuadas para comprobar el cumplimiento de las garantías contractuales por parte del socio comercial indirecto.

Con la finalidad de garantizar la eficacia de las medidas adecuadas para la eliminación o la minimización de los efectos adversos reales, las empresas deben dar prioridad a la colaboración con los socios comerciales de sus cadenas de actividades, en lugar de poner fin a la relación comercial, como medida de último recurso tras intentar eliminar los efectos adversos reales o minimizar su alcance sin éxito. No obstante, para los casos en que dichas medidas adecuadas no hayan podido eliminar los efectos adversos reales o minimizar su alcance adecuadamente, la presente Directiva recoge la obligación de las empresas de, como último recurso, abstenerse de entablar relaciones nuevas o ampliar las ya existentes con el socio en cuestión y, cuando exista una perspectiva razonable de cambio, y utilizando o aumentando la influencia de la empresa mediante la suspensión temporal de la relación comercial con respecto a las actividades en cuestión (artículo 11.7).

— **Reparación de efectos adversos reales (artículo 12)**

Cuando una empresa haya causado, por sí misma o conjuntamente, un efecto adverso real, debe repararlo. De conformidad con el artículo 3.1.t), referido a las "definiciones", por "reparación" se entiende "*devolver a la persona o personas, las comunidades o el medio ambiente afectados a una situación equivalente o lo más similar posible a la que habrían tenido de no haberse producido el efecto adverso real, que guarde proporción con la implicación de la empresa en el efecto adverso, incluso mediante una compensación financiera o no financiera proporcionada por la empresa a la persona o personas afectadas por el efecto adverso real y, en su caso, el reembolso de los costes*

soportados por las autoridades públicas por cualquier medida reparadora necesaria". En efecto, tal y como establece el artículo 12, los Estados miembros "*velarán por que una empresa repare un efecto adverso real que haya causado por sí misma o conjuntamente*" antes de presentar una demanda ante un órgano jurisdiccional. Los Estados miembros deben velar por que, cuando la empresa no repare el efecto adverso real en caso de haberlo causado, por sí misma o conjuntamente, la autoridad de control competente esté facultada –por iniciativa propia o sobre la base de inquietudes fundadas que se le comuniquen de conformidad con la presente Directiva– para ordenar a la empresa que lo repare adecuadamente. Ello se entiende sin perjuicio de que, en tal situación, se impongan sanciones por la infracción de las disposiciones de Derecho nacional adoptadas en virtud de la presente Directiva y se reclame la responsabilidad civil ante un órgano jurisdiccional nacional.

Y, de conformidad con el artículo 12.2, "*cuando el efecto adverso real haya sido causado únicamente por un socio comercial de la empresa, esta podrá repararlo voluntariamente. Asimismo, la empresa podrá recurrir a su capacidad de influir en el socio comercial que esté causando el efecto adverso para repararlo*".

2.7. Sobre el mecanismo de notificación y procedimiento de reclamación

El artículo 14 de Directiva (UE) 2024/1760 se refiere al "mecanismo de notificación y procedimiento de reclamación". En efecto, es obvio que las empresas deben ofrecer a las personas y organizaciones la posibilidad de presentar reclamaciones directamente ante ellas en caso de inquietudes legítimas con respecto a efectos adversos reales o potenciales en los Derechos humanos y el medio ambiente. Entre las personas y organizaciones capacitadas para presentar dichas reclamaciones deben figurar (artículo 14.2):

"*a) las personas físicas o jurídicas que se vean afectadas o que tengan motivos fundados para pensar que podrían verse afectadas por un efecto adverso, y los representantes legítimos de dichas personas en su nombre, como organizaciones de la sociedad civil y defensores de los derechos humanos;*

b) los sindicatos y otros representantes de los trabajadores que representen a las personas físicas que trabajen en la cadena de actividades de que se trate, y

c) las organizaciones de la sociedad civil activas y con experiencia en los ámbitos relacionados con el efecto adverso para el medio ambiente que sea objeto de la reclamación".

Para ello, las empresas deben establecer un procedimiento justo, públicamente disponible, accesible, previsible y transparente para tramitar las reclamaciones, en particular un procedimiento para los casos en que la empresa considere que la reclamación es infundada, debiendo informar de "*dicho procedimiento a los representantes de los trabajadores y sindicatos pertinentes. Las empresas tomarán las medidas razonablemente a su alcance para evitar cualquier forma de represalia asegurando la confidencialidad de la identidad de la persona u organización que presenta la reclamación, de conformidad con el Derecho nacional. Cuando sea necesario compartir cualquier información, esto se llevará a cabo de manera que no ponga en peligro la seguridad del reclamante, por ejemplo, evitando divulgar su* identidad. Los Estados miembros se asegurarán de que, cuando la reclamación resulte fundada, los efectos adversos que constituyen su objeto se consideren detectados" y de que "*la empresa tome las medidas adecuadas*" (artículo 14.3).

Asimismo, en plena relación con el artículo 14.4 de la Directiva, los Estados miembros se asegurarán de que los reclamantes tengan derecho a: a) solicitar que la empresa a la que hayan

presentado una reclamación den seguimiento adecuado a la misma; b) reunirse con los representantes de la empresa al nivel apropiado para tratar el objeto de la reclamación y la posible reparación; c) ser informados por la empresa de las razones por las que su reclamación ha sido considerada fundada o infundada.

Con el fin de reducir la carga para las empresas, estas deben poder participar en procedimientos de reclamación y mecanismos de notificación colaborativos como los establecidos conjuntamente por las empresas (por ejemplo, por un grupo de empresas) o a través de asociaciones sectoriales, iniciativas multilaterales o acuerdos marco globales.

La presentación de una notificación o reclamación no debe constituir un requisito previo ni impedir que la persona que la presenta tenga acceso al procedimiento sobre inquietudes fundadas o a mecanismos judiciales u otros mecanismos extrajudiciales. Las disposiciones sobre el procedimiento de reclamación y el mecanismo de notificación en virtud de la presente Directiva deben evitar que el acceso a los representantes de una empresa dé lugar a un atosigamiento abusivo.

"*El mecanismo asegurará que las notificaciones puedan realizarse de manera anónima o confidencial de conformidad con el Derecho nacional*" (artículo 14.5). Sin embargo, las personas que presenten reclamaciones, cuando no lo hagan de forma anónima, deben tener derecho a solicitar a la empresa un seguimiento oportuno y adecuado y a reunirse con los representantes de la empresa de nivel adecuado de cara a debatir los efectos adversos potenciales o reales que sean objeto de la reclamación y su posible reparación, a conocer el razonamiento por el cual se ha considerado fundada o infundada una reclamación y, cuando se haya considerado fundada, a recibir información sobre los pasos y medidas que la empresa ha adoptado o va a adoptar.

Asimismo, los trabajadores y sus representantes también deben gozar de una protección adecuada, y los esfuerzos de resolución extrajudicial no deben ir en perjuicio del fomento de la negociación colectiva ni del reconocimiento de los sindicatos, ni socavar en modo alguno el papel de los representantes de los trabajadores o los sindicatos legítimos a la hora de abordar los litigios de índole laboral.

Dado que tanto el colectivo de personas u organizaciones que tienen derecho a presentar una reclamación como el ámbito de las cuestiones que pueden ser objeto de reclamación son más amplios, el procedimiento de reclamación en el marco de la presente Directiva debe entenderse jurídicamente como un mecanismo distinto del procedimiento de denuncia interna establecido por las empresas de conformidad con la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo.

2.8. Otras cuestiones de interés de la Directiva (UE) 2024/1760

El artículo 15 de Directiva (UE) 2024/1760 se refiere a la "supervisión". De conformidad con este precepto, las empresas deberán llevar a cabo evaluaciones periódicas de sus propias operaciones y medidas, de las de sus filiales y, cuando estén relacionadas con la cadena de actividades de la empresa, de las de sus socios comerciales, con el fin de evaluar su aplicación y supervisar la adecuación y eficacia de las actividades de detección, prevención, mitigación, eliminación y minimización del alcance de los efectos adversos. Al respecto, esas evaluaciones se basarán, según proceda, en indicadores cualitativos y cuantitativos y se llevarán a cabo sin demora injustificada cuando tenga lugar un cambio significativo y al menos cada doce meses y siempre que existan motivos fundados para pensar que pueden surgir riesgos nuevos de que se produzcan esos efectos adversos. Cuando proceda, la política de diligencia debida, los efectos adversos detectados y las medidas adecuadas

que de ello se deriven se actualizarán en función de los resultados de dichas evaluaciones y teniendo debidamente en cuenta la información pertinente de las partes interesadas.

Al igual que en las normas internacionales vigentes establecidas por los Principios Rectores de las Naciones Unidas y el marco de la OCDE, forma parte del requisito de diligencia debida comunicar a nivel externo información pertinente sobre las políticas de diligencia debida, los procesos y las actividades realizadas para detectar y abordar los efectos adversos reales o potenciales, incluidos los resultados y las conclusiones de dichas actividades (artículo 16).

A fin de cumplir su obligación de comunicación en el marco de la diligencia debida en virtud de la presente Directiva (artículo 16), las empresas deben publicar en su sitio web una declaración anual en al menos una de las lenguas oficiales de la Unión en un plazo razonable, y en ningún caso mayor de doce meses a partir de la fecha del balance del ejercicio para el que se haya elaborado la declaración, a menos que la empresa esté sujeta a los requisitos de información en materia de sostenibilidad establecidos en la Directiva 2013/34/UE.

El objetivo de la presente Directiva no es exigir a las empresas que divulguen públicamente capital intelectual, propiedad intelectual e industrial, conocimientos técnicos o resultados de la innovación que puedan considerarse secretos comerciales según la definición de la Directiva (UE) 2016/943. Por consiguiente, los requisitos de información previstos en la presente Directiva deben entenderse sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva (UE) 2016/943.

Respecto a la "accesibilidad de la información en el punto de acceso único europeo" (artículo 17), a partir del 1 de enero de 2029, los Estados miembros velarán por que, al publicar la declaración anual (del artículo 16, apartado 1), las empresas presenten al mismo tiempo dicha declaración al organismo de recopilación pertinente (del artículo 17.3), a fin de que sea accesible en el punto de acceso único europeo establecido con arreglo al Reglamento (UE) 2023/2859.

En efecto, las empresas deben adoptar las medidas adecuadas para colaborar de forma efectiva con las partes interesadas a la hora de llevar a cabo las acciones de diligencia debida. Una colaboración efectiva debe incluir el suministro de información pertinente y exhaustiva a las partes interesadas consultadas, así como consultas continuas que permitan una interacción y un diálogo reales al nivel adecuado. Una colaboración constructiva con las partes interesadas consultadas debe tener debidamente en cuenta los obstáculos a la colaboración y garantizar que las partes interesadas no sufran represalias, en particular manteniendo la confidencialidad y el anonimato, y debe prestar especial atención a las necesidades de las partes interesadas vulnerables, al solapamiento de vulnerabilidades y a los factores interseccionales. Existirán situaciones en las que no será posible colaborar de manera constructiva con las partes interesadas consultadas o en las que resultará útil recurrir a otras opiniones de expertos para que la empresa pueda cumplir plenamente los requisitos de la presente Directiva. En estos casos, las empresas deberán consultar a expertos. La consulta a los empleados y a sus representantes debe llevarse a cabo de conformidad con el Derecho de la Unión pertinente y, cuando proceda, el Derecho nacional y los convenios colectivos, y sin perjuicio de sus Derechos a la información, la consulta y la participación aplicables, en particular los abarcados por la legislación de la Unión pertinente en el ámbito del empleo y los Derechos sociales, incluidas la Directiva 2001/86/CE (20) del Consejo y las Directivas 2002/14/CE y Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. Cuando las empresas lleven a cabo consultas, deben tener la posibilidad de recurrir a iniciativas sectoriales en la medida en que estos regímenes sean adecuados para apoyar una colaboración efectiva. El recurso a iniciativas sectoriales o multilaterales no basta por sí solo para cumplir la obligación de consultar a los trabajadores y a sus representantes.

A fin de proporcionar a las empresas instrumentos que las ayuden a cumplir sus requisitos de diligencia debida a lo largo de sus cadenas de actividades, la Comisión, en consulta con los Estados miembros y las partes interesadas, debe proporcionar orientaciones sobre las cláusulas contractuales tipo que las empresas pueden utilizar voluntariamente como instrumento de ayuda para cumplir sus obligaciones (artículo 18).

Respecto a las directrices (artículo 19), la Directiva advierte de que, a fin de proporcionar apoyo a las empresas o a las autoridades de los Estados miembros en cuanto a la forma en que las empresas deben cumplir sus obligaciones de diligencia debida de una manera práctica y de proporcionar apoyo a las partes interesadas, "*la Comisión, en consulta con los Estados miembros y las partes interesadas, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Agencia Europea de Medio Ambiente, la Autoridad Laboral Europea y, cuando proceda, las organizaciones internacionales y otros organismos con experiencia en materia de diligencia debida, emitirá directrices, por ejemplo, directrices generales y para sectores específicos o efectos adversos específicos*". Directrices emitidas que deberán incluir a) orientaciones y buenas prácticas sobre cómo ejercer la diligencia debida; b) orientaciones prácticas sobre el plan de transición; c) orientaciones sectoriales específicas; d) orientaciones sobre la evaluación de los factores de riesgo asociados a la empresa, las operaciones empresariales, geográficos y contextuales, de los productos y servicios, y sectoriales, en particular los asociados a zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo; e) referencias a los datos y las fuentes de información disponibles para el cumplimiento de las obligaciones; f) información sobre la manera de intercambiar recursos e información entre las empresas y otras entidades jurídicas; g) información para las partes interesadas y sus representantes sobre cómo colaborar a lo largo del proceso de diligencia debida.

Respecto a las medidas de acompañamiento (artículo 20), se establece que "*para ofrecer a las empresas y sus socios comerciales y a las partes interesadas información y asistencia, los Estados miembros crearán y gestionarán, individual o conjuntamente, sitios web, plataformas o portales especializados*". En efecto, las herramientas y tecnologías digitales, como las utilizadas para el seguimiento, la vigilancia o el rastreo de materias primas, bienes y productos a lo largo de las cadenas de valor (por ejemplo, satélites, drones, radares o soluciones basadas en plataformas), podrían apoyar y reducir el coste de la recopilación de datos para la gestión de las cadenas de valor, en particular en lo que respecta a la detección y evaluación de los efectos adversos, a su prevención y mitigación, y al seguimiento de la eficacia de las medidas de diligencia debida. Por tanto, con la finalidad de ayudar a las empresas a cumplir sus obligaciones de diligencia debida a lo largo de su cadena de valor, debe fomentarse y promoverse el uso de dichas herramientas y tecnologías.

La Comisión debe crear un servicio de ayuda único sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (artículo 21). Este servicio de ayuda único debe poder colaborar con las autoridades nacionales pertinentes de cada Estado miembro, incluidos los servicios de ayuda nacionales cuando existan, y solicitar información a dichas autoridades. El servicio de ayuda único y las autoridades nacionales pertinentes también deben colaborar entre sí para garantizar la cooperación transfronteriza.

Respecto a la lucha contra el cambio climático (artículo 22), es evidente que esta Directiva se convierte en un instrumento legislativo importante para garantizar la transición de las empresas hacia una economía sostenible, en particular para reducir los daños existenciales y costes del cambio climático, garantizar una armonización con el objetivo de cero emisiones netas a escala mundial para 2050, evitar cualquier afirmación engañosa en relación con dicha armonización y poner fin al blanqueo ecológico, la desinformación y la expansión de los combustibles fósiles a escala mundial a fin de alcanzar los objetivos climáticos internacionales y europeos. Por ello, de conformidad con el

artículo 22, los Estados miembros velarán por que las empresas "*adopten y pongan en práctica un plan de transición para la mitigación del cambio climático encaminado a garantizar que, mediante sus mejores esfuerzos, su modelo de negocio y su estrategia sean compatibles con la transición hacia una economía sostenible y con la limitación del calentamiento global a 1,5 oC, en consonancia con el Acuerdo de París y el objetivo de lograr la neutralidad climática establecido en el Reglamento (UE) 2021/1119, incluidos sus objetivos intermedios y de neutralidad climática para 2050, y cuando proceda, la exposición de la empresa a las actividades relacionadas con el carbón, el petróleo y el gas*". El plan debe abordar (de conformidad con el artículo 22 y el preámbulo de la Directiva), en su caso, la exposición de la empresa a actividades relacionadas con el carbón, el petróleo y el gas. Estos requisitos deben entenderse como una obligación de medios y no de resultados. Al tratarse de una obligación de medios, deben tenerse debidamente en cuenta los avances realizados por las empresas, así como la complejidad y el carácter cambiante de la transición climática. Si bien las empresas deben esforzarse por alcanzar los objetivos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero recogidos en sus planes, determinadas circunstancias pueden hacer que las empresas no estén en condiciones de alcanzarlos cuando ya no sea razonable. El plan debe incluir objetivos acotados en el tiempo relacionados con el cambio climático para 2030 y por etapas quinquenales hasta 2050 basados en datos científicos concluyentes y, cuando proceda, objetivos absolutos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero para las emisiones de alcance 1, de alcance 2 y de alcance 3. El plan debe desarrollar medidas de ejecución para alcanzar los objetivos climáticos de la empresa y estar basado en datos científicos concluyentes, es decir, en datos con validación científica independiente que sean coherentes con la limitación del calentamiento global a 1,5 oC, según lo definido por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (GIECC) y teniendo en cuenta las recomendaciones del Consejo Científico Consultivo Europeo sobre Cambio Climático. Debe exigirse a las autoridades de control que, como mínimo, supervisen la adopción y el diseño del plan y de sus actualizaciones, de conformidad con los requisitos establecidos en la presente Directiva. Dado que el contenido del plan de transición para la mitigación del cambio climático debe estar en consonancia con los requisitos de información en virtud de la Directiva 2013/34/UE por lo que respecta a la información de las empresas en materia de sostenibilidad, debe considerarse que las empresas que presenten dicho plan en virtud de la Directiva 2013/34/UE han cumplido la obligación específica de adoptar un plan con arreglo a la presente Directiva. El hecho de que se considere cumplida la obligación de adopción no impide que las empresas tengan aun así que cumplir su obligación de poner en práctica dicho plan de transición y de actualizarlo cada doce meses para evaluar los avances hacia sus objetivos.

A fin de hacer posible la supervisión efectiva y, en caso necesario, la ejecución de la presente Directiva en relación con las empresas de terceros países, estas deben designar a un representante autorizado suficientemente habilitado en la Unión y facilitar información relativa a sus representantes autorizados (artículo 23). En efecto, "*los Estados miembros exigirán que toda empresa contemplada en el artículo 2, apartado 2, que desarrolle su actividad en un Estado miembro designe como su representante autorizado a una persona física o jurídica establecida o domiciliada en uno de los Estados miembros en los que la empresa desarrolle su actividad. Esta designación se considerará válida cuando el representante autorizado confirme que la acepta*".También debe ser posible que el representante autorizado funcione como punto de contacto, siempre que se cumplan los requisitos pertinentes de la presente Directiva. Si una empresa de un tercer país no designa a un representante autorizado, todos los Estados miembros en los que esta desarrolle su actividad deben ser competentes para hacer cumplir esta obligación, especialmente para designar a una persona física o jurídica en uno de los Estados miembros en los que la empresa desarrolle su actividad, de conformidad con el marco de control del cumplimiento establecido en el Derecho nacional. Los Estados miembros que emprendan acciones para hacer cumplir esta obligación deben informar a las autoridades de control

de otros Estados miembros a través de la Red Europea de Autoridades de Control para evitar que otros Estados miembros emprendan tales acciones (artículo 28).

En este mismo sentido, los Estados miembros deben designar a una o varias autoridades de control nacionales (artículos 24 y 25). Estas autoridades de control deben ser de carácter público, ser independientes de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Directiva u otros intereses del mercado y estar libres de conflictos de intereses y de toda influencia externa, sea directa o indirecta.

Igualmente, los Estados miembros deben prever sanciones disuasorias, proporcionadas y eficaces en caso de incumplimiento de dichas medidas (artículos 26 y 27). Para que dicho régimen sancionador sea eficaz, las sanciones que impongan las autoridades nacionales de control deben incluir sanciones pecuniarias y una declaración pública en la que figuren la empresa responsable y la naturaleza de la infracción en caso de que la empresa no cumpla en el plazo aplicable la decisión por la que se le impone una sanción pecuniaria. Este régimen sancionador se entiende sin perjuicio de la facultad de retirar productos y de prohibir su introducción en el mercado, su comercialización y su exportación en virtud de otros actos legislativos de la Unión que establezcan obligaciones de diligencia debida más amplias o específicas. Los Estados miembros deben velar por que la sanción pecuniaria sea proporcional al volumen de negocios neto mundial de la empresa en el momento de su imposición. Sin embargo, esto no debe obligar a los Estados miembros a basar la sanción pecuniaria únicamente en el volumen de negocios neto de la empresa en todos los casos. Los Estados miembros deben decidir, de conformidad con el Derecho nacional, si las sanciones deben ser impuestas directamente por las autoridades de control, en colaboración con otras autoridades o mediante solicitud a las autoridades judiciales competentes. La publicación del nombre de la empresa debe permitirse, incluso si contiene el nombre de una persona física. Por otro lado, cuando se imponga una sanción pecuniaria a una empresa perteneciente a un grupo, dicha sanción se calcule teniendo en cuenta el volumen de negocios consolidado calculado al nivel de la empresa matriz última.

A fin de garantizar que las víctimas (personas físicas o jurídicas) de efectos adversos tengan un acceso efectivo a la justicia y a una indemnización, debe exigirse a los Estados miembros que establezcan normas que regulen la responsabilidad civil de las empresas por los daños y perjuicios ocasionados a una persona física o jurídica, siempre que la empresa, de forma deliberada o por negligencia, no haya evitado o mitigado los efectos adversos potenciales, o eliminado los efectos reales o minimizado su alcance, y la persona física o jurídica haya sufrido daños y perjuicios como consecuencia de ello (artículo 29). El régimen de responsabilidad no regula quién debe demostrar el cumplimiento de las condiciones para la atribución de responsabilidad en las circunstancias del caso ni en qué condiciones puede iniciarse el procedimiento civil, por lo que estas cuestiones corresponden al Derecho nacional.

Por último, si bien los Estados miembros deberán adoptar y publicar, a más tardes el 26 de julio de 2026, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva, para las empresas se aplica una escala gradual en función de su tamaño y volumen de negocio, desde el 26 de julio de 2027 en adelante (artículo 37).

3. BALANCE Y PERSPECTIVAS: ALGUNAS CONCLUSIONES EN EL AVANCE DEL DENOMINADO "DERECHO LABORAL MÍNIMO" O UN "DERECHO DEL TRABAJO DE MÍNIMOS" A ESCALA MUNDIAL

Nos encontramos ante una norma de gran envergadura y con repercusiones judiciales importantes a todos los efectos, pues, de una u otra forma, va a terminar afectando a toda la Unión

Europea. Es una Directiva que marca el "*camino de transición hacia una sociedad más justa y respetuosa*" con los Derechos humanos[85].

Se trata de una Directiva que tiene por objeto garantizar que las empresas que operan en el mercado interior de la Unión Europea contribuyan al desarrollo sostenible y a la transición hacia la sostenibilidad de las economías y las sociedades mediante la detección y, cuando sea necesario, priorización, prevención, mitigación, eliminación, minimización y reparación de los efectos adversos reales o potenciales para los Derechos humanos y el medio ambiente relacionados con las propias operaciones de las empresas, las operaciones de sus filiales y sus socios comerciales en las cadenas de actividades de las empresas, así como garantizando que los afectados por el incumplimiento de este deber tengan acceso a la justicia y a vías de recurso.

Por tanto, en los próximos años veremos cómo se procede a ese proceso de integración de la diligencia debida en contra de efectos adversos frente a los Derechos humanos y frente al medio ambiente. De este modo, la Directiva comprende seis etapas claramente diferenciadas en la lucha contra dichos efectos: (1) integrar la diligencia debida en las políticas y los sistemas de gestión; (2) detectar y evaluar los efectos adversos en los Derechos humanos y el medio ambiente; (3) prevenir, interrumpir o minimizar los efectos adversos reales y potenciales en los Derechos humanos y el medio ambiente; (4) supervisar y evaluar la eficacia de las medidas; (5) comunicar, y (6) reparar. Son estas seis etapas el grueso de la Directiva, detalladamente definidas en los artículos 7 a 17 [entre otros preceptos también de referencia de la Directiva, como el referido a las sanciones (artículo 27), a la responsabilidad civil (artículo 29) o a la lucha contra el cambio climático (artículo 22)].

Se ha advertido, en referencia a la diligencia debida, que "esta es una característica que le permite exigir a las empresas, antes que la reparación de los daños causados a dichos derechos, la puesta en ejecución de procesos que, anticipándose a su materialización, tengan como objetivo central la identificación y prevención de los riesgos que los mismos puedan padecer"[86].

Diligencia debida que debe establecerse en todas las actividades de la cadena, lo que hace que la propia Directiva diferencie entre actividades en sentido ascendente ("*upstream*") y en sentido descendente ("*dowstream*")[87]. En sentido ascendente, se entienden las actividades de los socios comerciales que intervienen en los eslabones anteriores de la cadena de una empresa relacionadas con la producción de bienes o la prestación de servicios por parte de la empresa, incluidos el diseño, la extracción, el abastecimiento, la fabricación, el transporte, el almacenamiento y el suministro de materias primas, productos o partes de productos y el desarrollo del producto o del servicio. En sentido descendente, se entienden las actividades de los socios comerciales que intervienen en los eslabones posteriores de la cadena de una empresa relacionadas con la distribución, el transporte y el almacenamiento de un producto de dicha empresa, cuando los socios comerciales lleven a cabo esas actividades para la empresa o en su nombre, excluyendo la distribución, el transporte y el almacenamiento de un producto que esté sujeto a controles de las exportaciones con arreglo al Reglamento (UE) 2021/821 o a controles de las exportaciones relacionadas con armas, municiones o materiales de guerra, tras la autorización de la exportación del producto.

Además, hay una cuestión importante a la que de una lectura rápida de la Directiva no parece serlo, pero que se convierte en fundamental. En el último apartado del preámbulo de la Directiva

[85] Serrano Esteban, A. I.: "Análisis de la Directiva sobre Diligencia Debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD) de 24 de abril de 2024", en *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 7, 2024.

[86] Sanguineti Raymond, W.: "La construcción de un nuevo Derecho Transnacional del Trabajo para las cadenas globales del valor", en *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.o 61, 2022.

[87] PACTO MUNDIAL RED ESPAÑOLA. https://www.pactomundial.org/leyes-directivas-normativas-sostenibilidad/propuesta-de-directiva-sobre-diligencia-debida-de-las-empresas-en-materia-de-sostenibilidad/

se recoge literalmente que "*dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, aprovechar mejor el potencial del mercado único para contribuir a la transición hacia una economía sostenible y contribuir al desarrollo sostenible mediante la prevención y la mitigación de los efectos adversos potenciales o reales en los derechos humanos y el medio ambiente en las cadenas de actividades de las empresas, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que pueden lograrse mejor a escala de la Unión debido a las dimensiones y los efectos de la acción —en particular, a que los problemas abordados por la presente Directiva y sus causas tienen una dimensión transnacional, puesto que muchas empresas operan a escala de la Unión o a escala mundial y las cadenas de valor se extienden a otros Estados miembros y a terceros países, y a que las medidas adoptadas por los distintos Estados miembros corren el riesgo de ser ineficaces y dar lugar a una fragmentación del mercado interior—, la Unión puede adoptar medidas con arreglo al principio de subsidiariedad contemplado en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en ese mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos*". Apartado que verdaderamente toma la decisión, tras las negociaciones oportunos durante la tramitación de la Directiva, de que la transposición de esta en los Estados miembros debe ser "homogénea", incluyéndose así una "*cláusula de mercado único que blinda determinados artículos de la norma para que sean transpuestos de manera homogénea en todos los países*"[88].

Desde el plano laboral téngase en cuenta que la implantación y el desarrollo de la política de diligencia debida debe realizarse previa consulta a los empleados y representantes de la empresa, debiendo contener: en primer lugar, una descripción del enfoque de la empresa respecto a la diligencia debida; en segundo lugar, un código de conducta en el que se describan las normas y los principios que deben seguirse en toda la empresa y sus filiales, y, cuando sea pertinente, en los socios comerciales directos o indirectos de la empresa; y, en tercer lugar, una descripción de los procesos establecidos para integrar la diligencia debida en las políticas pertinentes y ejercer la diligencia debida, incluidas las medidas adoptadas para comprobar el cumplimiento del código de conducta y extender su aplicación a los socios comerciales.

E, igualmente, de la Directiva también destaca la obligación fundamental de adoptar un plan de transición para luchar contra el cambio climático.

Además, debe tenerse en cuenta que se trata de una Directiva donde las obligaciones normativas que se van a contraer son obligaciones de medios –no de resultados–. La empresa debe adoptar las medidas adecuadas aptas para alcanzar los objetivos de diligencia debida tratando efectivamente los efectos adversos de manera que guarde proporción con el nivel de gravedad y la probabilidad de los efectos adversos. Lo que se pone en relación inmediata con la responsabilidad, pues la responsabilidad no va a ser por cualquier incumplimiento, sino cuando la empresa incumpla las obligaciones de medios acerca de la prevención, eliminación y actuación no diligente.

Como ha sido señalado "*esta legislación supone un cambio radical en la protección de las personas frente a los abusos. Significa que las víctimas de daños a los derechos humanos causados o propiciados por empresas que operan en la UE o por sus proveedores tendrán mayor acceso a un recurso efectivo ante tribunales de Europa. Si se aplica con firmeza, supondrá un avance, por*

[88] Véase, al respecto, la tertulia entre Díez-Ordás, Rosende y Campos en Tertulia de GARRIGUES. Garrigues: tertulia entre Díez-Ordás, Rosende y Campos sobre la Directiva de Diligencia Debida, 2024. Puede visualizarse en el siguiente enlace: https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/aprobada-directiva-diligencia-debida-materia-sostenibilidad-comienza-cuenta-atras-empresas

ejemplo, en la prevención del trabajo infantil y el trabajo forzoso, así como en la prevención de los abusos contra los trabajadores que fabrican productos para su venta en la UE"[89].

A efectos laborales, se ha entendido que la Directiva afecta a ocho Derechos humanos que deberán ser respetados, no solo por empresas europeas, sino también por empresas de terceros países con operaciones comerciales en Europa, derechos tales como los siguientes: "*(i) La abolición efectiva del trabajo infantil. (ii) La eliminación del trabajo forzoso en las cadenas mundiales de valor. (iii) El respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva en otros países. (iv) La erradicación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (v) La garantía de un entorno de trabajo seguro y saludable en las cadenas mundiales de suministro. (vi) La limitación del tiempo de trabajo y el respecto a los tiempos de descansos. (vii) El respecto a un salario equitativo. (viii) La abolición del despido libre o no causal*"[90].

Y en la idea de elaborar una política de diligencia debida en materia de Derechos humanos en relación a la dimensión laboral, las empresas deberán dar los siguientes pasos[91]:

"- *Realizar un inventario de los derechos humanos de ámbito laboral y la detención de los efectos adversos reales o potenciales de sus actividades empresariales en su cadena de valor.*

- Identificar un mapa de riesgos de incumplimientos de la directiva europea de diligencia debida en materia de derechos humanos y planificar acciones de control.

- Crear un modelo de gobierno y compliance y un sistema de gestión de la diligencia debida en materia de derechos humanos.

- Aprobar una política y una estrategia de diligencia debida a nivel mundial, que esté conectada con otras políticas y procesos internos (compliance, asesoría jurídica, relaciones internacionales e informes de sostenibilidad) y garantizar el cumplimiento de la directiva europea y la información a la representación legal de los trabajadores y a las personas trabajadores de las conductas prohibidas y de los derechos humanos con protección máxima en toda la cadena de valor".

[89] Puede consultarse en: https://www.amnesty.org/es/latest/news/2024/05/europe-new-eu-due-diligence-law-governing-big-business-is-a-landmark-advance-for-human-rights/

[90] De la Torre, C.: "¿Cómo adecuar las relaciones laborales a la nueva Directiva europea sobre la Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos?", en *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, núm. 398, 2024. Sobre el tema del despido, siguiendo una misma construcción doctrinal, se recomienda, encarecidamente, las siguientes lecturas: Guindo Morales, S.: *El despido por circunstancias objetivas. Configuración y régimen jurídico*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2020. Guindo Morales, S.: *Acción de impugnación judicial, calificación y efectos de la extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas*, Murcia, Laborum, 2020. Guindo Morales, S.: *Las garantías formales y procedimentales de la resolución del contrato de trabajo por motivos empresariales*, Murcia, Laborum, 2021. Guindo Morales, S.: "Derecho al trabajo versus libertad de empresa: la derogada en 2020 causa d) del artículo 52 del ET concerniente al despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo no era contraria a los tratados internacionales", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 96, 2022. Guindo Morales, S.: "Particularidades en las vicisitudes de la relación laboral", *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, núm. Extra 2, 2023 (Ejemplar dedicado a: El modelo legal de garantía de los derechos de las personas con discapacidad), pp. 223-252. Guindo Morales, S.: "Sobre la cuantía indemnizatoria del despido a la luz del futuro Estatuto del Trabajo del siglo XXI", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 65, 2023. Guindo Morales, S.: "Tecnología y sostenibilidad de la Seguridad Social", *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, núm. Extra 6, 2024 (Ejemplar dedicado a: Impacto de la sociedad digital en los sistemas de protección del Estado del Bienestar), pp. 71-91.

[91] De la Torre, C.: "¿Cómo adecuar las relaciones laborales a la nueva Directiva europea sobre la Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos?", en *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, núm. 398, 2024.

Asimismo, se advierte sobre la importancia de la existencia de esta norma sobre diligencia debida en los sistemas pertenecientes al derecho continental europeo, pues "*nuestros tribunales requieren una norma que obligue a implementar un proceso de diligencia debida en derechos humanos para así poder determinar si los daños sufridos por demandantes de terceros Estados, trabajadores de sus filiales o de empresas proveedoras o bien comunidades locales afectadas por los impactos negativos están relacionados con una falta de observancia de esa obligación legal por parte de la empresa principal*"[92]. E, igualmente, advierte del camino moral que la Unión Europea ha seguido a través de un ejemplo que con la nueva norma facilitará mucho el desarrollo del proceso: "*es ilustrativo de cómo una demanda basada en la responsabilidad civil extracontractual de una empresa europea supuso la admisión de competencia territorial por parte de un tribunal europeo para conocer unos hechos acaecidos en una fábrica de su proveedor en Pakistán y unos daños sufridos por trabajadores integrados en su cadena de suministro textil. El acceso a la justicia se produjo. Se reconoció, incluso, derecho a litigar gratuitamente a los demandantes. Y aunque finalmente no se entrara a conocer y resolver el fondo del asunto, nos quedamos con el hito procesal que supuso que unos trabajadores sin relación contractual ni laboral alguna con la mercantil a la que surtía la empresa para la que trabajaban, decidieran, y con éxito en cuanto a la admisión, plantear la demanda frente a la marca de ropa alemana*"[93].

Concluimos destacando que con esta Directiva se pone una importante base que podría ser el nacimiento de un Derecho del Trabajo globalizado y de mínimos, al menos, en la Unión Europea que puede terminar imponiéndose a escala global y mundial vía empresas matrices, grandes empresas o empresas globalizadas (en términos de la Directiva, las "*cadenas de valor mundiales*").

Por último, la pregunta a realizar es evidente: ¿se es consciente de todo lo que implica la 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?

4. BIBLIOGRAFÍA

Aglietta, M.: *Regulación y crisis del capitalismo*, Madrid, Siglo XXI, 1979.

Alonso Ureba, A.: *Elementos de Derecho mercantil I. Introducción (concepto, método y sistema)*, Albacete, Universidad de Castilla La Mancha, 1989.

Bauman, Z.: *Modernidad líquida*, Buenos Aires, FCE, 2003.

Berman, M.: *Todo lo sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la modernidad*, Madrid, Siglo XXI, 1988.

Beck, U.: *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización,* Barcelona, Paidós, 1998.

Beck, U.: *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Ed.Paidós, 1998.

Beck, U.: *La sociedad del riesgo global*, Madrid, Siglo XXI, 2002.

Beinum, H. V.: *La empresa considerada como un sistema socio-técnico abierto*, Barcelona, Escuela Universitaria de Ciencias Empresariales, 1991.

[92] Hernández Peribáñez, M. E.: "La potencialidad de la diligencia debida obligatoria en derechos humanos: un primer paso en el acceso de las victimas a la justicia en Europa", en *Revista española de derecho internacional*, núm. 1, 2024, p. 108.

[93] Hernández Peribáñez, M. E.: "La potencialidad de la diligencia debida obligatoria en derechos humanos: un primer paso en el acceso de las victimas a la justicia en Europa", en *Revista española de derecho internacional*, núm. 1, 2024, p. 109.

Bhidé, A. V.: *Origen y evolución de nuevas empresas*, México, Editorial Oxford University Press, 2000.

Boltanski, L. y Chiapello, E.: *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal, 2002.

Branca, G.: *La prestazione di lavoro in società collegate*, Milano, Giuffrè, 1965.

Burawoy, M.: *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

Camas Rodas, F.: "El trabajo digno y la propuesta de diligencia debida de las empresas impulsada por la Unión Europea bajo la óptica de la igualdad de género y las migraciones", en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum,* nº 3, 2022.

Camps Ruiz, L. M.: "El concepto laboral de empresario", en Borrajo Dacruz, E. (Dir.): *Comentarios a las leyes laborales. Tomo I*, Madrid, Revista de Derecho Privado - Editoriales de Derecho Reunidas (EDERSA), 1990.

Castells, M. (Dir.): *El desafío tecnológico. España y las nuevas tecnologías,* Madrid, Alianza Editorial, 1986.

Castells, M.: *La era de la información. Vol.1. La sociedad Red*, Madrid, Alianza Editorial, 1997.

Chandler, A. J.: *La mano visible: la revolución en la dirección de la empresa norteamericana*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.

Coase, R. H.: "La naturaleza de la empresa", en Coase, R. H.: *La empresa, el mercado y la ley*, Madrid, Alianza Editorial, 1994.

Coriat, B.: *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Madrid, Siglo XXI, 1993.

Cremades Chueca, O.: *Identificación y fundamentos jurídicos de la responsabilidad laboral en el grupo de empresas en España*, tesis doctoral dirigida por Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz, Barcelona, Universidad de Ramón Llull, 2020.

De Gispert Pastor, M. T.: "La empresa en la Constitución española", en AA. VV.: *La empresa en la Constitución española,* Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 1989.

De la Torre, C.: "¿Cómo adecuar las relaciones laborales a la nueva Directiva europea sobre la Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos?", en *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, núm. 398, 2024.

Desdentado Daroca, E.: *La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales*, Valladolid, Lex Nova, 2006.

Desdentado Daroca, E.: "El empresario complejo en la jurisprudencia reciente. En especial, los grupos de empresa", en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 143, 2019.

Drucker, P. F.: *The age of discontinuity*, Londres, William Heinemann, Ltd, 1969.

Drucker, P. F.: *La sociedad poscapitalista*, Barcelona, Apóstrofe, 1993.

Duque Domíguez, F.: "Concepto y significado institucional de los grupos de empresas", en AA. VV.: *Homenaje a Roca Sastre*, vol. III, Madrid, Junta de Decano de los Colegios Notariales, 1977.

Durán Ayago, A.: "Desde la Propuesta de Directiva de diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial hasta su concreción en el espacio judicial europeo", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 91-92, 2022.

Fernández Domínguez, J.J.: *De la condicionalidad social a los Acuerdos Marco Internacionales. Sobre la evolución de la responsabilidad social empresarial,* Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2012.

Font Galan, J. I.: "La empresa en el Derecho Mercantil", en Jimenez Sánchez, G. (coord.), *Derecho Mercantil,* Barcelona, 1992.

Font Galan, J. I.: "La empresa en el Derecho Mercantil", en Jiménez Sánchez, G. L. (Coord.): "*Derecho mercantil*", vol. I, Barcelona, Bosch, 3ª ed., 1995.

Foucault, M.: "La gubernamentalidad", en Foucault, M.: *Espacios de poder*, Madrid, La Piqueta, 1980.

Galgano, F.: *Diritto comerciale. L´imprenditore*, 3.ª edizione, Nicola Zanichelli, Bologna, 1989.

García Callejo, J. M. y González Pino, L.: *Las Agrupaciones de interés económico (española y europea)*, Madrid, Ed. Analíticas Europeas, 1992.

García Quintero, I.: "Diligencia debida, cuando Europa se es fiel a sí misma", en *Grand place: pensamiento y cultura*, núm. 21, 2024.

Garriguers Walker, J.: *Curso de derecho mercantil*, Tomo I, Madrid, Aguilar, 1976.

Garrigues: tertulia entre Díez-Ordás, Rosende y Campos sobre la Directiva de Diligencia Debida, 2024.

Gondra Romero, J. M.: *Derecho mercantil*, tomo I, vol.1, Madrid, Ed. Universidad Complutense, 1992.

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", en *Lex social: Revista de Derechos Sociales*, nº 2, 2018.

Guamán Hernández, *A. Diligencia debida en derechos humanos: posibilidades y límites de un concepto en expansión,* Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

Guindo Morales, S.: *El despido por circunstancias objetivas. Configuración y régimen jurídico*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2020.

Guindo Morales, S.: *Acción de impugnación judicial, calificación y efectos de la extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas*, Murcia, Laborum, 2020.

Guindo Morales, S.: *Las garantías formales y procedimentales de la resolución del contrato de trabajo por motivos empresariales*, Murcia, Laborum, 2021.

Guindo Morales, S.: "Derecho al trabajo versus libertad de empresa: la derogada en 2020 causa d) del artículo 52 del ET concerniente al despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo no era contraria a los tratados internacionales", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 96, 2022.

Guindo Morales, S.: "Particularidades en las vicisitudes de la relación laboral", *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, núm. Extra 2, 2023 (Ejemplar dedicado a: El modelo legal de garantía de los derechos de las personas con discapacidad).

Guindo Morales, S.: "Sobre la cuantía indemnizatoria del despido a la luz del futuro Estatuto del Trabajo del siglo XXI", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 65, 2023.

Guindo Morales, S.: "Tecnología y sostenibilidad de la Seguridad Social", *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, núm. Extra 6, 2024 (Ejemplar dedicado a: Impacto de la sociedad digital en los sistemas de protección del Estado del Bienestar).

Harrison, B.: *Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, Nueva York, Basic Books, a Division of Harper Collins Publishers, 1994.

Harvey, D.: *La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio*, Buenos Aires, Amorrortu, 1998.

Hernández Peribáñez, M. E.: "La potencialidad de la diligencia debida obligatoria en derechos humanos: un primer paso en el acceso de las victimas a la justicia en Europa", en *Revista española de derecho internacional*, núm. 1, 2024.

Irti, N.: *La edad de la descodificación,* Barcelona, Bosch, 1992.

Landes, D. S.: *La revolución industrial*, Madrid, Tecnos, 1980.

Lobstein, J.: "Estructura y organización de la empresa", en Friedmann, G. y Naville, P.: *Tratado de sociología del trabajo*, tomo II, México, Fondo de Cultura Económica, 1971.

Mannheim, K.: *Ideología y utopía. Introducción a la sociología del conocimiento,* trad. E. Terrón, revisión, edición y estudio preliminar, "La sociología del conocimiento como sociología crítica: Karl Mannheim", a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2024.

Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Tecnos, 2024.

Marx, L. y Scmitch, M. R.: *Historia del determinismo tecnológico*, Madrid, Alianza, 1996.

Mercader Uguina, J. R.: "Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico", en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 63, 2020.

Miranda Serrano, L. M.: *Las concentraciones económicas: derecho europeo y español*, Madrid, Wolters Kluwer, 1994.

Monge Gil, A. L.: *Las Agrupaciones de interés económico*, Madrid, Tecnos, 1993.

Monereo Atienza, C., y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.): *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,* Granada, Comares, 2012.

Monereo Atienza, C., y Monereo pérez, J.L. (Dirs. y Coords.): *El Sistema Universal de los Derechos Humanos. Estudio sistemático de la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes,* Granada, Comares, 2014.

Monereo Atienza, C., y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.): *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea,* Granada, Comares, 2017.

Monereo Pérez, J.L.: "El principio de indivisibilidad e interdependencia en el sistema jurídico internacional multinivel de garantía de los derechos fundamentales", en *Revista de derecho del trabajo,* La Ley-Uruguay, Nº. 15, 2017.

Monereo Pérez, J.L.: "La racionalización jurídica de las relaciones laborales y la emergencia de nuevas fuentes reguladoras en el orden internacional", *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, Vol. *8*, núm. 1, 2018.

Monereo Pérez, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales,* Murcia, Laborum, 2019.

Monereo Pérez, J.L.: "Aspectos laborales de los grupos de empresas", en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 21, 1985.

Monereo Pérez, J.L.: *Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa,* Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

Monereo Pérez, J.L.: "Grupos de empresas y subcontratación", en Baylos Grau, A. y Collado García, L. (eds.): *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Madrid, Trotta, 1994.

Monereo Pérez, J. L.: *Algunas reflexiones críticas sobre la caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1996.

Monereo Pérez, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, 1996.

Monereo Pérez, J.L.: *Teoría Jurídica de los grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Granada, Comares, 1997.

Monereo Pérez, J.L.: *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario,* Madrid, Civitas, 1994.

Monereo Pérez, J.L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad,* Madrid, Ibidem, 1999.

Monereo Pérez, J.L.: "El derecho de participación de los trabajadores en la empresa en la "Constitución Social" Europea", en *Comentarios a la Constitución Europea,* Vol. 2., Garrido Mayol, V., García Couso, S., y Álvarez Conde, E. (Coords.), Madrid, Tirant lo Blanch, 2004.

Monereo Pérez, J. L.: "La racionalidad del Derecho en el pensamiento de Max Weber: teoría e ideología (pp. IX a CLII.), estudio preliminar a Weber, M.: *Sociología del Derecho*, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2001.

Monereo Pérez, J.L.: *Empresa en reestructuración y ordenamiento laboral,* Granada, Comares, 2006.

Monereo Pérez, J.L.: "Nuevas tendencias del Derecho del Trabajo postconstitucional: el modelo de Constitución flexible del Trabajo", en Sempere Navarro, A. V. (Dir.) y Martín Jiménez, R. (Coord.): *El modelo social de la Constitución Española de 1978*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

Monereo Pérez, J.L.: "El régimen jurídico de la transmisión de empresa y crisis empresariales", Monereo Pérez, J.L., y Sánchez Montoya, J.E. (Dirs.): *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica,* Moreno Vida, M.N., y Triguero Martínez, L.Á. (Coords.), Granada, Comares, 2010.

Monereo Pérez, J.L.: *La teoría crítica de social de Thorstein Veblen. Sociedad Opulenta y Empresa de Negocios,* Granada, Comares, 2009.

Monereo Pérez, J.L.: "Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente", en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2011.

Monereo Pérez, J.L.: "Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (II). Teoría jurídica y modelos de regulación de la empresa", en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2011.

Monereo Pérez, J.L.: "Tratamiento jurídico-laboral de la transmisión de empresa funciones y disfunciones ante los «casos difíciles» en la jurisprudencia reciente", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales,* Nº. Extra-5, 2017.

Monereo Pérez, J.L.: *Modernidad y capitalismo. Max Weber y los dilemas de la Teoría Política y Jurídica,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2013.

Monereo Pérez, J.L.: "El constitucionalismo social europeo. Un marco jurídico-político insuficiente para la construcción de la ciudadanía social europea", en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 160, 2013.

Monereo Pérez, J.L.: "Derecho al Desarrollo (artículo 28 DUDH; 1 PIDESC; Declaración de las Naciones Unidas sobre el derecho al desarrollo y Normas Concordantes)", en Monereo Atienza, C., y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *El Sistema Universal de los Derechos Humanos. Estudio sistemático de la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes,* Granada, Comares, 2014.

Monereo Pérez, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo,* Albacete, Bomarzo, 2017.

Monereo Pérez, J.L.: "Refundar el ordenamiento laboral para juridificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente", *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, Vol. 9, núm. 1, 2021.

Monereo Pérez, J.L.: "Para una crítica de las "soluciones" iusliberales a la crisis económica en el derecho del trabajo", en *Lan Harremanak*, núm. 20-21, 2009.

Monereo Pérez, J.L.: "Los principios del sistema jurídico internacional multinivel de garantía de los derechos fundamentales", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* Nº. 45, 2017.

Monereo Pérez, J.L.: *Un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI,* Ponencia general, en *Estatuto de los Trabajadores, 40 años después* (XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*,* Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020), Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes Recursos y Publicaciones, 2020.

Monereo Pérez, J.L.: "La subcontratación como instrumento de descentralización productiva y su nueva regulación en el derecho del trabajo", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia,* Nº. 27, 2022.

Monereo Pérez, J.L.: "Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en el marco de procedimientos de insolvencia concursal. Interpretación del alcance de la excepción establecida en el artículo 5 de la Directiva 2001/23/CE: transmisión de empresa o de una parte autónoma de ésta después de una declaración de quiebra precedida de una fase preparatoria de la venta en el marco de la liquidación judicial ("pre-pack"')", en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5, 2022.

Monereo Pérez, J.L.: "La teoría de la empresa moderna: la aportación de Thorstein Veblen", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, núm. 8, 2023.

Monereo Pérez, J.L.: "El Institucionalismo americano y la Escuela de Economía del Trabajo y de las Relaciones Laborales: Thorstein Bunde Veblen y la Escuela de Wisconsin", *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 5, 2022.

Monereo Pérez, J.L.: "Subrogación convencional y "despido colectivo de hecho". Precisiones sobre el régimen jurídico integrador de la subrogación empresarial", en *Revista de Jurisprudencia Laboral,* núm. 4, 2023.

Monereo Pérez, J.L.: *La sociología crítica de Karl Mannheim en una época de crisis,* Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2024.

Monereo Pérez, J.L.: «La organización jurídica del capitalismo (Parte I): constitución económica y estado social de derecho», *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, núm. 10, 2024.

Monereo Pérez, J.L.: "La organización jurídica del capitalismo (parte II): las instituciones jurídicas de la economía", *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, núm. 11, 2024.

Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., y López Insua, B.M.: "Reorganización y modernización de las Administraciones Públicas: sucesión laboral y despidos colectivos", *Revista Gestión y Análisis de Políticas públicas/GAPP*, núm. 22, 2019.

Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P. G.: *Los grupos de empresas en el derecho del trabajo*, Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P. G.: *Fundamentos del Derecho Social de la Unión Europea. Configuración técnica y estudio sistemático del marco normativo regulador,* Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2022.

Monereo Pérez, J.L. Y Perán Quesada, S. (Dirs.): *La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial*, Granada, Comares, 2018.

Monereo Pérez, J. L. y Fernández Avilés, J. A.: *El despido colectivo en el Derecho español,* Madrid, Aranzadi, 1997.

Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N. y Vila Tierno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo,* Granada, Comares, 2024.

Moreno Vida, Mª. N.: "El derecho a un proceso equitativo en el convenio europeo de derechos humanos", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 145, 2018.

Moreno Díaz, J. M.: "Derechos humanos y diligencia debida en las empresas multinacionales en la Unión Europea", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 67, 2024.

Moreno Vida, Mª. N.: "Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 150, 2019.

Muros Polo, A.: *El despido colectivo en un contexto de transformación permanente,* Murcia, Laborum, 2024.

Ortega Lozano, P. G.: "Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisdiccionales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción", en *Revista de información laboral*, núm. 5, 2018.

Ortega Lozano, P. G.: *Il licenziamento disciplinare in Spagna: Causali e costi*, Milano, Cedam, 2 021.

Ortega Lozano, P. G.: *Formalidades e implicaciones procesales en el procedimiento extintivo individual de los contratos de trabajo*, Granada, Comares, 2022.

Ortega Lozano, P. G.: *La subrogación de los trabajadores en la transmisión de empresas*, Premio Eduardo de Hinojosa y Naveros, Dykinson, 2023.

Ortega Lozano, P. G.: *El despido colectivo*, Cizur Menor, Aranzadi, 2024.

Palomeque López, M. C.: "Empresarios desprovistos de personalidad jurídica: las comunidades de bienes", en *REDT*, núm. 2, 1980.

Pau Pedrón, A. (Coord.): *Comentarios a la Ley de Agrupaciones de Interés Económico*, Madrid, Tecnos, 1992.

Piore, M. J. y Sabel, C. F.: *La segunda revolución industrial*, Madrid, Alianza Editorial, 1990.

Pla Rodríguez, A.: "Los grupos de empresas", en *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 6, 1981.

Posner, R. A.: *El análisis económico del Derecho,* México, FCE, 1998.

Postman, N.: *Technopoly. The Surrender of Cultura to Technology,* Nueva York, Vintage Books, 1992.

Recalde castells, A.: "La obligación de las sociedades de identificar, reducir y reparar los efectos adversos sobre el medioambiente y los derechos humanos (notas a la propuesta de directiva sobre 'diligencia debida' – due diligence – en materia de sostenibilidad", en Peñas Moyano, M.J. (coord.): *Estudios de derecho de sociedades y de derecho concursal: libro en homenaje al Profesor Jesús Quijano González*, Valladolid, Universidad de Valladolid, 2023.

Rubio Llorente, F.: "Apuntes sobre el significado constitucional de la libertad de empresa", en Borrajo Dacruz, E. (Dir.).: "*La reforma del mercado de trabajo*", Burgos, 1993.

Reich, R. B.: *El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI,* Madrid, Vergara, 1993.

Reynaud, J. D.: "Estructura y organización de la empresa II", en Friedmann, G. y Naville, P.: *Tratado de sociología del trabajo*, tomo II, México D.F., 1971.

Ripert, G.: *Aspectos jurídicos del capitalismo*, edición y Estudio preliminar, «La organización jurídico-económica del capitalismo: El Derecho de la Economía», a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000.

Rubio Llorente, F.: "Apuntes sobre el significado constitucional de la libertad de empresa", en Borrajo Dacruz, E. (Dir.): "*La reforma del mercado de trabajo*", Burgos, 1993.

Ruffolo, G.: *La grande impresa nella società moderna,* Turín, Giulio Einaudi editore, 1973.

Sacristán Represa, M.: "La Agrupación europea de interés económico (antecedentes y caracterización)", en AA. VV.: *La reforma del Derecho del Derecho español de sociedades de capital*, Madrid, Civitas, 1987.

Sanguineti Raymond, W.: "La construcción de un nuevo Derecho Transnacional del Trabajo para las cadenas globales del valor", en *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.o 61, 2022.

Sanguineti Raymond, W.: *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo: la génesis de un estatuto para el trabajo global*, Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2022.

Sanguineti Raymond, W. y Vivero Serrano, J. (Coords.): *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor,* Cizur Menor, Aranzadi, 2022.

Sánchez Miguel, M. C.: "Los grupos de sociedades: un acercamiento a su conceptualización desde la perspectiva del derecho español y el derecho comunitario", en Baylos Grau, A. y Collado García, L. (eds.): *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Madrid, Trotta, 1994.

Salento, A.: *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d impresa e crisi del diritto del lavoro*, Milán, Franco Angeli, 2008.

Serrano Esteban, A. I.: "Análisis de la Directiva sobre Diligencia Debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD) de 24 de abril de 2024", en *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 7, 2024.

Sepúlveda Gómez, M.: "La propuesta de Directiva europea sobre diligencia debida en Derechos Humanos y Medio Ambiente", en *Revista Temas Laborales*, núm. 168, 2023.

Simó Santonja, V.: *Las nuevas potestades económicas. Empresas multinacionales, internacionales y Derecho comunitario,* Madrid, Tecnos, 1976.

Sousa Franco, A.: "El principio de la libertad de empresa en la Constitución portuguesa", en Borrajo Dacruz, E. (Dir.) *et al*: *La reforma del mercado de trabajo*, Madrid, Ed. Actualidad, 1993.

Tamames, R.: *La lucha contra los monopolios*, Madrid, Tecnos, 1970.

Tapia Hermida, A. J.: "La propuesta de directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad", en *Revista española de seguros: Publicación doctrinal de Derecho y Economía de los Seguros privados*, núm. 193-194, 2023.

Ulrich, H.: *La empresa como sistema social productivo. Fundamentos de la teoría general de la empresa*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977.

Vardaro, G.: "Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali", en *GDLRI*, núm. 38, 1988.

Vázquez Mateo, F.: "Grupo de empresas y derecho individual de trabajo (Introducción al "Derecho de Trabajo de la concentración")", en *Documentación Laboral*, núm. 16, 1985.

Weber, M.: *Historia económica general*, 2ª ed., México, Fondo de Cultura Económica, 1956.

Weber, M.: "La objetividad del conocimiento en las ciencias y la política sociales", en Weber, M.: *Sobre la teoría de las ciencias sociales*, Barcelona, Península, 1974.

Williamson, O. E.: *Las instituciones económicas del capitalismo,* México, FCE, 1989.

Zagrebelsky, G.: *El derecho dúctil*, Madrid, Trotta, 1995.