

LA NUEVA RSE COMO INSTRUMENTO DE GOBERNANZA DEL TRABAJO DECENTE EN EL MARCO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE.

La cuarta revolución industrial hoy, pero la globalización ya lo ha hecho antes, hacen preciso que se trate de conformar una nueva forma empresarial de participar en la actividad económica. En la que el Trabajo se erige como un centro de imputación que desplazaría al Beneficio económico puro entendido en términos clásicos, para contribuir a la idea del Beneficio Socialmente Responsable. El Tripartismo aquí entonces, quizás, haya de reformularse en términos subjetivos, objetivos y procedimentales, para adoptar una forma nueva de Responsabilidad Social Empresarial. Que, siguiendo algún ejemplo embrionario de nuevas formas de actuación en el ámbito internacional (el de los Acuerdos Marco Internacionales), pueda permitir materializar la idea del Trabajo Decente y Sostenible, individualizado a cada realidad nacional, a cada sector empresarial, y a cada realidad empresarial concreta, independientemente de su tamaño.

CUARTA CONVERSACION.

MARIA GEMA QUINTERO LIMA

mariagema.quintero@uc3m.es

UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID. Grupo de Cooperación TRABAJO DECENTE Y SOSTENIBLE

En los últimos meses se ha sucedido una -llámese- explosión en los Media referida a los efectos devastadores de la digitalización y la robotización de la Economía, especialmente a partir de la reunión anual del Foro Económico Mundial¹. Esos procesos, certeramente

¹ Véase el Informe WEF (World Economic Forum) *World Economic Forum Annual Meeting 2017, Responsive and Responsible Leadership*, 2017 (Davos, 17-20 enero) (<https://www.weforum.org/reports/world-economic-forum-annual-meeting-2017-responsive-and-responsible-leadership>), pero se suceden otros, sobre cuestiones mas puntuales, tales como WEF (World Economic Forum) *The Future of electricity. New technologies transforming the Grid Edge* (http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Electricity_2017.pdf), marzo 2017

han de suceder², pero en fases inciertas en número e intensidad. Lo que ya sucede, sin embargo, es que en España, en Europa y en el Mundo, en general sí está cambiando el modo de producir de las empresas. Pero no es algo nuevo, y desde 2000 muy intensamente, la transnacionalización de las empresas, la globalización económica, han supuesto un punto de inflexión en el modo de comprender, gestionar y proteger el Trabajo y los derechos a él vinculados.

Un prius: La territorialidad del Derecho y la Globalización de la Economía.

La Globalización ya puso de manifiesto que los Estados no podían contener la *vis expansiva* de las empresas cuando deciden fraccionar sus procesos productivos y descentralizarlos más allá de las fronteras iniciales de la actividad empresarial. Y tampoco alcanzaban a proteger los derechos de los trabajadores de la empresa de origen matriz, ni los de los trabajadores de destino. Ni los Estados de destino en ocasiones alcanzaban tampoco a hacerlo respecto de sus trabajadores asentados en su territorio nacional.

El Derecho del Trabajo nacional se encuentra, entonces, preso de sus fronteras. Si bien, regionalmente, en el caso de España y la Unión Europea, se había venido diseñando ciertas fórmulas de determinación de la ley aplicable al contrato y a eventuales procesos judiciales³, de idéntico modo las fronteras de la región han frenado la efectividad universal de estándares de protección relativamente altos, más allá del ámbito comunitario y de su área de influencia.

Inicialmente al menos, también el Derecho Internacional del Trabajo *stricto sensu*, el gestado y promocionado desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tan poderoso como impotente ante la fortaleza del sistema económico-financiero mundializado, se encuentra con un límite, ya no territorial, sino estructural, referido a la coercitividad limitada de las normas reguladoras. Coercitividad que se ha reputado relativamente innecesaria en la medida en que el Tripartismo y los mecanismos de control inherentes tienen ciertos recorridos posibles en el control del cumplimiento de las normas.

² Véanse, por todos McKinsey Global Institute, *Harnessing automation for a future that Works*, enero 2017 (<http://www.mckinsey.com/global-themes/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works>).

³ Los Reglamentos (CE) de Roma, y Bruselas, en sus versiones sucesivas, respectivamente, I y II, y I, II y Ibis.

Especialmente a partir de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998 (Anexo revisado, 15 de junio de 2010)⁴, desde la Organización Internacional del Trabajo se encuentra el modo de juridificar ciertos contenidos esenciales, que son sino la rematerialización de contenidos ya presentes en el haber jurídico internacional (convenios OIT y derechos contenidos en el articulado de la Declaración Universal de Derechos Humanos⁵. Al margen de la efectividad relativa de los instrumentos ratificados y de los planes y programas diversos ejecutados, entre los que destacan aquellos focalizados en la actuación transnacional de las Empresas Multinacionales⁶.

Paralelamente a ese proceso que sigue la normativa estatal/ internacional emanada de la voluntad estatal en sede tripartita, en cierto modo dentro de la misma inercia, el Derecho Colectivo del Trabajo nacional se encuentra con vicisitudes parejas a las que sufren los Estados en el marco de la mundialización de la economía globalizada. Porque en cierto modo la Autonomía Colectiva también se enraíza en un concreto ordenamiento territorialmente circunscrito.

En efecto, los distintos agentes colectivos y las manifestaciones de su autonomía colectiva han encontrado también obstáculos para la transnacionalización. Porque las reglas procedimentales de la negociación no son siempre las mismas en todos los Estados, porque las reglas de determinación de la legitimidad negocial no son coincidentes en ellos, porque la efectividad de los resultados normativos de los procesos de negociación

⁴ Así lo entiende la Conferencia y lo hace constar“Si bien la mundialización de la economía es un factor de crecimiento económico, y aun cuando este último es una condición esencial del progreso social, todo confirma que no se trata de una condición suficiente para asegurar dicho progreso. El crecimiento debe ir acompañado, pues, de un mínimo de reglas de funcionamiento social fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tengan la posibilidad de reivindicar una participación justa en las riquezas que han contribuido a crear...”(OIT, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010, p. 1)

⁵ Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones.

⁶ Deviene singularmente trascendente la versión revisada de la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (Declaración EMN), que se contiene en las *Recomendaciones del Grupo de Trabajo especial tripartito relativas al examen del texto de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, incluidos el anexo y las adenda, así como el procedimiento de interpretación*; recomendaciones contenidas en la Agenda de la 329ª Reunión del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546873.pdf)

queda circunscrita a sus fronteras. En suma, y dejando a salvo los intentos desde el Derecho Comunitario en el marco de las Empresas de Dimensión Comunitaria de conformar un Comité de Empresa Europeo, no hay marco jurídico estándar para que la representación empresarial y la de los trabajadores puedan acordar inequívocamente reglas comunes a los procesos productivos, que se traduzcan en derechos homogeneizados para todos los trabajadores implicados⁷.

Un ejemplo disruptivo: los Acuerdos Marco Internacionales para una Gobernanza Mundial.

En este ámbito, sin embargo, se ha producido una cierta transformación, en la que, a través de medidas -que se catalogarían dentro del concepto- de *Soft Law*, las empresas, con un interlocutor sindical internacional, han concluido instrumentos jurídicos de preservación de derechos fundamentales del trabajo más allá de las fronteras del Estado de la empresa matriz. Los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) son así, el ejemplo de la Ultramodernidad⁸.

Se trata de instrumentos que, si bien trascienden los límites territoriales de los Estados, se circunscriben a la empresa que los suscribe. En este sentido, aparentemente, se trata de una norma singular con reglas singulares, si se atiende al número de empresarios al que vincula. A ello se une que es una Federación Sindical Internacional la que actúa de contraparte en esta herramienta, que podría entenderse que es un género de personalidad jurídica difuminada. En apariencia, el AMI parece un instrumento vacío. Pero, antes al contrario, presenta una operatividad fáctica que trasciende los contornos jurídicos clásicos.

Lo significativo de este instrumento es que no se inserta en los sistemas de fuentes normativas nacionales/ internacionales, pero sin embargo sí despliega efectos jurídicos, siquiera de facto en Estados distintos a aquellos en los que se encuentra la empresa Matriz. Efectos jurídicos que se traducen en la garantía de ciertos derechos fundamentales del

⁷ Se ha venido considerando por la doctrina que la Unión Económica adolece de carencias importantes en lo relativo a la autonomía colectiva, por cuanto no hay una juridificación intensa de su protección transnacional. Véase, por todos, BAYLOS GRAU, A. *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*. Albacete: Bomarzo, 2003.

⁸ Véase, por todos, CORREA CARRASCO, M. *Acuerdos Marco Internacionales. De la responsabilidad empresarial a la autonomía colectiva transnacional*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016.

trabajo (derecho a la libre sindicación, prohibición de trabajo forzoso, del trabajo de menores, prohibición de discriminación).

Se trata de una herramienta *para-jurídica* o *pseudo-jurídica* en la que la autonomía de la voluntad empresarial es el origen de la norma, y al mismo tiempo la garantía de la misma, pero coadyuvada por la presencia de un agente representativo de los intereses de los trabajadores afectados por la actividad económico-productiva de ese sujeto económico (la empresa multi/transnacional) concreto.

En el sustrato profundo del instrumento se hallaría una concreta forma de concebir la actividad económico-empresarial en el mundo globalizado. Que habitualmente se ha reconducido a un concepto tan difuso como potente, cual es el de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

La Responsabilidad Social Corporativa y la Nueva Responsabilidad Social Empresarial (nuevos agentes, sujetos, ámbitos, instrumentos, principios).

Desarrollada desde el mundo anglosajón, en el ámbito de la Administración de Empresas, bajo la forma de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) desde el siglo XX, sin embargo, en España ha estado presente, sin esa denominación desde los años 50, ligada al ámbito de la protección social, pero impulsada mas alla de ese ámbito a partir de los años 90⁹.

Resulta interesante acudir a las primeras presencias empresariales en el ámbito de la coadyuvancia a las políticas públicas, porque permite trazar algunas propuestas de líneas ulteriores para el Futuro del Trabajo.

En efecto, en un contexto jurídico-político concreto desde los años 40, y ligado a un aspecto extremadamente puntual, como era el de la protección a la familia, desde la normativa estatal de Protección Social se apuntaló una línea de actuación empresarial que había de complementar a la Protección Pública. Y hoy La Acción Social en la Empresa, la Previsión Social Complementaria empresarial contribuye al diseño de un esquema más amplio de protección social de los trabajadores a través de distintos tipos de beneficios

⁹ Resulta interesante, a pesar de su aparente caducidad, el estudio de CUESTA GONZALEZ, M. DE LA y VALOR MARTINEZ, C. "Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España". *Boletín Económico del ICE*, N° 2755, 2003.

sociales (multiformes), que se suman a los instrumentos públicos de la Seguridad Social Pública.

Sin que sea este el momento de hacer un recorrido histórico de la Previsión Social Complementaria, sí se puede señalar que, en la actualidad, la norma estatal hace bastante tiempo que se retiró como garante jurídico de la obligación empresarial (dejando a salvo lo dispuesto respecto de las mejoras voluntarias y la garantía de los compromisos por pensiones), y han sido los instrumentos colectivos (convenios colectivos y acuerdos de empresa), los que han seguido incorporando esas formas suplementarias de protección diversa.

Con todas las matizaciones, y por simplificar, la autonomía colectiva, como sumatorio de voluntades individuales de la parte empresarial y de la parte de la representación de los trabajadores, conduce a materializar derechos sociales de los trabajadores, que han devenido jurídicamente exigibles es sede jurisdiccional.

Junto a ese ámbito de la protección social, algunas empresas, en ciertas materias que cuentan también con un relativo empaque legal e incluso constitucional, han incorporado a su Haber ético-jurídico, la promoción de la igualdad de derechos laborales, entre los que destaca la protección de la salud de los trabajadores. Ciertamente es que, con distintas intensidades, con contenidos muy diversos, con herramientas de verificación y evaluación aún tenues, con finalidades no siempre estrictamente sociales, y con distintas manifestaciones en el territorio nacional e internacional¹⁰.

Pero en esa evanescencia, hoy, en el mundo globalizado que cambia tecnológicamente, en el que la actividad empresarial productivo-económico-financiera está flanqueada por exigencias de Decencia del Trabajo y de Sostenibilidad (social, ambiental) del crecimiento económico, cabe comenzar a diseñar una Nueva Responsabilidad Social Empresarial.

Lo novedoso no es tanto el concepto, sino que la novedad se refiere a los tipos de sujetos implicados en la Responsabilidad Social, a los destinatarios, a los ámbitos materiales de

¹⁰ Por todos, véanse, FERNANDEZ AMOR, J.A. Y GALA DURAN, C. *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho*. Madrid: Marcial Pons, 2009; y MAIRA VIDAL, M.M. *La dimensión internacional de la Responsabilidad Social Empresarial*. Albacete: Bomarzo, 2015.

actuación, a los instrumentos y al marco ius-filosófico que ha de inspirarla, en el ámbito internacional, pero también en los distintos ámbitos nacionales.

Por lo que se refiere a los sujetos, es habitual asociar la responsabilidad social corporativa a las grandes empresas, multinacionales o no. Pero nada obsta a que todas las empresas, independientemente de su tamaño, hubieran de tener un marco de individualización, para su actividad concreta, en su sector productivo concreto, de los elementos esenciales idea de justicia social. O dicho de otro modo, el objeto social de la empresa podría contener una corporeización individual de esa justicia, imbricada con el objeto económico puro. En este sentido, se hace precisa la llamada, especialmente en España, a la responsabilidad de medianas, pequeñas (micro también) empresas. Con distintas asignaciones de recursos, claro está, es cierto que en cada nivel hay zonas de actuación posibles. Solo ha de determinarse cuáles.

Los destinatarios de las fórmulas de RSC y RSE son muy diversos, porque depende del ámbito económico concreto en el que la empresa desarrolla su actividad. En general, entonces, los destinatarios pertenecen a dos colectivos muy dispares: en lo que se refiere a la garantía de derechos fundamentales del trabajo, suelen ser destinatarios los trabajadores de Estados de destino, no necesariamente trabajadores adscritos a la empresa socialmente responsable (como los trabajadores incluidos en las distintas cadenas de valor o suministro) o incluso ciudadanos de los estados de destino de la actividad transnacional de la empresa, por cuanto se protegen bienes inmateriales (el medio-ambiente es el ejemplo habitual).

No siempre en concomitancia con lo anterior, las empresas se hacen socialmente responsables respecto de sus trabajadores (y de otros ciudadanos, potenciales trabajadores¹¹, o no¹²) dentro del territorio nacional, bien para comprometerse en el cumplimiento efectivo de las normas socio-laborales (*legal compliance*) bien para promover acciones más allá de la normativa coercitivamente vinculante (en materia de igualdad y no discriminación por razón de género, discapacidad, o edad, en materia de

¹¹ Hay ejemplos de potenciación de ciertos perfiles profesionales (los STEM devienen novedad), y otras acciones ligadas a la empleabilidad, para la inserción de desempleados, personas descualificadas, jóvenes o de edad madura.

¹² Son paradigmáticas las acciones destinadas a la infancia, en todas sus manifestaciones (nacionales e internacionales lucha contra la pobreza infantil y la prevención de la exclusión, lucha contra enfermedades graves o no, etc.), y las destinadas a las víctimas de conflictos armados en situación de crisis humanitarias.

diversidad, salud y bienestar de los trabajadores, o potenciación de la empleabilidad, por poner los ejemplos más evidentes). En este sentido, cabría seleccionar como grupos de interés esenciales, el de los trabajadores de la empresa y los ciudadanos del Estado sede de la empresa. Porque se hace precisa una visión global de la acción empresarial socialmente responsable, en el sentido de evitar la incoherencia que supone desplegar acciones internacionales o transnacionales desde las empresas, cuando, simultáneamente sus trabajadores nativos quedan excluidos de acciones análogas.

Los ámbitos materiales en los que las empresas españolas (matrices o filiales en caso de ser corporaciones multinacionales) despliegan sus acciones socialmente responsables son igualmente muy diversos. De una parte, en el ámbito internacional se refieren al cumplimiento de las normas laborales de destino, mejoradas o no con normativa internacional del trabajo básicas (trabajo forzoso, prohibición del trabajo infantil, prohibición de discriminación, respeto a la acción sindical y desarrollo de actividad negocial). Por otra parte, en la acción empresarial en España se refieren, en algunos casos a aspectos ligados al empleo (promoción de contratación de ciertos colectivos especialmente desfavorecidos, intensificación de la empleabilidad de sus trabajadores y de otras personas), a las condiciones de trabajo estatutaria o convencionalmente previstas (que pueden verse mejoradas cualitativa o cuantitativamente).

Pero cabría hibridar esos ámbitos, de suerte que se pudieran exportar estándares de protección jurídico laboral más allá de las fronteras. De esta posibilidad es muestra incipiente la preocupación por la protección de la salud de los trabajadores integrados en las cadenas de valor en los procesos productivos transnacionalizados.

Los instrumentos de la RSE son, siguiendo ese esquema de dispersión y aleatoriedad, muy variados. Pero se podrían reconducir a dos grandes categorías: la de los instrumentos unilaterales con mayor o menor compromiso jurídico (códigos de conducta), y la de los instrumentos convencionales. Que adoptan la forma, en Derecho interno, de acuerdos de empresa en términos (extra)estatutarios, y la forma de acuerdos atípicos originarios, o acuerdos unilaterales bilateralizados (AMI) en el ámbito internacional. Así, en una tradición jurídico-dogmática continental, es aquí donde las nuevas formas de Responsabilidad Social Empresarial se enfrentan a las mayores vicisitudes conceptuales, en la medida en que las categorías jurídicas son las que otorgan, aparentemente, eficacia normativa vinculante al instrumento. Y quizás sea en este ámbito, en el que se han de

buscar nuevas fórmulas de canalizar la autonomía de la voluntad de los distintos sujetos sin atender a la coyunturalidad de los instrumentos jurídicos disponibles. Y, sin que sirva de reiteración, los AMI son un ejemplo tangible cuyos contornos dogmático-jurídicos presentan aun cierto recorrido.

Por lo que se refiere al marco ius-filosófico/axiológico sobre el que se apoya la acción de la RSE, sería muy aventurado tratar de sistematizar cuales son las concepciones propias de cada agente (se suman visiones filantrópicas, utilitaristas, humanistas...)

Pero en la Nueva Responsabilidad Empresarial sí cabría anticipar un marco plausible. Porque, de una parte la Constitución Española (la cláusula del Estado Social), de otra la Normativa Internacional del Trabajo (y la búsqueda de la Justicia Social), con instrumentos (ONU, OCDE¹³) expresamente referidos a la responsabilidad empresarial en el respeto de los Derechos Humanos¹⁴; y muy recientemente la Agenda 2030 de Naciones Unidas, ofrecen marcos principales suficientemente potentes como para iniciar una sinergia centrífuga y centrípeta desde la Responsabilidad Social Empresarial.

Una amenaza/oportunidad: La Cuarta Revolución Industrial y la Depauperización del Trabajo.

Pues bien, en un panorama asistemático de Responsabilidad Social Empresarial, cabría proceder a proponer marcos operativos nuevos o renovado. Tanto más en un contexto de cambio. En efecto, las fórmulas de Tripartismo devienen aquí esenciales en un momento revolución 4.0 - como se la ha querido denominar¹⁵.

En apariencia, los primeros análisis de los efectos de la digitalización y la robotización de la economía parecen coincidir en que tendrá efectos negativos para el empleo: en la medida en que ciertas actividades puedan ser sustituida totalmente por procesos digitales o por sujetos robotizados, se hace prescindible la presencia total o parcial (en número de efectivos o en horas de trabajo del mismo número) de trabajadores en las empresas. Y

¹³ Líneas Directrices para empresas multinacionales.

¹⁴ El documento sobre Principios Rectores (10) relativos a la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos, adoptado por consenso por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011, es un ejemplo contundente, tanto más cuando se desarrollan institucionalmente a través del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que aglutina a las empresas multinacionales.

¹⁵ En el caso español, la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, o *Estrategia (2014-2020) para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora*, es un marco paradigmático.

aquí se hace preciso conformar formas puramente públicas de protección de las situaciones de necesidad, formas tripartitas, bilaterales o unilaterales de conservación y gestión responsable del Empleo.

Pero solo indirectamente se hace referencia a la incidencia de esos nuevos procesos en el estatuto del trabajador, del nacional, pero también de todos aquellos incorporados en eventuales cadenas de valor transnacional. Y habría ciertos derechos laborales susceptibles de verse afectados: el tiempo de trabajo y el salario en consecuencia son los elementos más obvios (1). Pero el propio objeto de la prestación (2) también toma especial presencia, en la medida en que: la productividad de cada trabajador tendría nuevos patrones de referencia, no humanos necesariamente; las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción se desdibujan y se vuelven aún menos corpóreas, con lo que ello entraña en términos de flexibilidad interna y externa en las relaciones laborales; la formación continua y la recualificación se erigen como condiciones *sine qua non* de la adaptabilidad al cambio. Por su parte, los derechos fundamentales se exponen a nuevos riesgos, tantos los ligados a la seguridad y salud en el trabajo como los más propiamente inherentes a la personalidad (intimidad, honor, propia imagen, o libertad ideológica, de expresión) (3). Todo en un contexto en el que la representatividad de los trabajadores, pero también de los empleadores se contonea, en la medida en que los procesos productivos sean más o menos automáticos.

Pero, junto al panorama de cambio tecnológico-productivo acelerado exponencialmente, de modo concomitante, siguen estando presentes los efectos jurídicos-laborales de la última crisis económico-financiera mundial (ya las que están por venir aún en la era postTrumpiana). Y estos efectos se sintetizan en ciertas nuevas formas de pobreza en el trabajo y riesgo de exclusión social ligada a ella. Ámbito éste en el que el Tripartismo, en torno a nuevas formas de Responsabilidad Social deviene igualmente protagonista, por cuanto puede contribuir a diseñar nuevos suelos legales para el estatuto jurídico del trabajador que contextualizan las nuevas fórmulas de suplementariedad protectora.

En la medida que desde 2016 se han activado desde las Naciones Unidas los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cabe pensar en ellos como nuevas directrices de inspiración para nuevas herramientas de gestionar el cambio, o para nuevos contenidos de herramientas clásicas. La legislación y la negociación colectiva son destinatarios de algunos mandatos.

Los referidos a regulaciones de salarios y demás condiciones decentes, son los ejemplos más inmediatos, pero eventuales nuevas formas de responsabilidad social empresarial también pueden coadyuvar a responder a nuevos paradigmas.