

La NOM 035 ¿Una nueva visión de la responsabilidad social empresarial?

NOM 035, A New Vision of Corporate Social Responsibility?

Sinuhé Carlos Guardado López
UNAM FES Cuautitlán
guardadolopez@comunidad.unam.mx

Los antecedentes de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se remontan al siglo XIX, específicamente en Inglaterra con Robert Owen, quien derivado del impacto de la Revolución Industrial planteaba que una empresa podía ser eficiente y a la vez responsable con su plantilla laboral y el ambiente. A mediados del siglo XX, H. Bowen señaló que la actividad productiva de las empresas impactaba en la sociedad por lo que eran necesarias políticas empresariales alineadas con las metas de la sociedad. Posteriormente, Davis Keith tras un análisis de la actividad de cada una de las empresas determinó que lo correcto es que cada una de las organizaciones responda socialmente conforme a la influencia política, económica y social que cada una de estas tenga.

En 1984 Drucker planteó que las responsabilidades sociales que las empresas tenían que potencializar en oportunidades para la organización derivando en beneficios económicos y con repercusiones en el recurso humano, por medio de las capacidades, competencias y empleos mejor pagados. Mientras que los norteamericanos Cochran y Wood, proyectaron la necesidad por parte de las empresas de implementar determinadas políticas que dieran respuestas a las problemáticas sociales, es decir, que las empresas asumieran un rol activo para cubrir las necesidades sociales de la comunidad en que estaban establecidas.

En 1999 se dio un importante esfuerzo en el Foro Económico Mundial de Davos (Suiza), en el que la ONU manifestó la necesidad de adoptar y promover principios universalmente aceptados con valores y objetivos éticos alienados a políticas y prácticas corporativas (Romo, 2016). En este sentido, uno de los personajes más influyentes del siglo XX fue Bill Clinton, quien abonó en el aspecto político y consecuentemente en el empresarial y económico. El ex presidente Clinton en su intervención durante el Foro Económico en Davos exhortó a las empresas y gobiernos tomar en cuenta a las personas que no se sentían visualizadas o quedaban al margen del proceso globalizador.

Basada en la lógica, la retórica presidencial [de Clinton] emergía como baluarte de los Derechos Humanos y, por tanto, de la dignidad de la persona. Sobre este círculo de excelencia, Clinton insertó su apología de lo social como divisa moral de su Presidencia; la cooperación como herramienta para la mejora de la democracia. La justicia social como expresión de libertad y dignidad. La Doctrina Clinton arraigaba su operatividad en el Democratic Enlargement que formuló el Presidente, es decir, la difusión de la democracia y la economía libre como elementos nucleares -mutuamente complementarios, plenamente necesarios- de un remozamiento de la política

exterior; el diálogo abierto y un calculado multilateralismo compensarían el hecho de que Estados Unidos hubiese quedado como la única superpotencia. En el fondo, Clinton pretendía aplicar un programa que liberalizase tanto la política como la producción, expandiendo el bienestar de manera general e incondicionada. (Sanmartín, 2013, p. 262)

El tema de la RSE es un tema relativamente nuevo en México, de igual forma la consecuente actuación empresarial en este sentido y la difusión de tales acciones han logrado alcance gracias a las redes sociales. La mayoría de las personas sobreentienden que la RSE se relaciona con grupos vulnerables, con minorías que tienden a no ser visibles para la sociedad o con acciones a favor del medio ambiente. Es conveniente subrayar que la RSE no se reduce a tales rubros. La OCDE (2013), aunque no señala expresamente el término, sí ha generado el siguiente principio en relación a la RSE:

Las empresas deberán tener totalmente en cuenta las políticas establecidas en los países en los que ejercen su actividad y considerar las opiniones de las demás partes interesadas. A este respecto, las empresas deberán contribuir al progreso económico, social y medioambiental para lograr un desarrollo sostenible. (p. 22)

Por su parte, la Organización no Gubernamental llamada Centro Mexicano para la Filantropía (2019), define a la RSE como:

(...) el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común. (p. 4)

Por lo expuesto, se puede apreciar que la RSE comprende diversos rubros como son: Derechos Humanos, Derechos Laborales, Gestión de Recursos Humanos, Relación con los Grupos de Interés (Accionistas, Proveedores, Clientes, ONG' s), Medio Ambiente, Desarrollo Sostenible Comunitario, Calidad de Vida, por destacar algunos rubros. Respecto al rubro de la Gestión de Recursos Humanos, se debe de reiterar la trascendencia de este recurso por encima de cualquier otro recurso con el que cuente una organización como el tecnológico, financiero, material, etc., ya que en el recurso humano reside el valor agregado de nuestra organización, así como el valor de la toma de decisiones, la creatividad y la actuación ética de una empresa.

Sin embargo, durante las últimas décadas se ha deteriorado la forma en que se trata al personal de las empresas, al contar con horarios que sobrepasan las 40 horas de trabajo a la semana con la exigencia de quedarse más tiempo a los trabajadores sin remuneración alguna. También prácticas como el acoso sexual, el hostigamiento, la no diferenciación entre la vida privada y laboral al tener que estar siempre disponibles para la empresa aún en fines de semana o vacaciones; cargas de trabajo excesivas o bien, no acordes con las competencias del personal; la discriminación; el no respeto a la diversidad en las preferencias sexuales o de ideología política; hacer que firmen los

empleados su renuncia cuando ingresan a trabajar a una empresa; entre otras reprobables prácticas que han generado un daño físico y psicológico a los trabajadores.

Uno de los problemas en los que se ha enfatizado de forma reciente en nuestro país es el llamado estrés laboral, el cual es una respuesta por parte de la persona ante un contexto laboral adverso y que no es acorde a sus competencias causando estragos fisiológicos y psicológicos al trabajador. La continua exposición al estrés laboral, puede derivar en afecciones fisiológicas como:

(...) cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial, dolor de cabeza y trastornos músculo- esqueléticos como lumbalgias. Lo referido, puede ocasionar actitudes poco saludables como el consumo de alcohol, tabaco y drogas, e incluso en casos extremos acciones fatales como el suicidio, motivadas además por un contexto adverso interno y externo. (Guardado, 2017, pp. 67-68)

Conforme a lo expuesto, uno de los primeros pasos que ha dado el país en materia laboral ha sido la implementación de la llamada NOM-035-STPS-2018, mejor conocida como NOM-035, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018. Esta se enfoca en la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto el trabajador. "(...) el objetivo de la norma es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo." (STPS, 2018, p. 4). A continuación se describen conforme a la STPS (2018), qué es un entorno organizacional favorable y los factores de riesgo psicosocial, así como los elementos y factores que cada uno comprende, respectivamente:

Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo. (pp. 4-5)

Es pertinente enfatizar que esta norma no es una evaluación psicológica para los trabajadores (actitudes, valores, personalidad), no identifica trastornos mentales, ni mide el estrés al que está sometido el trabajador. Respecto a la aplicación de la NOM-035,

esta identifica a tres tipos de centros de trabajo acorde a su número de trabajadores: centros de trabajo de hasta 15 trabajadores (aunque están exentos de aplicar las evaluaciones); centros de trabajo de 15 hasta 50 trabajadores; y, centros de trabajo con más de 50 trabajadores.

Es importante puntualizar que la STPS no valida, certifica, aprueba o autoriza a ningún consultor para la aplicación de la NOM-035. Al contrario, recomienda que el personal del mismo centro de trabajo realice la aplicación de la norma con personal propio y capacitado en este sentido porque conocen las condiciones prevalecientes en el centro de trabajo; no obstante, esto se puede prestar a un sesgo en la recogida de datos y la interpretación de los mismos.

La NOM-035 entró en vigor en dos fases: la primera, el 23 de octubre de 2019, denominada política y medidas de prevención, en la que se identificará a los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y en la que habrá difusión de la información; y, la segunda, el 23 de octubre de 2020, llamada identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial en la que se realizarán actividades de evaluación del entorno organizacional, se tomarán las medidas y acciones de control y se practicarán exámenes médicos. “Los aspectos a verificar durante la evaluación de la conformidad de la presente Norma se realizarán, según aplique, mediante de la constatación, revisión documental, registros o entrevistas” (DOF, 2018).

Es cierto que se han dado los primeros pasos para dignificar las condiciones de trabajo que tienen los trabajadores en México y que el camino por recorrer aún es largo, ya que se trastocan diversos intereses. Lo ideal sería que la NOM-035 tuviera un mayor alcance y rigurosidad para que se sancionaran las malas prácticas por parte de los centros de trabajo, quienes perjudican con su dinámica organizacional la salud de sus trabajadores. Asimismo, y como crítica se subraya que la presente norma posee la naturaleza de una política para el patrón que de una norma y su carácter sancionador.

El día en que esta norma o alguna de similar naturaleza favorezca las condiciones de trabajo a las que está sometido el trabajador también se dará un paso hacia delante en materia de salud pública por el gasto que en esta materia se ejerce en las diversas enfermedades producto de los factores de riesgos psicosociales a los que están sometidos los trabajadores, sobre todo el estrés laboral. De igual forma, es conveniente tener en consideración en el área de Recursos Humanos otros factores como son los factores de riesgo neuropsicológicos y criminológicos, los cuales por lo general desencadenan la antisocialidad empresarial. Estos factores que son subestimados, o que no son tomados en cuenta por la Ciencia de la Administración, aunados al medio ambiente de la persona son terreno fértil para los conflictos, sobretodo de tipo interpersonal (Guardado, 2019).

En México se necesitan abatir urgentemente las prácticas que cotidianamente se llevan a cabo en perjuicio de la salud de los trabajadores, pero también se requiere cambiar el enfoque que algunas organizaciones tienen hacia el trabajo que debe ser desempeñado, comprometiéndose con el Desarrollo Humano, así como la protección y fomento de los Derechos Humanos y laborales de sus trabajadores. Lo anterior implica pagar salarios y respetar horarios laborales que permitan vivir con dignidad, prevenir y perseguir cualquier forma de abuso y acoso en el trabajo, evitar injusticias, discriminaciones, respetar la intimidad y el honor, conciliar la vida familiar y laboral, y proporcionar la formación adecuada para la ejecución correcta de las tareas que requiere el puesto de trabajo.

Del mismo modo entre los beneficios que resaltan en la NOM 035, se encuentra que expresamente la STPS señala que ante determinada dinámica organizacional, la empresa debe abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral. Al respecto, la vigilancia del cumplimiento de la presente NOM corresponde a STPS. Sin embargo, será interesante saber si esta compleja obra la puede cubrir la STPS con los recursos que actualmente dispone.

Otro de los puntos que da un sabor agridulce es que esta norma deja un tanto de lado a las empresas con menos de 15 empleados, lo cual es razonable por los recursos financieros y técnicos con los que cuentan estas organizaciones y que dificultan la puesta en marcha de esta norma.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) generan 72 % del empleo y 52 % del Producto Interno Bruto (PIB) del país. En México hay más de 4.1 millones de microempresas que aportan 41.8 % del empleo total.

Las pequeñas suman 174,800 y representan 15.3 % de empleabilidad; por su parte, las medianas llegan a 34,960 y generan 15.9 % del empleo. (Condusef, 2019, párr. 8-9)

Las MiPyMES tienen un papel protagónico en la economía nacional, por tanto es menester realizar un mayor esfuerzo y por medio de algún aliciente probablemente de tipo fiscal para que estas organizaciones aporten datos no solo a la STPS, también al sector salud público, así como una mayor calidad de vida a sus empleados y a sus propias estructuras familiares porque la mayoría de estas empresas son de carácter familiar. Sin embargo, se debería llevar a cabo una mayor “fiscalización en materia laboral” a las grandes empresas para que cumplan con esta NOM-035 de forma cabal porque cuentan con los recursos para efectuarlo, penosamente no hay una sanción por no cumplimentar esta norma.

Del mismo modo, queda la interrogante respecto a ¿qué pasará con las personas que han sido viciosamente contratados bajo un modelo de *outsourcing* o por servicios profesionales? Porque brindan sus servicios en un determinado centro de trabajo, pero

en materia laboral y con fines legales a quienes prestan sus servicios no son sus patrones aunque sufren los perjuicios de las condiciones del centro de trabajo. También es interesante que en el DOF (2018) en el desglose del numeral 4 de las “Definiciones” de la NOM-35, no defina el término “patrón”, aunque en el numeral 5 le atribuye obligaciones.

Finalmente, se reitera que bajo ninguna circunstancia los trabajadores deben estar sometidos a presiones injustificadas, al contrario, se debería de fomentar la iniciativa, autonomía y creatividad en el trabajo; proporcionar un empleo estable y bajo estándares éticos que no impliquen que bajo la bandera de la competitividad se aminoren costos dando de alta a un trabajador con un sueldo menor del que realmente percibe, esta práctica implica una defraudación al Instituto Mexicano del Seguro Social al no pagar las cuotas patronales correspondientes; invertir en la formación continua del personal; reconocer el éxito o logros profesionales, con una adecuada política de evaluación o desarrollo; flexibilidad horaria laboral y facilitar el trabajo a tiempo parcial; promover e incluso facilitar medios para el cuidado de la salud personal y para las actividades culturales; entre otras iniciativas y actividades.

REFERENCIAS

- Centro Mexicano para la Filantropía. (2019). *El concepto de Responsabilidad Social Empresarial*. Recuperado de: <https://www.cemefi.org/cemefi/informacion-institucional>
- Condusef. (2019). *Pymes*. Gobierno de México. Recuperado de <https://www.condusef.gob.mx/Revista/index.php/usuario-inteligente/educacion-financiera/492-pymes>
- Diario Oficial de la Federación. (2018, 23 de octubre). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Ciudad de México: Secretaría de Gobernación.
- Guardado, S. C. (2019) Factores de Riesgo Neuropsicológicos y Criminológicos como Fuente de Conflicto Interpersonal en la Organización. *Iberoamerican Business Journal*, 3 (1), 59-80. Recuperado de: https://www.journaltop.com/index.php/IBJ/article/view/147/pdf_43
- (2017) Burnout: La enfermedad silenciosa de la Organización. *Iberoamerican Business Journal*, 1 (1), 55-71. DOI: <http://dx.doi.org/10.22451/http://dx.doi.org/10.22451/3002.ibj2015.vol1.1>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2013) *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. OECD Publishing. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>

Romo, A. M. (2016). Responsabilidad Social empresarial y su Evolución en México. 5º Congreso Nacional de Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/9733/3/RSE.pdf>

Sanmartin, J. J. (2013). El liberalismo social del Presidente Clinton. La cooperación como política pública. Barataria. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (15), 255-272.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Guía Informativa NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención*. México.