

# CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Equipo de investigación del Proyecto TRANSLAB

## 1. La diligencia debida en materia de derechos humanos laborales

1. La elaboración de las normas y las prácticas de diligencia debida no constituye una operación exclusivamente técnica, sino que tiene una clara dimensión política, que se relaciona con la determinación de los espacios en los que se lleva a cabo su diseño, los actores incluidos y excluidos de los correspondientes procesos y los enfoques y medidas que se integran o no en ellos.
2. Pese a que los procesos globales de producción constituyen el espacio más relevante en el que pueden producirse vulneraciones de los derechos humanos con ocasión del desarrollo de las actividades empresariales, la reconstrucción de los alcances de la diligencia debida que han de desarrollar las empresas para prevenir la materialización de impactos negativos sobre los derechos humanos de contenido laboral constituye en la actualidad una tarea en gran medida pendiente.
3. Si bien la noción de diligencia debida no puede ser sino una para todos los derechos humanos, su aplicación está en condiciones de adoptar matices peculiares y requerir especiales medidas de garantía en relación con algunos de ellos. Este es el caso de los derechos humanos laborales, cuya peculiar naturaleza y singular ámbito de aplicación, así como su importante grado de vulnerabilidad, precisan con mayor urgencia que cualesquiera otros la realización de esta operación reconstructiva.
4. La dimensión laboral de la diligencia debida se caracteriza por su aplicación a un peculiar bloque mixto de derechos compuesto por los cinco fundamentales proclamados por la OIT y los derechos al trabajo y a condiciones laborales equitativas y satisfactorias reconocidos por los instrumentos internacionales. Estos derechos alcanzan a cubrir las condiciones de trabajo que pueden ser utilizadas con más facilidad como fuente de ventajas competitivas por los Estados y las empresas, por lo que su garantía cumple una función limitadora de las prácticas de *dumping* social.
5. Aunque la diligencia debida es un estándar de conducta exigible a todas las empresas, adquiere su auténtico sentido, por lo que a los derechos humanos laborales se refiere, en relación con las grandes corporaciones y especialmente las de dimensión global, que pueden generar mayores riesgos sobre ellos. Asimismo, si bien la misma se proyecta también sobre las actividades de la propia empresa, tiene en sus cadenas de valor, donde esos riesgos se multiplican, su espacio principal de aplicación, sin que esta pueda limitarse al primer nivel de proveedores y las relaciones comerciales establecidas, ya que cuanto más precario y distante es el vínculo con la empresa principal mayor es la probabilidad de vulneraciones. De allí que la implementación de la diligencia debida deba empezar por la realización de un mapeo o inventario de las entidades integradas en su cadena de valor, que asegure la completa trazabilidad de sus actividades.
6. A la hora de estructurar cualquier actividad productiva o comercial contando con terceros, las empresas deberán asegurarse de que la misma tiene la escala adecuada para ejercer la diligencia debida en todos sus espacios.
7. El hecho de que la diligencia debida abarque los impactos directos sobre los derechos humanos causados por las empresas no debe conducir a pasar por alto que, en materia

laboral, esta cobra su verdadera utilidad en relación con la prevención de los impactos indirectos sobre los mismos, en tanto que asociados a la conducta de una filial y, sobre todo, un socio comercial. En estos casos la implicación de la empresa puede derivarse del hecho de que haya contribuido a su realización o de que el mismo esté directamente relacionado con sus operaciones productos y servicios, debiendo tenerse presente al aplicar esta distinción que las prácticas inadecuadas de compra y la inacción ante a un proveedor riesgoso son formas claras de contribución.

8. Las medidas a adoptar por las empresas para prevenir o mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos laborales deben adecuarse a la naturaleza de su implicación en ellos. Así, mientras en los supuestos de contribución resulta especialmente importante la introducción de prácticas de compras responsables, que aseguren la viabilidad económica de las condiciones laborales exigidas a los proveedores, en los casos de mera implicación lo fundamental será la utilización de la influencia que se posea sobre los mismos, en función de la intensidad de la relación que se mantenga con ellos. En todo caso, las empresas deben llevar a cabo la diligencia debida con independencia del grado de influencia que posean sobre sus colaboradores.
9. La participación de los trabajadores y sus representantes constituye un componente esencial y una condición de eficacia de la dimensión laboral de la diligencia debida, tanto debido a su condición de titulares de los derechos protegidos y principales afectados por las actividades empresariales, como por su conocimiento directo de los riesgos y las formas más adecuadas de abordarlos. Esta participación deberá ser significativa, para lo cual deberá recorrer todo el proceso de diligencia debida y basarse en el reconocimiento de cuatro derechos de carácter instrumental, como son los de información, de consulta, de control y de participación en la solución y la remediación.
10. El reconocimiento de estos derechos y su ejercicio colectivo por los representantes de los trabajadores de toda la cadena de valor, llevando a cabo de ser necesario una cartografía de estos e impulsando medidas de promoción de la sindicación, marca el tránsito de una visión unilateral, elitista y tecnocrática de la diligencia debida a otra pluralista, que coloca a los trabajadores en el centro.
11. Tratándose de la diligencia debida en materia de derechos humanos laborales, no solo es necesaria la creación de una autoridad administrativa con competencias para supervisar el cumplimiento formal de las obligaciones que la integran, sino el establecimiento de fórmulas *ad hoc* de atribución de responsabilidad civil a las empresas por los daños derivados de su deficiente aplicación. Estas fórmulas no solo son necesarias para proporcionar una reparación a las víctimas sino también para favorecer una real implicación de las mismas en la prevención de los impactos indirectos sobre los derechos protegidos, que no han causado ni contribuido a causar, pero que tienen una relación directa con sus actividades, productos o servicios y estaba a su alcance evitar.
12. Esto requiere ir más allá de los factores clásicos de imputación, mediante la consideración de la diligencia debida en sí misma considerada como portadora de un deber de prevención o cuidado cuyo incumplimiento o cumplimiento defectuoso es capaz desencadenar la responsabilidad civil de las empresas por los daños que su adecuada aplicación podría haber evitado, con independencia de la conducta y la responsabilidad del causante directo de los mismos. Este supuesto debería venir acompañado de una presunción que alivie a los demandantes de la carga de probar la

existencia del incumplimiento del deber de cuidado y la relación de causalidad, de forma que ante la acreditación del daño sea la empresa obligada quien demuestre que cumplió razonablemente con el mismo.

## **2. La responsabilidad civil de las empresas transnacionales por impactos negativos en los derechos humanos laborales**

1. La responsabilidad civil extracontractual de la empresa transnacional, en relación con los daños acaecidos por violaciones de derechos humanos en la cadena global de valor a partir de las actividades de sus filiales o socios comerciales, como garantía necesaria del trabajo decente, precisa de un deber jurídico de diligencia debida a cumplir como obligación de medios, de modo que, la falta de diligencia de quien lidera este proceso global de producción como causa de tales daños, conllevará la consecuencia jurídica de quedar obligada a repararlos, sin que la víctima deba soportarlos. Una responsabilidad subjetiva por hecho propio, por tanto, cuyo elemento culpabilístico incentivará a la empresa transnacional a poner en marcha una gestión de diligencia debida.
2. En este caso de responsabilidad por daños confluyen varios componentes de forma interrelacionada (reactivo, proactivo y de alcance transnacional) que se corresponden, respectivamente, con un contexto incierto, complejo y de colaboración interempresarial a escala global como es el de las cadenas globales de valor.
3. El componente reactivo viene referido a la actividad de la víctima como reacción *ex post* en aras de alcanzar la reparación integral de los daños extrapatrimoniales y patrimoniales, en un contexto incierto, ante el riesgo inherente de violación de derechos humanos laborales como daños previsibles reprobables por el sistema jurídico internacional. Daños previsibles que, por una parte, justifican la exigencia jurídica de diligencia debida y, por otra parte, delimitan los daños indemnizables. El demandante deberá acreditar, por consiguiente, la certeza del daño y su conexión con el trabajo prestado en las cadenas globales de valor.
4. Un concepto de daño que puede reconducirse a teorías comparativas contrafácticas y cuya certeza debe matizarse a partir de un daño moral que cuenta con dosis de daño presunto, de modo que la dificultad a la hora de cuantificar los daños extrapatrimoniales puede también paliarse mediante la previsión de baremos orientativos.
5. Una aproximación a un fundamento del Derecho de Daños, en estos supuestos, apela a la salvaguardia del orden vigente de distribución de bienes y derechos, reforzando la vigencia de la normativa jurídica internacional de derechos humanos al pretender garantizar expectativas vitales.
6. El componente proactivo dirige el foco de atención a la actividad *ex ante* del dañador, al tener este que cumplir con la diligencia debida y estar en condiciones de demostrar que cumple, conforme a un estándar de debido cuidado con una textura abierta especial, dada la existencia de un contexto complejo como el de las cadenas globales de valor, consistente en una gestión proactiva y dinámica del riesgo, proporcional y transparente. El incumplimiento del mismo hará surgir la interrelación de un trinomio conceptual concerniente a la antijuridicidad, culpabilidad y causalidad.
7. La antijuridicidad se produce desde que se infringe el deber jurídico específico de diligencia debida, mediante una conducta omisiva, por lo que se puede responder por daños sin haber contribuido a su causación empírica. Por eso, la culpa será la causa

del daño, y cabe proponer normativamente una modulación objetivadora, debidamente justificada, a través de la inversión de la carga de la prueba de la culpa por omisión de la empresa transnacional como causa del daño.

8. Producidos los daños en la cadena global de valor, como consecuencia de las actividades de filiales o socios comerciales, la empresa transnacional deberá probar: que cumplió con el estándar de diligencia exigible y razonable, con medidas adecuadas y necesarias, atendiendo a las circunstancias concretas; que, aunque hubiese puesto todo el cuidado exigible, no habría evitado el daño, demostrando la ruptura de la conexión causal entre negligencia y daño, al entrar en juego factores de exoneración que escaparían a su control.
9. El problema estriba en delimitar cuándo se estaría en presencia de la culpa exclusiva de un ente colaborador de la cadena global de valor que exoneraría a la empresa transnacional de responder ante daños imprevisibles o inevitables. Se propone como pauta o criterio delimitador el relativo al dominio del hecho o control de la situación.
10. El Derecho de Daños en las cadena global de valor podría erigirse en mecanismo garantista laboral al permitir superar dos tipos de perspectivas: por una parte, perspectivas fragmentadas de personalidad jurídica propias del Derecho de Sociedades, al hacer responsable a quien por su influencia económica podría evitar los daños, y sin perjuicio de una posible concurrencia de culpas; por otra parte, perspectivas restrictivas de la noción de control de la empresa transnacional al regular el deber jurídico específico de diligencia debida con un objeto limitado, excluyendo ámbitos en los que existirían mayores riesgos de violación a los derechos humanos laborales de sujetos más vulnerables (daños previsibles), y pese a que la empresa líder contaría con capacidad de control para neutralizarlos (daños evitables), si bien se precisaría que la regulación sobre diligencia debida persiguiera impedir la producción de estos daños como fin protector de la norma jurídica.

### **3. El papel del sindicato en el diseño y la aplicación de políticas de diligencia debida**

1. Es necesario contar con la participación de los sindicatos en los procesos de diligencia debida, ya que estos representan a los trabajadores y desempeñan un papel fundamental en la identificación y evaluación de abusos de los derechos humanos, así como en la supervisión de la eficacia de las medidas. Su conocimiento de las preocupaciones específicas de las personas trabajadoras, como riesgos laborales y condiciones laborales justas, contribuye a desarrollar políticas más efectivas y equitativas. Además, su participación puede mejorar la imagen de responsabilidad social corporativa de las empresas y aumentar la confianza de las partes interesadas.
2. La Propuesta de Directiva no reconoce adecuadamente a los sindicatos como “partes interesadas” en las definiciones clave, lo que limita su participación en la formulación y aplicación de políticas de diligencia debida. Si esto permanece así en el texto definitivo, es deseable que las legislaciones nacionales los incluyan expresamente en el diseño, desarrollo y supervisión de estas políticas, pues se corre el riesgo de que las empresas, bajo la presión de la reputación y de las implicaciones legales derivadas de incumplimientos, puedan centrarse más en la gestión de riesgos relacionados con su impacto en los derechos de terceros que en los derechos de los trabajadores. Es necesario equilibrar estos enfoques.
3. Los sindicatos pueden incluir cláusulas en la negociación colectiva que exijan a las empresas elevar los estándares éticos y legales, incluyendo mecanismos de

seguimiento y resolución de conflictos relacionados con la implementación de la diligencia debida.

Los Acuerdos Marco Globales son ejemplos de la colaboración entre federaciones sindicales internacionales y empresas multinacionales. La inclusión en los mismos de los proveedores de toda la cadena facilita la identificación y solución de problemas.

4. La participación activa de los sindicatos en la toma de decisiones sobre cuestiones éticas y de diligencia debida puede aumentar la conciencia y la responsabilidad de las empresas en el respeto de los derechos humanos laborales, prestando atención a los derechos laborales tradicionalmente pasados por alto, como la libertad de asociación y la negociación colectiva.
5. El sindicato puede tener un papel activo y multifacético en el fomento de prácticas empresariales responsables y en la promoción de la transparencia y el cumplimiento de derechos humanos laborales.

#### **4. ¿Es la zona franca industrial un ensayo económico disruptor del sistema de fuentes y empobrecedor de los derechos laborales?**

1. Las Zonas Francas Industriales, puras o híbridas, son áreas industriales favorecidas con incentivos especiales creados para atraer la inversión extranjera directa. Entre estos incentivos se encuentran aquellos normativos de carácter laboral. Son, en todo caso, una realidad consolidada en el comercio internacional, de acusada entidad por su propio número -se cuentan por miles- y en el del empleo existente en las mismas. También, cómo no, por la entidad del tránsito de mercancías que articulan, entre otros indicadores económicos.
2. Las Zonas Francas Industriales se encuentran en el cruce de caminos entre dos tendencias importantes a escala global. De una parte, la tendencia a la privatización de la ordenación de las relaciones de trabajo. De otra, la contraofensiva consistente en la irradiación de normas públicas de tutela de derechos arraigados en la dignidad humana a través del mecanismo de la diligencia debida, instrumentalizando a tal efecto aquellas mismas empresas. Cadenas mundiales de suministro que operan de manera relevante a través de estas zonas francas industriales.
3. Además de contribuir a la irradiación vertical de estándares laborales por su protagonismo en las cadenas mundiales de suministro, las zonas francas industriales encierran un enorme potencial para irradiar horizontalmente estándares a las empresas del territorio en que se encuentran ubicadas y con las que mantienen relaciones comerciales.
4. Las zonas francas industriales son una manifestación más de las corrientes actuales que modulan el entendimiento tradicional del sistema de fuentes del Derecho, y concretamente del Derecho del Trabajo en lo que nos concierne. Son exponentes de una infraterritorialidad normativa. Y, como reinos de taifas jurídicas con sus propias reglas, contribuyen a una inseguridad jurídica que, en principio, no parece beneficiosa para las personas trabajadoras.
5. Si bien no existe una lectura única revisando el estado del arte en la materia, e incluso se apunta hacia la insuficiencia de la literatura especializada actual sobre el particular, una visión preocupada por su realidad en términos de derechos laborales parece predominar en el seno de la OIT y de la doctrina consultada. Pesa más la crítica negativa. En efecto, importantes derechos laborales parecen verse comprometidos

directamente en las mismas o, acaso, como consecuencia de las dinámicas que generan. Una afirmación que parece más clara en relación con la libertad sindical en sentido amplio. Y posiblemente también en relación con ciertos problemas de salud laboral asociados a mayores niveles de estrés.

6. Su crecimiento exponencial debilita su virtualidad clásica como elemento de atracción de inversión. Es preciso buscar nuevas virtudes como puede ser aprender de su resiliencia, en algún caso, frente a la pandemia; favorecer su mayor sinergia con los mercados locales; y adecuar su régimen de privilegios a su valor adicional en la consecución de objetivos que generen un beneficio público en el ámbito de radicación.

## **5. La abolición efectiva del trabajo infantil: configuración normativa internacional y recepción del derecho en el marco de la diligencia debida**

1. La abolición efectiva del trabajo infantil es un derecho humano reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas. Asimismo, está incluida en la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo desde 1998, y las obligaciones internacionales que conlleva están desarrolladas en dos convenios fundamentales: el Convenio sobre edad mínima (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182), que cuentan con sendas recomendaciones.
2. Desde la perspectiva de su erradicación, no es trabajo infantil todo el trabajo realizado por niños. La delimitación del trabajo infantil se construye a partir de los textos señalados de Naciones Unidas y, sobre todo, de las Normas Internacionales del Trabajo citadas. El estándar internacional mínimo en la materia comprende la fijación de edades mínimas de acceso al empleo o al trabajo, la identificación de trabajos peligrosos y la exclusión absoluta y universal de menores de dieciocho años de las peores formas de trabajo infantil, que deben ser prohibidas y eliminadas.
3. La abolición del trabajo infantil se ha incorporado a los principales instrumentos orientativos sobre empresas y derechos humanos (Principios Rectores de Naciones Unidas, Líneas Directrices de la OCDE y Declaración de Principios sobre Empresas Multinacionales de la OIT) y a la dimensión laboral de la debida diligencia. Son muchas las herramientas, guías, programas y recursos puestos a disposición de las empresas para la aplicación de esos instrumentos que se centran específicamente en la eliminación del trabajo infantil, con especial atención a las empresas multinacionales y las cadenas de suministro. Existen, en suma, claras, detalladas y concretas orientaciones para guiar a las empresas en los procesos de debida diligencia para erradicar el trabajo infantil y mitigar las consecuencias negativas de sus actividades. Tales orientaciones ponen también de manifiesto la necesidad de encarar ese objetivo –marcado como meta 7 del octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible– con la participación de diferentes partes interesadas, señaladamente entre ellas los representantes de los trabajadores. Eliminar el trabajo infantil también es un objetivo incorporado, con diverso desarrollo, a muchos de los acuerdos marco globales.
4. Las empresas deben afrontar, responsabilizarse y combatir las causas profundas del trabajo infantil, relacionadas con la demanda, que derivan de su comportamiento y de prácticas empresariales que lo favorecen, particularmente a consecuencia de presiones comerciales en las cadenas de suministro. También deben colaborar en la

medida de lo posible en la solución de causas del trabajo infantil relacionadas con déficits de actuaciones y gobernanza públicas.

5. Las empresas deben respetar siempre el contenido mínimo del derecho a la eliminación efectiva del trabajo infantil. En primer término, atendiendo al marco normativo nacional sobre edades mínimas de acceso al trabajo o al empleo, educación obligatoria, regulación de los trabajos peligrosos y, en su caso, normas específicas sobre la debida diligencia empresarial y derechos humanos; algunas de esas leyes internas incluyen el trabajo infantil de forma expresa, incluso monográfica. Si la regulación nacional es inexistente, incompleta o inadecuada en relación con los estándares internacionales, las empresas deberán respetar el contenido mínimo internacionalmente configurado, integrándolo en los procesos de diligencia debida. En el marco de las cadenas mundiales de suministro el riesgo de situaciones del trabajo infantil puede ser elevado y hay que determinar en qué nivel de la cadena se produce o puede producirse y qué clase de trabajo infantil es (incumplimiento de edades mínimas, trabajos peligrosos o peores formas) porque las respuestas serán diferentes en cada una de estas situaciones.
6. Sin perjuicio de atender a todas las situaciones de trabajo infantil las empresas deben dar preferencia a no incurrir en las peores formas y eliminar de forma urgente los casos existentes, adoptando medidas inmediatas. La peor forma de infantil más habitual es el trabajo peligroso y, en menor medida, el trabajo forzoso.
7. Es fundamental que las empresas se aseguren de la identificación de los trabajos peligrosos y de su localización, también en los distintos niveles de la cadena de suministro, si procede. Estos trabajos peligrosos además de identificados deben ser actualizados periódicamente, en particular los que se consideren una peor forma de trabajo infantil que no puede ser desarrollada por menores de dieciocho años.
8. Para atender a la otra faceta del trabajo infantil, respetar las edades mínimas de acceso al trabajo o al empleo, se requiere un sistema fiable de verificación y control de edades. Esta cuestión debe ser cuidadosamente planificada por las empresas –desde el momento inicial de la contratación– porque es la base para poder garantizar el derecho y habrá que tener en cuenta el tipo de documentos acreditativos de la edad propios de cada país y su fiabilidad, con el objeto de evitar fraudes.
9. Detectados casos de trabajo infantil, las empresas además de retirar a los niños de esa situación deben tratar de proporcionarle alternativas educativas y/o formativas y rehabilitadoras, diferentes según su edad (sujetos a educación obligatoria o no) y la situación de trabajo infantil de la que procedan. También deben prestar atención y contribuir a solventar las repercusiones negativas que retirar al niño del trabajo infantil puede provocar en su familia.
10. La existencia de un sistema de control y de sanciones disuasorias para la eliminación del trabajo infantil es esencial para conseguir la efectividad del derecho. Con independencia del marco público sancionador previsto en las normas internacionales del trabajo, las empresas deben adoptar medidas frente a incumplimientos en materia de trabajo infantil en la propia empresa o en la cadena de suministro que sean adecuadas y proporcionales (no es lo mismo no respetar la edad mínima en el acceso a un trabajo sin riesgos que utilizar trabajo forzoso infantil) y tienen que valorar las repercusiones de las sanciones en el niño y en su entorno.

11. Las acciones de las empresas para eliminar el trabajo infantil deben contar con la participación significativa de las partes interesadas, entre las que los sindicatos cumplen un papel destacado.

## **6. El papel de la diligencia debida frente al trabajo forzoso en las cadenas mundiales de valor**

1. Para determinar las obligaciones de diligencia debida conducentes a la eliminación del trabajo forzoso se debe delimitar específicamente el contenido de este último concepto. La identificación internacionalmente aceptada es la recogida por los Convenios 29 y 105 de la OIT por lo que otras acepciones tales como “esclavitud moderna” o “nuevas formas de esclavitud”, aunque asumidas en determinados ordenamientos jurídicos, no son completamente equiparables y provocan inseguridad jurídica a la hora de determinar conductas reprobables globalmente.
2. El actual Código Penal español no posee un tipo específico para el trabajo forzoso sino que incluye un conjunto de supuestos de explotación agravados respecto al ámbito laboral. Tan solo en el artículo 177 bis se recoge como una de las finalidades la trata, pero no como un delito autónomo. Para corregir esta deficiencia, y en cierta medida equipararnos a países de nuevo entorno, el Anteproyecto de Ley Orgánica integral contra la trata y explotación de seres humanos prevé su incorporación.
3. El desarrollo de una política empresarial diligente vinculada a la erradicación del trabajo forzoso en la cadena de suministro no puede calificarse como homogénea en cuanto a la forma de implementación. Las acciones y medidas deben adaptarse a una multitud de variables que inciden significativamente a la hora de estructurarla. Desde la propia organización de la red empresarial, la actividad en la que se genera el bien o servicio, la localización de los centros productivos, la región o países donde se ubican los proveedores, así como las características de la mano de obra, entre otros muchos vectores, tienen una influencia decisiva a la hora de confeccionar este proceso.
4. Partiendo de la base de que la diligencia debida es un proceso continuo que requiere actuaciones y recibe entradas de información que van destinadas a la consecución de mejoras duraderas, su papel debe ser proporcional a los riesgos operativos de las empresas que conforman la cadena de valor y a la posición que ocupan dentro de la misma, ya que resulta crucial el grado de influencia que pueden tener o soportar en función del lugar que posean en estas redes.
5. La evaluación de riesgos y determinación de medidas son labores que se encuentran estratificadas y deben ser efectuadas de manera coordinada en los diferentes niveles de la cadena de producción hasta llegar a la empresa individualmente considerada.
6. Para que un producto se considere que ha sido elaborado con trabajo forzoso solo es necesario que en alguna de sus fases se haya empleado éste. Esa circunstancia hace que toda la cadena productiva quede involucrada en dicha calificación, por lo que resulta indispensable detectar el momento en que acontece. De este hecho deriva el primordial conocimiento de la trazabilidad del bien generado para poder adoptar las medidas correctoras que permitan localizar y eliminar esta fórmula productiva.
7. Las actuaciones para la eliminación de responsabilidades mediante el uso de la denominada “tercerización de riesgos” tanto de carácter interno –atribuyéndolas exclusivamente a un eslabón de la cadena y desconectando a los demás-, como de carácter externo –imputándolas a empresas externas encargadas del control-, se

conciben como estrategias inefectivas para lograr tal propósito ya que la calificación de producto elaborado con trabajo forzoso se aplicará a toda la red.

8. Sin perjuicio de que la propia cadena pueda establecer órganos internos de control, las auditorías externas representan un método útil para la detección de riesgos y adopción de medidas siempre y cuando existan garantías de que su labor cubre con los compromisos asumidos y no supone un mero proceso de apariencia, de maquillaje, frente a terceros interesados.
9. La conexión entre lo producido y el entorno territorial donde se pretende colocar en el mercado está siendo en la actualidad el foco de atención al que se dirigen técnicas que permiten el control de lo introducido dentro de unas fronteras. La UE está diseñando un cuerpo normativo que, con esta finalidad, pretende a través de diferentes vías proceder tendencialmente a su erradicación mediante fórmulas que van dirigidas a sectores determinados, a la delimitación de las obligaciones de diligencia debida de carácter general y a la prohibición específica de introducción de bienes creados con trabajo no voluntario.
10. Al ser un fenómeno poliédrico, las estrategias para eliminar el trabajo forzoso deben ser dispares y adaptadas a las particularidades propias que posee, en el que la perspectiva jurídica es un factor importante pero no exclusivo. Desde un punto de vista normativo, el plano internacional abarca un amplio espectro de pautas que influyen decisivamente en la erradicación de esta lacra y en donde no se debe perder de vista que la cadena de valor juega un papel indiscutible a la hora de la identificación de los riesgos, la adopción de medidas y la reparación de los efectos perniciosos del proceso productivo. Aquí las obligaciones de diligencia debida derivadas de compromisos voluntarios o imperativos permiten abordar estas situaciones con un enfoque que va más allá de las meras declaraciones de principios. Asimismo, el control sobre las formas de producción y la prohibición de inclusión en los mercados de bienes derivados del trabajo forzoso se prevé que sean medidas coadyuvantes a la disminución de este problema global.

## **7. El compromiso de las empresas líderes de cadenas mundiales de suministro con la libertad sindical y la negociación colectiva en otros países**

1. Conforme a una metodología científica en la que el conocimiento previo de la realidad predetermina cuál deba ser la reacción legislativa ideal, se constata que, en las cadenas mundiales de suministro, predomina la precariedad laboral en general y, de forma particular, sindical. En las empresas fabricantes y proveedoras que operan como contratistas, suele ocurrir que ni siquiera existen representantes de trabajadores (ni elegidos por el personal, ni designados por organizaciones sindicales para representar al personal, siguiendo la dualidad que es característica en la OIT) o, si existen, son de la “cuerda empresarial” (amarillismo sindical), a veces forzado esto porque dichas empresas quieren salvar las auditorías que exigen las empresas matrices, auditorías en las que tener representantes puntúa a favor.
2. Desde una perspectiva dinámica de condiciones bajo las que se presta el trabajo, son posibles los cambios a mejor, en particular en materia de seguridad y salud laboral, como de hecho se ha conseguido por diversas vías en algunos casos. Asimismo, hay terreno para avanzar en lo relativo a prácticas comerciales radicales por parte de las empresas que lideran las cadenas de suministro, que podrían ser moderadas para dejar algún margen al efectivo ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, en cuanto a los elementos objetivos (perspectiva estática) que son los

representantes de trabajadores, cuesta vislumbrar mejoras en países donde la cultura (en sentido interiorista social) es más bien contraria a ello o, en todo caso, no pone las cosas fáciles.

3. Las empresas matrices han estado implicadas en el respeto de los derechos humanos laborales en la cadena mundial de suministro, entre ellos la libertad sindical y la negociación colectiva como premisa de los demás, bien que les ha movido el riesgo reputacional representado por tragedias laborales que, acaecidas en empresas suministradoras, dañaban su imagen comercial. El consumidor (en el “mundo avanzado”) tiene un auténtico poder y este puede ser un gran aliado del trabajo decente en los países “menos avanzados” pero ¿se moviliza en la misma medida el consumidor ante la noticia de que en una empresa contratista de otro país los derechos de libertad sindical y negociación colectiva no están consolidados?
4. La diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, tal y como aparece en la Directiva proyectada por la Unión Europea, invita a un gran escepticismo. Se prevén medidas cuyo recorrido estará mediatizado por su objeto. Si se constata que los trabajadores de las empresas suministradoras ni siquiera tienen representantes de trabajadores, estará siendo objeto de comprobación no tanto un efecto adverso (real o potencial) de la deslocalización internacional, sino una realidad cuya reversión necesita otro tipo de acciones ajenas a las que podrá generar la citada Directiva, cuya repercusión sobre dicha realidad será prácticamente nula. Cabe preguntarse, entonces, si no subyace una suerte de “operación defensiva” del sistema en la reacción protagonizada por la Unión Europea, que busca legitimar el sistema : “nos preocupa lo que está pasando e intentamos hacer algo”. La Directiva no exige la evitación concreta de efectos adversos, sino medidas que deberían servir para prevenirlos o, al menos, mitigarlos (que, entonces, se aceptan, en alguna medida).
5. En todo caso, tomando la referencia de los Convenios 87 y 98 de la OIT cabe pensar en distintas medidas con las que las empresas estarían siendo “diligentes” de cara al impacto negativo que la deslocalización internacional tenga en los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores de las empresas suministradoras. Piénsese en acciones de influencia directa como que las empresas matrices recaben información sobre la existencia o no de representaciones de trabajadores, así como sobre lo que se hubiera pactado en la empresa contratista en cuestión (como negociación colectiva o experiencia similar, salvando las distancias); o en el diseño y ejecución de programas formativos en materia de libertad sindical y negociación colectiva, destinados a las empresas suministradoras y a su personal; también puede tener interés la información que las empresas (las contratistas) entreguen a los representantes de su personal (si existen) para que, en su caso, pueda darse un efectivo ejercicio del derecho a la negociación colectiva, que sin información previa queda secuestrado, como ha destacado la OCDE. En cuanto a las acciones de influencia indirecta, pueden tener alguna proyección sobre la negociación colectiva y agruparían todo lo relacionado con la revisión de las reglas económicas que presid3n la deslocalización internacional, culpables en gran medida de la inviabilidad de una negociación colectiva en las empresas contratistas (tanto como que, de hecho, ocurre esto también en el “primer mundo”).
6. La Unión Europea descarta en esta materia medidas de hondo calado y eficacia real como puede ser la inadmisión de relaciones comerciales con empresas que no respetan los mínimos estándares laborales internacionales de trabajo decente, medidas que consistirían en prohibir en el gran mercado de la Unión productos provenientes de procesos productivos en los que se ha utilizado trabajo no decente (y

qué mayor indecencia que la subordinación total a la empresa sin ningún tipo de libertad sindical ni de negociación). Sí se está proyectando así en materias próximas como la del trabajo forzoso.

7. Ya que la “desvinculación” entre empresas matrices y empresas suministradores ante ciertas realidades está contemplada como un último remedio en la propuesta de Directiva, por aquello de que el perjuicio causado (desempleo) sería mayor que el que se pretende evitar (planteamiento además reforzado por las enmiendas del Parlamento europeo), la mirada gira hacia los Acuerdos Marco Globales que han venido firmándose y en los que habría que preguntarse si, dando un paso más, no sería posible introducir requisitos que deban cumplirse antes del inicio de las correspondientes relaciones comerciales, como la existencia oportunamente comprobada de representantes de trabajadores resultantes de elecciones libres (elecciones supervisadas por sindicatos del país de la empresa matriz, con visitas como las que han venido haciendo hasta ahora para otras comprobaciones); o el compromiso de mantener relaciones durante un período de tiempo mínimamente estable. Estos Acuerdos Marco Globales pueden seguir sirviendo para nuevos avances y los sindicatos deben continuar impulsándolos, al margen de la diligencia debida en la Unión Europea. Frente a una diligencia quizás meramente burocrática, los citados acuerdos pueden traducirse en acciones reales.

## **8. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**

1. El alcance del derecho humano laboral a la no discriminación en el empleo y la ocupación se ha tratado tanto en diversos textos normativos internacionales, como en instrumentos de autorregulación. Estos instrumentos, gozan de un carácter heterogéneo con relación a la concreción del derecho, las medidas para prevenir, eliminar, evaluar y mitigar los efectos negativos potenciales y reales, así como las diferentes sanciones que pudieran conllevar una acción discriminatoria -cuestión recogida y desarrollada en muy pocos instrumentos-. No obstante, los acuerdos marco globales y códigos de conducta que guardan mayores similitudes son aquellos que operan en el mismo sector, ejemplo de lo cual encontramos a la protección de los trabajadores migrantes en el sector de la construcción.
2. Debido a las diferentes realidades socioeconómicas y a las costumbres laborales, la determinación del derecho a la no discriminación debe producirse en dos fases, la primera de ellas con relación a la determinación de unos criterios mínimos y comunes -los cuales los encontramos en los textos normativos internacionales-, y, una segunda fase flexible en función de las circunstancias socioeconómicas y culturales de cada Estado.
3. Una vez que ha delimitado qué situaciones son discriminatorias en el empleo y en la ocupación -salario, contratación, selección y promoción profesional, vacaciones, permisos, entre otros-, independientemente de la causa que la motiva -género, condición sexual, etnia, condiciones biológicas o cualquier otra causa de discriminación-, sobre los trabajadores toda la cadena de valor se procede a la eliminación y evaluación de aquellas conductas discriminatorias. Para lo cual, sería necesario nutrirse de una información veraz sobre los proveedores e intermediarios, la realidad socioeconómica y las costumbres del país en el que está afincado el centro de trabajo.
4. Las medidas a integrar para prevenir, eliminar y mitigar los efectos adversos de las conductas discriminatorias en el empleo y la ocupación se han de centrar en la

formación tanto a los proveedores y socios comerciales, como a los trabajadores que han de aplicar las medidas; establecer conductas prohibidas y obligatorias claras y sin vaguedades; realizar evaluaciones periódicas; y establecer un régimen sancionador claro y eficiente, no solo con sanciones económicas hacia la empresa, llegando incluso hasta la suspensión o extinción de las relaciones comerciales -o la prohibición de contrataciones futuras-, sino también, a los trabajadores del centro de trabajo que realizan la conducta discriminatoria, siempre y cuando hayan recibido previamente la formación para integrar y adoptar las medidas preventivas.

5. En los supuestos en los que se materialice el efecto adverso y se produzca una discriminación en el empleo y la ocupación, se propone que, en primer lugar, se cese la conducta discriminatoria. Para ello, una posible medida a adoptar, con carácter previo a ulteriores sanciones, el establecimiento de una o varias medidas cautelares -suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios y garantías financieras-, que operaran en idénticas condiciones que las amparadas por las normas procesales. En segundo lugar, se procederá a la retrotracción de efectos al momento anterior de la conducta discriminatoria, dando lugar a una indemnización por los daños y perjuicios sufridos al trabajador, en su caso. Y, en tercer lugar, que se implementen medidas más eficaces poniendo el foco de atención en los trabajadores y sus representantes a través del establecimiento de unos canales de denuncias específicos y adecuados que den lugar a una mayor protección y rapidez en el proceso, y unas auditorías eficientes. Sin olvidar la revisión y fortalecimiento de la formación dada tanto a los trabajadores como a las empresas de la cadena de valor para que no se vuelva a producir una acción o conducta discriminatoria en el empleo y la ocupación.

## **9. La garantía del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en las cadenas mundiales de suministro a través de los instrumentos de diligencia debida**

1. El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable es un verdadero derecho humano laboral consagrado en los principales instrumentos de Derecho Internacional desde la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU de 1948. La Resolución de la Oficina Internacional de Trabajo de 6 de Junio de 2022, adoptada en su 110ª reunión, sobre La inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo no le otorga *ex novo* la naturaleza de derecho humano, sino que simplemente lo incluye dentro del elenco del principios y derechos fundamentales del trabajo a los efectos de promover y facilitar su exigibilidad en todos los Estados del mundo al no requerirse ya a tales efectos que dichos Estados hayan ratificado los dos convenios principales de la OIT que configuran el contenido general del mismo: el 155, de 1981 y el 187, de 2006.
2. Los datos empíricos ponen de relieve que se trata de un derecho que sigue siendo vulnerado de forma generalizada en todo el mundo, aunque más en los países en desarrollo y en los subdesarrollados, que es, precisamente donde se ubican la mayor parte de las empresas proveedoras de las empresas multinacionales integradas en sus respectivas cadenas mundiales de suministro. Esta lesión generalizada constituye una auténtica lacra humana, social y económica.
3. El estándar mínimo garantizado de protección del derecho humano laboral a un trabajo seguro y saludable se encuentra establecido en los Tratados de Derecho Internacional generalistas que lo reconocen y, sobre todo, de los dos Convenios de la OIT que, tras la Resolución citada de 6 de junio de 2022, se incorporan a su lista de convenios fundamentales: el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los

trabajadores; y el Convenio 187, sobre el marco proporcional para la seguridad y salud en el trabajo. El estándar establecido en esta normativa es bastante amplio, destacando dos aspectos principales: que la tutela del mismo exige la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales a los que se encuentren expuestos en cada caso y no simplemente frente a los daños derivados del trabajo; y que la adecuada garantía del mismo requiere la colaboración de los trabajadores a nivel individual y colectivo. La participación colectiva de los trabajadores se considera absolutamente imprescindible a tales efectos.

4. Los instrumentos privados de Derecho Transnacional del Trabajo incorporan de manera generalizada provisiones dirigidas a garantizar la adecuada protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo a lo largo de las cadenas mundiales de suministro, atribuyendo obligaciones específicas, más o menos desarrolladas y precisas, a las empresas multinacionales. A estos efectos destacan especialmente los Acuerdos Globales de carácter monográfico en materia de seguridad y salud en el trabajo y de ámbito territorial restringido que se han aprobado hasta el momento: el Acuerdo de Bangladesh sobre Seguridad en la Construcción de Edificios y de Instalaciones de Sistemas contra Incendios, celebrado inicialmente en 2013 (inmediatamente después del derrumbe del edificio de Rana Plaza en este país), que en 2021 se transformó en el Acuerdo Internacional sobre Salud y Seguridad en la Industria Textil y de la Confección y el Acuerdo de Pakistán sobre Salud y Seguridad en la Industria Textil y de la Confección. Estos instrumentos contienen una serie de medidas muy avanzadas que en gran medida superan el estándar mínimo de protección del derecho garantizado a nivel internacional.
5. Obviamente, la tutela del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable debe ser incluido en cualquier estrategia de debida diligencia empresarial. Las medidas a adoptar en cada caso dependerán del tipo y gravedad del impacto real o potencial que la empresa provoque sobre dicho derecho humano laboral, ya sea directamente a través de su propia actividad como mediante las actividades que sus socios comerciales ejecuten en cumplimiento de sus obligaciones como tales, así como también del poder de influencia que tales empresas multinacionales tengan sobre los proveedores que formen parte de sus respectivas cadenas mundiales de valor. A la hora de consignar esas medidas en las estrategias de debida diligencia, y sin perjuicio de la aplicación de los principios de proporcionalidad y de adaptabilidad que establecen los instrumentos vigentes que reglamentan este parámetro de conducta empresarial, parece conveniente que se tomen como referencia las acciones contempladas en los Acuerdos Globales específicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

## **10. Diligencia debida empresarial y limitación del tiempo de trabajo**

1. La cuestión del tiempo de trabajo constituye un elemento clave de las condiciones de trabajo en el seno de las cadenas globales de suministro. El número horas de trabajo y la forma de distribuirlas repercuten en la productividad, en la rentabilidad y la sostenibilidad de las empresas. Mientas que, al mismo tiempo, presenta un considerable impacto en el bienestar de los trabajadores, pero también en sus ingresos y condiciones de vida.
2. Se advierte un empobrecimiento de las condiciones laborales a medida que se avanza en los distintos niveles de los procesos de externalización o subcontratación de las multinacionales. Con independencia del ámbito de actuación de las empresas, resultan más habituales los horarios de trabajo prolongados, la imposición de horas

extraordinarias y la ausencia de descansos adecuados en los últimos eslabones de las cadenas mundiales de suministro.

3. Una mirada integral de esta cuestión desvela las notorias diferencias entre unos países y otros, aunque se advierten patrones y tendencias que permiten sostener que en Asia y África es donde se producen mayores abusos. Son muchos los Estados que no han ratificado los convenios de la OIT sobre la duración de la jornada y desatienden pertinazmente los estándares internacionales en la materia. Además, no es extraño observar en ciertas regiones del planeta un profundo desfase entre la regulación normativa del tiempo de trabajo y las horas de trabajo realmente realizadas. Este desajuste aboca a muchos trabajadores a carecer de la protección laboral suficiente. Se precisa de los procesos de diligencia debida y de la articulación de específicos canales y espacios de participación y diálogo, estrechamente ligados a la dignificación del trabajo, para paliar esta situación.
4. Urge la adopción de medidas que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores de las cadenas mundiales de suministro, lo que comporta necesariamente luchar contra las jornadas de trabajo excesivas, el reconocimiento de tiempos de descanso adecuados y la progresiva reducción de las horas extraordinarias. El espacio de protección internacional del derecho a la limitación del tiempo de trabajo debe ser tenido en cuenta por las empresas a la hora de plantearse sus políticas de diligencia debida. Y apostar por proteger este derecho comporta articular las medidas necesarias para que los sucesivos eslabones de la cadena adopten un régimen de trabajo que no desdeñe la humanidad de los trabajadores en todas las partes del mundo.
5. La nueva Directiva europea, que se encuentra a día de hoy en proceso de negociación, posibilitará la implementación de un marco regulador común que refuerce la consideración de la diligencia debida como estándar de comportamiento imperante. Se exigirá a las empresas que despliegan su actividad en múltiples contextos territoriales anticiparse a la producción de los impactos adversos y la puesta en marcha de acciones correctivas cuando aquellos no puedan ser soslayados. En materia de tiempo de trabajo este comportamiento responsable exige incidir sobre las prácticas de aprovisionamiento y las estrategias comerciales de las multinacionales, pues a día de hoy constituyen uno de los principales factores causantes de las jornadas interminables de trabajo.
6. Es imprescindible reforzar la actuación de los sindicatos nacionales para que puedan negociar y alcanzar acuerdos colectivos sobre el tiempo de trabajo y condiciones retributivas. Los logros hacia la consecución de un horario de trabajo justo y el pago regular de salarios suficientes permitirán a los trabajadores satisfacer sus necesidades vitales sin tener que recurrir a realizar horas extraordinarias frecuentemente.

## **11. Derecho humano a un salario equitativo y diligencia debida en las cadenas de valor**

1. Sin perjuicio de su reconocimiento por los textos internacionales como derecho humano, no existe una definición comúnmente aceptada de lo que ha de entenderse por salario equitativo. Si bien el mismo ha de ser suficiente para proporcionar al trabajador y a su familia una existencia digna y carente de trato discriminatorio, la vaguedad de esta descripción plantea toda una serie de problemas que se concretan principalmente tanto en la determinación de los titulares de ese derecho como en su extensión y cuantía.

3. Si bien el derecho se reconoce a todas las personas que trabajan, de entenderse el concepto salario en sentido estricto, quedarían fuera de su ámbito de protección quienes desarrollan tareas por cuenta propia, trabajos familiares y actividades encuadradas en la economía informal, quedando en condiciones de vulnerabilidad manifiesta.
4. Los problemas para la determinación económica de un salario equitativo giran en torno a los indicadores a tomar en consideración, que van desde las necesidades básicas del trabajador y su familia hasta diversos factores de naturaleza económica tanto de carácter nacional como de las propias empresas implicadas. Existen profundos estudios y metodologías para el análisis de los puntos de referencia y la determinación de la cuantía del salario vital adecuado pero su carácter referencial plantea dificultades por lo que hace a la veracidad, actualización, comparabilidad y transparencia de los elementos a valorar.
5. A su vez, el uso de estos puntos de referencia para la determinación del salario vital no debe sustituir al diálogo social pues la labor de mejorar los salarios debe contar con la participación de los actores estatales y los agentes sociales en un marco de negociación basado en el respeto de los derechos internacionalmente reconocidos.
6. La legítima aspiración de pagar cuantías superiores al salario vital encuentra base en que ni todas las familias se hallan en la misma situación ni sería justo limitar el volumen de éste cuando los indicadores mostraran un panorama económico holgado y saneado, posibilitando la negociación colectiva al respecto.
7. Más allá del concepto de salario vital, sería deseable promover la implantación de un ingreso mínimo vital para todos, que diera cobertura a supuestos que quedan fuera del ámbito del salario vital.

## **12. La erradicación del despido libre y la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad**

1. La erradicación del despido libre y no indemnizado como rostro más visible de la protección frente al despido injustificado, que es una de las manifestaciones principales del derecho al trabajo, constituye la Cenicienta de los derechos humanos laborales. Una Cenicienta porque la fundamentación de este derecho humano laboral no tiene la misma fuerza de convicción que rodea a los derechos humanos laborales comúnmente admitidos.
2. Y una Cenicienta porque en la galaxia de instrumentos de *soft law* y de *hard law* sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, la protección frente al despido injustificado y la erradicación del despido libre y no indemnizado brillan por su ausencia, sin experiencias previas significativas que puedan ser aprovechadas por las empresas. Con estos antecedentes poco halagüeños, no es previsible que las empresas presten a este derecho humano laboral *light* suficiente atención, al menos durante algún tiempo.
3. Tampoco ayuda el hecho de que por definición la *due diligence* otorga a las empresas globales un notable margen de maniobra tanto en la conformación de las numerosas obligaciones de medios como en la determinación, no especialmente exigente, del estándar o modo de cumplimiento de esas obligaciones, por no hablar de la cultura de la priorización (de los riesgos, de las medidas, etc.) consustancial a esta categoría.
4. Y pese a todo, el esbozo de obligaciones empresariales de diligencia debida en materia de erradicación del despido libre y no indemnizado tiene sentido en un

trabajo académico como este, partiendo de la premisa de que la erradicación en cuestión constituye el principal elemento conformador del estándar internacional sobre este derecho humano laboral, construido sobre el Convenio 158 (art. 4, sobre todo) y la Recomendación 166 de la OIT y otros muchos materiales de diversa índole provenientes también de la propia OIT.

5. La primera obligación concreta de las empresas es la detección de los efectos adversos reales y potenciales. Respecto de la erradicación del despido libre y no indemnizado, la distinción entre los efectos adversos reales y los efectos adversos potenciales pasaría por el acopio de información cuantitativa y cualitativa acerca del marco jurídico y de la cultura jurídica en cada uno de los países donde la concreta empresa global opere bien a través de la propia casa matriz bien mediante empresas filiales bien mediante socios comerciales estables. Información que no sin dificultad permitiría detectar país por país las lesiones reales que estuvieran teniendo lugar de las lesiones solo potenciales, más o menos probables.
6. Sobre la base de la detección (siempre dinámica y actualizada) de los efectos adversos reales y potenciales, la prioridad habría de situarse en la eliminación de los efectos adversos reales más que en la mitigación o minoración de su alcance. En efecto, nada impediría a las empresas que operan en la economía global autolimitarse y comprometerse con la erradicación del despido libre y no indemnizado. Tanto la casa matriz como las filiales podrían adoptar una política unilateral (códigos de conducta), o bien pactada con los sindicatos, de incorporación en los contratos laborales de cláusulas tipo de renuncia empresarial al despido libre y no indemnizado y respeto del estándar internacional derivado del Convenio 158 de la OIT. Y de la misma manera, tanto la casa matriz como las filiales podrían imponer a sus socios comerciales estables la inclusión en los correspondientes contratos laborales de cláusulas tipo como las apenas mencionadas. La contratación mercantil sería el vehículo jurídico a través del cual las empresas que operan en la economía global impondrían a sus socios comerciales estables una política de contratación laboral con cláusulas tipo de renuncia empresarial al despido libre y no indemnizado y respeto del estándar internacional derivado del Convenio 158 de la OIT.
7. La actividad preventiva en este ámbito (riesgo de despido libre y no indemnizado) descansaría por encima de todo en la información. Información de la casa matriz dirigida a las filiales. E información de la casa matriz y de las sociedades filiales dirigida a los socios comerciales estables. Información sobre la necesidad de cumplir de manera efectiva y real con el correspondiente marco jurídico nacional, formalmente respetuoso con el estándar internacional derivado del Convenio 158 de la OIT. En consecuencia, información tendente a la erradicación del despido libre y no indemnizado que pudiera imperar culturalmente en determinados ámbitos empresariales, a sabiendas de la escasa fortaleza del sistema sindical, administrativo y judicial del país que fuese. Información que la casa matriz habría de exigir que llegase también a los trabajadores de las sociedades filiales y de los socios comerciales estables, de modo que estos tuvieran la confirmación empresarial de su derecho a no ser despedidos de forma libre y no indemnizada, así como de la posibilidad de emprender las acciones oportunas (judiciales o de otra índole) en caso de incumplimiento empresarial.
8. Y para terminar este esbozo, una consideración de carácter transversal, la conveniencia de que la política empresarial de diligencia debida se apoyase no solo en la unilateralidad propia de los códigos de conducta, con recurrente presencia en la propuesta de Directiva, sino también en la autonomía colectiva a nivel transnacional,

con los acuerdos marco internacionales o globales como producto estrella. Si en todos los derechos humanos laborales resulta fundamental que la diligencia debida cuente con la activa participación de las federaciones sindicales internacionales, y de su mano con los sindicatos nacionales y locales de cada país, en el caso de la erradicación del despido libre y no indemnizado eso es todavía más necesario. La Cenicienta de los derechos humanos laborales necesita su príncipe azul y la autonomía colectiva transnacional parece el mejor candidato posible.