

*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 Garcia Viña (*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*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), 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*)

# *Industrial Relations Quality: hacia un sistema para certificar la “calidad laboral”*

Francisco José BARBA RAMOS\*

---

**RESUMEN:** En esta perversa espiral de nuestras sociedades, de competitividad en torno al ahorro en los costes laborales, queremos introducir elementos de ruptura; partiendo de la idea que la mayoría somos a la vez trabajadores y consumidores, y que la responsabilidad social corporativa debe realizarse respecto a los propios trabajadores. Hoy, el estricto cumplimiento de la norma no es sinónimo de calidad laboral. Y a su vez, en estos tiempos de desregulación, existe una parte del tejido productivo y empresarial, cuya apuesta no se corresponde por esa vía de reducción de costes a cualquier precio. Así, estas organizaciones deberían encontrar mecanismos de diferenciación, y poner en valor que sus productos o servicios, se ofrecen en condiciones laborales de calidad. Proyectos como la Spin-off *Industrial Relations Quality. Garantía Laboral, S.L.* en la Universidad de Huelva, compuesta por profesores de Derecho del Trabajo, buscan la promoción y certificación de la calidad en las relaciones laborales.

**Palabras clave:** Calidad laboral, Responsabilidad Social Empresarial, certificación, relaciones laborales.

**SUMARIO:** 1. En un escenario de involución o crisis de un modelo de relaciones laborales. 2. Las contradicciones a superar: ¿hablamos de calidad laboral y además de certificarla? 3. Hacia un modelo de calidad *IRQ*. 4. A modo de síntesis. 5. Bibliografía.

---

\* Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vicedecano de Relaciones Internacionales y Prácticas, Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Huelva (Spain).

## *Quality in Industrial Relations* towards a labour quality certification system

---

**ABSTRACT:** We aim to put a spoke in the spiralling tendencies of our societies to compete in saving on labour costs. As most of us are both workers and consumers, it follows that corporate social responsibility must take the workers themselves into account.

Today, strict compliance with standards is not synonymous with labour quality. And in these times of deregulation, there are some producers and businessmen, whose policy is not to reduce costs at any price. These organizations should find mechanisms of differentiation, and highlight the fact that their products or services, are offered in quality working conditions.

Projects like the Spin-off Industrial Relations Quality. Garantía Laboral, S.L. at the University of Huelva, composed of professors of Labor Law, are looking for the promotion and certification of quality in labor relations.

*Key Words:* Job quality, corporate social responsibility, certification, industrial relations.

## 1. En un escenario de involución o crisis de un modelo de relaciones laborales

La actual y ya prolongada crisis económica se está convirtiendo sin duda, en un extraordinario acelerador del cambio en otras importantes parcelas de nuestras vidas, tales como el ámbito político y social. Seguramente nos falte, como es obvio, la referencia temporal suficiente para advertir las repercusiones estructurales que tendrá en nuestros actuales sistemas de relaciones laborales. Pero indiscutiblemente las tendrá. Ya nada volverá a ser igual, y será difícil imaginar un panorama mínimamente similar al existente en la primera década de este siglo.

En la literatura sociolaboral y la doctrina de la sociología del trabajo (Martín Artiles)<sup>1</sup>, se establecen tres etapas básicas en la evolución de las relaciones laborales, propiamente dichas:

- La etapa del capitalismo salvaje y los orígenes de los sistemas de relaciones laborales (1870-1914)
- El período de entreguerras y la emergencia del tripartismo (1919-1939)
- La institucionalización de las relaciones laborales y la extensión de los derechos de ciudadanía (1950 en adelante)

¿Pensamos que esa tercera fase duraría eternamente?; ¿no podríamos estar en ese período de “limbo temporal transitorio” entre esta última etapa y otra nueva aún por definir? No pretendemos ser agoreros, ni queremos jugar a adivinos, pero lo evidente es que se observan ciertos fenómenos que nos inducen a pensar en que estamos inmersos en un trascendental cambio en el propio concepto de “sistema de relaciones laborales” en los países de nuestro entorno.

Hay dos elementos que “saltan por los aires” con claridad. El primero de ellos es el marco estatal de los “sistemas de relaciones laborales”. El hecho de que el ámbito adecuado para identificar dichos sistemas fuera el estatal, tiene su origen y base en la percepción ya en Dunlop (1957), del conjunto de normas como elemento central en este subsistema social. Debemos reconocer que la regulación laboral a través de normas nacionales y transnacionales ha venido presentando un frágil equilibrio en un espacio como la Unión Europea. Pero a ello, ha venido a unirse la aceleración de las cesiones de “soberanías de todo tipo”, con ocasión de esta crisis económica internacional y sin que realmente la dimensión europea haya extendido todas sus posibilidades. El vacío “político” está siendo aprovechado sin duda por la “realidad económica”.

---

<sup>1</sup> Martín Artiles, A., “Teoría Sociológica de las Relaciones Laborales”, en Blanch Ribas, J.M., *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*, Ed. UOC 2003 (pp. 149 a 171).

Por otro lado, observamos el debilitamiento del neocorporatismo como práctica política para la superación del conflicto, que en ocasiones no va más allá de los puros formalismos procedimentales. Si no, cómo explicaríamos casos como los de España, Portugal o Grecia – más evidente en éste último país – donde las reformas laborales ya no se negocian con las organizaciones sindicales, sino más bien con la conocida “Troika”. Se está superando así el fenómeno del “neocorporatismo” o el conocido “scambio político”.

Podríamos estar siendo testigos del fin del “pacto socialdemócrata” que ha venido moldeando nuestras sociedades en cuanto al conflicto industrial se refiere. Puede incluso hasta parecer evidente, pero eso no va a ser una excusa para que dejemos de reflexionar sobre ello, en unas circunstancias económicas que continúan siendo de gravedad principalmente en los países del arco mediterráneo. Se está así rompiendo una dinámica, para dar paso a una nueva etapa, que en principio todo hace indicar que se presenta con un claro carácter involucionista, de atrofia o retroceso de los avances logrados por nuestras sociedades.

¿Se está gestando un nuevo orden?, ¿nos movemos entre las habituales dinámicas de un cambio de ciclo económico, o se trata del fin de un modelo de relaciones laborales, o más bien socio-laborales? Debemos reconocer que estas lacónicas preguntas se plantean con cierta retórica, escondiendo en parte su propia respuesta, aunque estemos hablando de procesos complejos y de difícil explicación inmediata. Por lo tanto, no podremos asegurar con rotundidad si se está construyendo ese nuevo orden en nuestro sistema de relaciones laborales, aunque al menos debemos reconocer el *desequilibrio transnacional* del mismo; o dicho de otro modo la *decadencia de las relaciones laborales en Europa*<sup>2</sup>.

La decadencia del modelo de relaciones, que hasta ahora ha venido caracterizando a los países de nuestro entorno, es una especie de sentir general por parte de los especialistas en la materia. Pero... ¿es esa decadencia y atrofia el resultado sólo de un cambio de ciclo económico?; ¿es un nuevo escenario dentro de nuestro actual sistema de relaciones industriales, o quizás somos testigos del fin de todo un “modelo socialdemócrata”?

Aunque no sea el objeto esencial de este trabajo, nos parece fundamental partir de una reflexión que camina por la línea de la destrucción de un modelo neocorporatista de resolución del conflicto industrial. La dinámica

---

<sup>2</sup> Lahalle, T., *The announced decay of european labour law*”, Eleventh International Conference in commemoration of prof. Marco Biagi. The transnational dimension of labour relations: a new order in the making?, Modena, 18, 19 march 2013.

de las relaciones entre conflicto-consenso se rompe y se visualiza con algunos importantes elementos del proceso de reformas laborales en los países de nuestro entorno.

Hubo un tiempo en el que se utilizaban las directivas europeas como forma de armonizar las legislaciones laborales, que en su búsqueda de evitar el dumping social, debían establecer mínimos de protección ciertamente aceptables. Entendemos que el laboratorio de reformas fundamentales ha sido el operado en España desde 2010 a 2012; y a partir de aquí, vendrían el “Jobs Act” en Italia, el “Khomri” en Francia o las reformas flexibilizadoras en Bélgica.

La pérdida de peso del derecho del trabajo camina de manera paralela al declinar del “papel político” de las organizaciones sindicales (papel que correspondía según nuestro modelo, y que ahora parece pertenecer a la Troika), y del declive de este fenómeno sociopolítico para la resolución de los conflictos laborales, que nosotros denominamos neocorporatismo. Desde un punto de vista estatal, en España han venido sucediéndose en los últimos años los trascendentales cambios; las esenciales reformas que caminan en la dirección indicada de cambio esencial de nuestro sistema de relaciones laborales.

## **2. Las contradicciones a superar: ¿hablamos de calidad laboral y además de certificarla?**

Pero al margen de los cambios esenciales de modelo, lo cierto es que podría parecer excesivamente pretencioso afrontar un asunto como el de la “calidad en el trabajo” en unos momentos en los que todas las miradas están puestas en la creación neta de empleo –principalmente en los países del Sur de Europa – y no tanto en la concretas condiciones del mismo.

Aquí encontramos una de las aparentes contradicciones de nuestro proyecto. Lo cierto es que nos rodeamos de una sociedad con índices altos de desempleo; con enormes dificultades de inserción laboral, especialmente entre la población juvenil. Según las últimas cifras ofrecidas por Eurostat<sup>3</sup>, y a pesar de algunos síntomas de recuperación, España continúa ocupando de los peores indicadores en el mercado laboral europeo, hasta el punto de que “2,5 de cada diez desempleados de la eurozona, están en España”. La tasa de desempleo española se sitúa en el 19,6% (sólo superado por Grecia con el 23,5%), y los datos de desempleo juvenil no son ciertamente halagüeños. La tasa de desempleo juvenil de la

---

<sup>3</sup> Eurostat Statistics Explained, July 2016.

zona euro era a finales de 2015 del 21,9%, en contraste con el 46,2% español o el 39,9% de Italia. Preocupante resulta igualmente el escenario, si miramos los datos ofrecidos por la OCDE<sup>4</sup> donde el porcentaje de “NINIS”, es decir de jóvenes entre 15 y 29 años que ni estudian ni trabajan, es del 22,8% en España y del 27,4% en Italia.

Los indicadores de desempleo nos abruman. Sin embargo, tal y como señala la Comisión Europea (Industrial Relations in Europe 2012) *la actual crisis financiera y económica que soportamos desde hace ya varios años, puede llegar a causar una revolución profunda y duradera en las instituciones y en las prácticas de las relaciones laborales*. Es por ello, que al margen del enorme problema de la falta de empleo, o con el uso de dicho argumento por parte de algunos, no estamos dispuestos a abandonar un modelo que en un cierto contexto histórico debía dirigirse a la mejora de la calidad de nuestras relaciones laborales en un marco de diálogo social.

Y precisamente queremos superar esta contradicción, porque las concretas relaciones de trabajo terminan siendo excesivamente sensibles a los cambios que estamos experimentando; es por ello, que es un momento idóneo para abordar la temática de los parámetros de la calidad laboral. Pues, como el citado reporte de la Comisión Europea indica, *el impacto del desafío de la deuda soberana y las políticas de consolidación fiscal (...) están propiciando más cambios fundamentales en las relaciones laborales en Europa*.

Recordemos que cuando hablamos de relaciones laborales de calidad no estamos haciendo referencia al tipo de trabajo que se realiza, a las características del servicio que se presta, sino a las condiciones materiales en las que éste se desarrolla; no se trata de medir la satisfacción con el trabajo realizado (pues podría entenderse con claridad que ciertas actividades no satisfacen absolutamente a nadie), sino si éste se presta en condiciones de calidad.

Volviendo a la frialdad de las cifras de EUROSTAT, resulta que España es igualmente un lamentable referente en la baja calidad del empleo, vista ésta en términos de temporalidad, pues también aquí somos líderes de la eurozona con un 20,9%, cuando la media es del 12,8%. Es cierto que la estacionalidad de algunos de los sectores claves de nuestra economía están detrás de estas cifras, pero a nadie escapa que no puede ser ésta la única explicación.

En un principio, podría pensarse que la legislación laboral vigente debería ser suficiente como para garantizar un mínimo de calidad en la prestación de un servicio; podríamos entender que en nuestros modernos Estados existe una prolija normativa laboral suficientemente garantista y que

---

<sup>4</sup> OCDE, *Panorama de la Educación*, 2015.

obviamente todos cumplen de manera escrupulosa. Pero, esta afirmación partiría de dos hipótesis ciertamente contestables.

Con nuestros desregulados y flexibles mercados de trabajo, nos vamos a enfrentar con parámetros no acordes a nuestros modelos de “bienestar en la vieja Europa”. La fragmentación en la negociación colectiva<sup>5</sup> – en la búsqueda de la individualización de las relaciones laborales a través de la prioridad aplicativa del convenio de empresa – parece un común denominador en las reformas del sur de Europa<sup>6</sup>. La existencia de ciertas figuras “paralaborales” como el “autónomo económicamente dependiente” o el becario que realiza “prácticas profesionales no laborales”; el uso perverso de ciertas instituciones jurídicas como ocurre con el período de prueba, que “se tuerce” hasta el límite intolerable de un año bajo el argumento del “contrato para emprendedores”; o la aplicación automática del Salario Mínimo Interprofesional ante la ausencia o decaimiento del convenio colectivo de referencia, podrán estar investidas de legalidad, pero a la vista de cualquier espectador imparcial, no van a garantizar un mínimo de calidad en las condiciones de trabajo.

Por otra parte, aun suponiendo que ese nuevo marco normativo laboral fuera necesario, e incluso siendo así, que significara para todo aquel que trabaja un estándar mínimo de calidad, deberíamos considerar cómo es el grado de cumplimiento de las normas laborales. Y aquí es donde debemos hacer una diferenciación entre la verdad jurídica y la verdad de los hechos y del día a día. No son pocos los casos e informaciones de la propia Inspección de Trabajo respecto al abuso en la contratación laboral y la ausencia del principio de “causalidad” en la misma. La precariedad entendida en términos de “temporalidad” ha sido la gran protagonista sociolaboral española en las dos últimas décadas, producto de una legislación flexible y de una dinámica generalizada de fraude en contratos de duración determinada como el de “obra o servicio”. Pues bien, el extraordinario aumento de la contratación a tiempo parcial en España (teniendo en cuenta que además – según la OCDE – ese tiempo parcial involuntario supone el 63,4% del total) es la gran novedad hoy día, y también está detrás de esa lógica de “relajación empresarial” en el cumplimiento de la legislación laboral.

Lo cierto es que se advierte una situación de disminución progresiva en la

---

<sup>5</sup> Barba Ramos, F.J. y Nunin, R., *Descentralisation and the fragmentation of collective bargaining: recent trends in Spain and Italy and implications for small and medium-sized enterprises*, Employment relations and transformation of enterprise in the global economy, G. Giappichelli Editore – Torino, 2016.

<sup>6</sup> Resulta de interés el análisis ofrecido por Pérez Amorós, F. y Rojo Torrecilla, E. (dirs.), *Balance de la reforma laboral de 2012*, Ed. Bomarzo 2016.

calidad general de las condiciones de trabajo en nuestro sistema de relaciones laborales; y ello siendo conscientes de las dinámicas económicas actuales y la pérdida del carácter tuitivo de la legislación laboral. Sin embargo, no es menos cierto que los estándares de calidad en el empleo y que han venido caracterizando las políticas sociales europeas en las dos últimas décadas, han contribuido en gran medida al progreso social y al avance general de nuestras economías por la vía de la innovación.

Pero el panorama no está exento de grandes contradicciones, pues a pesar de esa visión que incluso llegando a reconocerse como de cierto pesimismo, somos conscientes que en unos momentos de debate sobre el cambio de modelos productivos, de innovación y tecnología, paradójicamente también se abren camino ciertos discursos que destacan que es precisamente la existencia de un *buen ambiente* laboral, un valor en sí mismo, una parte muy importante de la Responsabilidad Social de las Empresas y un factor de competitividad.

Porque habrá que reconocer la esquizofrenia social que supone la advertencia pasiva de un continuo deterioro de las condiciones de trabajo, junto a una actitud cada vez más exigente por parte de los consumidores. Nos interesa saber que el producto que compramos es ecológico; que adquirimos un bien ausente de explotación infantil o que en su comercialización hayan intervenido pocos intermediarios, para que la mayor parte de los beneficios recaiga en manos indígenas, pero, mirando en nuestras visiones occidentales, e incluso en el supuesto de que la elaboración del producto o prestación del servicio se produzca en el interior de nuestras fronteras, ¿sabemos si ha existido realmente exploración laboral?

Pero, cambiemos el sentido, transformando la actitud en una visión positiva, ¿somos capaces de premiar la existencia de condiciones laborales dignas para con nuestros vecinos y nosotros mismos (en cuanto a la dualidad consumidor-trabajador) en nuestras decisiones a la hora de consumir?

Como decíamos, reconocemos que en tiempos de desregulación del mercado de trabajo, puede existir una parte importante del tejido productivo y empresarial, cuya apuesta no se corresponda con la “competitividad” en términos de reducción de los costes laborales a cualquier precio. En este panorama, la diferenciación de la calidad de los productos y servicios de muchas empresas, también está en su filosofía laboral y apuesta por la excelencia. Por tanto, se requiere de un determinado instrumento para marcar dicha diferenciación, y poder acreditarla ante terceros.

Como forma de humanizar a las empresas o al menos de hacerle ver a los

usuarios, clientes, proveedores y terceros que la organización es una estructura viva y responsable más allá de los objetivos del puro mercado, se abre camino el discurso de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC *en adelante*) y todo lo que ello conlleva. Y en este terreno, las dimensiones de la Responsabilidad Social pueden llegar a contemplar actuaciones de todo tipo entre las que destacaríamos aquellas relacionadas con el mecenazgo cultural, de solidaridad nacional o internacional, de protección del medio ambiente, etc. Pero igualmente, hay quien habla de una *dimensión interna*<sup>7</sup> de dicha Responsabilidad que viene a significar en términos generales el “respeto a las personas que constituyen la empresa como comunidad y favorecer su desarrollo”.

Pero, más allá de la buena voluntad y de discursos teóricos que puedan llevarnos al divertimento científico y no a la concreción de realidades laborales, nos preguntamos cómo se puede manifestar esa dimensión interna de la RSC, cómo se concreta y cómo se mide. Es cierto, que podemos encontrarnos con algunas iniciativas como aquella que se conoce como la *Economía del bien Común*<sup>8</sup>, proyecto liderado por el economista Christian Felber en busca del desarrollo de una economía sostenible y alternativa a la realidad actual de los mercados financieros. Y en sintonía con ese proyecto, han llegado a elaborar una serie de indicadores, conocido como “la matriz del bien común”, donde recogen una serie de aspectos que pueden puntuar, pero que tienen que ver con una visión global de la existencia de la propia empresa (elementos de ecología, transparencia, solidaridad, etc., con trabajadores, clientes, proveedores, etc.) más que con aspectos concretos de la relación laboral propiamente dicha.

En un plano más amplio, y aunque no sea objeto de este trabajo, habrá que tener en cuenta la profusa elaboración doctrinal de la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto del concepto de “Trabajo Decente” y su programa de fomento del mismo. El “trabajo decente” se plantea aquí como una cuestión a tener en cuenta a nivel territorial, por parte de los actores correspondientes, más que a la actuación concreta en una empresa, pues en esa concepción se incluye la existencia de empleos suficientes, la protección social adecuada, el conjunto de los derechos de los trabajadores y la existencia de diálogo social<sup>9</sup>. El fomento del “trabajo decente” es casi su propia razón de ser.

---

<sup>7</sup> Urcelay Alonso, J., “Responsabilidad Social Corporativa: la dimensión interna como cuestión previa”, *Capital Humano*, enero 2005, n. 184, p. 34.

<sup>8</sup> Felber, C., *Nuevos valores para la economía*, Deuticke, 2008.

<sup>9</sup> Ghai, D., “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*,

En el amplio abanico de la RSC, como forma igualmente de vincular los lazos entre la sociedad y las organizaciones empresariales, encontramos igualmente la existencia de algunas formulaciones internacionales sobre RSC de contenido laboral y aspectos colaterales al mismo<sup>10</sup>:

- La SA 8000 sobre responsabilidad laboral, es una norma certificable muy orientada a las condiciones laborales desarrolladas por la empresa y más concretamente al cumplimiento de las convenciones de la OIT. Se trata de reconocer el cumplimiento de los requisitos de Naciones Unidas en materias como libertad de asociación, retribución justa, no discriminación o trabajo infantil. El país con más certificaciones de este tipo es Italia, aunque por regiones, son los países asiáticos los que cuentan con mayor número (China, India, Vietnam). Y es que a las entidades candidatas se les exige que cumplan requisitos del tipo relacionados con el trabajo forzoso e infantil, castigos corporales, etc, que en nuestro contexto resultaría casi insultante su necesidad de certificación por parte empresarial. Digamos que...el cumplimiento estricto de las normas de la OIT por parte de empresas que operan sólo en países que aplican estas convenciones internacionales, tampoco significa un elemento de diferenciación esencial. Si no se trata de un acto voluntario (moral) no parecería muy valorable desde, el punto de vista de la RSC.

- La Ethical Trading Initiative (ETI) consiste en una norma de comercio ético por parte de un acuerdo de empresas, sindicatos y ONGs británicas, con el objetivo del fomento de buenas prácticas laborales. Se trata de un código por el cumplimiento ciertamente de normas mínimas muy básicas.

- OSHAS 18000. Ocupational Health and Safety Assessment Services, dedicada específicamente al control de los riesgos profesionales, con la certificación de sistemas de gestión y seguridad y salud en el trabajo.

Una de las acciones más interesantes que hemos podido conocer en este terreno, provienen de la universidad chilena de Bío-Bío,<sup>11</sup> a través de un “estudio empírico de calidad de vida laboral”, con cuatro indicadores analizados: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente en el trabajo, organización e indicador global. Sin embargo, no queremos entrar en aspectos que en cierto modo son subjetivos tales como la “satisfacción laboral” o el “ambiente en el trabajo”, pues podríamos partir de la idea

---

2003, vol. 122, n. 2.

<sup>10</sup> Navarro García, F., *Responsabilidad Social Corporativa. Teoría y práctica*, Esic Editorial. 2007.

<sup>11</sup> Chiang Vega, M. y Krausse Martínez, K., *Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*, Proyecto de investigación 051716-3/R Universidad del Bío-Bío, Concepción Chile.

que el trabajo en sí mismo – más en unas tareas que en otras – no es agradable.

Queremos valorar más bien las condiciones materiales en la prestación del servicio, y sobre todo si la organización en la relación jurídica con sus empleados, es capaz de actuar con excelencia. Lo que buscamos no es sólo la identificación de aquello que puede considerarse como calidad laboral, sino el instrumento para su medición y la posterior certificación. Así, la experiencia que nos parece de mayor interés, la encontramos en el ordenamiento jurídico italiano que no tiene que ver en principio con nuestro instrumento, o más bien sería una parte de el mismo. Nos referimos al reconocimiento en la Legge Biagi (D.Lgs. n. 276/03) de la institución de la “certificación de los contratos de trabajo”; siendo llamadas las universidades – entre otras – a formar las denominadas “Comisiones de Certificación”.

### 3. Hacia un modelo de calidad *IRQ*

*Industrial Relation Quality*, (*IRQ*) es una Spin Off de la Universidad de Huelva que ha nacido con la intención de promocionar las buenas prácticas laborales, para contribuir en la idea del progreso y la evolución de las organizaciones partiendo de una concepción de dignidad en la gestión de sus recursos humanos. Por lo tanto, se trata de un reciente instrumento para la promoción en primer lugar y certificación posterior de la calidad en las relaciones laborales. Se trata de la creación de una herramienta al servicio de las empresas para que puedan poner en valor la calidad de sus relaciones laborales. Una certificación de las buenas prácticas laborales que a la vez de suponer una ventaja competitiva en la imagen que proyecta a sus clientes, signifique la mejor de las apuestas en cuanto a la Responsabilidad Social Corporativa se refiere.

No se trata sólo de realizar una fotografía fija, sino de articular los mecanismos de colaboración en el seno de la empresa, para que se consigan los cánones de calidad en las relaciones laborales. Quiere decir que tan importante es el resultado final, como el procedimiento y el seguimiento de las recomendaciones. A través de auditoría laboral, y en función de los intereses de cada organización se trata de un acompañamiento de cara a la obtención de posibles certificaciones.

En el modelo previamente diseñado, se establecerán los parámetros de calidad laboral a través de múltiples indicadores, teniéndose en cuenta por otra parte la diversidad de sectores y subsectores de actividad en los que se encontrarán las empresas usuarias de *IRQ*. A modo ilustrativo, se

entenderá fácilmente que la existencia de contratos de duración determinada no es un por sí mismo un elemento de ausencia de calidad, sino en función de la verdadera causalidad del trabajo que se vaya a realizar. Y obviamente en la voluntad empresarial de apostar por el valor de la estabilidad, más allá del estricto cumplimiento de la legalidad en la confección de su mapa contractual. Es por ello, que en función de los sectores de actividad e incluso del ámbito territorial, habrá que analizar los índices medios de temporalidad y ver en qué posición se sitúa la empresa.

Ventajas que puede obtener una empresa con procesos de este tipo: más certeza, transparencia, participación, más sinceridad y confianza, mejor imagen a través de la Responsabilidad social, mayor claridad, disminución del conflicto, más paz social y mayor rentabilidad. Se trata de articular un instrumento “voluntario” al servicio de “la paz social” como mecanismo que podría incluirse en determinados acuerdos colectivos. La certificación de calidad en las relaciones laborales, podría utilizarse igualmente como elemento probatorio desde el punto de vista procesal.

Como indicábamos, nos referimos claramente a un proceso “vivo”, pues los indicadores de calidad van en continua evolución en una investigación abierta. No en vano, el objeto social de IRQ señala que se trata de *investigación, asesoramiento y formación en el ámbito del Derecho del Trabajo, dirigido a la certificación de un distintivo de garantía y calidad laboral; con el objetivo de la promoción de la mejora del empleo y de las relaciones laborales en sus distintos aspectos. Desarrollo del objeto social:*

Teniendo en cuenta la ausencia de instrumentos adecuados para concretar realmente esa dimensión interna de la RSC que señalábamos al principio, el objetivo de este proyecto se concreta en los siguientes apartados:

- Creación y difusión de un modelo propio de calidad en las relaciones laborales;
- Actividades de promoción general del empleo, de mejora de las relaciones laborales y condiciones de trabajo. Pretendemos crear un espacio de fomento de las buenas prácticas; valorar las actitudes en positivo;
- Formación en el ámbito del Derecho del Trabajo y asistencia empresarial dirigido a la obtención de un marchamo de garantía laboral;
- Evaluación continua sobre los procesos de calidad;
- Certificación de un distintivo de calidad laboral a las empresas conforme a los parámetros e indicadores establecidos; proporcionando seguridad, certidumbre ante hipotéticas situaciones de conflicto;
- Investigamos e Innovación;
- Fomento del diálogo social, mediación, empleo excelencia;
- Proporcionar garantía sobre el desarrollo de unas relaciones laborales

óptimas en el seno de la empresa, que genere confianza entre los protagonistas de las relaciones laborales, frente a terceros (*skateholders*), consumidores, clientes, administraciones;

- Valor añadido a los productos y servicios empresariales;
- Responsabilidad social en su dimensión interna.

IRQ, Garantía Laboral, S.L. proyecta la promoción e implantación de un modelo de calidad laboral que entendemos pueda y deba ser asumible por gran parte del tejido empresarial. En base a ello, los servicios prestados irán encaminados a una asistencia empresarial continuada, que en la transferencia de los procesos, suponga un retorno en términos de RSC y de rentabilidad económica directa.

#### 4. A modo de síntesis

Lo cierto es que el discurso sobre la *flexiguridad* abierto en Europa a principios de siglo, se ha terminado quedado en eso, en discursos retóricos que si alguna concreción ha tenido, ha sido la de favorecer la flexibilidad en la entrada y salida de la relación laboral, pero sin la contrapartida de la seguridad, ni en los sistemas de protección social ni en los procesos de inserción laboral, convirtiendo a los “mercados transicionales” en un auténtico eufemismo de la precariedad laboral.

De esta degradación de las condiciones de trabajo, surge la oportunidad de romper espirales siniestras a través de la puesta en valor de aquellas organizaciones que no utilizan ni subterfugios legales, ni abuso de los nuevos marcos legales que tienen a su disposición. La oportunidad de mejorar la posición respecto a terceros, tras la consideración de la calidad laboral como fuente e impulso hacia la productividad y el crecimiento económico.

En este escenario, estamos convencidos que una parte importante del tejido empresarial puede ofertar sus productos o servicios con un “marchamo de calidad” no sólo en el bien ofrecido en sí mismo, sino en el factor humano en su proceso de producción. En nuestras manos como consumidores también está la posibilidad de elegir por la calidad laboral; incluso se están abriendo paso algunas iniciativas municipales que reclaman ciertas condiciones “sociales” en las condiciones para que determinadas empresas accedan a la ejecución de obras o servicios públicos. El reto que nos marcamos es la culminación del instrumento para marcar dicha diferenciación, y poder acreditar la calidad laboral ante terceros.

## 5. Bibliografía

- Barba Ramos, F.J., y Nunin, R., “Descentralisation and the fragmentation of collective bargaining: recent trends in Spain and Italy and implications for small and médium-sized enterprises”, *Employment relations and transformation of enterprise in the global economy*, G. Giappichelli Editore – Torino, 2016.
- Chiang Vega, M. y Krausse Martínez, K., *Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*, Proyecto de investigación 051716-3/R Universidad del Bío-Bío, Concepción Chile.
- Felber, C., *Nuevos valores para la economía*, Deuticke, 2008.
- Ghai, D., “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, 2003, vol. 122, n. 2.
- Lahalle, T., *The announced decay of european labour law*, Eleventh International Conference in commemoration of prof. Marco Biagi. The transnational dimension of labour relations: a new order in the making?, Modena, 18, 19 march 2013.
- Martín Artiles, A., “Teoría Sociológica de las Relaciones Laborales”, en Blanch Ribas, J.M., *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*, Ed. UOC, 2003. (pp. 149 a 171).
- Navarro García, F., *Responsabilidad Social Corporativa. Teoría y práctica*, Esic Editorial, 2007.
- OCDE, *Panorama de la Educación*, 2015.
- Pérez Amorós, F. y Rojo Torrecilla, E. (dirs.), *Balance de la reforma laboral de 2012*, Ed. Bomarzo 2016.
- Urcelay Alonso, J., “Responsabilidad Social Corporativa: la dimensión interna como cuestión previa”, *Capital Humano*, enero 2005, n. 184, p. 34.



**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”. Estableciendo 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 el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*