

## RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Guillermo ARCINIEGA ÁVILA

Si partimos de la premisa de que el ser humano es el fin y el principio de todas las cosas, y de que las empresas, las personas morales, no son sino una ficción del derecho, creada por los seres humanos, y si tomamos en cuenta que dichas empresas no sólo son creadas y dirigidas por éstos, sino que por más automatizadas, computarizadas o modernizadas que estén para cumplir sus fines normalmente se encuentran integradas en distintas jerarquías por personas físicas, las que dependiendo de la posición jerárquica o de supra a subordinación, así como de dependencia y autorrenuncia de ciertas esferas de libertad, en ejercicio de su misma libertad, renuncia que queda limitada al cumplimiento y no transgresión de ciertas obligaciones laborales, es decir, personas éstas que se colocan en la calidad de trabajadores.

Ahora bien, para ninguna persona resulta ajeno el que actualmente vivimos en un mundo interrelacionado, donde se ha gestado un cambio en los medios de producción, comercialización e internacionalización de productos; es decir, actualmente, y desde hace ya varios años, vivimos en un mundo globalizado, donde la soberanía de las naciones se ha visto seriamente cuestionada, donde las fronteras nacionales se han visto rebasadas, en el que la movilidad de capitales y la alta competencia económica son la regla que rige el mercado, en el que los países han procurado orientar sus estructuras económicas hacia el exterior, a efecto de atraer la inversión extranjera, por lo que los países han elegido diversas políticas a efecto de que sus economías nacionales resulten más atractivas a las compañías extranjeras, a las grandes transnacionales o incluso a las maquiladoras o a las empresas que forman parte de la cadena de producción de grandes marcas internacionales a través del *outsourcing* o de la compactación de empresas y la reducción de estructuras *downsizing*.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Arciniega Ávila, Federico Guillermo, "Derechos fundamentales y el derecho del trabajo en el siglo XXI", *Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Montevideo, septiembre de 2003.

Así, en el actual posicionamiento de los países, en especial de los países en vías de desarrollo, ante las crisis económicas recurrentes,<sup>2</sup> como ya se ha comentado, se han adoptado, por diversos países, políticas de mayor apertura al exterior, en búsqueda de inversión de capitales extranjeros, en donde además de ofrecer seguridad jurídica,<sup>3</sup> inversión en educación, descentralización gubernamental, infraestructura, vías de comunicación, altos niveles de capacitación (mano de obra altamente calificada), facilidades para la distribución, procedimientos jurídicos y administrativos sencillos, claros y transparentes, y por lo tanto eficientes, contribuyen a la eliminación de la corrupción y redundan en una mayor productividad, flexibilidad y en altos niveles de calidad; asimismo, ofrecen menores costos a través de salarios bajos, monedas débiles, reducción o pérdida de derechos laborales, y, por otra parte, se evita la participación del Estado en muchas áreas en las que éste suplía las necesidades que no cubrían las empresas, etcétera.

Como consecuencia de lo anterior, las empresas o compañías transnacionales (ECTN), así como las subsidiarias de aquéllas o las que sólo les maquilan, han crecido como una hiedra. Por otra parte, nos encontramos ante un esquema de competencia económica globalizado, en el que algunas compañías se han posicionado en países con escasa o nula protección laboral, disminuyendo al mínimo los gastos laborales, bien sea derivados de ley o de las contrataciones colectivas, ante la actual debilidad de los organismos sindicales para hacer frente a la amenaza de la movilidad de capitales. Lo anterior, sin tomar en cuenta que algunas de estas empresas, con el afán de reducir sus costos laborales, usan el trabajo de menores o el trabajo forzoso. Otras empresas transnacionales, a efecto de hacer más atractivos sus productos al consumidor, en especial cuando los consumidores pertenecen a sociedades con altos índices de conciencia social o bien cuando en los mercados a donde están dirigidos los productos o servicios de estas empresas transnacionales existe una lucha contra el *dumping* social, como competencia desleal, han tenido que adoptar diversas estrategias, bien sea motivados por la competencia comercial o bien derivados de la necesidad de más y mejor rendimiento y elevación de la calidad y productividad de las empresas que pretenden tener un rango mundial.

<sup>2</sup> Ocasionadas en gran medida por un desequilibrio y déficit en sus balanzas de pagos ante el aumento desmedido del sector público, un aumento en la deuda externa y una insuficiente recaudación fiscal

<sup>3</sup> Tanto respecto de los capitales invertidos como del producto de su inversión.

Lo anterior, sin contar con la presión de la sociedad civil y con la multiplicación y desarrollo que han tenido en estos tiempos las ONGs encargadas de vigilar el cumplimiento y respeto de diversos tipos de derechos humanos tanto por parte de los Estados-nación y de sus estructuras de poder como de su cumplimiento por parte de los particulares (léase personas físicas o morales), respecto de personas individualmente determinadas, o bien sea el respeto a los derechos humanos de los entes morales, los que, como hemos visto con anterioridad, en último término están constituidos por gente. Esos derechos humanos son de cumplimiento obligatorio, si bien no está por demás recordar que estamos un paso adelante en declaraciones y convenciones, pero un siglo atrás en su observancia, ya no digamos en su estricto cumplimiento.

Íntimamente relacionado con lo anterior nos encontramos que dentro de estas empresas o compañías en el mundo laboral con los nuevos sistemas de gestión de las relaciones laborales, como con los modelos de gestión tradicionales o tayloristas, en las empresas transnacionales y en las empresas locales, en especial de las que maquilan o sirven de pieza de engranaje para una o más empresas, ante la “tercerización” de los servicios, así como con la eliminación del Estado bienestar, o del Estado proteccionista, que suplía las necesidades que las empresas y sus sindicatos no podían cubrir lo que ha sido suplido por la desregulación laboral y la eliminación “de trabas laborales”.<sup>4</sup>

Así, por un lado, están las empresas donde se aplican modelos de gestión tradicionales o tayloristas, en las que por regla general se dan prácticas antisindicales o en el mejor de los casos se ve a los sindicatos como un mal necesario.

Por otro lado están las empresas que han elegido la cuarta vía, al aplicar modelos de gestión de las denominadas ganar-ganar, donde se intenta aplicar un *managemet* o medio de gestión participativo, donde el trabajador se vea como parte de la empresa y a la vez aquél se involucre en el desarrollo de ésta y la vea como una obra propia, identificándose de esta

<sup>4</sup> Claro está que desde nuestro punto de vista, la completa desregulación no es correcta, debemos de partir del principio de que la ley debe tratar a los iguales como iguales y a los desiguales como tales, por lo que eliminar de modo general y descarnado el carácter proteccionista de las normas laborales constituye una regresión, si bien éstas deben flexibilizarse para el beneficio obrero y patronal, ya que sin capital no hay trabajo, requiriéndose de ambos factores de la producción, para que exista el trabajo mismo, sin empresas, sin capital no hay trabajadores.

manera con la empresa, y sabiendo que el éxito de ella reeditaré en su beneficio, lo que lo lleva a realizar esfuerzos y a tener una actitud propositiva y vigilante, donde se requiere necesariamente el manejo de una producción flexible, donde los trabajadores efectúen labores de modo polivalente, donde estén capacitados para el cambio de tecnología o de diversos métodos de trabajo o producción, con el más alto grado de flexibilidad y de adaptabilidad, sin perder la calidad en la producción, que al final no es sino el plus de una empresa producto o servicio, sin el que esta última dejará de ser competitiva y no podrá acceder ni ganar los mercados internacionales, lo que precisa de un alto grado de capacitación de los trabajadores, de los que no sólo se requiere la especialización, como hemos visto, sino también su creatividad, su flexibilidad y su iniciativa e innovación a favor de la empresa, lo que entre más sepa el operador, más fácil será que se consiga, “si bien esto no deja de tener su problemática, pues recordemos que no hay nada peor que un tonto con iniciativa o un tonto sin capacitación”, pero al final sólo la empresa que mejor logre adaptarse a los cambios del mercado y que esté dispuesta a confiar en su factor humano es la que podrá triunfar y no sólo sobrevivir en este mundo globalizado y competitivo.

Sin embargo, debemos advertir que no todas las empresas de las mismas transnacionales situadas en países con bajos o nulos niveles de protección legal cuidan esos aspectos, y menos aun en aquellas hacia las que se da la externalización de servicios o tareas no fundamentales u ordinarias o que no requieren alto grado de especialización o capacitación a terceros.

“Esta realidad requerirá que los sindicatos se comprometan con el desarrollo de la empresa y con el objetivo del patrón de alcanzar las mejores condiciones posibles para los trabajadores en beneficio mutuo, donde son un factor para el desarrollo e impulso de la empresa y de la adopción de prácticas flexibles y eficientadoras de la producción”, sin que lo anterior quiera decir que los sindicatos tengan una actitud entregista, sino que implique una nueva visión donde quede atrás la visión del conflicto, donde el patrón es su oponente, sino donde el sindicato sea visto como factor de desarrollo e impulso de la adopción y adaptación a nuevas técnicas o sistemas de trabajo en beneficio mutuo, sin dejar de velar siempre por más y mejores beneficios para sus agremiados, y que a través de éstos en lo conducente y en una estrecha cooperación la empresa cumpla con sus responsabilidades sociales.

Por otra parte, existen empresas que simplemente manejan series cortas de trabajo con sistemas flexibles, donde el único objetivo es la obtención de ganancias, donde los trabajadores no son tomados en cuenta, como si no fueran parte del engranaje de la producción y donde resulta alarmante que sus sindicatos no son tomados en cuenta en las relaciones laborales, en lugar de comprometerlos con el desarrollo de la empresa y del bienestar general. En la mayoría de los casos se estima que los sindicatos no son un factor de desarrollo, sino que se consideran un obstáculo en conflicto constante, que únicamente puede desarrollar conductas de choque, disputa; asimismo, se afirma que no son necesarios, toda vez que dado el tipo de gestión, estas empresas cuidan el respetar los derechos laborales de los trabajadores y cumplir con su responsabilidad social a efecto de lograr su objetivo, lo que no siempre es cierto, y que por el contrario, se vuelve peligroso y violenta los derechos de sindicación y de libertad sindical de los trabajadores y repercute en una falta de protección, ya que elimina o busca eliminar la cohesión social del grupo, dejando al trabajador individualmente determinado frente al patrón

Al respecto, hemos visto que actualmente en los países desarrollados y en algunas de las empresas de vanguardia en nuestros países se están aplicando políticas de desarrollo donde se está requiriendo a los sindicatos participar activamente como factores de desarrollo, y que éstos se comprometan con sus agremiados, así como con sus comunidades y con las sociedades de las que forman parte; es decir, no solamente están siendo tomados en cuenta, sino que se está requiriendo la toma de acciones y de un papel de participación de actividad y desarrollo de los mismos para el beneficio de la colectividad de la empresa y de la sociedad misma, lo que día con día es requerido cada vez más por mayor cantidad de empresas a efecto de ser eficiente y cumplir con su responsabilidad social.

Ante lo que nos cuestionaremos y los sindicatos, las centrales obreras, los independientes, los pertenecientes a las centrales tradicionalmente gobiernistas o incluso los sindicatos de las empresas o de los organismos estatales ¿qué están haciendo?, ¿cómo se están adaptando a esta nueva realidad? o incluso nos preguntamos ¿se están adaptando o sus estructuras están tan anquilosadas que no pueden reaccionar?, ¿están condenadas a la desaparición, a la extinción y a la disminución inexorable de sus bases? Por otra parte ¿dejarán que el Estado abandone por completo el Estado bienestar, o el Estado mismo reaccionará y no dejará todo a las fuerzas del mercado y al cumplimiento de la responsabilidad social por

parte de las empresas? Recordemos que en la actualidad, y con los esquemas neoliberales, los dirigentes de los Estados piensan que cada vez se requiere menos de las organizaciones sindicales y de las centrales oficiales, que la salida que la llave es la sociedad civil, y ocurre lo mismo ¿que pasa con el gasto? se genera un círculo vicioso en el que si no hay dinero no hay consumo, y si no hay consumo, hay una baja en la producción, no se genera inversión, lo que redundará en recesión y en despidos, etcétera, ya que al final las centrales otrora gobiernistas forman parte de la sociedad civil y representan a una gran cantidad de agremiados.

De tal forma nos encontramos ante tres realidades: primera, la peor de ellas, los sindicatos dejan de tener la representatividad de sus agremiados; siguen la inercia de la globalización generando de manera acelerada su desaparición o extinción; una segunda, donde continúan aplicando políticas de lucha de enfrentamiento permanente y avanzan muy lento, sin acoplarse o ajustarse a los cambios que se requieren en la actualidad, debido a la volatilidad de los mercados, sindicatos éstos que pueden actuar bien solos o unidos a otros en virtud de pertenecer a empresas multinacionales, y una tercera opción, que a su vez encuentra diversas subdivisiones en la que los sindicatos en donde son factor decisivo de desarrollo y se unen activamente de forma internacional para defender sus derechos laborales, como es el caso de los sindicatos pertenecientes a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, agrícolas, hoteles, restaurantes, tabaco y afines y la multinacional francesa Danone desde 1985, o los de la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias diversas, que firmaron con la papelera multinacional de origen noruego Norske Skog un convenio internacional donde la empresa se compromete a respetar las normas fundamentales de la OIT en sus operaciones en todo el mundo, refiriéndonos solamente a un caso, pero la realidad marca que más de un sindicato está tomando este camino. Así, por mencionar algunos casos más podemos citar la Declaración de Derechos Laborales y Relaciones Laborales celebrado por Volkswagen y el comité de Empresa Mundial de VW, con la Confederación Internacional de las Industrias Metalúrgicas, así como los Principios de Responsabilidad Social celebrados por el Comité de Empresa Mundial de DaimlerChrysler con la misma confederación arriba invocada.

Con lo que las federaciones sindicales mundiales firmantes, así como las multinacionales, puedan cumplir con sus compromisos sirviendo de igual forma a ambas partes al dotar de ética y de credibilidad a la política

corporativa de la empresa, lo que redundará en beneficio de ambas partes o sectores en una más y mejor aceptación por los consumidores.

Dentro de las ventajas de estos contratos marco podemos mencionar los cursos de formación para adquirir nuevas habilidades al aplicarse nuevas técnicas o nuevos métodos de organización o la adquisición de un marco adecuado para el supuesto de desplazamiento, o cierre parcial o total de la empresa, procurando no violentar los derechos de los trabajadores

Lo anterior, en el entendido de que no es la única forma de organización sindical. Así tenemos al VERDI, o bien como es su nombre oficial, el *Verenigtediemstlesistungsgewekschaft* (Unión de Centrales Sindicales de Servicios), el cual es el gran sindicato en Alemania, o el denominado Sindicato de Sindicatos, donde con una acción internacional y de unidad por parte de los sindicatos de empresa, así como de las uniones o grandes centrales creadas para contrarrestar el poderío del capital transnacional, no para detener el progreso, sino para evitar el abuso desmedido tanto de los dueños del capital como de los mismos trabajadores.