

Octubre 2012

Centro IDEARSE para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa

Odra Alma Saucedo



[PROYECTO CÁTEDRA LEVI- STRAUSS]

Planteamiento inicial de la investigación sobre libertad de asociación en la industria del vestido en México. [ENNADAREIJ12092812](#)

Trabajo decente y responsabilidad social empresarial: ¿Debate conceptual ó realidad ineludible?

Autor: Dra. Odra Angélica Saucedo Delgado

“Afirmar que la globalización ha producido transformaciones sustantivas en las relaciones laborales es un hecho que no precisa de grandes medios de prueba”
(Espinoza, 2003:1)

Si se analiza lo acontecido en las últimas décadas en el ámbito del mercado de trabajo, se puede observar un conjunto de temas recurrentes en los diagnósticos sobre las tendencias de los cambios productivos: Flexibilización del mercado de trabajo con sus consecuentes altas tasas de desempleo - basta ver los niveles que han alcanzado España con una tasa de 22.85% para 2011¹, y Grecia de 20.9% para el mismo año²; y la precarización de las condiciones laborales (Trejo Nieto & Saucedo Delgado, Próxima Publicación). Los estudios sobre la situación actual de los mercados laborales hacen particularmente énfasis en las tensiones por las que atraviesan los actores involucrados en las relaciones laborales, tanto desde la perspectiva de las empresas, como desde la de los trabajadores, tal es el caso del debilitamiento de la libertad de asociación con una tendencia creciente hacia la pérdida de derechos adquiridos y/o una disminución de las exigencias reivindicativas de los trabajadores (Espinoza, M., 2003).

La preocupación por el empleo y condiciones laborales de los trabajadores ha llevado a promover dispositivos institucionales que protejan los intereses y aspiraciones de los trabajadores. Por ejemplo, la instrumentación de iniciativas de desarrollo industrial que contemplen un balance entre la eficiencia económica de la empresa, la justicia y el bienestar social de los trabajadores (Trejo Nieto & Saucedo Delgado, Próxima Publicación). Un avance en esta dirección se da a partir del pronunciamiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en torno a la revalorización del papel del trabajador en los procesos productivos, a través de la generación del concepto “trabajo decente” como eje instrumental de política pública y empresarial (OIT, 1999; 2001); así como la aprobación la “Resolución de OIT sobre Promoción de Empresas Sostenibles” (OIT, 2007). A partir de esta última resolución, el tema de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha convertido en uno de los pilares del trabajo decente, junto con la libertad de asociación.

En términos generales, el marco conceptual de la RSE tiende a asociarse a una perspectiva filantrópica, avocándose al tema de trabajo comunitario y a la adopción, hasta ahora voluntaria por parte de las empresas, de normas y prácticas en material ambiental. Sin embargo, la observancia de los derechos laborales y el trato digno de los trabajadores es condición *sine qua non* para que se hable

¹ http://economia.elpais.com/economia/2012/01/27/actualidad/1327653180_850215.html

² <http://eleconomista.com.mx/economia-global/2012/02/09/desempleo-grecia-toca-niveles-historicos>

de una empresa socialmente responsable. Es por ello, que el propósito en el que se sustenta el vínculo entre trabajo decente y la RSE, no debe ser otro que el de generar una mayor integración de la temática laboral con el marco conceptual del desarrollo sostenible, mismo que claramente hace la diferencia entre desarrollo empresarial *per se* y empresas sostenibles. En éstas últimas, los objetivos de: crecimiento económico, desarrollo social y protección ambiental, se hallan estrechamente relacionados. ,

De hecho, tanto el “trabajo decente”, como la RSE, convergen en su interés por generar condiciones laborales de equidad y dignidad; mismas que consideran una remuneración económica adecuada y la protección social, así como la libertad de asociación de los trabajadores. Bajo la perspectiva de la RSE, las empresas son exhortadas no sólo a cumplir con sus obligaciones y compromisos legales en materia laboral, sino también con los éticos; procurando, así, un entorno social digno dentro del ambiente de trabajo.

Como anteriormente se ha mencionado, hay dos factores que son determinantes para considerar a una empresa como socialmente responsable: 1) el establecimiento de relaciones laborales basadas en un trato digno, actitud solidaria y ambiente de profesionalismo; y 2) la observancia de los derechos laborales, que incluye una remuneración económica digna y libertad de asociación de los trabajadores (Luján Uranga, 2011).

No obstante que, en México, el desempleo permanece estable en alrededor del 5% (INEGI, 2012), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, en su reporte "Panorama del Empleo 2012" (OCDE, 2012), señala que la ausencia de un sistema público de prestaciones por desempleo explica en gran parte la relativamente baja tasa de desocupación mexicana; en comparación con otros países miembros de esta organización. Sin embargo, la inestabilidad laboral y el empleo informal sigue siendo un tema de preocupación para este país (Ibíd.).

Es evidente que, en México, la mayoría de la población enfrenta alguna situación de pobreza (alrededor de 52 millones, según datos de CONEVAL)³; y, al deterioro social, se le suma la migración. En este país, al igual que en la mayoría de los países miembros de la OCDE, aún queda mucho por hacer en para mejorar las perspectivas de empleo de los jóvenes (Ibíd.). Los resultados de la Encuesta Nacional de la Juventud (IMJUVE & SEP, 2010) detallan que de 36.2 millones de jóvenes entre 12 y 29 años de edad, 20 por ciento no tienen actividad laboral o educativa alguna.

Medir la situación de un país no es sólo objeto de la economía; la inserción social y la capacidad de los individuos de expresarse libremente en lo social afiliándose a organizaciones que representen sus intereses profesionales y laborales, son, entre otros, también indicadores de desarrollo y de las

³ Fuente: Estimaciones del CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2008 y 2010

condiciones de los trabajadores de un país. Sin embargo, dichos indicadores son frecuentemente soslayados de la toma de decisiones en política económica.

Un desarrollo económico más balanceado, desde el punto de vista socioeconómico, ambiental y político, requiere de múltiples intervenciones procedentes de diversos grupos de la sociedad e integradas coherentemente. Es por ello que la concordancia entre los principios que inspiran al “trabajo decente” y la RSE, no se restringe al ámbito de la empresa, sino que también se extiende a las preocupaciones de otros grupos de interés (o *stakeholders*): gobierno, sindicato y trabajadores. En este sentido, uno de los retos, en términos de RSE, es la generación de sinergias que permitan la participación real de los grupos interesados en implementación de buenas prácticas de “Responsabilidad Social Laboral” (Luján Uranga, 2011).

La sostenibilidad de una empresa no se restringe a aspectos económicos o financieros; no hay empresas sostenibles sin el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Por esta razón, el vínculo entre “trabajo decente” y RSE, no es sólo un ejercicio académico de debate conceptual ni tampoco mera retórica, sino una realidad ineludible.

Bibliografía

Boletín de Noticias Comfia - Info. (20 de Agosto de 2012). *Posición sindical sobre la relación entre trabajo decente y empresas sostenibles*. Recuperado el 22 de Septiembre de 2012, de Comfia Info: <http://www.comfia.info/noticias/72230.html>

Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social: Eje para acción sindical*. Santiago: OIT/Central Unitaria de Trabajadores de Chile.

IMJUVE, & SEP. (2010). *ENCUESTA NACIONAL DE JUVENTUD: Resultados generales*. Obtenido de http://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/Encuesta_Nacional_de_Juventud_2010_-_Resultados_Generales_18nov11.pdf

INEGI. (19 de Enero de 2012). *Indicadores Oportunos de Ocupación y Empleo*. Obtenido de <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/ocupbol.asp>

OCDE. (2012). *Employment Outlook 2012*. Obtenido de ¿Dónde está México?: http://www.oecd.org/fr/emploi/politiquesetdonneessurlemploi/Mexico_final_Spanish.pdf

Luján Uranga, B. (2011). Responsabilidad Social Laboral. In J. Pérez Pineda (Ed.), *La Responsabilidad Social Mexicana. Actores y Tema* (pp. 87-104). México, D.F.: Instituto Mora: Universidad Anáhuac, Centro Latinoamericano de Responsabilidad Social: Red Puentes México.

OIT (1999). [Memoria del Director General: Trabajo Decente].

___ (2001). [Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente, un desafío global].

— (2007). La promoción de las empresas sostenibles. *Conferencia Internacional del Trabajo 96a*. (pág. 217). Ginebra: OIT.

Trejo Nieto, A., & Saucedo Delgado, O. (Próxima Pùblicaçi3n). Trabajo decente, polùtica pùblica y responsabilidad social corporativa. En D. Castro Lugo, *Mercado de Trabajo en Mùxico (tùtulo tentativo)*. Saltillo, Coahuila: Centro de Investigaciones Sociales, Universidad Aut3noma de Coahuila.