

ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN MÉXICO DE FRENTE A LOS TRABAJADORES*

ANALYSIS OF THE CORPORATE RESPONSIBILITY
BEFORE THE WORKERS IN MEXICO

ANALYSE DE LA RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE
AVANT LES TRAVAILLEURS DU MEXIQUE

Gabriela MENDIZÁBAL BERMÚDEZ**

RESUMEN: Este artículo incluye el análisis de la responsabilidad empresarial en México, desde una perspectiva diferente. La responsabilidad empresarial se patentiza en las empresas que no sólo cumplen con sus responsabilidades legales, sino que se cuestionan cuál es su responsabilidad hacia la sociedad, más allá del mero cumplimiento de las normas jurídicas; sin embargo, la realidad nos demuestra cómo empresas que aparecen ante los ojos de los consumidores como socialmente responsables, no lo son más al análisis de su confrontación y el tratamiento que le dan a temas básicos para la responsabilidad social, como son la seguridad social, el respeto a la dignidad de sus trabajadores o el derecho a la formación. Por ello, y por cuestiones metodológicas, se presenta primero un marco conceptual donde se analiza desde la perspectiva jurídica a las empresas y la responsabilidad social de las mismas; después se presenta el marco socioeconómico mexicano, para estar en posibilidad de comprender el contexto del estudio. Posteriormente se hace el análisis de factores comunes en su relación con la responsabilidad empresarial, pero de gran importancia para la sociedad.

Palabras clave: Responsabilidad social, empresas, derecho laboral.

* Recibido el 13 de diciembre de 2011 y aceptado para su publicación el 30 de enero de 2012.

** Profesora-investigadora en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México (gabymendizabal@yahoo.com.mx).



ABSTRACT: This article includes the analysis of corporate responsibility in Mexico from a different perspective. Corporate responsibility becomes apparent in companies that not only fulfill their legal responsibilities, but that go beyond inquiring what is their responsibility to society beyond mere compliance with legal norms, nevertheless reality shows us how companies that appear to the consumers' eye as socially responsible, are not anymore once the analysis is performed regarding their confrontation and treatment of basic issues to social responsibility as social security, respect to employee's dignity or their right to education. Therefore and because of methodological issues we present a conceptual framework in the first place, which analyzes from a legal perspective companies and their social responsibility, then we present the Mexican economic framework in order to be in position to understand the context of the study. Later, analysis over unusual factors in relation to corporate responsibility, but of remarkable importance to society, is performed.

Key Words: Social responsibility, companies, labour law.

RÉSUMÉ: L'article comprend une analyse de la responsabilité des entreprises au Mexique, à partir d'un point de vue différent. La responsabilité des entreprises est évident dans des entreprises qui non seulement s'acquitter de leurs responsabilités juridiques, mais aussi leur responsabilité envers la société, au-delà de la simple conformité avec les normes juridiques. Cependant, la réalité nous montre qu'il y a des sociétés qui apparaissent dans les yeux des consommateurs comment socialement responsable, mais ont des problèmes graves en matière de responsabilité sociale tels que la sécurité sociale, le respect de la dignité de leurs travailleurs ou le droit à la formation. Pour méthodologie on présente un cadre conceptuel, qui analyse à partir d'un point de vue juridique leur responsabilité d'entreprise sociale, on présente ensuite, le cadre économique mexicaine pour être en mesure de comprendre le contexte de l'étude. Finalement on fera l'analyse des facteurs inhabituels en matière de responsabilité d'entreprise, mais d'une grande importance pour la société.

Mots-clés: Responsabilité sociale, entreprise.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Marco conceptual: empresa y responsabilidad social.* III. *La responsabilidad social de las empresas.* IV. *Conclusiones.* V. *Bibliografía.*

I. INTRODUCCIÓN

Las principales funciones de las empresas dentro de una sociedad son: *a)* crear riqueza; *b)* generar empleos, y *c)* abastecer a la sociedad de los bienes y servicios que necesita; funciones que en los tres casos el derecho tiene la obligación de reglamentar. Sobre la generación de la riqueza, a través, por ejemplo: de la prohibición de monopolios; el establecimiento de cargas impositivas y medidas de distribución de riqueza; la expedición de leyes ecológicas; entre otras. En el segundo caso, el de los empleos, se puede resaltar como ejemplo que el derecho debe fijar las directrices que regirán los empleos que se generan, mediante las normas jurídicas que regulen las condiciones de trabajo. Sobre el tercer punto destacan como ejemplo las normas que los servicios y productos deben contener a favor de los usuarios, para ello se crearon los derechos de protección al consumidor, a los usuarios de los servicios financieros, normas de calidad de los productos o de sanidad de los mismos, etcétera.

En los tres casos, el derecho le ha fallado en parte a la sociedad, porque las empresas siempre encuentran lagunas legales que les permiten, sin infringir la ley, accionar al margen de ella, por ejemplo mediante la flexibilización de las contrataciones, la tercerización del empleo, la creación del empleo informal, evasión de impuestos adaptándose al marco jurídico, venta de productos nocivos para la salud, etcétera.

Desde esa perspectiva, se debe realizar el análisis de lo que son las empresas socialmente responsables. Empresas que no sólo cumplen con sus responsabilidades legales, sino que se cuestionan cuál es su responsabilidad hacia la sociedad, más allá del mero cumplimiento de las normas jurídicas; sin embargo, la construcción del derecho ha dejado ciertas lagunas que les permiten ostentarse como “empresas socialmente responsables”, cuando no se han cumplido cabalmente las que debieran ser sus obligaciones básicas como empresas: por ejemplo, el aseguramiento social de todos sus trabajadores, sus acciones hacia la protección del medio ambiente laboral, la salvaguarda de la dignidad de sus trabajadores y su posicionamiento frente a las futuras generaciones de trabajadores: los actuales jóvenes en formación. Es en este marco que se inserta esta investigación sobre el análisis de la responsabilidad empresarial en México, donde de un lado tenemos que la responsabilidad so-

cial empieza cuando se han cumplido las obligaciones legales de las empresas y se va más allá; pero pocas veces se cuestiona de qué forma se cumplen esas obligaciones, por ejemplo las laborales y las de seguridad social. Para lo cual, y por cuestiones metodológicas, se presenta en este artículo primero un marco conceptual, donde se analiza desde la perspectiva jurídica a las empresas y la responsabilidad social de las mismas; después se presenta el marco socioeconómico mexicano, para estar en posibilidad de comprender el contexto del estudio. Concluye con el análisis de algunos factores específicos de gran importancia para la sociedad y su vinculación con las empresas y su responsabilidad, tales como la seguridad social, el medio ambiente laboral, la dignidad de los trabajadores y los jóvenes.

II. MARCO CONCEPTUAL: EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

1. *Empresa*

Las empresas surgen a consecuencia de la Revolución Industrial, que no sólo cambió la estructura de la producción, sino de la organización social y de la distribución del trabajo; de forma tal que el maestro artesano fue sustituido por el empresario; el pequeño taller por la fábrica o empresa, posteriormente; y los artesanos por los empleados (obreros o trabajadores, sin tener necesidad de hacer distinciones donde la ley no las hace). Hablar de empresa nos constrañe a analizar conceptos económicos, administrativos y jurídicos; de esa forma, para Simón Andrade, autor del libro *Diccionario de Economía*, la empresa es “aquella entidad formada con un capital social, y que aparte del propio trabajo de su promotor puede contratar a un cierto número de trabajadores. Su propósito lucrativo se traduce en actividades industriales y mercantiles, o la prestación de servicios”.¹

Julio García y Cristóbal Casanueva, autores del libro *Prácticas de la gestión empresarial*, definen a la *empresa* como una “entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados”.²

¹ Andrade, Simón, *Diccionario de economía*, México, Andrade, 2000.

² García del Junco y Casanueva Rocha, Cristóbal, *Prácticas de la gestión empresarial*, México, McGraw-Hill, 2001.

Como se puede apreciar, las definiciones en general incluyen varios elementos: 1) se trata de una entidad establecida hoy en día conforme a derecho; 2) tiene un propósito lucrativo, y 3) para llevar a cabo sus fines requiere de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros.

Desde el punto de vista jurídico nos encontramos con que la Unión Europea establece dentro de los anexos a su legislación que:

Se considerará empresa toda entidad, independientemente de su forma jurídica, que ejerza una actividad económica. En particular, se considerarán empresas las entidades que ejerzan una actividad artesanal u otras actividades a título individual o familiar, las sociedades de personas y las asociaciones que ejerzan una actividad económica de forma regular.³

En México, la Ley Federal del Trabajo define a la empresa someramente de la siguiente manera: “Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Esta definición incorpora también la necesidad de contar con varios elementos:

- a) Personales, los cuales serán los sujetos que en ella intervienen (empresario y trabajadores).
- b) Elementos materiales, que son —al decir de Miguel Bermúdez Cisneros— “capital, locales laborales, maquinaria, muebles, transportes, etcétera”.⁴
- c) Y por último la administración, que permite que funcione la institución o entidad.

2. Responsabilidad social

Responsabilidad es, según el *Diccionario* de la Real Academia Española, una obligación contraída; de igual forma establece: “se trata del cargo o la obliga-

³ Diario Oficial de la Unión Europea, *Definición de pequeñas y medianas empresas*, Artículo 1º, L63/27, 28 de febrero de 2004.

⁴ Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Oxford, 2000, p. 300.

ción moral que resulta para un sujeto del posible error cometido en un asunto determinado”.

Por lo tanto, la responsabilidad en sentido general será la obligación que se contrae por las acciones cometidas. En ese sentido resulta interesante entender lo que para el derecho es la responsabilidad, o mejor expresado la responsabilidad jurídica.

La responsabilidad jurídica toma en cuenta la relación entre la causa, que es el hecho jurídico, y el efecto que éste ocasiona, por lo que se divide en la responsabilidad objetiva, cuya base es el resultado y lo único que se toma en cuenta para aplicar la sanción es haber producido un determinado resultado, y la responsabilidad subjetiva, que deriva de la culpa y por lo tanto incluye la voluntad para generar dichas consecuencias del hecho jurídico.

Pero para los efectos de esta investigación resulta importante lo que señala Sergio García Ramírez:

...la responsabilidad sólo implica, sin consideraciones de intensidad o matiz, la posibilidad o necesidad de “responder” por determinados hechos en virtud de un título jurídico de imputación que vincula determinada conducta con cierta persona que ha de responder por aquélla a través del establecimiento de ciertas consecuencias jurídicamente.⁵

De esta forma nos acercamos más al concepto de la responsabilidad social, donde no sólo tendremos un sujeto que se vincula a otro por su actuar al generar hechos jurídicos con consecuencias jurídicas, sino que además estos hechos responden a consecuencias frente a una sociedad completa, y la parte medular de este análisis es que se trata de las acciones de las empresas con consecuencias para la sociedad.

3. *Las empresas en México y su contexto socioeconómico*

Para estar en posibilidad de analizar la problemática de la responsabilidad social de las empresas en México es necesario presentar algunos datos sobre ellas que permitan crear un marco referencial sobre lo que representan para el país y lo que el Estado hace para ellas.

⁵ Voto razonado del juez Sergio García Ramírez a la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Goiburú y otros vs. Paraguay* del 22 de septiembre de 2006.

Se debe partir del contexto económico para el país en general, es decir en el año 2011, a poco tiempo del punto más álgido de la crisis mundial de 2009 disparada por los Estados Unidos de Norteamérica, quien es el principal socio comercial de México, con cerca de 200 millones de dólares en exportaciones anuales; el hallazgo de un nuevo virus con efectos pandémicos desatado y controlado en México, cuyos efectos letales no fueron como se esperaba, pero aún así disminuyeron la afluencia turística, afectando a uno de los sectores económicos más importantes para las empresas mexicanas, y por último la tibia actuación del gobierno frente a estos dos fenómenos reflejada en las declaraciones optimistas sobre las pocas consecuencias que la crisis mundial traería para México, o los planes para mantener el empleo en sectores estratégicos como el automotriz. Cabe señalar que los principales ingresos para México son: el petróleo, las remesas de los inmigrantes mexicanos y el turismo, en ese orden.

Bajo este entorno, los datos duros arrojan las siguientes cifras:

México es un país de 114,606,142⁶ habitantes, de los cuales su PEA (población económicamente activa) es de 49,590,669.⁷ De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, el PIB en México registró en el primer trimestre de 2012 un incremento de 4.63%,⁸ para ubicarse en 9,209,366 millones de pesos.⁹

Los principales ingresos del país se obtienen de actividades tales como la minería, la electricidad, la industria manufacturera y el comercio, principalmente.¹⁰ Las áreas de principal desarrollo por las empresas mexicanas son:¹¹

Industria	Comercio	Servicios	Totales
50,373	489,616	173,448	713,437

FUENTE: elaboración propia a partir de *Empresas en sistema*.

⁶ INEGI, *Indicadores de ocupación y empleo al primer trimestre de 2012*, disponible en: <http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=>.

⁷ *Idem*.

⁸ INEGI, *Economía, Información oportuna al día, 2012*, disponible en: <http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=23824>.

⁹ INEGI, *Producto Interno Bruto durante el primer trimestre 2012*, disponible en: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/pibbol.pdf>.

¹⁰ *Ibidem*, p. 2.

¹¹ Véase <http://www.siem.gob.mx/siem/estadisticas/EstadoTamanoPublico.asp?p=1>.

Las empresas han crecido de la siguiente manera:¹²

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
638,300	647,829	642,213	623,078	678,941	671,389	711,243	691,835	719,654	746,359	778,564

FUENTE: elaboración propia a partir de *Empresas en sistema*.

De acuerdo con la Ley General de Sociedades Mercantiles, las sociedades tienen una vida de 99 años.

III. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

El tema de la responsabilidad social empresarial está en el debate desde su creación en los años cincuenta. Es por ello que existen diversos instrumentos internacionales y nacionales e investigaciones de doctrinarios que intentan dar directrices claras de lo que es la responsabilidad social empresarial.

Dentro de la gama de instrumentos internacionales y nacionales mencionaremos, por su importancia:

- a) La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en sus 279ª (noviembre de 2000) y 295ª (marzo de 2006) reuniones.
- b) El Libro Verde de la Unión Europea, el cual establece:

Ser socialmente responsable no solamente significa cumplir plenamente las obligaciones jurídicas aplicables, sino también ir más allá e invertir “más” en capital humano, en el entorno y en las relaciones con las partes interesadas. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas con el medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación permitiría aumentar la competitividad de las empresas, además de tener un impacto directo en la productividad.¹³

¹² Consúltese: <http://www.siem.gob.mx/siem/estadisticas/BrutoXedo.asp?p=1>.

¹³ Libro Verde de la Unión Europea relativo a la Responsabilidad Social de las Empre-

- c) La iniciativa INFOCUS, expedida por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, que señala:

La responsabilidad social de la empresa (RSE) es el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que sólo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación.¹⁴

- d) La Norma ISO26000,¹⁵ que es una guía referencial, de carácter voluntario, que proporciona orientación sobre los principios que subyacen en la responsabilidad social, el reconocimiento de ésta por parte de las organizaciones y el involucramiento con sus grupos de interés (*stakeholders*), las materias y asuntos fundamentales que constituyen la responsabilidad social, así como las mejores prácticas que permitan integrar un comportamiento socialmente responsable en la organización.
- e) La *Global Reporting Initiative (GRI)*, la cual publica indicadores que permiten valorar y medir de una forma estandarizada el proceder de las empresas en cuanto al medio ambiente, las relaciones con sus empleados y clientes.¹⁶
- f) El documento denominado: *El concepto de responsabilidad empresarial*, del Centro Mexicano para la Filantropía, mismo que señala:

Aunque la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es inherente a la empresa, recientemente se ha convertido en una nueva forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones

sas, en http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26039_es.htm.

¹⁴ Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, Iniciativa InFocus sobre Responsabilidad Social de la Empresa, Ginebra, 2006, disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/mne-2-1.pdf>.

¹⁵ Véase www.rree.go.cr/file-dd.php?id_file=340.

¹⁶ Cfr. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, NTP 648: Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI (Global Reporting Initiative), disponible en: http://www.insbt.es/InsbtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_648.pdf.

sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. Es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad.¹⁷

- g) La Norma Mexicana NMX-SAST-26000-IMNC-2011, “Guía de Responsabilidad Social”, del 8 de marzo de 2012, la cual pretende ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible. Tiene como propósito fomentar que las organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal en México, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social. A través de esta norma se pretende promover un entendimiento común en el campo de la responsabilidad social en el país.¹⁸

Por su parte, Gloria Moreno señala que la responsabilidad social

Es una iniciativa voluntaria de las empresas para contribuir al desarrollo económico sustentable de los países mediante prácticas empresariales abiertas y transparentes, basadas en valores éticos y que tienen como propósito el mejoramiento ambiental de las partes interesadas o *stakeholders*. Por supuesto que en esta iniciativa también se incluye el objetivo de mejorar su situación competitiva.¹⁹

Como se puede advertir, de las diversas definiciones se puede concluir que la responsabilidad social significa que una empresa cumpla con sus obligaciones jurídicas inherentes a sus actividades y que sea consciente de las necesidades de la sociedad y, por lo tanto, en uso de valores éticos retribuya a la sociedad en puntos medulares que les permitan a sus miembros una me-

¹⁷ Cajiga Calderón, Juan Felipe, *El concepto de responsabilidad empresarial*, CEMEFI, disponible en: http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf.

¹⁸ Norma Mexicana NMX-SAST-26000-IMNC-2011, “Guía de Responsabilidad Social”, https://doj.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5252736&fecha=19/06/2012&print=true.

¹⁹ Moreno Álvarez, Gloria, “La empresa social corporativa en México”, en Mercado Yebra, Joaquín (coord.), *La empresa en México. Teoría y práctica*, México, Fontamara, 2011, p. 162.

por calidad de vida, por ejemplo con la sensibilización a los problemas de su entorno; la mejora ambiental; el trato digno a los empleados, donde se puede incluir la protección en materia de seguridad social, el fomento al derecho a la formación, entre otros.

Deudas de las empresas con los trabajadores

Algunos de los puntos que merecen nuestro análisis son temas que guardan gran interés para la sociedad, en específico para los trabajadores, en función de la problemática que están desatando y que le ha resultado imposible su contención al derecho. Dentro de ellos señalaremos:

- a) El medio ambiente laboral.
- b) La seguridad social.
- c) Los jóvenes.
- d) La dignidad de los trabajadores, y
- e) La influencia de las empresas globales.

Cada uno de ellos será tratado independientemente, en los puntos subsecuentes.

A. Medio ambiente laboral

Un tema importante es la responsabilidad que tienen los empresarios frente al medio ambiente laboral, cuyas medidas, como se verá en este subtema, dedican sus esfuerzos a regular y establecer las obligaciones jurídicas para los patrones en relación con la conservación de un medio ambiente de trabajo sano de los trabajadores. No obstante ello, dichas medidas en México se focalizan en el medio ambiente físico: aspectos físicos, químicos y biológicos del trabajo, no así en específico sobre el medio ambiente psicológico del entorno laboral.

El medio ambiente laboral es “es el conjunto de elementos naturales o inducidos por el hombre, que interactúan en el centro de trabajo”.²⁰ Es un tema que se ha regulado en diversos instrumentos legales internacionales de

²⁰ Fracción XI del artículo 2º del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

la Organización Internacional del Trabajo, como la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores de 1953; la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo de 1959; el Convenio sobre los representantes de los trabajadores de 1971, y el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional sobre la salud de los trabajadores.

Queda claro que las condiciones materiales, sociales y psicológicas del medio ambiente laboral pueden afectar positiva o negativamente en el estado de salud de las personas que realizan el trabajo en ese entorno, por lo tanto se puede afirmar que la actividad propia del trabajo puede ocasionar daño a la salud del trabajador. Los daños a la salud con motivo del desarrollo de la actividad laboral se derivan de factores de riesgo sociales, los cuales se dividen en físicos y psicológicos, aunque las leyes correspondientes (Ley del Seguro Social, del ISSSTE y del ISSFAM) no lo contemplan así; sin embargo, para el trabajador los factores físicos o psicológicos de su medio laboral constituyen un todo en conjunto, son partes que conforman su medio ambiente laboral y ambos le permitirán u obstaculizarán su desarrollo o propiciarán la presentación de algún riesgo de trabajo.

La legislación mexicana, desde la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, delega la responsabilidad de la protección del medio ambiente de trabajo al patrón, lo cual se ve reflejado en las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo,²¹ el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, y el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal.

Existe un riesgo intrínseco de materiales, máquinas y herramientas: pueden ser muy pesadas o de mucho volumen, las superficies pueden ser cortantes e irregulares, la complejidad de máquinas y herramientas puede hacer muy difícil su manejo. También influyen las características fisicoquímicas de

²¹ Artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo: “Son obligaciones de los patrones: ...XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades”.

máquinas y herramientas y las formas de energía que utilizan. Los pisos húmedos, resbalosos y/o en mal estado, locales mal iluminados, ausencia de normas de trabajo seguro, falta de elementos de protección personal y de maquinaria segura o en buen estado, son factores de riesgo que generan gran cantidad de accidentes. Las características de temperatura, humedad, ventilación, composición del aire ambiental, etcétera, son factores que influyen en accidentes y enfermedades.

Los factores de riesgo en el sentido clásico, como el ruido o el calor, son bastante conocidos; sin embargo, los factores que afectan la salud mental del trabajador lo son menos. Se sabe que las enfermedades psicológicas en los trabajadores son causantes de bajo rendimiento laboral, rotación laboral, interfieren en los procesos internos del desarrollo del trabajo en general y que son causados por la monotonía, la insatisfacción en el trabajo o el estrés.

El profesor Zeno Simm advierte que la existencia de factores asociados al estrés, concernientes al contexto laboral, van desde las funciones y cultura de organización, hasta el horario de trabajo, entre los cuales se incluyen las relaciones interpersonales y los conflictos que en ellas pueden surgir.²²

Es dable señalar que algunos factores que afectan la salud psicológica de los trabajadores pueden ser objeto de prevención o control por parte de los patrones, por ejemplo una organización funcional del trabajo que permita un ambiente armónico de desempeño laboral; sin embargo, al no estar expresamente contenidas en las normas laborales, forman parte de la responsabilidad que el patrón puede tener hacia sus trabajadores, es decir constituyen la acción del empleador acorde a sus valores y ética empresarial para materializar medidas que propicien un medio ambiente laboral sano y protejan así la salud mental del trabajador. Ejemplos de acciones de responsabilidad social empresarial en el medio ambiente laboral son los programas en contra del *mobbing*, *bossing*, *burn out*, acoso sexual, conflictos y violencia en el trabajo, por citar algunos.

B. Responsabilidad social y seguridad social

La precarización del trabajo en México es un hecho conocido por todos que ha tenido como consecuencia el empobrecimiento de gran parte de los trabajadores en este país. Al respecto, la doctora Kurczyn señala:

²² Traducción personal desde: Simm, Zeno, *Acoso Psíquico no ambiente de trabalho*, São Paulo, LTr, 2008, p. 46.

...la expulsión que se da en gran escala de la PEA del sector formal del trabajo (en consecuencia la exclusión de seguridad social de familias completas), la precariedad en el empleo, los problemas intersindicales ligados a factores de la política nacional y las crisis económicas recurrentes, a nivel tanto nacional como mundial, han favorecido la pobreza, la exclusión social y la marginación.²³

Para estar en posibilidad de comprender la magnitud del problema que se gesta entre las empresas, la seguridad social y lo que se puede calificar como una obligación de cualquier empresa que considere hablar de responsabilidad social, es necesario conocer la situación de la seguridad social bajo el contexto mexicano: el sistema de seguridad social en México se encuentra aún en proceso de construcción. No reúne los elementos suficientes para poder hablar de un sistema como tal, ni de seguridad social “desde la óptica bismarckiana”, donde los seguros sociales deberían dar una cobertura universalista. Pero no por ello se ha de desvirtuar todo el trabajo realizado por los mexicanos en busca de la protección de toda la sociedad. Así, pues, se puede afirmar que en México no existe un sistema de seguridad social propiamente dicho, sino que existe una estructuración de las herramientas de ésta, que por adolecer de una integración y articulación ordenada no permiten el desarrollo de un sistema que cumpla con los principios fundamentales de la seguridad social.²⁴

En México, para estar asegurado se requiere ser trabajador formal, es decir, no sólo ser sujeto de una relación de trabajo personal y subordinada dentro de la iniciativa privada o el sector público, sino también que dicha relación esté contemplada dentro de las leyes respectivas y además que dicha relación de trabajo se ubique dentro de la economía formal. También se puede estar asegurado siendo beneficiario de algún asegurado o reunir los requisitos para asegurarse mediante la incorporación voluntaria. Por lo tanto tenemos, por un lado, a un grupo poblacional equivalente a poco más de 52%²⁵ que recibe prestaciones otorgadas por los seguros sociales, quienes además gozan de las

²³ Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social-UNAM, 2001, p. 30.

²⁴ *Cfr.* Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La protección social de los migrantes mexicanos*, México, Juan Pablos, 2009, p. 25.

²⁵ INEGI, Derechohabiencia y uso de servicios de salud, 2010, disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=msoc01&s=est&c=22594>.

prestaciones contractuales que se otorgan por la previsión social, derivadas ambas de una relación de trabajo formal. Y por otro lado está el resto de la población, quienes luchan por incorporarse al primer grupo pero cuentan sólo con protección a través de la asistencia social; protección de cobertura básica o integral en algunas áreas, tal como la salud, y en otras sólo de prestaciones aisladas en materia de vivienda y sustitutos de pensiones.

Debido a lo anterior, se puede afirmar que si bien la seguridad social en México se compone de una estructura de herramientas que otorgan protección social (seguros sociales, asistencia social y beneficencia pública), tendente a elevar la calidad de vida de cada uno de los individuos de nuestra sociedad, por adolecer de una integración o articulación ordenada no le ha sido posible desarrollarse totalmente como un sistema.²⁶

Ahora bien, en cuanto al acceso a los seguros sociales, si se analiza la Ley del Seguro Social, en su artículo 12 establece quiénes tendrán derecho y obligación de asegurarse bajo el régimen obligatorio:

Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;

II. Los socios de sociedades cooperativas, y

III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.

De la sola lectura del artículo 12 de la ley en comento se desprendería que todos y cada uno de los trabajadores por cuenta ajena o subordinados deberían estar incorporados al régimen de aseguración obligatoria, pero en la realidad la misma ley establece quiénes serán la excepción a dicho precepto. El artículo siguiente dispone cuáles de los trabajadores subordinados e independientes tendrán la posibilidad de elegir entre estar o no afiliados en

²⁶ Cfr. Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *op. cit.*, nota 25, p. 25.

el régimen obligatorio, de la misma forma se condona la obligación para los respectivos patrones de afiliar a sus trabajadores, siendo ésta sólo una acción potestativa y no obligatoria. El aludido precepto dispone a la letra:

Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

II. Los trabajadores domésticos;

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y

V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social. Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo. Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

Esta incorporación voluntaria al régimen obligatorio no se considera como parte de la modalidad de aseguramiento voluntario, puesto que la misma ley establece quiénes podrán optar por este aseguramiento, lo que excluye a todas las personas que no sean trabajadores o patrones.

Es dable resaltar que las prestaciones otorgadas para los sujetos que se incorporen voluntariamente al régimen obligatorio no serán iguales para todos, y dependen además de que no se comprometa el equilibrio financiero del IMSS o la eficacia de los servicios que proporciona a los asegurados en el régimen obligatorio.

Como se puede observar existe una gran responsabilidad más allá de lo que la ley establece para las empresas y patrones en general que se encuentran en los supuestos del artículo 13, puesto que como se resaltó se les otorga la posibilidad de afiliar a sus trabajadores o no, a pesar de que la seguridad social es un derecho fundamental dentro de una sociedad; por lo tanto, en México se puede ser una empresa socialmente responsable con trabajadores no inscritos en los seguros sociales.

C. Responsabilidad social y su relación con los jóvenes y el derecho a la formación

Sobre los datos de jóvenes y trabajo cabe señalar que los jóvenes (14 a 29 años) ocupan el 50.4%²⁷ de la población económicamente activa en México. El 5.36% de la PEA general ocupa un lugar en el desempleo, según datos del INEGI del primer trimestre de 2011,²⁸ y aumenta el porcentaje en el caso de los jóvenes en comparación con el resto de los desocupados a 8.6%.²⁹

Dentro de esta etapa de la vida se ingresa al mercado laboral y los jóvenes lo hacen en condiciones de desventaja, en competencia con los trabajadores con mejores cualificaciones, que ya cuentan con experiencia laboral y en competencia también con los que engrosan las filas de desempleo y personas de la tercera edad que no han logrado reunir los requisitos para obtener una pensión. El salario promedio de los trabajadores mexicanos es de 6 mil 840 pesos al mes,³⁰ cantidad que no es suficiente para prepararlos para la independencia de sus padres en el ámbito financiero.

La falta de empleo y los bajos salarios han ocasionado que cada vez más jóvenes encuentren como únicas alternativas de desarrollo incluirse al narco-tráfico o la emigración.³¹

²⁷ INEGI, Ocupación 2011, disponible en: <http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/bdiocoy.exe/603?s=est&c=13033>.

²⁸ *Idem.*

²⁹ *Idem.*

³⁰ “Cae 3.6% el salario real promedio”, disponible en: <http://www.boletin-infomail.com/2011/05/cae-36-real-salario-medio-es-de-6840.html>.

³¹ El Consejo Nacional de Población señala que de los 994 mil 816 mexicanos que emigran cada año, más del 30% de ellos son jóvenes. Su principal destino son los Estados Unidos de América, cuyo mayor atractivo lo conforman: la diferencia salarial, la cercanía geográfica, las cadenas migratorias previamente establecidas que permiten un acceso más rápido al empleo que en México, la reunificación familiar y la falta de oportunidades del lugar de origen, pese a la formación profesional. Anteriormente la migración se caracterizaba por ser de un estrato social específico: obreros, preferentemente hombres, con poca instrucción escolar; hoy en día esto ha cambiado, la población migrante se ha diversificado, así como también su grado de preparación, de tal forma que 1,039,898 de los egresados de estudios superiores en México viven en Estados Unidos de América. “Cuatro de cada diez migrantes son adolescentes y jóvenes: INEGI”, disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2011/03/14/index.php?section=economia&article=024n1eco>, “Uno de cada diez mexicanos con licenciatura emigra a Estados Unidos: Tuirán”, en <http://www.jornada.unam.mx/2011/06/17/sociedad/040n1soc>.

Así que bajo esta perspectiva es que se debe señalar la responsabilidad social de las empresas contribuyendo en específico al derecho a la formación que todo ciudadano debe tener, desde dos perspectivas:

- a) En la formación escolar, donde las empresas pueden participar con la formación en el adiestramiento y capacitación de la mano de obra que ellos mismos requieren. Para ello es importante hacer uso del derecho comparado y ver cómo en otros países han encontrado modelos que tienen mejor impacto en la relación empresas-jóvenes y con ello desarrollan un alto grado de responsabilidad social, en específico vale la pena analizar el modelo alemán de la formación dual o *trial*.³²
- b) Como parte del derecho a la formación, el cumplir más allá de lo que ley exige con el compromiso hacia los trabajadores, para que realmente cuenten con una capacitación constante, de calidad y que les ayude a conformar un buen *curriculum vitae*, no sólo dentro de esa empresa, sino para mejorar su calidad de vida como personas.

D. *Dignidad de los trabajadores y las empresas*

La dignidad de la persona humana es un concepto de carácter jurídico que existe en el derecho positivo y que se encuentra íntimamente ligado al movimiento para la defensa de los derechos humanos, tema que hoy en día está en boga.³³ Se ha convertido en un término común, casi coloquial, cuyo concepto no es tan sencillo como el uso que le damos. De tal forma que a menudo se

³² Recibe este nombre porque la formación profesional se desarrolla paralelamente en la escuela y los centros de trabajo. En ella, los jóvenes en las profesiones técnicas reciben una formación en una empresa (*Lehre*-aprendizaje) que va de dos hasta tres años y medio (dependiendo de la profesión). Mientras se están formando reciben un salario (que va alrededor de 300 a 550 € mensuales) y, algo sumamente importante, son inscritos en la seguridad social, ya que es presupuesto esencial para iniciar con la formación el contar con un contrato de formación profesional con la empresa. Durante este periodo asisten también a cursos obligatoriamente en una escuela (*Berufsschule* – escuela de profesiones) un día o 2 cada semana o en bloques de tres hasta ocho semanas continuas, lo que le proporciona la preparación teórica necesaria. La formación es supervisada por una institución estatal y al final el estudiante debe aprobar un examen final escrito. La aprobación del examen certifica la habilitación para el desempeño de las tareas propias de ese oficio y garantiza la obtención de mayores salarios.

³³ *Cfr.* Gómez Sánchez, Yolanda, *Dignidad y ordenamiento comunitario*, disponible en <http://www.ugr.es/~redce/REDCE4/articulos/09yolanda.html>.

oye hablar de condiciones indignas en cualquier parte del mundo o que la dignidad, en lugar de ser respetada, es pisoteada, es decir que una acción o algo está bajo la dignidad de una persona. La dignidad es un concepto que incluye la vaguedad como otros términos filosóficos que se han transformado en populares, tales como lo “bueno” o acciones de la “belleza”.

Esto es preocupante teniendo en cuenta que la aplicación de la dignidad humana tiene relevancia en nuestra sociedad y está considerada como el valor más alto en el mundo, junto con la propia vida.

Mencionado lo anterior, resulta necesario entrar a definir dicho concepto, y al respecto podemos decir que significa “calidad de digno”.³⁴

La dignidad “es una cualidad humana que depende de la racionalidad. Sólo los seres humanos están capacitados para mejorar su vida a partir del libre albedrío y el ejercicio de la libertad individual; los animales, en cambio, actúan por instinto. En este sentido, la dignidad está vinculada a la autonomía y la autarquía del hombre que se gobierna a sí mismo con rectitud y honradez”.³⁵ Por lo tanto, podemos decir que la dignidad no es un derecho que tenemos por el hecho de ser hombres, sino más bien consideramos que es el fundamento de las prerrogativas y derechos que como seres humanos tenemos por el simple hecho de existir.

Chäim Perelman³⁶ señala que la dignidad es una noción de derechos humanos atribuibles a cada ser humano como tal, y que esos derechos están vinculados a las cualidades del ser humano, sin hacer distinción entre ellos. Como podemos observar, la dignidad es un atributo del ser humano y es inherente al sujeto por el simple hecho de ser hombre.

Por lo tanto, podemos afirmar que la dignidad es la cualidad del ser humano que lo dota de libertad y poder para el ejercicio de sus derechos y obligaciones, en pleno uso de su libre albedrío, además conforma el respeto que como individuos tenemos hacia nosotros mismos.

Toca ahora referirnos a la dignidad del trabajador como un tema central que viene a limitar el actuar del patrón dentro de la relación de trabajo.

³⁴ Definición de dignidad en: http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras41/notas1/sec_10.html.

³⁵ *Idem*.

³⁶ Traducción personal, Perelman, Chäim, *Ética e direito*, 4a. ed., trad. de Maria Ermantina Galvão, São Paulo, Martins Fontes, 2002, p. 25. Citado por Zeno, Simm, *Acoso psíquico no ambiente de Trabalho*, São Paulo, LTR, 2008.

La dignidad del trabajador se entiende “como el merecimiento de un trato no discriminatorio, debido a toda persona por el solo hecho de ser humana, y en segundo lugar la igualdad frente al trabajo, entendida aquí como el reconocimiento de iguales derechos laborales frente a las demás personas empleadas en iguales circunstancias”.³⁷

Es decir, son precisamente esos derechos y condiciones de trabajo mínimas que se nos deben de reconocer por el simple hecho de ser seres humanos y que ahora trasladamos y agregamos algunos derechos más dentro de las relaciones de trabajo.

De acuerdo con la definición dada, la dignidad del trabajador dentro de las relaciones de trabajo viene a describirnos a todas aquellas cualidades que como trabajadores merecemos, es decir, que se nos respeten todos y cada uno de los derechos que establecen nuestras normas laborales.

De la definición dada por la Corte Constitucional española podemos desglosar dos elementos:

- a) Con el respeto de la dignidad del trabajador no se permitirá un trato no discriminatorio, es decir, deberá de tratarse de manera igual a todo trabajador sin distinción alguna.
- b) Los derechos laborales serán los mismos en igualdad de circunstancias para todos los trabajadores, es decir, derechos iguales a trabajadores iguales.

Como podemos observar, se considera una obligación del patrón el respetar estos derechos y una facultad de los trabajadores el poderlos ejercer.

En conclusión, la dignidad del trabajador puede ser entendida como la cualidad que tiene el trabajador, que le permite ejercer de manera libre todos y cada uno de los derechos fundamentales, así como sus derechos y obligaciones que la ley laboral le reconoce, los cuales deben ser dignos, equitativos y por ende respetuosos.

Por tal motivo es de cuestionarse cuál es el papel que las empresas tienen frente a la dignidad de sus trabajadores y no solamente el cumplimiento de lo establecido por las leyes laborales. Basta con hacer un recuento de algunos

³⁷ Sentencia de tutela N° 439/00 de la Corte Constitucional, 14 de abril de 2000. Sentencia T-439/00 disponible en: <http://vlex.com/vid/-43612804>.

ejemplos de derechos no concedidos a los trabajadores, sin que representen incumplimiento de obligaciones laborales para los patrones; sin embargo, su incumplimiento atenta directamente contra la dignidad de los trabajadores. Algunos de esos derechos son:

- Derechos a la protección a la intimidad de los trabajadores.
- Protección a las víctimas de acoso laboral.
- Otorgamiento de prestaciones salariales realmente remunerantes (mayores al salario mínimo establecido legalmente).
- Garantizar el aseguramiento social de los trabajadores y sus beneficiarios.
- Establecer condiciones de trabajo por encima de la protección mínima otorgada por la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo: más de 6 días de vacaciones en el primer año de trabajo y subsecuentes, o una jornada laboral semanal menor a las 48 horas que establece la Ley Federal de Trabajo.

Estos derechos y muchos más son algunos de los reclamos que se pueden incluir en el derecho a conservar la dignidad del trabajador.

E. *Influencia de las empresas globales*

El poder económico de las empresas que logran transnacionalizarse en su producción o comercialización, es decir, que cambian de residencia para manufacturar en uno o diferentes países sus productos, según su conveniencia económica, puesto que los países a donde se trasladan suelen ser aquellos donde el fisco les permite producir con menores impuestos, las leyes ambientales son menos rígidas o las leyes laborales les permiten otorgar una protección mínima a su trabajadores, al borde de la explotación en muchos casos, y abaratar sus gastos de producción, les permite influir en los países más pobres.

Es decir, dentro del proceso de globalización es que han logrado evolucionar a la transnacionalización,³⁸ donde la producción, la distribución y el consumo del producto final no sólo implican su elaboración en diversos paí-

³⁸ Basta con analizar el proceso de producción y consumo de compañías como BMW,

ses, según las necesidades para bajar precios de producción o aumentar niveles de consumo. Así, hoy en día se encuentran productos cuya realización o componentes han sido fabricados por trabajadores de diversos países. Lo grave de este asunto es que dicho proceso tiene tal peso en las economías de los países pobres, donde se producen componentes o se ensamblan los productos finales, que las empresas han llegado al grado de nivelar a su favor y en contra de los trabajadores las condiciones de trabajo, mediante estrategias como la desregulación laboral neoliberalizadora o el desmantelamiento de sistemas de garantías sociales como las normas del trabajo o los seguros sociales, o afectando también las negociaciones colectivas. Por lo que se necesita un replanteamiento ético hacia la responsabilidad social de las empresas globales sobre la influencia que tienen en los países donde operan. Si bien existen normativas como las que se señalaron anteriormente (la Norma ISO 26000, la Iniciativa INFOCUS o la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, por mencionar algunas), mientras no se tenga legislación específica interna, de mayor rango jerárquico que la Norma Mexicana NMX-SAST-26000-IMNC-2011 y que delimite el actuar de las empresas en cuestión de responsabilidad social, en específico en su actuar frente a sus trabajadores, éste y otros problemas seguirán presentándose y agravando la situación laboral y de seguridad social de millones de trabajadores en México.

IV. CONCLUSIONES

Primera. La responsabilidad social significa que una empresa cumpla con sus obligaciones jurídicas inherentes a sus actividades y que sea consciente de las necesidades de la sociedad y por lo tanto, en uso de valores éticos, retribuya a la sociedad en puntos medulares que les permitan a sus miembros una mejor calidad de vida, por ejemplo con la sensibilización a los problemas de su entorno; la mejora ambiental; el trato digno a los empleados, donde se puede incluir la protección en materia de seguridad social, el fomento al derecho a la formación, entre otros.

Volkswagen, Coca-Cola, McDonald's, Nestlé, etcétera, cuyo desarrollo implica a una gran cantidad de países del mundo.

Segunda. El derecho debe transformarse constantemente para evitar que las lagunas legales permitan a las empresas el desarrollo de sus actividades a costa de la dignidad, de la protección laboral o de seguridad social de sus trabajadores y que por lo mismo perjudiquen a la sociedad en general.

Tercera. Parte de la transformación legal debe incluir también incentivos para las empresas que realmente con responsabilidad social impactan positivamente en su entorno y, principalmente, en el de sus trabajadores.

Cuarta. Temas como: el medio ambiente laboral, la seguridad social, los jóvenes, la dignidad de los trabajadores y la influencia de las empresas globales, quedan para el debate aún inacabado sobre si deben ser obligaciones legales de las empresas o como están actualmente: dejarlos a la buena voluntad y a los principios éticos para cada una de ellas.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ANDRADE, Simón, *Diccionario de economía*, 3a. ed., México, Andrade, 2000.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Oxford, 2000.
- GARCÍA DEL JUNCO Y CASANUEVA ROCHA, Cristóbal, *Prácticas de la gestión empresarial*, México, McGraw-Hill, 2001.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social-UNAM, 2001.
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, *La protección social de los migrantes mexicanos*, México, Juan Pablos, 2009.
- MERCADO YEBRA, Joaquín *et al.* (coords.), *La empresa en México teoría y práctica*, México, Fontamara, 2011.
- PERELMAN, Chäim, *Ética e direito*, 4a. ed., trad. de Maria Ermantina Galvão, São Paulo, Martins Fontes, 2002. 