



**Reforma Laboral y  
sostenibilidad: el buen  
gobierno y la gestión  
socialmente responsable  
de las relaciones  
laborales.**

14 / 07 / 2022

**Abogacía  
de los negocios**



## Reflexiones finales de la conferencia del Prof. Rodríguez-Piñero

El momento empresarial: la hora de la dirección de personas, el momento de cambiar, una nueva cultura, una coherencia en las políticas, el desafío del talento, el desafío de la lealtad. **El papel de los responsables de RRHH!!**

El momento de las personas que trabajan: el empoderamiento de los trabajadores, la acción colectiva como alternativa real, la economía social y autoempleo.

El momento de los mercados: el poder del consumidor, el sector público como cliente, las señales a los mercados, **la relevancia de la vertiente ESG**

### Factores metajurídicos:

- La transición a la nueva economía
- (...)
- La sostenibilidad social
- El final del low cost
- La gran rotación (the great resignation)
- (...)



[https://www.elconfidencial.com/medioambiente/empresa/2022-06-30/cambio-climatico-empresas-compromisos\\_3452229/](https://www.elconfidencial.com/medioambiente/empresa/2022-06-30/cambio-climatico-empresas-compromisos_3452229/)

<https://www.compromisorse.com/rse/2018/05/02/la-rse-un-elemento-de-atraccion-y-retencion-de-talento/>



## **La Reforma Laboral apunta al objetivo de las “Relaciones Laborales sanas” (E.d.M); por tanto alineada con la sostenibilidad: buen gobierno y la gestión socialmente responsable de las relaciones laborales”**

..... y como consecuencia, alineada con la demanda social, económica y financiera, así como con la vigente tendencia legal (agenda política europea).

(E.d.M) “Modernización del E.T. sienta las bases de un nuevo “contrato social”: compatibilidad: estabilidad empleo con necesidades economía (marcada por transición ecológica y digital)”

(E.d.M) “Una de estas consecuencias negativas es la menor productividad de la economía española, porque un modelo laboral basado en la temporalidad desincentiva la inversión en formación, tanto en recursos como en tiempo dedicado, por parte de las empresas y las personas trabajadoras, pero también porque el elevado nivel de rotación laboral de una parte considerable de las plantillas impide la cualificación permanente y la vinculación profesional de las personas”. Además la temporalidad “devalúa los salarios”

**Primera consideración:** La Reforma Laboral sienta las bases para que se reporte valor añadido a las organizaciones (en especial las pymes) y se alinee con las necesidades del contexto económico, financiero, legal y social actual.



## “Reforma Laboral alineada con la sostenibilidad: gobernanza y la gestión socialmente responsable de las relaciones laborales”

### ¿Qué es Responsabilidad Social, Sostenibilidad, buen gobierno, etc.?

**Desarrollo Sostenible.** Progreso que satisface las necesidades del presente sin comprometer o poner en peligro la capacidad de progreso / satisfacción de las necesidades de las generaciones futuras. El desarrollo sostenible tiene tres dimensiones iniciales: económica, social y ambiental

**Responsabilidad Social.** Es el compromiso de una organización antes los impactos ya sean cambios positivos o negativos, que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente. Se desarrolla mediante un comportamiento ético y transparente que: a) contribuya al desarrollo sostenible (incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; b) tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; c) cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento y d) esté integrada en toda la organización.

**Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS).** Propuesta estratégica de la ONU para que los países impulsen el desarrollo social y ambientalmente equilibrado, bajo la referencia de los desafíos, graves, urgentes y globales, en cuestiones ambientales, sociales, económicas y políticas.

**Gobernanza.** Sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones con el fin de lograr su objetivos.



## El Derecho del Trabajo es cada vez más permeable a estos conceptos / terminología

El ejemplo más claro es el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023.

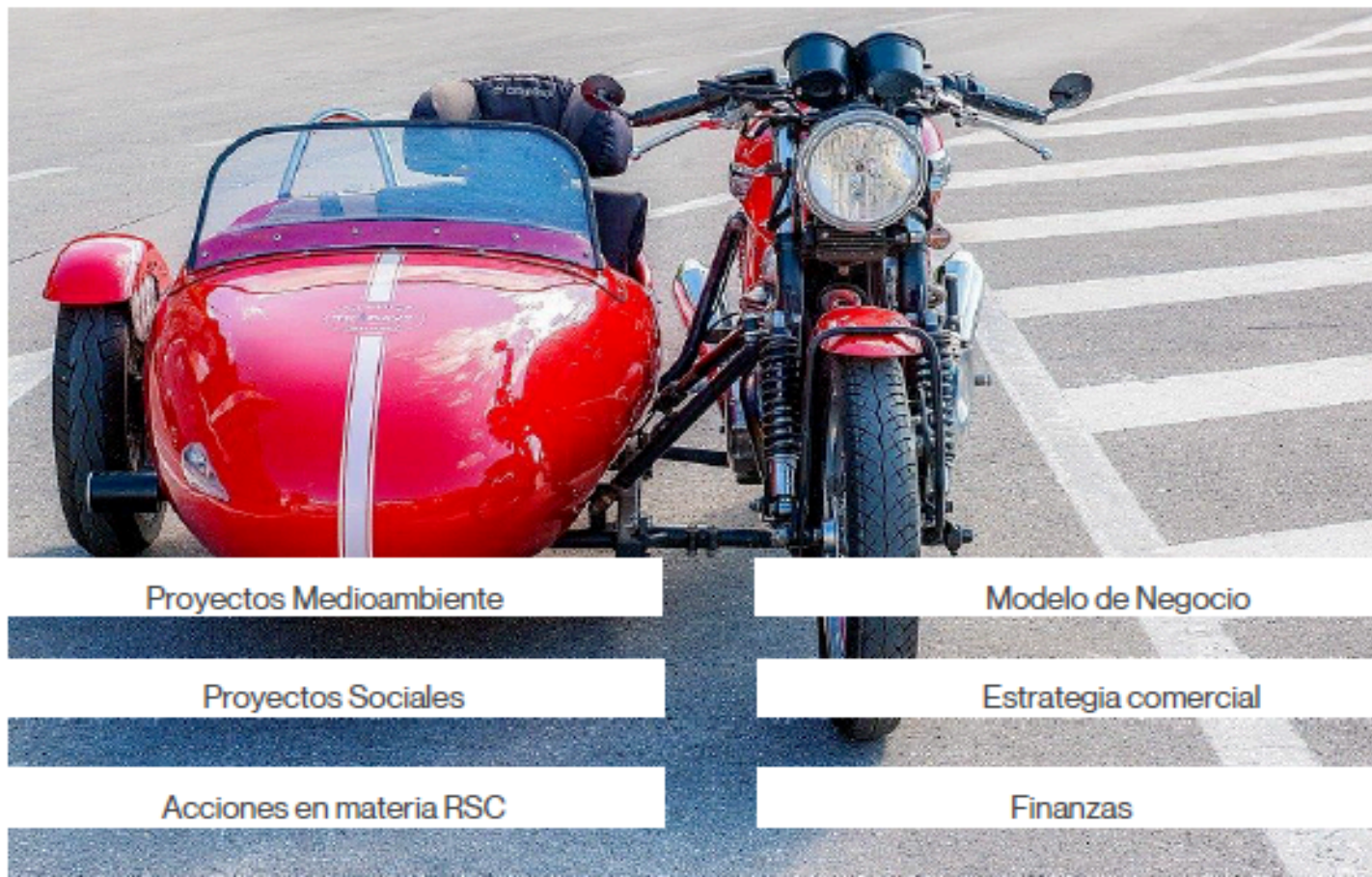
Por otra parte, la misión de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social encuentra también una conexión evidente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, que constituye uno de los ejes articuladores de la acción política del Gobierno.

En efecto, la contribución de este Plan Estratégico a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es notable y se produce en diversos ámbitos. La contribución más evidente se realiza en cuanto al Objetivo relativo al «Trabajo decente y crecimiento económico» (ODS 8), pues reforzar el papel de la Inspección como garantía institucional de los derechos sociales y laborales en el ámbito del trabajo es una estrategia que permite, sin duda, avanzar en esta línea.

Pero la contribución del Plan Estratégico a la Agenda 2030 no se agota en su Objetivo 8, sino que abarca otros ámbitos: la «Igualdad de Género» (ODS 5), por el papel central y determinante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en cuanto a evitar y perseguir discriminaciones por causa de género en el ámbito laboral; el Objetivo de «Salud y bienestar» (ODS 3), dadas las competencias específicas de la Inspección en materia de salud laboral y prevención de riesgos en el trabajo; y por supuesto, el de «Fin de la pobreza» (ODS 1), tanto por la función de sostenimiento del sistema público de Seguridad Social, como por la actividad de la Inspección respecto de vulneraciones de derechos básicos en el trabajo que generan precariedad o pobreza.



## La consideración actual de la Responsabilidad Social





## La tendencia: integración de la RS en toda la organización; gobernanza







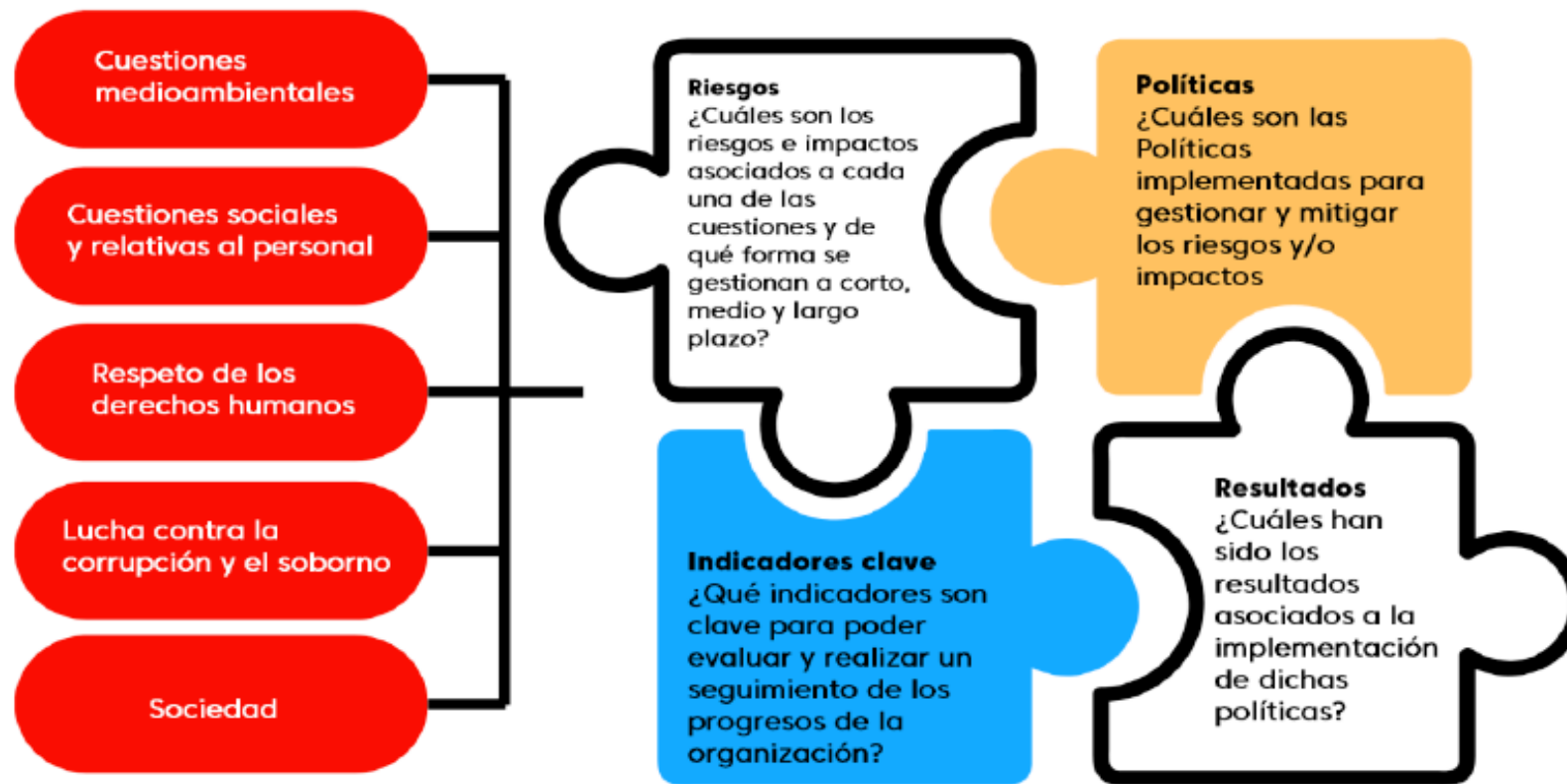
## **Alineada con la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad que obliga a reportar (importante distinción con “comunicar”) información habitualmente relacionada con la Responsabilidad Social Corporativa a grupos de interés (más allá del accionista...”capitalismo de los stakeholders”)**

### **¿Qué objetivos persigue la Ley?**

1. Identificar los riesgos de la organización para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general.
2. Contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas.



## La Ley 11/2018 obliga a reportar sobre:





## ...Más concretamente la Ley 11/2018 obliga a reportar “Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal”

– Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.



## Pero también sobre:

- Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.
- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.
- Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.



## Información sobre la sociedad

- Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.

- Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.



## Resumen de todo lo anterior:

El factor legal está impulsando (impulsará con más vigor) la incorporación (progresiva de la RS) al modelo de gobernanza de las organizaciones...

**Segunda consideración:** Esto tendrá implicaciones positivas sobre todas las áreas de la empresa...en especial a la de RRHH así como al modelo de gestión de las relaciones laborales



## **Algunas ventajas de la efectiva incorporación de estos valores al sistema de gobernanza de las relaciones laborales**

“El rendimiento individual de los empleados tiene implicaciones para el éxito de la empresa Mnzava B, (2013)

“Los empleados pueden ofrecer una fuente única de ventaja competitiva que es difícil de imitar por los competidores” Barney, (1991)

Edmans (2011) “concluye que la satisfacción de los empleados está positivamente correlacionada con la rentabilidad de los accionistas y sostiene que su satisfacción provoca un mayor rendimiento de la empresa gracias a la mejora de la contratación, la retención y la motivación”.

Berk, Stanton y Zechner (2010), “encuentran interesantes paralelismos entre la satisfacción de los empleados y la rentabilidad de las acciones en el largo plazo”

Delaney y Huselid (1996) “analizaron la asociación entre las prácticas de gestión de los recursos humanos y los resultados de las empresas, y sus conclusiones sugieren que la selección de personal, la formación y los incentivos tienen una relación positiva con sus resultados”

Del mismo modo Chang y Chen (2002) han abordado el impacto de los recursos humanos en los resultados y en el rendimiento de las empresas, y sus resultados “revelan que la eficacia de las prácticas de gestión de los recursos humanos afectan a la productividad y la rentabilidad”



## Algunas conclusiones / consideraciones finales:

- El objetivo de las normas de reporte: parten del exigible cumplimiento normativo pero más allá de eso ofrecen perspectivas de valor a las empresas: amplían el público interesado / concernido por esta información, amplían la propia información laboral a reportar. *“Gobernanza y gestión socialmente responsable de las relaciones de trabajo como un elemento especialmente relevante del contenido del patrimonio intangible de las empresas y por ello, de la oportunidad (más allá de la obligación) de que divulguen esta información sobre sus intangibles, incluida la información sobre las relaciones con el capital intelectual, humano y social “* (Nuevo artículo 19 de la propuesta de Directiva sobre reporte de la Sostenibilidad Corporativa).
- El reporte, con este marco jurídico, se presenta igualmente como una herramienta para prevenir y mitigar incumplimientos de naturaleza laboral clásicos o, al menos para hacer más compleja y menos atractiva el diseño de figuras que, bajo la apariencia de absoluta legalidad, esconden manifiestos incumplimientos laborales. La actividad del reporte, lanza un mensaje de que este incumplimiento es muy poco recomendable en términos reputacionales
- Los objetivos de la Reforma Laboral (su contenido obligacional) favorecen una oportunidad para trabajar con método el reporte, una herramienta óptima para incrementar el valor de las organizaciones y mitigar sus riesgos.





**Gracias.**



Gaudia 

Huelva  
Sevilla  
Oporto

---

C/ Palos, N° 13, 1° 21003 Huelva · Spain  
Tel\_ +34 959 26 13 86 · info@gaudia.com.es

[www.gaudia.com.es](http://www.gaudia.com.es)

