

GRUPO CIT
Grupo Internacional de Investigaciones sobre
Comercio Internacional y Trabajo
Sección Argentina

RESPUESTA AL CUESTIONARIO
Noviembre 2020

LA DECLARACIÓN SOCIOLABORAL
DEL MERCOSUR

Julieta Lobato
Alvaro Orsatti

1. Vigencia y efectos

Desde 1998, Argentina cuenta con un instrumento internacional vinculado al comercio subregional con los otros países miembros del Mercosur (Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay): la Declaración Sociolaboral del Mercosur (DSL, en adelante).

Ello fue resultado de una solicitud expresa del sindicalismo que, desde la creación del proceso de integración, en 1991, había bregado por el establecimiento de una “Carta social”, siguiendo el modelo europeo. El sindicalismo llegó a presentar un proyecto de “Carta de derechos fundamentales”, elaborado en el marco de la CCSCS (Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur), a fines de 1993, que fue presentado formalmente. Pero al año siguiente, el proyecto original que, en el

mediano o largo plazo, apuntaba a un Mercado Común, fue, ahora sí definitivamente, considerado una Unión Aduanera, en cuyo marco no podía haber una Carta de esas características.

El Objetivo General de la DSL puede entenderse en el siguiente marco. En primer lugar establece: “la integración constituye una condición fundamental para el desarrollo económico con justicia social”; “la concreción de la justicia social requiere indudablemente políticas que prioricen el empleo como centro del desarrollo y del trabajo de calidad”; “la plena vigencia de los valores democráticos solamente es posible en una sociedad altamente participativa e inclusiva, en los ámbitos político, económico, social y cultural, cuya construcción requiere necesariamente el compromiso de todos los sectores, para un modelo de desarrollo equitativo y comprometido con la creación de trabajo como factor determinante para enfrentar la pobreza y fortalecer la gobernabilidad democrática”.

Se fija entonces el objetivo de “consolidar en un instrumento común los progresos ya logrados en la dimensión social en el proceso de integración, y asegurar los avances futuros y constantes en el campo social, sobre todo mediante la ratificación y el cumplimiento de los principales convenios de la OIT” ; “los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos fundamentales contenidos en esta Declaración y a promover su aplicación de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, las convenciones internacionales de trabajo ratificadas, los contratos, convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los actos normativos del Mercosur pertinentes a estos derechos fundamentales”.

Como Órgano auxiliar, la DSL crea, “para atender a sus objetivos”, la CSL, Comisión Sociolaboral del Mercosur, órgano tripartito, auxiliar del Grupo Mercado Común, dotado de instancias nacionales y regional, con el objetivo

de fomentar y acompañar la aplicación de este instrumento. El examen de las observaciones, consultas y dudas deberán atender a los siguientes procedimientos: a) Envío a la comisión regional, la que remitirá para su examen previo a la comisión nacional del respectivo Estado Parte; b) De no haber consenso en la sección nacional de la Comisión, la solicitud será devuelta, instruida de las razones presentadas por los sectores presentes en la forma del Reglamento Interno, para examen de la comisión regional.

Informes de los Estados Partes: Los Estados Partes deberán elaborar, por intermedio de sus Ministerios de Trabajo y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, memorias anuales sobre: a) información sobre la normativa vigente y prácticas nacionales relacionadas a la implementación de principios, derechos y compromisos enunciados en esta Declaración; b) la indicación de políticas, programas y acciones adoptados por los Estados Partes para llevar a cabo el cumplimiento de los derechos y compromisos de la Declaración; c) el análisis de los efectos resultantes de la aplicación de la Declaración en la promoción del trabajo decente y productivo en los Estados Partes, en especial con relación a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores; d) el relato de las dificultades y obstáculos enfrentados en la aplicación de la Declaración; e) la indicación de medidas tendientes a perfeccionar la Declaración e impulsar su cumplimiento. Las memorias deberán tratar un Capítulo cada año, siguiendo lo dispuesto en el ítem 1 en su elaboración y de acuerdo al estándar definido en el Reglamento Interno.

La Comisión debe reunirse de forma ordinaria, por lo menos, dos veces al año para analizar los informes elaborados por los Estados Partes y preparar informes y

proyectos de recomendación para ser elevados al Grupo Mercado Común.

Ámbito de aplicación: La DSL cubre a todos los habitantes de los Estados Partes, tomándose el compromiso de respetar los derechos contenidos en la Declaración y a promover su aplicación de conformidad con las convenciones internacionales ratificadas, actos normativos del Mercosur pertinentes a la misma, la legislación y demás prácticas nacionales, convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Restricción: La Declaración y su mecanismo de seguimiento no podrán invocarse ni utilizarse para otros fines que no estén en ellos previstos, siendo vedada, en particular, su aplicación a cuestiones comerciales, económicas y financieras.

Actualización: La DSL establece que, teniendo en cuenta el carácter dinámico del contenido de la DSL y el avance del proceso de integración regional, se prevé que la misma sea objeto de revisión al cumplirse seis años desde su adopción, en base a la experiencia acumulada en el curso de su aplicación y en las propuestas e insumos formulados por la CSL.

1. Derechos cubiertos

Trabajo decente: Los Estados Partes se comprometen a:

- a) Formular y poner en práctica políticas activas de trabajo decente y pleno empleo productivo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, articuladas con políticas económicas y sociales, de modo de favorecer la generación de oportunidades de ocupación e ingresos;
- b) Elevar las condiciones de vida de los ciudadanos;
- c) promover el desarrollo sostenible de la región.

En la formulación de las políticas activas de trabajo decente, los Estados Partes deben tener presente: a) la generación de empleos productivos en un ambiente institucional, social y económicamente sostenible; b) el desarrollo de medidas de protección social; c) la promoción del diálogo social y del tripartismo; d) el respeto, difusión y aplicación de los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Derechos individuales:

- No discriminación
- Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres
 - Igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores con discapacidad
 - Trabajadores migrantes y fronterizos
 - Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
 - Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al trabajador adolescente
 - Derechos de los empleadores. Los empleadores, de conformidad con la legislación nacional vigente en cada Estado Parte, tienen el derecho de crear, organizar y dirigir económica y técnicamente la empresa.
 - Jornada
 - Descanso, licencia y días feriados
 - Licencias
 - Remuneración
 - Protección ante el despido

Derechos colectivos:

- Libertad sindical
- Negociación colectiva
- Huelga
- Promoción y desarrollo de procedimientos preventivos y de autocomposición de conflictos

- Diálogo social

Otros derechos:

- Centralidad del Empleo en las Políticas Públicas
- Fomento del empleo
- Protección de los desempleados
- Formación profesional para trabajadores empleados y desempleados
- Salud y seguridad en el trabajo
- Inspección de trabajo

2. Exigibilidad jurídica de la DSL

La DSL responde a lo que Ermida Uriarte llamó la necesidad de redimensionar el sistema de relaciones laborales en clave regional. La adopción de esta Declaración se produjo a instancias del sub-grupo de trabajo nro. 10: una comisión tripartita con competencias en materia laboral que, desde su constitución, propuso la puesta en marcha de diversas iniciativas vinculadas a reforzar los compromisos internacionales en materia laboral por parte de los países del bloque.

Ahora bien, en el ámbito de la dogmática laboralista regional se había suscitado un intenso debate sobre su exigibilidad jurídica. Las posturas que negaban su eficacia jurídica sostenían que la Declaración no detenta naturaleza jurídica de tratado internacional, al ser meramente un compromiso firmado por los altos mandos ejecutivos de los países partes.

Sin embargo, en el contexto argentino esta discusión se saldó teniendo en cuenta el carácter anfíbio que detenta la DSL: por una parte, integra el Tratado de Asunción que instituye el bloque regional y, por otra, tiene rasgos propios de un tratado de derechos humanos, a imagen y semejanza de los principales instrumentos del sistema

universal de derechos humanos. De tal forma, la DSL ostenta jerarquía suprallegal y es directamente aplicable por los tres poderes del Estado. Abona a esta tesis la cláusula contenida en el art. 28 de la Declaración que estipula: “1. Los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos fundamentales contenidos en esta Declaración y a promover su aplicación de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, las convenciones internacionales de trabajo ratificadas, los contratos, convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los actos normativos del MERCOSUR pertinentes a estos derechos fundamentales”.

Teniendo en cuenta la relevancia de esta discusión para la justiciabilidad de los derechos sociales reconocidos en la DSL en el ámbito interno de cada Estado, en el marco de este grupo de investigación avanzaremos en el estudio de la jurisprudencia laboral de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, de modo de dar cuenta cómo y en qué medida el máximo tribunal argentino ha recurrido a la DSL para resolver casos laborales. Específicamente, centraremos nuestra atención en: a) la invocación de la DSL como instrumento internacional de derechos humanos; b) la operatividad y directa aplicación de sus cláusulas; c) la relación con otros instrumentos de derechos humanos en materia de trabajo, especialmente los convenios de la OIT; d) la lectura de las normas laborales domésticas (Ley de Contrato de Trabajo – ley núm. 20.744 t.o 1976) y de Asociaciones Sindicales -ley núm. 23.551-, principalmente).

3. Concepto de “empresas sostenibles”. Crítica

Como se adelantó, una de las innovaciones del 2015 fue el establecimiento del concepto de “empresas sostenibles” en la DSL. La técnica de incorporación es triple: a) en los considerandos, se señala: “Considerando que la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles (OIT, 2007) reconoce que las empresas sostenibles son

fuerza principal de crecimiento, creación de riqueza y de empleo, y que la promoción de dichas empresas es una herramienta importante para alcanzar el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la innovación que mejoran los niveles de vida y las condiciones sociales”; b) luego, como se ha señalado, se incorpora la Resolución entre los instrumentos reconocidos por la DSL; c) finalmente, se incluye un nuevo artículo 3 denominado Empresas Sostenibles, el que establece: “Los Estados Partes se comprometen a: a) promover el desarrollo sostenible en la región; b) estimular la creación y el desarrollo de empresas sostenibles; c) promover el crecimiento de los mercados interno y regional y el fortalecimiento de la competitividad de las empresas sostenibles para el acceso a los mercados internacionales; d) promover el fortalecimiento de las cadenas productivas regionales para lograr un mayor valor agregado, identificar inversiones e integrarlas a la producción; e) promover un ambiente propicio para la creación, el crecimiento y la transformación de empresas sobre una base sostenible que combine la búsqueda legítima de su crecimiento con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad del medio ambiente y el trabajo decente; f) promover las condiciones básicas para el desarrollo de empresas sostenibles, englobando el conjunto de factores previstos en la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles de la OIT, 2007”.

II. La discusión sobre empresas sostenibles en OIT:

El objetivo de estos comentarios es destacar un novedoso elemento surgido de las normas internacionales de trabajo consensuadas en OIT incorporado, como se indica en el punto anterior, a la DSL.

Se está haciendo referencia al concepto de “empresas sostenibles”, avalado tripartitamente en OIT hace trece años (2007), por iniciativa del Grupo de los Empleadores, que se expresa en la “Resolución sobre la Promoción de Empresas Sostenibles”. El concepto ya había sido incorporado previamente en instrumentos de Naciones Unidas (en 2004), siendo éste el antecedente mencionado en la OIT al momento de pedirse su incorporación.

La relevancia de este concepto es que, desde entonces, ha sido incorporada a muchos de los instrumentos aprobados posteriormente (excepto los convenios sobre trabajadores en el hogar y violencia y discriminación en el lugar de trabajo), lo que abarca media docena de recomendaciones y resoluciones. También ha sido mencionado en la Declaración del Centenario, aprobada en el marco de la Iniciativa del Centenario (108 Conferencia, mayo 2019).

Será interesante para el Grupo registrar este episodio y evaluar si tiene algún antecedente, ya que pareciera que nunca ha sido aplicado a un instrumento supranacional aprobado por Estados nacionales. Un elemento a tener en cuenta es que, al momento de construirse el concepto, hubo un papel clave de los empleados latinoamericanos (la sección regional de la OIE). Lo que resalta es, además, la forma en que ha sido incorporado en la DSL. Así observamos que: a) en el argumentario de la actualización, se da a entender que tanto éste como el de “trabajo decente”, son dos nuevos conceptos aparecidos con posterioridad a la DSL inicial, lo que habilita a interpretar que tiene una importancia equiparable; b) se coloca al instrumento de OIT entremezclado con otros que se incorporan al texto, todos ellos fundamentales en la arquitectura de la gobernanza mundial aunque, por el contrario, cuando los empleadores quisieron utilizar igual técnica en la Declaración del Centenario, ello no fue aceptado por las otras partes, en el debate tripartito, ni

acompañado por la Organización, considerando que no tenía la misma relevancia; c) se dedica un nuevo artículo ubicado entre los primeros (el número 3), que lleva a considerarlo como un elemento que permea a los restantes, dedicados a garantizar distintos derechos. En este texto se mencionan los atributos básicos del concepto, tomado de la Resolución de OIT, sin definirlo propiamente.

Hay que señalar que, en el ámbito de OIT, si bien el Grupo de Trabajadores y el sindicalismo internacional avalaron el concepto, el debate (registrado en las actas de la discusión, y en reuniones del Consejo de Administración) permite confirmar las prevenciones básicas, que buscaron ser morigeradas con aportes de redacción propios.

En la práctica, desde entonces, el concepto ha sido utilizado de dos formas enfrentadas, que se expresan mediante dos consignas alternativas centradas en la causalidad: en tanto los sindicatos afirman que “no hay empresas sostenibles sin trabajo decente”, los empleados consideran que “no hay trabajo decente sin empresas sostenibles”.

La incorporación del concepto en la DSL se suma a un hecho particular de esta, producto de la negociación, en su momento: la incorporación entre los derechos del “derecho de los empleadores al lockout”.

A continuación entonces, en una primera sección se describen los contenidos de la Resolución sobre la Promoción de Empresas Sostenibles, ubicando en su conjunto la relevancia del nuevo concepto para luego, en la segunda, presentar elementos descriptivos de la doble perspectiva utilizada por las partes sociales.

a. El contenido básico

En su planteo general, las Conclusiones de la Resolución afirman lo siguiente:

- “Las ES son una fuente principal de crecimiento, creación de riqueza, y empleo y trabajo decente... la creación de riqueza depende de las interacciones productivas de todas las partes de la sociedad...la promoción de ES es, por lo tanto, una herramienta importante para el logro del trabajo decente, el desarrollo sostenible y la innovación que a la larga mejora los niveles de vida y las condiciones sociales...”.

- “Promover las ES implica fortalecer el Estado de derecho, las instituciones y los sistemas de gobernanza que hacen prosperar a las empresas, y alentarlas a llevar a cabo sus actividades de manera sostenible. Para ello es de importancia crucial contar con un entorno propicio que aliente la inversión, la iniciativa empresarial, los derechos de los trabajadores y la creación, el crecimiento y el mantenimiento de ES, conciliando las necesidades y los intereses de la empresa con la aspiración de la sociedad de seguir un modelo de crecimiento que respete los valores y principios del trabajo decente, la dignidad humana y la sostenibilidad del medio ambiente...”.

- “Promover las ES implica también garantizar que los recursos humanos, financieros y naturales se combinen de manera equitativa para lograr una innovación sostenible y un aumento de la productividad y atender otras necesidades de desarrollo de la empresa, cuyos beneficios habrán de compartirse equitativamente en la empresa y en la sociedad en su conjunto. Ello exige nuevas formas de cooperación entre los gobiernos, las empresas, los trabajadores y la sociedad con el fin de garantizar una máxima calidad de la vida presente y futura y del empleo y, al mismo tiempo, preservar la sostenibilidad del planeta. El

tripartismo, con inclusión del diálogo social y la negociación colectiva, es un elemento vital a este respecto...”.

- “Las ES precisan sociedades sostenibles: las empresas suelen prosperar cuando las sociedades prosperan y viceversa. Ello exige una inclusión social y económica, así como equidad en la distribución de los recursos y el acceso a los mismos...”.

- “La sostenibilidad también implica tener confianza en que las políticas públicas y los marcos reglamentarios han de hacer realidad la promesa de unas sociedades prósperas, estables y equitativas...”.

- “Las empresas tienen que ser viables para ser sostenibles, pero ello no niega el hecho de que, incluso en las economías pujantes y dinámicas, es inevitable que algunas empresas reduzcan su actividad o fracasen y haya un proceso continuo de entrada y salida...”.

- “Un entorno propicio para la creación y el crecimiento o transformación de empresas sobre una base sostenible combina la búsqueda legítima de ganancias, uno de los principales motores del crecimiento económico, con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad medioambiental y el trabajo decente...” .

b. Diferencias de enfoque de los Grupos de Empleadores y Trabajadores

Como es intrínseco al funcionamiento de la OIT, todos los instrumentos allí aprobados son el resultado de un proceso de negociación tripartito, con protagonismo del GE y el GT, junto a los representantes gubernamentales. Estas diferencias pueden estudiarse en documentos de la propia OIT, especialmente las actas de las comisiones de negociación.

En el caso de las “Conclusiones” se encuentran marcadas diferencias de perspectiva entre los dos Grupos, en relación directa con sus principales preocupaciones temáticas, lo que permite construir un “mapa” de las prioridades de cada uno, entre el conjunto de contenidos acordados en el documento final:

- Las observaciones del GE predominan en el campo de las condiciones macroeconómicas, con centro en cuestiones de rentabilidad, productividad y competitividad, estableciendo una relación estrecha entre sostenibilidad y existencia de entornos propicios en materia de “clima de inversión” y garantía de los derechos de propiedad. Asimismo, destacó la importancia de la apertura comercial. Por su parte, el GT establece criterios limitativos en ambos planos, y agrega otros (pautas de producción y consumo, gestión responsable del medio ambiente).

- Los comentarios del GT privilegian el campo de las condiciones sociales y laborales, enfatizando sobre la necesidad de un no debilitamiento de la reglamentación y de la promoción de la negociación colectiva. La presencia del GE focaliza en el tema de la flexiseguridad y del diálogo social como método de resolución de conflictos mediante la asociación y la obtención de aumentos de productividad y de atracción inversora.

- El tema de RSE, que aparece en las “Conclusiones” como contenido sobre el “papel de la empresa en la sociedad”, también muestra enfoques considerablemente diferenciados, con eje en las dimensiones de la voluntariedad (unilateral o con participación de los otros sectores interesados) (el GE) y de la RSE interna (además de la externa) (el GT).

Un punto clave del enfoque sindical es que el GT, luego de reconocer el “papel decisivo que desempeñan las

empresas en la vida de los trabajadores”, plantea que “preocupa que el debate esté dominado por el apoyo al sector privado en sentido estricto... (ya que) las cuestiones fundamentales planteadas por los empleadores están demasiado estrechamente vinculadas a la creación de empresas en general, en vez de las ES”. Este punto había sido ya destacado por el documento de base de OIT, al distinguir entre “desarrollo empresarial per se y el desarrollo de ES”.

A continuación, se presenta un resumen sobre las diferencias de enfoque en temas seleccionados.

Papel de la empresa: para el GE, “el objetivo de la empresa es alcanzar una rentabilidad a largo plazo...su papel primordial consiste en tener éxito en sus mercados y aportar productos, riqueza, empleo e ingresos... las expectativas respecto de las empresas nunca deberían poner en peligro ese papel”. Por su parte, el GT define empresa como “aquella en que los empleadores y trabajadores participan en la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad... es necesario que el interés privado de los mandantes de las empresas se corresponda en mayor medida con el bienestar público. La influencia negativa de los principios de gobernanza definidos en función del interés de los accionistas y las inversiones a corto plazo ponen en peligro el desarrollo de las ES”.

Sostenibilidad: el GE considera que el termino sostenible “supone un resultado duradero logrado mediante la obtención de un rendimiento del capital que garantice un acceso continuo al capital y, a su vez, un desarrollo empresarial que tome en consideración en impacto ecológico y social... para las empresas y empresarios, la sostenibilidad ofrece una clara visión de las condiciones marco necesarias (tales como la buena gobernanza, el imperio de la ley, los derechos de propiedad, una cultura de

iniciativa empresarial, el acceso a la financiación), permite que haya transparencia en lo que se refiere a las ventajas comparativas de los distintos países (tales como los climas de inversión), pone de relieve la necesidad de que las políticas gubernamentales no sólo creen entornos propicios, sino también de que los sustenten a lo largo del tiempo”. El GE también considera que “la importancia de la sostenibilidad para los trabajadores supone confiar en las políticas públicas para ayudar a aquellos sectores sometidos a presión en el contexto de la creciente integración económica mundial, y pone de relieve que, con la existencia de políticas adecuadas para formar y capacitar a los trabajadores, éstos estarán en mejores condiciones para gestionar el cambio y encontrar nuevos puestos de trabajo en los casos de reestructuración”.

Para el GT, la sostenibilidad “no es contraria a la rentabilidad y exige la intervención activa de los empleadores, los trabajadores, los gobiernos y las instituciones internacionales... para lograr una situación en que la sostenibilidad de las empresas beneficie tanto a los gobiernos como a los empleadores y los trabajadores, es decir, una situación en que las tres partes “salieran ganando”. Además, la promoción de ES debe basarse en los principios del tripartismo y la negociación colectiva... las empresas no pueden ser sostenibles a menos que los trabajadores se beneficien de protección jurídica, de la plena aplicación de la legislación del trabajo y del respeto de los derechos humanos universales, incluyendo el reconocimiento del derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos y la garantía de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, además de que se comparta equitativamente la riqueza creada....” También: “el producto de una empresa no puede evaluarse sin tener en cuenta el proceso de producción, ya que no hay productos buenos que se basen en el trabajo infantil o el deterioro del medio ambiente...”.

Entorno jurídico y reglamentario propicio: para el GE, “los gobiernos deben apoyar activamente el desarrollo del sector privado...todos los actores tienen la responsabilidad de impulsar la competitividad nacional...los gobiernos deben estar a la altura de sus obligaciones...un entorno reglamentario que apoye la competencia y la innovación es de fundamental importancia para el desarrollo de ES. Se deben suprimir los desincentivos y los obstáculos a la entrada al mercado”. El término promoción implica instaurar un entorno adecuado y propicio para la actividad empresarial”.

Para el GT, “si bien nadie está a favor de las trabas burocráticas, la supresión de los obstáculos al desarrollo empresarial no debe conducir a un debilitamiento de la reglamentación laboral, social, del empleo y medioambiental. Se debe hacer una distinción entre la reglamentación relativa al registro de empresas y presentación de informes y los requisitos excesivos que pueden constituir un obstáculo para la sostenibilidad, y la legislación del trabajo que protege a los trabajadores. Las empresas tienen “obligaciones con miras a la creación de sociedades integradoras y prósperas...su misión pública es lo que legitima la reglamentación estatal”.

Desigualdad y distribución: este es un tema clave en la argumentación del GT, al señalar que existe “un incremento alarmante de la desigualdad de ingresos y la distribución de la riqueza creada por la actividad empresarial.... la reducción de esas desigualdades debe constituir un imperativo social... no es posible lograr resultados equitativos cuando existen desigualdades... debe garantizarse que los resultados de los aumentos de productividad se repartan equitativamente entre los beneficios y los salarios...se requiere una cultura que impulse el diálogo constructivo y las negociaciones con objeto de lograr una redistribución equitativa de los frutos del aumento de productividad...”. También: “la educación y

la formación constituyen vínculos vitales al crear las condiciones para mejorar la productividad...los recursos humanos se consideran el mayor activo de la empresa y una ventaja competitiva. Se requiere un enfoque estratégico de la formación, entendiéndose que el simple hecho de invertir más dinero en la formación no produce necesariamente mejores resultados...”

Derechos de propiedad. para el GE “los elementos fundamentales de la buena gobernanza incluyen derechos de propiedad seguros...”.

El GT considera que “los trabajadores están de acuerdo con la importancia concedida al imperio de la ley y con la necesidad de contar con normas claras y predecibles sobre la propiedad y el uso de la misma. Ahora bien, los derechos de propiedad no son derechos humanos. La libertad de los propietarios y sus derechos de propiedad están limitados por los imperativos sociales y medioambientales del desarrollo sostenible. Los derechos de propiedad no son derechos absolutos y universales como los derechos humanos”. El GT muestra dos ejemplos en relación con los peligros de los derechos de propiedad intelectual: la agricultura, donde los trabajadores rurales se ven obligados a dejar el campo porque no pueden competir en el ámbito del desarrollo de productos; y las patentes para los medicamentos que pueden atenuar los efectos de enfermedades mortales, como el VIH/SIDA, la tuberculosis o el paludismo.

Leyes laborales: en este campo, el GE dejó registrado en las actas estos tres comentarios:

- “...existen leyes bien intencionadas que tienen consecuencias negativas imprevisibles para los trabajadores. Por esa razón, los interlocutores sociales tienen que participar en las reformas, a fin de minimizar el riesgo de que se produzcan esos efectos no deliberados...”.

- “...para la rentabilidad, resulta imprescindible contar con una legislación apropiada, por ejemplo, que evite la obligación de pedir la autorización pública para los despidos, y suprima los costosos requisitos en materia de supervisión y de presentación de informes...”.

- “...es necesario adaptarse a las circunstancias económicas cambiantes mediante el concepto de «flexiguridad», en virtud del cual las políticas se centran más bien en la seguridad del empleo que en la seguridad del puesto de trabajo. Sus cuatro pilares incluyen el aprendizaje permanente, una política de mercado de trabajo eficiente y flexible, un marco jurídico transparente y predecible y sistemas de seguridad social sostenibles”.

Por su parte, el GT dejó sentada en actas su oposición a la “postura mantenida comúnmente por los empleadores, según la cual la legislación laboral es un obstáculo para la sostenibilidad de las empresas”, encontrando posiciones criticables en cuanto al derecho de despido, el derecho de declarar la quiebra de la empresa, y cláusulas sobre las mujeres trabajadoras (licencia de maternidad y trabajo nocturno), así como una subestimación de la negociación colectiva. El Grupo también acepta que, “aun cuando las legislaciones del trabajo no son una carga para las empresas sostenibles, ello no significa que no deban ser identificadas por los interlocutores sociales y modificadas para adaptarse a las nuevas circunstancias, siempre y cuando esos cambios no conduzcan a un empleo precario y a una menor protección”. En particular, respecto de la flexiseguridad, considera que, “si bien se puede utilizar en los países desarrollados siempre que esté basada en el diálogo social, es difícil de aplicar en los países en desarrollo”.

Negociación colectiva: este punto es enfatizado por el GT, al señalar que “la negociación colectiva es decisiva para las ES porque puede abarcar no sólo la viabilidad económica, sino también los pilares social y medioambiental de la sostenibilidad.... debe promoverse la ampliación del alcance de la negociación colectiva como instrumento idóneo para garantizar procesos flexibles y equitativos de fijación de salarios.... la negociación a nivel de la empresa también puede ser un medio apropiado para estudiar las consecuencias presupuestarias del desempeño sostenible desde el punto de vista social y medioambiental...”.

Diálogo Social: el GE interpreta que “el diálogo social eficaz puede resolver situaciones de conflicto incluso antes de que éstas surjan, mediante soluciones de transacción, que no necesariamente resuelven las diferencias fundamentales.... El diálogo fructífero sobre cuestiones no contenciosas puede generar esa confianza, que es muy útil en situaciones conflictivas.... un enfoque de asociación entre los empleadores y los trabajadores, que apunte a crear una concepción e intereses comunes, puede contribuir a la estabilidad laboral... el diálogo eficaz conducente a una mayor conciencia de los objetivos estratégicos de la empresa puede producir resultados muy directos y, de ese modo, mejorar la productividad, fomentar el crecimiento económico sostenido y atraer la inversión exterior...”.

El GT utiliza una versión tradicional, al señalar que “se acoge de buen grado la propuesta sobre una cultura de diálogo social en lugar de la confrontación. Pero el conflicto era un fenómeno natural, y la situación en el mundo real muestra que en algunos casos no se reconoce a los sindicatos, no se les permite expresarse y mucho menos negociar. Los gobiernos tienen la obligación de suprimir

estas restricciones al diálogo social si se quiere que las empresas sostenibles puedan prosperar.... La participación en el diálogo social es la mejor manera de promover un comportamiento socialmente responsable para potenciar el aumento de la productividad y la innovación...”.

RSE: el GE ubica la importancia de esta práctica en el sentido de que “cuando los gobiernos no cumplen su función, o no tienen capacidad para cumplirla, las empresas pueden desempeñar cierto papel en ese sentido, colmando las carencias mediante iniciativas voluntarias de RSE”. Pero al mismo tiempo aclara que la RSE “no es una alternativa a una legislación pública apropiada ni a las obligaciones de las autoridades públicas...basta con que las empresas cumplan lo dispuesto por la ley, sin que tengan que asumir la función de reglamentación del gobierno...hay límites a lo que las empresas pueden hacer: no son una alternativa a los gobiernos dado que las empresas no tienen mandato para hacer cumplir las leyes”. Asimismo, “existen leyes bien intencionadas que tienen consecuencias negativas imprevisibles para los trabajadores. Por esa razón, los interlocutores sociales tienen que participar en las reformas, a fin de minimizar el riesgo de que se produzcan esos efectos no deliberados”.

Para el GT “la RSE debe desarrollarse conjuntamente con los representantes de los trabajadores a fin de promover las inversiones sostenibles.... las empresas no deben contentarse con cumplir los requisitos reglamentarios mínimos ni centrarse únicamente en el valor de los accionistas...”.