

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida y trabajo decente. Una mirada a las migraciones y al trabajo infantil en las cadenas de valor

Miriam Judit GÓMEZ ROMERO*

RESUMEN: A raíz de la aprobación de la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida a las empresas, nos acercamos a un intento europeo de hacer efectiva esa asunción de una mayor responsabilidad social por parte de las empresas que deberán observar el respeto a los derechos humanos en todos los estadios de la cadena de actividades. Así una empresa ubicada en España, con proveedores en diferentes partes del planeta donde las regulaciones o mecanismos de control nacionales no ofrezcan una efectiva protección a los trabajadores o donde se constate que existe trabajo forzoso, trabajo infantil o cualquiera de las variedades de esclavitud, deberá actuar rápidamente al respecto. En este espacio se tratará de reflexionar sobre la necesidad de regularización de la actividad empresarial y de la implementación de leyes laborales sólidas a partir del mandato normativo de la Directiva Europea.

Palabras clave: Directiva sobre diligencia debida, trabajo decente, cadena de actividades, trabajo infantil.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La Directiva (UE) 2024/1760 sobre debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad. 2.1. Ámbito de aplicación. 2.2. Debida diligencia en materia de derechos humanos. 2.3. Competencias y límites de las autoridades de control. 3. La cadena de actividades en el sector textil y agrícola. 4. Análisis del Anexo 1 de la Directiva: derechos y prohibiciones incluidos en instrumentos internacionales sobre derechos humanos. 4.1. El trabajo infantil en la cadena de actividades. 4.2. Las personas trabajadoras migrantes en la cadena de actividades. 4.3. Trabajo decente y negociación colectiva. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Profesora Ayudante Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Cantabria (España).



The Directive (EU) 2024/1760 on Due Diligence Directive and Decent Work. Special Reference to Migrations and Child Labour in Value Chains

ABSTRACT: Following the approval of Directive (EU) 2024/1760 on corporate due diligence, we are approaching a European attempt to make effective this assumption of greater social responsibility by companies that must observe respect for human rights at all stages of the chain of activities. Thus a company located in Spain, with suppliers in different parts of the planet where national regulations or control mechanisms do not offer effective protection to workers or where it is found that forced labour, child labour or any variety of slavery exist, must act quickly in this regard. This space will try to reflect on the need to regularize business activity and implement solid labour laws based on the mandate of the European Directive.

Key Words: Due diligence Directive, decent work, chain of activities, child labour.

1. Introducción

La complejidad que presenta la normalización mundial del trabajo nos obliga a prestar especial atención a las nuevas y otras ya consolidadas formas de mercado y a sus consecuencias en las condiciones laborales de diversos colectivos con especial atención a aquellos grupos de mayor vulnerabilidad.

Se observan así, en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de empresas de alimentación grandes diferencias en los distintos estadios de producción que llevan a desigualdades entre los diferentes grupos de trabajadores observando un mayor número de irregularidades contractuales en los trabajadores de la tierra, para ello se pretende prestar atención a todos los eslabones de la cadena de suministro en las cadenas de valor, se encuentren estos donde se encuentren, del mismo modo, se observan estas particularidades en trabajadores del sector textil en las primeras fases de fabricación del producto.

La nueva normativa europea dirige su esfuerzo hacia una mayor responsabilidad social de las empresas que deberán observar el respeto a los derechos humanos en todos los estadios de la cadena de valor, o como la define la nueva directiva: en la cadena de actividades. Así una empresa ubicada en España, con proveedores en diferentes partes del planeta donde las regulaciones o mecanismos de control nacionales no ofrezcan una efectiva protección de los derechos fundamentales o donde se constate que existe trabajo forzoso, trabajo infantil o cualquiera de las variedades de esclavitud, deberá actuar rápidamente al respecto.

Encontramos por ejemplo las plantaciones de café en Brasil, las plantaciones de cacao en África¹ o la industria textil con sus fábricas en diferentes puntos del continente asiático y de la mano de estas, empresas europeas que ya han empezado a tomar medidas y actuar en consecuencia en relación con las vulneraciones de derechos humanos debidas al trabajo forzoso o trabajo infantil detectadas en los primeros estadios de la cadena de actividades.

La mayoría de las grandes empresas han desplegado cada vez más procesos de diligencia debida, ya que esto puede proporcionarles una ventaja competitiva. Esto también responde a la creciente presión del mercado sobre las empresas para que actúen de manera sostenible, ya que esas prácticas les ayudan a evitar riesgos no deseados para su reputación frente a consumidores e inversores, que son cada vez más conscientes de los aspectos de sostenibilidad. Sin embargo, estos procesos se basan en

¹ Véase P. NOVA MELLE, *Trabajo infantil: los riesgos laborales en situaciones legalmente prohibidas y sus consecuencias para la salud y seguridad*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 2008, n. 213.

normas voluntarias y no generan una seguridad jurídica ni para las empresas ni para las víctimas en caso de que se produzcan daños².

Por un lado, nos encontramos la necesidad de respeto y alineación de las empresas multinacionales en materia de tutela de derechos fundamentales en todas las fases de su cadena de actividades, y, por otro lado, nos encontramos con regulaciones distintas en diferentes partes del planeta, de modo que surge el interrogante: ¿cuál debe de ser la actuación de las empresas con respecto a las posibles vulneraciones de derechos humanos? ¿Será la ruptura de las relaciones con esos proveedores? ¿O existen otras posibilidades de actuación? ¿Qué barreras encontramos?

Atendiendo al sector de la agricultura, en relación con el trabajo decente, la reciente Directiva Europea regula cuestiones de derechos humanos, como el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la inadecuación de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo o la explotación de los trabajadores, entre otras cuestiones, además de hacer mención a la repercusión medioambiental de las actividades desplegadas por las empresas objeto del ámbito de aplicación de la Directiva.

2. La Directiva (UE) 2024/1760 sobre debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad

2.1. Ámbito de aplicación

Desde que se presentó la primera propuesta de Directiva por la Comisión Europea en febrero de 2022 hasta que se aprobó el texto definitivo en 2024, hemos asistido a una renegociación de algunos aspectos de esta, que han llevado a reducir el campo de aplicación y algunos de los objetivos que se presentaban en el texto inicial. Así, partiendo del ámbito de aplicación de la norma, se aumenta de 500 a 1.000 el número de trabajadores que deberán de tener las empresas sujetas a esta normativa y de 150 millones de euros a 450 millones de euros de volumen de negocios neto en el año anterior, como se puede observar, los números hablan por sí solos del *íter* que tomaron las negociaciones.

Es de destacar, en el ámbito de aplicación de la Directiva, la inclusión del aspecto extraterritorial de la norma, pues esta se aplicará a entidades de fuera de la UE que realicen operaciones dentro del mercado de la UE

² Véase W. SANGUINETI RAYMOND, R.M. MORATO GARCÍA, *Diligencia debida y derechos humanos laborales en la Propuesta de Directiva de la Comisión Europea*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2022, n. 154.

siempre que estas sobrepasen el umbral de 450 millones de euros en sus operaciones, exigiéndoles el cumplimiento con las obligaciones y posibilitando la imposición de sanciones, sin dejar de lado la responsabilidad civil extracontractual a la que hace referencia la Directiva, es decir, nos encontramos ante un instrumento europeo con implicación y repercusión jurídica también fuera de la UE.

Siguiendo con el ámbito de aplicación de la Directiva, aunque es una buena noticia poder hablar de su efectividad y de sus manifestaciones jurídicas fuera de la UE, no podemos olvidar el efecto reductor que tuvieron la negociaciones al dejar fuera del ámbito de aplicación a las medianas empresas, además, también se ha reducido el ámbito de aplicación dejando a la parte descendiente de la cadena de actividades fuera del ámbito de aplicación, de modo que quedarán fuera las operaciones financieras, esta última limitación se aleja no solo de la propuesta inicial, sino también de los Principios rectores de la ONU³ y de las Directrices de la OCDE.

En relación con el ámbito material de la Directiva, se divide este en la protección de dos grandes ramas ligadas entre si como son los derechos humanos y el impacto ambiental, en ambos casos la directiva ofrece definiciones que basa en los anexos adjuntos a la misma, nos centraremos en la parte I del anexo donde se hace referencia a los derechos que se analizan en las siguientes líneas y presenta además como base jurídica instrumentos legislativos de ámbito Internacional tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre los Derechos del Niño y diversos convenios de la OIT.

Se observa como este instrumento es coherente con la Directiva relativa a las sanciones a empleadores, instrumento importante en la regulación del utilizo de mano de obra proveniente de personas migrantes en situación de irregularidad administrativa.

2.2. Debida diligencia en materia de derechos humanos

El proceso que describe la Directiva en relación con la debida diligencia coincide en parte con los Principios rectores de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, aunque como se ha apuntado anteriormente, también se aleja de los mismos después de las últimas negociaciones que dieron lugar a su redacción definitiva. Se describe por tanto la debida diligencia como el proceso que deben de llevar

³ NACIONES UNIDAS, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, 2011.

a cabo las empresas mencionadas en el ámbito de aplicación en sus políticas integrando todos aquellos medios que les permitan identificar los riesgos y efectos adversos y minimizarlos, mitigarlos y prevenirlos, se alude así también al procedimiento de reparación y se incluyen procedimientos de comunicación y de notificación de quejas.

Analizando su art. 5, la Directiva apunta a la obligación de los Estados Miembros de actuar con diligencia debida en materia de derechos humanos y para llegar al objetivo establece acciones tales como la integración de sistemas de gestión de riesgos, se deduce además que si los riesgos son tantos y tan variados que la empresa no pueda afrontarlos deberá priorizar aquellos que incidan sobre los derechos fundamentales, el texto continua enumerando los sistemas de gestión del riesgo tales como la adaptación, o modificación de sus actividades, servicios y productos para lo cual antes se debe de analizar si el factor que produce el riesgo proviene de la empresa matriz, de alguna de las filiales o de un socio comercial, estas cuestiones las desarrolla el texto de la Directiva en los arts. 7-16, atendiendo a algunos aspectos particulares, como puede ser la situación en la que el efecto adverso venga causado únicamente por un socio comercial.

Así una vez detectado el impacto negativo real, se debe identificar cual ha sido el factor causante y en el caso de que el perjuicio venga causado por un socio comercial se atenderá a la capacidad de la empresa para influir en el mismo. La directiva apunta que, si no pudiera eliminarse ese factor pernicioso, se minimizará su alcance (art 11). Si la empresa no puede eliminar ni tampoco minimizar el riesgo, estará obligada a abstenerse de entablar nuevas relaciones o de ampliar las existentes salvo que las consecuencias de esto último sean más graves que el efecto dañino en sí, no eliminado o minimizado.

El artículo 12 contempla la posibilidad de que el impacto no deseado no se elimina, pero se minimiza y en ese caso se alude a la obligación de los Estados Miembros para garantizar que la empresa remedie el agravio generado, la empresa en el caso de que el menoscabo sea causado por un socio comercial deberá recurrir a su capacidad para influir en este en aras a reparar el daño causado.

2.3. Competencias y límites de las autoridades de control

La Directiva contempla el nombramiento por cada Estado miembro de una o varias autoridades encargadas de controlar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones de derecho nacional adoptadas en virtud de la transposición de esta de conformidad con los arts.

7-16 y 22.

La situación se complica en la cadena de actividades en relación con el control por parte de esta autoridad en otro país distinto, el problema queda parcialmente resuelto si nos encontramos con una filial de la empresa matriz o con un socio que se encuentra fuera de España por ejemplo pero pertenece a otro Estado Miembro pues establece la directiva no solo la colaboración y cooperación entre las distintas autoridades de control sino también regula el régimen de auditoría, inspección y sanciones en los arts. 24-26 de la misma. El problema llega cuando nos encontramos con irregularidades causadas por socios comerciales que se encuentran en un Estado no miembro de la Unión Europea, ¿hasta dónde llegará en ese caso la colaboración entre las autoridades de control establecidas en la UE y la responsabilidad de este socio? Pero antes de llegar a hablar de esa responsabilidad, ¿quién podrá delegar una auditoría o una inspección o investigación en caso de sospecha de vulneración de derechos fundamentales de las personas trabajadoras en ese país fuera de la Unión?

Las inspecciones de trabajo son un elemento clave de cualquier sistema de administración, en España es clave la función que realiza la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en aras a garantizar la tutela de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Este órgano garantiza la aplicación de las políticas laborales, proporciona retroalimentación y permite un reajuste de dichas políticas según sea necesario. En los últimos años, se ha reconocido ampliamente la importancia de la inspección del trabajo para promover el trabajo decente. Sin embargo, en muchos países, el panorama laboral en constante cambio, con nuevos patrones de empleo, ha ido acompañado de una reducción de las intervenciones gubernamentales en el lugar de trabajo. Incluso en los casos en que existe un acuerdo general sobre los beneficios de la inspección del trabajo, el impacto real de los inspectores del trabajo ha sido a menudo limitado, especialmente entre los grupos vulnerables o de difícil acceso y en la gran economía informal.

La OIT trabaja para fortalecer los sistemas de inspección del trabajo con miras a garantizar el cumplimiento de la legislación laboral mediante la promoción de las normas laborales internacionales pertinentes y servicios y proyectos de asesoramiento técnico, sin embargo la realidad sigue planteando barreras de acceso y de efectividad de las autoridades de control en diversas partes del planeta, barreras que además crecen si nos referimos a los sectores de actividad primarios de la cadena de actividades tales como el sector agrícola y el textil. Atendiendo a la línea de producción y enlazando con lo anterior, 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 actividades⁴.

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.

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 evitar⁵.

3. La cadena de actividades en el sector textil y agrícola

En este punto conviene destacar el cambio de termino y también la reducción en el ámbito de aplicación que hace la redacción final de la Directiva sobre la cadena de suministro, pasando a llamarla cadena de actividades y delimitando su alcance por un lado en la parte descendente y de otro en la ascendente simplemente a las labores de producción, distribución, transporte y almacenamiento de un producto o de una prestación de servicios.

⁴ Véase R.M. MORATO GARCÍA, *Diligencia debida empresarial y limitación del tiempo de trabajo*, en W. SANGUINETI RAYMOND, J.B. VIVERO SERRANO (dirs.), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi, 2023, pp. 385-427.

⁵ Véase W. SANGUINETI RAYMOND, *Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho sin fronteras*, en L.A. TORRES TARAZONA (dir.), *Derecho laboral iberoamericano. Influencias del sistema normativo de la OIT*, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 133-166.

La cadena de actividades en el sector textil

Mucho se ha hablado desde Rana Plaza de la cadena de actividades en el sector textil y de las sistemáticas violaciones de derechos fundamentales de este sector en los primeros eslabones de la cadena de producción. La OIT observó que los indicios de trabajo forzoso en las cadenas de suministro de prendas de vestir incluyen el trabajo en servidumbre, la retención de salarios, la restricción de movimiento, las largas horas extraordinarias y las condiciones de trabajo y de vida abusivas. Un informe condenatorio en enero de 2019 sobre trabajadores que confeccionaban “camisetas de Spice Girls” señaló desmayos, enfermedades y evidencias de ser forzados a permanecer prolongadas jornadas en un entorno intimidante⁶. Otras restricciones, como a la libertad de movimiento se encuentran en albergues o alojamientos proporcionados a los trabajadores. Estas indican una pérdida de control sobre la naturaleza, el entorno y las condiciones de trabajo. La retención de salarios es un problema central en la industria de la confección. En el complejo fabril Rana Plaza, los trabajadores fueron amenazados con la deducción de un mes de salario si no trabajaban el día del derrumbe, incluso cuando se había informado de grietas en el edificio el día anterior.

En la encuesta de la industria de la confección realizada por Fair Wear Foundation, el 92% de los trabajadores afirmó que había objetivos poco realistas que debían cumplirse y que, si no trabajaban, no se cumplirían y si no los cumplían les amenazaban con despidos, multas, con reducciones del salario oficial o con la retención de bonificaciones por horas extraordinarias trabajadas⁷. En el trabajo forzoso, el 25% de los trabajadores experimentan la retención o la amenaza de retención de salarios. Es necesario reconocer estas formas de explotación laboral y ponerlas en primer plano en la búsqueda de un trabajo decente. Podría decirse que estos trabajadores no pueden irse porque dependen de los ingresos que les proporciona el trabajo de la confección y, de lo contrario, vivirían en la pobreza, uno de los factores críticos que impulsan la esclavitud moderna. Teniendo en cuenta la Convención sobre la Esclavitud y las *Directrices Bellagio-Harvard de 2012 sobre los parámetros jurídicos de la esclavitud*, la esclavitud en las fábricas de prendas de vestir podría manifestarse como una situación en la que los trabajadores son comprados y vendidos, permaneciendo bajo la posesión de la dirección de la fábrica, o donde los trabajadores son engañados,

⁶ Véase S. MURPHY, *Inhuman conditions: life in factory making Spice Girls T-shirts*, en www.theguardian.com/europe, 20 enero 2019.

⁷ Véase FAIR WEAR FOUNDATION, *Minimum Wage Implementation in Bangladesh's Garment Sector*, 2012.

coaccionados o físicamente restringidos.

Tras el desastre del Rana Plaza, la comunidad internacional esperaba que la Unión Europea, debido a su estrecha relación comercial con Bangladesh pudiera abordar los efectos negativos de la liberalización comercial, máxime visto el número de empresas entre sus Estados Miembros directa o indirectamente responsables de lo ocurrido.

El art. 21.1 TUE establece que la acción exterior de la UE «se guiará» por los principios de, entre otros, la «universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos y las libertades fundamentales» y que Europa desarrollará relaciones y creará asociaciones con terceros países y organizaciones internacionales, regionales o mundiales, en particular promoviendo «soluciones multilaterales a problemas comunes» en el marco de las Naciones Unidas. La relación entre la UE y la OIT es vital para la consecución del trabajo decente.

En la política “comercio para todos” de la Comisión Europea, uno de los principales objetivos es garantizar que el crecimiento económico vaya acompañado de «justicia social, respeto de los derechos humanos, altos niveles de empleo, normas ambientales y protección de la salud y la seguridad en el trabajo». La demanda de acción tras el derrumbe de la fábrica Rana Plaza presentó una oportunidad para la adopción de medidas para abordar el problema de la esclavitud moderna en las cadenas de suministro de prendas de vestir y diseñar métodos para eliminar esta práctica. En este sentido, la eliminación de la esclavitud moderna debe considerarse una tarea del derecho laboral para lograr el objetivo del trabajo decente. No reconocer la relación de la esclavitud moderna con el trabajo decente, en los extremos opuestos del espectro, ignora las complejidades de los problemas que presenta dentro de las cadenas de suministro globales actuales⁸.

Abordar la esclavitud moderna requiere la interconexión entre el derecho penal y las iniciativas de derecho laboral a nivel mundial, regional y nacional. Es evidente que la esclavitud moderna existe en la industria de prendas de vestir de Bangladesh y aparece de la mano de violaciones graves y sistemáticas de derechos laborales. Los trabajadores de la confección no siempre son esclavos modernos, pero casi siempre son una fuerza laboral explotada. Atribuir la responsabilidad de la esclavitud moderna en la cadena de suministro no es tarea fácil. Se considera a las marcas y los minoristas como los actores más destacados de la cadena mundial de suministro de prendas de vestir. Sin embargo, no se puede olvidar que la UE tiene un rol

⁸ Véase M. BARAÑANO CID, A. BAYLOS GRAU, *Innovaciones y continuidades en la responsabilidad social: estado de la cuestión y análisis comparado*, en *Lex Social*, 2023, n. 2.

importante como el mayor mercado de prendas de vestir de Bangladesh y esto le convierte por tanto en un actor normativo con la responsabilidad, en virtud de sus tratados, de utilizar políticas comerciales y de desarrollo para la mejora de los derechos laborales. Sin embargo, la UE no ha perseguido la eliminación de la esclavitud moderna como un objetivo específico en sus relaciones exteriores, sino que ha reconocido la necesidad de abordar prácticas como el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la trata. A medida que la UE se adapta cada vez más al marco de desarrollo sostenible y adopta medidas legislativas pertinentes para la lucha contra la esclavitud moderna, debería apuntar a un mayor compromiso con las marcas y los minoristas.

La cadena de actividades en el sector agrícola

En las últimas décadas, el mundo agrario ha cambiado, en este nuevo contexto, las empresas alimentarias transnacionales se organizan en torno a una red global de producción. Uno de los principales factores para la introducción de un sistema alimentario y agrícola más descentralizado y flexible fue la brecha salarial entre actores del norte y el sur global, en este contexto encontramos importantes brechas en las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas alimentarias, analizando las desigualdades entre los diferentes grupos de trabajadores, prestando especial atención a las personas migrantes, a los menores y a las mujeres, se observan a lo largo de la cadena de actividades diferencias, irregularidades contractuales y brechas salariales y otros desequilibrios en las condiciones laborales de estos grupos pertenecientes al sector de la agricultura.

Pasamos a analizar algunas irregularidades y violaciones de derechos fundamentales de los trabajadores agrícolas en el siguiente apartado.

4. Análisis del Anexo 1 de la Directiva: derechos y prohibiciones incluidos en instrumentos internacionales sobre derechos humanos

En las siguientes líneas se desgranar situaciones que se deslindan de los instrumentos de protección que apunta el anexo uno de la directiva en materia de trabajo infantil trabajo discriminatorio y también de derecho de asociación y reunión. Analizando el primer anexo de la Directiva, nos encontramos con la enumeración en el § 1 de la protección del derecho a la vida haciendo referencia al arts. 6.1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el § 2 del anexo continúa estableciendo la prohibición a

tortura y los tratos crueles, inhumanos o degradantes, interpretada en consonancia con el art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Saltando al § 6 de este anexo 1, se refiere el mismo al 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 arts. 7 y 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también en el § 7 se alude al derecho a la vivienda digna, también aludiendo al Pacto Derechos Económicos, Sociales y Culturales, derechos que desafortunadamente hemos visto vulnerados en bloque si nos referimos a los trabajadores migrantes en los campos españoles, con pruebas contundentes y diversos informes del relator de la ONU para los Derechos Humanos en los años 2019, 2020 y 2021.

En relación con las líneas dedicadas en este bloque al trabajo infantil y protección del menor, este primer anexo de la Directiva nos dirige a la normativa internacional en el § 8. Continúan los siguientes párrafos del anexo aludiendo a la prohibición del empleo infantil 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 art. 2.4 del Convenio OIT n. 138 de 1973, sobre la edad mínima, interpretada en consonancia con los arts. 4-8 del mismo, y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil (personas menores de dieciocho años), interpretada en consonancia con el art. 3 del Convenio OIT n. 182 de 1999, sobre las peores formas de trabajo infantil.

Los §§ 11 y 12 del anexo hablan sobre la prohibición del trabajo forzoso y cualquier forma de esclavitud o semi-esclavitud, trata de seres humanos, etc.

Cambiando ahora de grupo de derechos protegidos, el § 13 del anexo alude a la libertad de asociación, reunión, sindicación y negociación colectiva a la que brevemente también aludiremos en las siguientes líneas y en el § 14 se alude a la prohibición del trato desigual en el empleo.

Con todo ello pasamos a analizar los puntos centrales y las barreras que se pueden encontrar en relación con la efectividad de la aplicación o trasposición de la directiva en relación con el trabajo infantil y con el trabajo de las personas migrantes en la cadena de actividades.

4.1. El trabajo infantil en la cadena de actividades

De la mano de la Declaración de 1998 de derechos Universales en el trabajo asistimos un año después a la aportación de la OIT en el ámbito de trabajo infantil con el Convenio n. 182, sin embargo y a pesar de la normativa internacional en el año 2022 se disponía que las víctimas del trabajo infantil ascendían ya a 160 millones de personas⁹. A la normativa internacional se le une la vasta normativa comunitaria y atendiendo a este ámbito, vemos que también el número de víctimas de trabajo infantil en Europa, contando aquellas de las que son responsables los estados miembros, es elevado si atendemos a las empresas transnacionales y en particular a sus cadenas de actividades, es fácil, observar como las mismas se descentralizan y desplazan parte de su producción a países donde la normativa no ofrece una protección ni un control suficiente y donde no existe un derecho sancionador en la materia encontrándonos sobre todo en los primeros estadios de la cadena de actividades, numerosas personas en edad pueril realizando trabajos de alta peligrosidad y en lugares donde no existe una tutela de los derechos fundamentales de los menores, pero tampoco una protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en general en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Si nos centramos en la normativa que emana de la OIT, encontramos grandes lagunas en el ámbito de protección relacionadas con aquellos países donde la OIT no tiene competencia, y esta es la misma línea que seguimos en el análisis de la reciente Directiva UE sobre diligencia debida cuando hablamos de eslabones de esa cadena de actividades que se encuentran fuera del ámbito de actuación de los Estados Miembros y donde por tanto se hace difícil la exigencia de responsabilidades. Y es en este punto donde juega un papel importante la nueva Directiva, así como lo han venido haciendo algunas legislaciones nacionales pioneras en la materia. Este avance se une y complementa la solución que presentaban los Acuerdos Marco Globales pues por fin asistimos a una normativa regional vinculante, sin embargo y como se observa en estas líneas si bien, la normativa supone un gran avance en materia de protección de los derechos fundamentales de los menores y la reducción del trabajo infantil en las empresas transnacionales, el ámbito de aplicación como se ha indicado al inicio de este artículo se ha reducido mucho por una parte y por otro encontramos todavía barreras importantes en materia de control y reparación que deberán ser presentadas y perfiladas a fin de conseguir una efectividad real

⁹ Véase UNICEF, *Los casos de trabajo infantil se elevan a 160 millones, al alza por primera vez desde hace dos decenios*, en www.unicef.org, 9 junio 2021.

de los objetivos de la norma.

A modo de ejemplo, atendiendo al trabajo infantil en la agricultura apuntaremos los casos referentes a las plantaciones de café o el cultivo del cacao en Costa de Marfil¹⁰ y Brasil¹¹ respectivamente y en referencia al sector textil no podemos dejar sin mención al continente asiático y en particular a Bangladesh, donde encontramos empresas transnacionales con sedes en países de la Unión Europea responsables de claros casos de explotación infantil en los primeros estadios de la cadena de suministro¹². Es de destacar en este punto que, si bien sigue siendo deficiente la tutela de los derechos fundamentales de los menores en los ejemplos mencionados, al tiempo, se observa el papel que han tomado en algunos casos los acuerdos marco globales, reduciendo los niveles de riesgo y ayudando a equilibrar la situación a través de la herramienta de la negociación, sin embargo se demuestra que esto no es suficiente, debido a su marcado su carácter discrecional, por todos estos motivos, estaremos a ver a la efectividad real de la norma objeto de este estudio.

4.2. Las personas trabajadoras migrantes en la cadena de actividades

En agosto de 2022 se realiza en España un informe sobre el sector de los cítricos, el cual fue encargado por la cadena alemana de supermercados Aldi donde encontraremos diversos datos de especial interés, entre otros se hacía mención al uso de las empresas de Trabajo Temporal de manera desmesurada y la dificultad añadida que supone esto sobre el control de las condiciones laborales de las personas trabajadoras cedidas, pero el problema principal se observa atendiendo al trabajo prestado por las personas extranjeras en situación de irregularidad, pues muchas de las personas temporeras son trabajadoras migrantes sin permiso de residencia o trabajo con lo que el nivel de vulnerabilidad se multiplica y las posibilidades de control de las condiciones de trabajo y vida de estas personas se recrudecen. No podemos dejar sin mención en este punto, las barreras de acceso de estas personas a la representación colectiva, a la tutela de sus derechos y al acceso a la justicia. Tratándose además de un producto

¹⁰ Véase M. BUSQUET, N. BOSMA, H. HUMMELS, *A multidimensional perspective on child labor in the value chain: The case of the cocoa value chain in West Africa*, en *World Development*, 2021, vol. 146.

¹¹ Véase D. KRUGER, R.R. SOARES, M. BERTHELON, *Household Choices of Child Labor and Schooling: A Simple Model with Application to Brazil*, IZA Discussion Paper, 2007, n. 2776.

¹² Véase K. PEAKE, J. KENNER, *Slaves to Fashion in Bangladesh and the EU: Promoting decent work?* en *European Labour Law Journal*, 2020, vol. 11, n. 2.

estacional durante gran parte del año se pasa a recurrir a proveedores provenientes de otros países que no son contratados directamente por comprador, así como a las contrataciones en origen realizadas por el explotador de los latifundios. De este modo, nos encontramos ante situaciones contractuales de este sector heterogéneas, pero dentro de las que encontramos una línea común que será el carácter eventual de las relaciones contractuales agudizándose el problema cuando atendemos al trabajo sumergido o informal. Se trata de una situación que es difícilmente mensurable debido a su ocultamiento. No obstante, a cuenta de este informe, la cadena de supermercados Aldi, fue capaz de presionar a estos latifundistas españoles, informando de que no importarían los cítricos de un productor que no cumple con los estándares de tutela de derechos fundamentales de los trabajadores. Esto supuso un comportamiento ejemplar y voluntario de una empresa trasnacional y aunque este puede servir de ejemplo a seguir, ha sido necesario continuar avanzando en una legislación vinculante ligada a una autoridad de control.

La OIT¹³ estima que doce millones de personas migrantes se dedican a la agricultura y calcula que alrededor del 61,2% de la mano de obra agrícola de la UE tendría un empleo informal. A raíz de la reciente aprobación de la Directiva sobre diligencia debida, nos acercamos a un intento europeo de hacer efectiva esa asunción de una mayor responsabilidad social por parte de las empresas que deberán observar el respeto a los derechos humanos en todos los estadios de la cadena de actividades, no ya solo desde una perspectiva de responsabilidad social con instrumentos de *soft law*, como veíamos viendo en los intentos de las últimas décadas, sino que por primera vez asistimos a la entrada en vigor de un instrumento vinculante en la materia.

Entre otros aspectos, la Directiva UE sobre debida diligencia, complementará a la Directiva 2011/36/UE relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas, que constituye un marco jurídico integral para luchar eficazmente contra todas las formas de explotación en la Unión por parte de personas físicas y jurídicas, en particular el trabajo forzoso, la explotación sexual, la mendicidad, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud¹⁴. Valga mencionar en este punto las vulneraciones de derechos fundamentales sistemáticas que se han producido en los campos españoles en relación con las trabajadoras temporeras marroquíes contratadas en origen, fruto de los

¹³ ILO, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology*, 2021.

¹⁴ R. MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, *La Protección Jurídica de la Mujer Trabajadora*, CES, 2004, p. 130.

acuerdos bilaterales entre España y Marruecos, donde se observan prácticas discriminatorias de contratación en razón de sexo y otros requisitos para la contratación referidos al estado civil o la edad, todas ellas medidas discriminatorias no compatibles con la normativa española en materia laboral y tampoco compatibles con la normativa europea, pero lo peor llega cuando estas mujeres se desplazan a los campos de Huelva y se ven sumergidas en nefastas condiciones de vida e higiene y una situación de carente protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, se constata que estas mujeres se han visto sometidas a acoso sexual así como lo reflejan entrevistas a las víctimas y la Sentencia de la Audiencia Provincial de Huelva 24 abril 2014¹⁵.

El impacto de la Directiva en la labor de trazabilidad y auditoria del trabajo forzoso, con especial referencia al trabajo infantil y a la trata de personas en las cadenas de valor es todavía difuso y estaremos a ver cómo se realiza la trasposición de esta en los Estados Miembros. Será importante llegados a este punto estar pendientes de las distintas soluciones para prevenir trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas vinculadas a las cadenas de suministro, teniendo en cuenta la naturaleza multidimensional de estas violaciones a fin de construir mecanismos efectivos para abordar, prevenir y reparar o al menos mitigar las sistemáticas violaciones de derechos fundamentales a las que venimos asistiendo de manera efectiva.

4.3. Trabajo decente y negociación colectiva

El trabajo decente es un concepto que se extiende a ambos lados de la línea divisoria entre el empleo convencional y el no convencional. 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 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.

La OIT define el trabajo no convencional como un término general para distintos acuerdos de empleo que se apartan del empleo convencional.

¹⁵ SAP Huelva pen. 143/2014.

Las formas más precarias de trabajo no convencional, como la contratación por horas, en la que no hay certeza en cuanto a las horas de trabajo, pueden constituir «formas inaceptables de trabajo». La Comisión resaltaba la importancia de la participación activa, la cual difícilmente puede ser equitativa y real sin la consulta a los sindicatos en las evaluaciones de impactos previas a la propuesta de directiva.

5. Conclusiones

Es una evidencia que la Directiva supone un avance en materia de tutela de derechos fundamentales de las personas trabajadoras en la cadena de actividades, sin embargo, este avance ha quedado sesgado en las últimas negociaciones, lo cual se aprecia desde el uso de la terminología diversa: de cadena de valor a cadena de actividades, como en la reducción del ámbito de aplicación definitivo.

Queda claro que la Directiva sobre debida diligencia es un paso adelante teniendo en cuenta que es el primer instrumento normativo vinculante en la materia, dicho esto, la importancia radica ahora, en el sistema de control y efectividad de la norma con el fin de proporcionar una efectiva tutela de los derechos humanos en todos los estadios de la producción, independientemente del lugar físico y geográfico donde se encuentren.

Preocupa en este aspecto las barreras que puedan encontrar las autoridades de control en terceros países, siendo además estos donde encontramos evidencias de las peores prácticas de esclavitud moderna. Las empresas situadas en países fuera de la Unión Europea serán supervisadas por la autoridad nacional del país donde tienen una sucursal o donde generan la mayor parte de su facturación neta dentro de la UE. Como las autoridades públicas no pueden investigar más allá del territorio de la UE, es cuestionable cómo un estado miembro sancionaría a una empresa en el extranjero y aplicaría una sanción en la práctica.

Preocupan, además, las barreras que se puedan encontrar algunos colectivos en el acceso a la justicia, como los menores, si pensamos en el trabajo infantil o las personas migrantes en situación de irregularidad, o cualquier otra víctima de discriminación laboral y trabajo forzoso que se encuentre en un tercer estado de la cadena de actividades. Así también en relación con la regulación de los mecanismos de reparación se observan importantes barreras sobre las que será necesario incidir, quizás en el momento de la trasposición de la directiva a los diversos ordenamientos jurídicos.

6. Bibliografía

- BARAÑANO CID M., BAYLOS GRAU A. (2023), *Innovaciones y continuidades en la responsabilidad social: estado de la cuestión y análisis comparado*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 1-58
- BUSQUET M., BOSMA N., HUMMELS H. (2021), *A multidimensional perspective on child labor in the value chain: The case of the cocoa value chain in West Africa*, en *World Development*, vol. 146, pp. 1-14
- FAIR WEAR FOUNDATION (2012), *Minimum Wage Implementation in Bangladesh's Garment Sector*
- ILO (2021), *ILO Global Estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology*
- KRUGER D., SOARES R.R., BERTHELON M. (2007), *Household Choices of Child Labor and Schooling: A Simple Model with Application to Brazil*, IZA Discussion Paper, n. 2776
- MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA R. (2004), *La Protección Jurídica de la Mujer Trabajadora*, CES
- MORATO GARCÍA R.M. (2023), *Diligencia debida empresarial y limitación del tiempo de trabajo*, en W. SANGUINETI RAYMOND, J.B. VIVERO SERRANO (dirs.), *La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos*, Aranzadi
- MURPHY S. (2019), *'Inhuman conditions': life in factory making Spice Girls T-shirts*, en www.theguardian.com/europe, 20 enero
- NACIONES UNIDAS (2011), *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*
- NOVA MELLE P. (2008), *Trabajo infantil: los riesgos laborales en situaciones legalmente prohibidas y sus consecuencias para la salud y seguridad*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, n. 213, pp. 9-21
- PEAKE K., KENNER J. (2020), *'Slaves to Fashion' in Bangladesh and the EU: Promoting decent work?* en *European Labour Law Journal*, vol. 11, n. 2, pp. 175-198
- SANGUINETI RAYMOND W. (2020), *Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho sin fronteras*, en L.A. TORRES TARAZONA (dir.), *Derecho laboral iberoamericano. Influencias del sistema normativo de la OIT*, Tirant lo Blanch
- SANGUINETI RAYMOND W., MORATO GARCÍA R.M. (2022), *Diligencia debida y derechos humanos laborales en la Propuesta de Directiva de la Comisión Europea*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 154, pp. 17-46

UNICEF (2021), *[Los casos de trabajo infantil se elevan a 160 millones, al alza por primera vez desde hace dos decenios](#)*, en www.unicef.org, 9 junio

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

