

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**LA CULTURA DE LA LEGALIDAD EN LAS EMPRESAS COMO MEDIO
VINCULANTE DE LA JUSTICIA LABORAL**

TESIS

Que para obtener el grado de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presenta:

CRUZ ABEL CHAIREZ LÓPEZ

Director del Trabajo Terminal:

DRA. BERENICE MARTÍNEZ PÉREZ

Mexicali, Baja California, México a 30 de Mayo de 2021.

La presente investigación fue realizada bajo la supervisión

Académica de la **Dra. Berenice Martínez Pérez.**

DEDICATORIA

Dedicó la presente investigación a todos los maestros que marcaron mi formación profesional y me trajeron hasta este punto con su confianza y conocimiento.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia por la confianza y por siempre tener una expectativa alta de mi rendimiento en todo lo que me propongo. A mi pareja por siempre ser mi compañera de batallas. Y a mis maestros por brindarme el conocimiento y guiarme en el camino.

CONTENIDO

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	4
RESUMEN	7
CAPÍTULO I	9
INTRODUCCIÓN.....	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	12
1.2 HIPÓTESIS.....	12
1.3 OBJETIVOS.....	12
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	12
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
1.4 IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.....	13
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO	14
2.1 ANTECEDENTES.....	15
2.1.1 CULTURA DE LA LEGALIDAD.....	15
2.1.2 JUSTICIA SOCIAL.....	17
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	18
2.2.1 DERECHO DEL TRABAJO	18
2.2.2. JUSTICIA LABORAL	19
2.2.3 SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	21
2.2.4 CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE CULTURA DE LA LEGALIDAD EMPRESARIAL	22
2.3 ASPECTO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO POR PARTE DE LA EMPRESA.....	26
CAPÍTULO III	29
METODOLOGIA	29
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.2 PROCEDIMIENTO	30
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS	31
CAPÍTULO IV	32
RESULTADO.....	32
4.1 REVISIÓN DOCUMENTAL	33
CAPÍTULO V.....	34

CONCLUSIONES.....	34
PROPUESTA.....	37
ANEXOS.....	38
REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	43

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló a fin de explicar la fuerza o el medio vinculatorio que genera la cultura de la legalidad en la justicia laboral, esta investigación se encontró centrada no solamente en la persona; dado que la cultura de la legalidad debe ser el eje toral no solo de los individuos sino de la sociedad misma, en la última década se ha venido discutiendo sobre la importancia de la cultura de la legalidad y su relevancia en las organizaciones, en un contexto social donde cada vez es más común ver que cada individuo decide interpretar la norma jurídica en el sentido más amplio para su cobertura, tergiversando la esencia del principio pro homine (SCJN,2011). Desde una metodología con enfoque mixto, con diseño de tipo descriptivo y siguiendo un esquema hermenéutico jurídico, se ha pretendido mostrar, que la cultura de la legalidad es una nueva forma de dirimir conflictos laborales dentro de la empresa. Donde los integrantes se encuentran circunscritos al ámbito de las organizaciones, pretendimos demostrar que la cultura de la legalidad es una herramienta que promueve y ejerce fuerza vinculante en la impartición de justicia laboral más allá de lo que los tribunales puedan otorgarle a los trabajadores involucrados en alguna situación con la empresa a la que prestan sus servicios, buscando mostrar a cada integrante dentro de la organización las consecuencias jurídicas que derivan de conductas dolosas y con ello comprobar que la cultura de la legalidad implica la exigencia al respeto de los derechos humanos, una consciencia basada en ética y valores morales al momento de tomar cualquier decisión dentro de la empresa, dando como resultado una autentica gobernanza dentro de las organizaciones y un impacto positivo en los justiciables en materia laboral.

De los preceptos de justicia laboral debemos precisar con antelación la increíblemente necesaria justicia social, ya que dentro del concepto de justicia laboral que atañe a las instituciones públicas impartidoras de justicia en materia laboral, pero que sin lugar a dudas juegan un papel genérico posterior a los convenios extrajudiciales que los órganos jurisdiccionales prevén, es por ello que nuestra pregunta de investigación se ha planteado la siguiente manera ¿Es la cultura de la legalidad en una empresa un medio vinculante en la obtención de la justicia laboral para el trabajador?, para lo cual se estableció la hipótesis siguiente: la obtención de justicia laboral por parte de los trabajadores tiene estrecha relación con la cultura de la legalidad en la empresa a la que presta sus servicios. Esto se debe, a que la legislación en la materia está aplicando de forma estricta y literal, los procedimientos y metodologías establecidas en los tratados internacionales, la ley orgánica esto es la Ley Federal del Trabajo, sin considerar que en materia laboral aplica el principio in dubio pro operario, principalmente en las reglas de la hermenéutica que prescribe el principio general de que: en caso de duda, debe resolverse siempre a favor del trabajador (lo que más le favorezca al trabajador), siendo también necesaria la interpretación análoga o por mayoría de razón. Concluyendo en que se acepta la hipótesis planteada y que, para los subordinados dentro de la empresa o centro de trabajo logren verse cubiertos por el logro de los trabajadores a través de la justicia laboral se debe tomar en consideración que el término cultura de la legalidad, abarca no solo al trabajador sino al empleador y al estado en esta sinergia mixta que debe velar por el principio de justicia social consagrado en el artículo 123 constitucional específicamente hablando del apartado A.

**CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN**

La precariedad de un estado de derecho ha venido a coadyuvar en la indiferencia social al respeto de la norma jurídica, de la autoridad y por tanto de las organizaciones. La crisis real mexicana en donde la corrupción, la impunidad, la simulación y el nepotismo; han venido a sumir a la sociedad en una generalizada desconfianza hacia la legalidad, situación que ha provocado vicios permanentes e inherentes en el actuar cívico de los ciudadanos, por lo que hablar de la cultura de la legalidad viene a ser evidentemente un tema de corte teórico más que práctico, no obstante y en cuanto al deber cívico, los ciudadanos deben integrarse a centros de trabajo dado que ello representa un derecho y un deber social como principio del derecho laboral, por lo que las empresas vienen a solventar estos desajustes contemporáneos de falta de cultura de la legalidad en sus empleados. Sin embargo las organizaciones se encuentran en una disyuntiva en sus procesos de selección y contratación de personal, debido a que por un lado deben verificar la autenticidad de los documentos probatorios presentados así como la honestidad en la información proporcionada por el reclutado y por otro lado cerciorarse del perfil y el nivel de confiabilidad del reclutado para formar parte de la organización, ya que estos deben apegarse a las normas internas establecidas por la propia empresa. En el contenido de la presente investigación se aborda de manera sucinta los conceptos de estudio sobre la cultura de la legalidad en las empresas y la relación que tiene ésta con la justicia laboral, así como la fuerza vinculante para los trabajadores.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para contextualizar el tema sobre cultura de la legalidad en las empresas y justicia laboral, es importante revisar los antecedentes históricos sobre la justicia social, desde antes de la publicación de nuestra constitución vigente la clase trabajadora a sufrido una serie de desigualdades sociales y laborales sin precedente, primero a manos del colonizador, luego del latifundista y en tiempos modernos de la economía globalizada. Sin embargo a nivel internacional se han creado modelos corporativos con un distintivo novedoso de responsabilidad social, que dentro de su amplio espectro se centra en el favorecimiento de la cultura de la legalidad como eje fundamental en el respeto a los derechos de los trabajadores, no obstante en México no se ha podido ver plasmada esta metodología como uno de los elementos esenciales en la misión de las empresas, son pocas las empresas y que generalmente son transnacionales las que han desarrollado este modelo de intervención de la legalidad que han demostrado casos de éxito, si bien en cierto que cada vez son más las compañías o patronales que obligadas por la legislación han tenido que venir adecuando a su funciones al marco de la normatividad laboral, aún queda mucho por transitar en el camino de una verdadera observancia de la justicia laboral por parte de los empleadores, con base en lo anterior y derivado de los convenios internacionales que obligan al estado mexicano a interpretar de forma progresiva los derechos humanos, considerando los derechos social como una extensión de estos, es preciso cuestionarnos los siguiente; ¿Es la cultura de la legalidad en una empresa, un medio vinculante en la obtención de la justicia laboral para el trabajador?.

1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Es la cultura de la legalidad en una empresa un medio vinculante en la obtención de la justicia laboral para el trabajador?

1.2 HIPÓTESIS

En este trabajo de investigación se plantea la siguiente hipótesis:

La obtención de justicia laboral por parte de los trabajadores tiene estrecha relación con la cultura de la legalidad en la empresa a la que presta sus servicios.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de la presente investigación es el siguiente. Analizar si las empresas en México que sostienen una cultura de la legalidad han logrado construir un vínculo de respeto a los derechos en materia laboral.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos de la presente investigación son los siguientes:

1. Analizar la legislación en materia laboral.
2. Analizar las características de la cultura de la legalidad para las empresas según la OCDE y la OIT.
3. Identificar las empresas en México consideradas dentro del marco de la cultura de la legalidad y analizar sus modelos formativos de capital humano.
4. Realizar recomendaciones para implementar la cultura de la legalidad en las empresas en México.

1.4 IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

La presente investigación es importante para la toma de decisiones de las empresas a efecto de que transiten en un marco de la cultura de legalidad, a fin de contribuir al respeto de las normas jurídicas y el rechazo a la ilegalidad y la corrupción en el medio laboral. Los resultados que esta investigación aporta son, el dar a conocer los efectos positivos y vinculantes entre la observancia de las normas laborales y la disminución de conflictos jurídicos entre los trabajadores y empleadores.

1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Los resultados que en la investigación se presentan son aplicables a nivel nacional. Debido a que las características del tema estudiado emanan de leyes federales y de procedimientos administrativos doctrinarios que en México existen. Si bien la investigación se realiza desde un escenario de Estado fronterizo, el análisis es con datos federales según las fuentes oficiales.

Algunas de las problemáticas que se encontraron en la investigación son que las empresas no revelan su estatus jurídico y la cultura de la legalidad empresarial ha sido poco explorada, sin embargo con base en las fuentes oficiales y la bibliografía intentaremos dar desde una perspectiva general el resultado la teoría planteada.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 CULTURA DE LA LEGALIDAD

Al referirnos sobre cultura de la legalidad, debemos precisar previamente sobre lo que se puede concebir como cultura. Por lo que Giddens menciona que la cultura tiene que ver con las formas de vida de los miembros de una sociedad o de sus grupos (Giddens, 2006 p.44), por su parte Muñoz nos da una aproximación más exacta sobre el término cultura, al referirse como un conglomerado múltiple compuesto por valores, símbolos y normas de conducta, que actúan directamente sobre las actitudes sociales (Muñoz, 2005 p.14), es por ello que la cultura puede transmitirse de generación en generación dando identidad, seguridad y cohesión a sus miembros en la sociedad debido a la existencia de un elemento mutuo que orienta, guía y da significado al sentido de pertenencia grupal. Por otro lado el término legalidad como referente jurídico y objetivo primordial de esta investigación; es el respeto al derecho objetivo-positivo que regula la conducta externa de los ciudadanos y que por lo tanto es, heterónomo, coercitivo, obligatorio y general, esto es; que se aplica a todos por igual. Por lo que la legalidad busca que los individuos respeten la ley basando sus conductas externas en el marco de la normatividad. No obstante, la norma jurídica como característica primordial es la coacción, misma que es diferenciada de las demás normas que regulan la conducta de los individuos, los ciudadanos pueden ser auxiliados por un proceso educativo formal ya sea desde la educación básica hasta la formación profesional en la concientización de la legalidad y obtener resultados satisfactorios con un alto valor moral y de compromiso en la observancia de la ley, en lugar de amenazas o muestras sobre las consecuencias punibles por el incumplimiento de la misma ley.

Charles Louis Secondat, Barón de Montesquieu; en su obra *De L'Esprit des Loix* (1748), propuso una teoría política de división de poderes o llamada teoría de

contrapesos, donde el legislativo, ejecutivo y judicial no debían estar concentrados en una sola mano, ya que la intención fue evitar el despotismo (forma de gobierno europea del siglo XVIII), con este modelo Montesquieu agregó virtudes y propuestas para educar a los individuos como hombres honestos, intelectuales, racionalistas, amantes de la patria y de las leyes pero por voluntad propia y conciencia civil, en contraposición del despotismo que colocaba a los individuos respetuosos de la ley pero basados en el temor, rasgos que nos dejan ver la fuerte relación entre la legalidad y los valores éticos, morales y culturales de una sociedad.

El veintiséis de agosto del año mil setecientos ochenta y nueve, la Asamblea Nacional Constituyente Francesa, considerando que la ignorancia, el olvido o el menosprecio de los derechos del hombre, son la únicas causas de las calamidades públicas y de la corrupción de los gobiernos, aprueba la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, dejando con ello expuesto los derechos naturales, inalienables y sagrados del hombre y exponiendo a todos los miembros de los cuerpos sociales sus derechos y obligaciones, que al emparejarse con las obligaciones políticas de los gobiernos pudieran lograr una armonía constitucional y de felicidad para todos.

Por todo lo anterior podemos decir que la cultura de la legalidad está conformada por el conjunto de valores, principios, voluntades y libertades con las que goza un individuo en sociedad y el respeto que tiene por la norma jurídica.

2.1.2 JUSTICIA SOCIAL

Los movimientos sociales en México, desde principio de siglo y finalmente consolidado en nuestra Constitución Política Mexicana de 1917, han venido procurando la efectiva mejoría de las clases trabajadoras.

La diversidad de ordenanzas que, desde la primer mitad del siglo dictaron las autoridades españolas, eran de carácter económico y otras solo social, principalmente sosteniendo una desigualdad en la división social de castas, en una sociedad jerárquica y discriminatoria, entendiéndose que las formas de sustento de quienes vivían de su trabajo eran precarias y las autoridades españolas no tendían a favorecerlas.

Posteriormente con la independencia, se intenta eliminar las desigualdades que se vivieron en la colonia, siendo esta una de las preocupaciones de los iniciadores de la liberación, al crear un Estado, el cual no solo fuera libre, sino que fuera de igualdades entre los habitantes, cuya finalidad se le dedicó todo el esfuerzo. Es por ello que la Constitución de Apatzingán de 1819 sea clara en manifestar en su artículo 38 que, ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos. El propio Plan de Iguala establecía que todos los habitantes de la nueva España sin distinción alguna eran ciudadanos con opción de todo empleo. Pero a pesar del esfuerzo transformista la situación de los obreros siguió siendo subyugada y angustiante.

Los tratadistas están desacuerdo en considerar que con la constitución se cierra el movimiento obrero organizado, fundamentado en el artículo 123 del mismo ordenamiento, revestido de normas de derecho creadas por dicho cambio a través de su lucha para proteger las clases proletarias del país con todo el abuso de los

económicamente y políticamente fuertes, buscando convertirse en factor decisivo y eficaz de la economía nacional, siendo un estatuto dignificador de todos los trabajadores y sus preceptos están destinados a compensar la desigualdad económica, entre estos y los propietarios de los bienes de la producción o aquellos que explotan o se aprovechan de los servicios de otros.

Nuestra constitución actual en el artículo 123 establece los principios rectorales y fundamentales del derecho laboral, pero con la esencia proteccionista, paternalista e ideal de derecho social, resulta claro establecer que no es sino hasta en tiempos actuales que hemos visto de alguna manera una materialización de la que antes era letra silenciada del derecho.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 DERECHO DEL TRABAJO

Según Mario de la Cueva, concibe al derecho del trabajo como el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital, sin embargo para Trueba Urbina, el derecho laboral es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana; en cambio Néstor de Buen, define al derecho del trabajo como el conjunto de normas relativas a las relaciones que directamente e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social. Finalmente podemos deducir que el derecho del trabajo son normas jurídicas que tienden a regular la relación obrero patronal con la finalidad de buscar el equilibrio social.

2.2.2. JUSTICIA LABORAL

Atendiendo precisamente a los principios sociales, se justifica la existencia de los tribunales de trabajo, cuya misión indiscutible no se concreta a resolver controversias, sino además a buscar la aplicación de la justicia social, mediante el equilibrio del capital y trabajo, buscando una armonía entre ambos factores, que impida la hegemonía de uno sobre otro; dicho en otras palabras, aplicar la justicia, evitando a toda costa impedir, el abuso del poderoso, sobre el débil; situación que históricamente se había desarrollado, hasta llegar a suponer que la explotación del hombre por el hombre se apoyaba por la situación económica y social imperante, justificando las lapidarias palabras iniciales de Carlos Marx cuando decía: "...Amos y esclavos; señores y siervos; maestros y compañeros; patrones y trabajadores, han luchado permanentemente en situación antagónica, como consecuencia del abuso que se comete en la explotación del trabajo del hombre..." Esta doctrina provoca una reacción de los afectados quienes inicialmente en forma individual y posteriormente en forma colectiva suman sus esfuerzos para luchar y obtener el cambio de su situación, buscando mejorías en sus condiciones económicas y humanitarias mediante el enfrentamiento físico e ideológico, con su patrón y el propio.

Es por ello que no debemos perder de vista los principios del derecho laboral mismo que se logran solidificar en justicia laboral y que se encuentran intrínsecamente en los primeros artículos de la propia ley orgánica en la materia. Como se mencionan a continuación:

- El derecho del trabajo como un derecho social

Las normas del derecho del trabajo tienen por objeto establecer beneficios para los trabajadores. Se considera un derecho de protección a un grupo socialmente débil, a la más castigada por la economía; por lo tanto, el Estado debe protegerla creando normas jurídicas compensatorias que contengan las garantías elementales, es decir,

un trabajo digno y decoroso, un salario remunerador, certidumbre en el empleo, jornada de trabajo legal, entre otras garantías a que todo trabajador tiene derecho. Las normas jurídicas laborales tienen como objetivo primordial dignificar la actividad de la clase trabajadora, reivindicándolo.

- Dignidad del trabajador

La ley laboral actual tiene entre otros objetivos el de garantizar a los trabajadores un salario digno y decoroso que le permita obtener un nivel de vida más digno. A propósito de este principio, el artículo 90 de la ley de la materia en su segundo párrafo señala: El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se consigna en el artículo 3° de la ley laboral que: “el trabajo es un derecho y un deber social, no considerándose como un artículo de comercio, exigiendo respeto y dignidad para quien lo presta”.

- Derecho irrenunciable

Los derechos contenidos en los ordenamientos laborales son de carácter irrenunciable; bajo ninguna circunstancia los trabajadores podrán ser privados de ellos, incluso aunque ellos lo acepten, ya sea de manera expresa o tácita, puesto que les pertenecen legítimamente. Además, el Estado tiene la obligación de crear las instituciones y medios de defensa apropiados para que los trabajadores recurran a ellos para defender sus derechos en caso de ser violentados. El derecho del trabajo es un derecho irrenunciable, por lo que se refiere a los beneficios que otorga a los trabajadores, e imperativo, por cuanto sus disposiciones deben ser cumplidas inexorablemente por los patrones.

- El derecho del trabajo como mínimo de garantía social

Algunos destacados estudiosos del derecho consideran al derecho del trabajo como un derecho social, cuyo objetivo primordial es beneficiar a la clase trabajadora; por ello, debe contener un mínimo de garantías para los trabajadores, entendiendo por esto que las garantías laborales consagradas en el artículo 123 constitucional, así como las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, son el punto de partida.

2.2.3 SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 20 primer párrafo que se debe entender por relación de trabajo:

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Bajo la misma tesis encontramos que los sujetos que intervienen en la relación laboral son el patrón o empleador, (la empresa o establecimiento) ya la Ley Federal del Trabajo nos da especificaciones concretas en los artículos 10 y 16, (*10 es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*)

De la definición anterior, se infiere que el patrón puede ser persona física o sociedad legalmente constituida, de acuerdo a las leyes civiles o mercantiles, según sea el caso; el trabajador siempre será una persona física, porque presta el trabajo de manera personal y subordinada.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo declara que el beneficiario del trabajo, aunque

no contrate en forma directa, será considerado como patrón solidario, respondiendo, por lo tanto, a la relación de trabajo.

La misma ley señala que las personas consideradas como representantes del patrón (directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento) serán considerados como tal y lo obligan a cumplir la misma relación de trabajo.

Respecto al trabajador nos indica que el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo vigente define la figura del trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Sin lugar a dudas la subordinación, la disposición física y personal del individuo frente a otro que se concibe como supra subordinación generan posición de obediencia y mandato.

2.2.4 CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE CULTURA DE LA LEGALIDAD EMPRESARIAL

La cultura de la legalidad básicamente tiende a buscar que todos los individuos seamos respetuosos de la ley ya que esto conlleva a una armonía social y que por su

puesto debe ser implementada desde edades tempranas para lograr una efectiva obediencia civil, con relación a las empresas es preciso decir que se busca implementar desde la conformación, constitución, inscripción y operatividad elementos esenciales y fundamentales de observancia normativa una especie de *compliance empresarial* esto es el cumplimiento voluntario de la normatividad reguladora de todas las actividades y relaciones de la empresa, ya sea con sus clientes, proveedores, trabajadores y autoridades federales, estatales y municipales según sus ámbitos de competencia.

Uno de los elementos esenciales de la cultura de la legalidad empresarial es la responsabilidad social empresarial (en adelante RSE) que se ha convertido en un tema relevante en la agenda de investigación en gestión estratégica. Aunque la discusión relacionada con dicho tópico es anterior a su uso dentro de esta disciplina, la publicación del artículo "Integrating Corporate Social Policy Into Strategic Management" de Carroll y Hoy (1984), marca el inicio de una amplia línea de investigación sobre los procesos de integración de políticas de RSE, como parte de la estrategia en la empresa. De acuerdo a Vargas y Olivares (2012), frente a los altos niveles de deterioro de la naturaleza, las organizaciones públicas y privadas han configurado una serie de acciones tendientes a la conservación del entorno, recurriendo a diversos métodos para contrarrestar dicho deterioro.

Conforme a Manescu, C. (2010), este interés académico responde además del reconocimiento de la importancia de este tópico a nivel teórico, que lleva a reflexionar sobre sus causas e impactos, a la observación de la creciente utilización de RSE entre las organizaciones, situación que permite analizar empíricamente cómo y por qué dichas prácticas se incorporan en la estrategia de las empresas. Sousa, Outtes, Pasa y Farache (2010), señalan que "empíricamente y teóricamente, podemos ver que las

estrategias que incluyen prácticas de RSE están asociadas con la construcción y uso de ventajas competitivas” (p.295).

Esto ha conducido a que la RSE se analice como un tópico propio de la gestión estratégica, al ser un factor que influye en aspectos relevantes para el desempeño de la empresa, como la retención de talentos, la construcción e impulso de la reputación y el posicionamiento de la marca. Sin embargo, aún existe cierta resistencia a su aplicación, debido a que no se cuenta con una sólida base empírica que ponga de manifiesto sus beneficios, que clarifique el vínculo entre la ventaja competitiva y la responsabilidad social corporativa (Porter y Kramer, 2006). Al respecto, Sethi, Martell y Demir (2015), señalan que los esfuerzos para superar estos inconvenientes mediante iniciativas como el Global Reporting Initiative (2017) y el desarrollo de la norma ISO 26000, no han dado los resultados esperados, debido a que el énfasis principal de estas iniciativas está en el proceso de creación de informes de RSE, más que en generar criterios de medición, que permitan asegurar una implementación robusta o verificar la exactitud de la información.

Recientemente, desde la perspectiva del análisis teórico de la RSE, autores como Murillo, Acosta y Acosta (2019), Pantoja (2019), Carroll y Brown (2018), han validado la existencia de beneficios ambientales, sociales y laborales derivado de una correcta implementación de prácticas de RSE, y modelos de intervención en la cultura de la legalidad empresarial a través de talleres entre patrones y trabajadores buscando incidir en el cambio de actitud positivo hacia la fuente de empleo mutua, la fortaleza laboral y la disminución de conflictos litigiosos, así también viendo la cultura de la legalidad empresaria desde un panorama más sustentable uno de los resultados más destacados, son la reducción en el uso de recursos naturales, una disminución de

contaminantes y desarrollo de nuevos modelos de gestión ambiental, que impulsan la innovación en el uso de nuevas tecnologías; lo anterior, desde la perspectiva del impacto ambiental. Aunado a lo anterior, Jang, Ko, Yanghon y Chungwon (2019) y Toft (2020), refieren que las prácticas enfocadas a la reducción del impacto ambiental permiten, a su vez, mejorar el nivel de conciencia dentro de los grupos de interés, mejorando el entorno social. De acuerdo con Christensen, Hail y Leuz (2019) y Wagner-Tsukamoto (2019), lo anterior ayuda a generar un mayor desempeño financiero a las empresas, permitiendo mantener de forma indefinida o sustentable las prácticas de RSE.

En específico, los casos de éxito y el aporte positivo que tiene la cultura de la legalidad en el centro de trabajo nos llevan a plantearnos las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el perfil en México de las empresas que adoptan la cultura de la legalidad a través de la RSE? ¿Por qué es relevante para las empresas mexicanas implementar la cultura de la legalidad? Por lo que la OIT (2007) nos puede aclarar en cuanto a las posibles respuestas, las empresas más grandes no solo pueden sino deben implementar un modelo de cultura de la legalidad empresarial ya que además de encaminarlo, lo pueden sostener a largo plazo, en este contexto, se utilizan 3 elementos que se deberían contemplar:

- I. Los modelos, talleres, métodos o prácticas de la cultura de la legalidad debe ser aplicada de manera voluntaria.
- II. La cultura de la legalidad empresarial debe ser integrada mediante el uso de prácticas, modelos, talleres o métodos, como mecanismo de actuación vinculados con la justicia laboral, así como con la responsabilidad social dentro de la empresa.

- III. La cultura de la legalidad empresarial debe enfocarse no solo en lo económico y ambiental sino que va dirigida a todos los Grupos de Interés (*Stakeholders*). En este caso especialmente a los trabajadores.

2.3 ASPECTO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO POR PARTE DE LA EMPRESA

La cultura de la legalidad es un fenómeno de estudio interdisciplinario y transversal ya que es frontera entre la sociología, derecho, política, pedagogía, psicología, filosofía, antropología e inclusive la lógica. Sin embargo para hablar sobre cultura de la legalidad y estado de derecho es indispensable mencionar, poder y política; conceptos que confluyen en la conducta de los individuos en la sociedad. Ya que la política y sin entrar más a detalle requiere de democracia e instituciones. El derecho desde sus antecedentes históricos reflejan valores morales y políticos, elementos esenciales en la implementación de la cultura de la legalidad, sin embargo el derecho como herramienta social tiene diversas aplicaciones, la primera como una función de orientación y directriz social, la segunda como procesadora judicial y resolución de conflictos y la tercera, la legitimación del poder. En ese sentido la sociedad legitima el poder basado en su propia cultura y necesidades a través de la democracia. Derivado de la premisa anterior la sociedad a través de sus valores morales permea en sus conductas valoraciones normativas o jurídicas, con los mismos significados legitimándolas siempre y cuando le sean de utilidad, cuando estas necesidades cambien o sus significados, la propia sociedad se encargará de modificarlas. Si bien es cierto que la presente investigación es esencialmente jurídica, en tanto al estado de derecho lo mencionaremos en sentido formal, ya que en cuanto a la cultura de la legalidad como una construcción primordialmente social está basada en la realidad

mexicana contemporánea. Es por ello que para dilucidar el término estado de derecho nos constrañe al principio de legalidad, dado que sus bases se encuentran sentadas entre el gobierno de los humanos y el de las leyes; el estado de derecho es el resultado de una política liberal y que como bien lo establece nuestra norma suprema en sus tercer párrafo del artículo primero, al obligar a las autoridades en general de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, basados en principios universales pro persona. En un contexto de estado derecho amplio la constitución limita el poder del estado preservando los del hombre en los artículos catorce y dieciséis. Sobre la garantía de legalidad, por su parte Guastini enfatiza sobre el principio de legalidad, aquel en que los poderes públicos están sujetos a la ley (Guastini, 2001; p. 217).

Resulta pertinente resaltar, que cuando nos referimos al término ley, hacemos alusión a la norma jurídica en general sin importar de donde emane o provenga; en razón de que al hablar de ley en sentido técnico u ordinario, es aquel proveniente del proceso legislativo encomendado al poder u órgano legislativo derivado de la voluntad manifestada por la sociedad en general; y en sentido material o específico es la razón de ser de la norma, ya sea como jurisprudencia, tratado internacional o cualquier fuente formal que le dio origen.

Es por ello que la cultura de la legalidad viene de la mano con el estado de derecho sin confundirlos ni asemejarlos como sinónimos ya que como hemos expuesto anteriormente son conceptos totalmente distintos.

Por su parte Gerardo Laveaga, recurrentemente enfatiza sobre cómo las instituciones políticas de una sociedad buscan ser la manifestación de un consenso social y el resultado del interés mutuo de sus integrantes (Laveaga, 2006). Sin embargo será preciso cuestionar, ¿cómo una sociedad puede obedecer la ley o mantener un

consenso social? Por lo que Rodolfo Vázquez manifiesta que la sociedad acepta voluntariamente las normas jurídicas, generales, públicas y no retroactivas, que considera correctas para la adecuada convivencia social (Vázquez, 2008). De los cuestionamientos y resultados anteriores se advierte una necesaria conexión entre la aceptación voluntaria de una norma jurídica a través de un consenso natural, eminentemente necesario y el reconocimiento cultural valorativo, ético y moral por parte de la sociedad.

Por ello podemos deducir que la sociedad logra arribar a la cultura de la legalidad siempre y cuando la norma jurídica vaya acorde a sufragar las necesidades colectivas, basadas en un estado de derecho.

CAPÍTULO III METODOLOGIA

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realiza en la ciudad de Mexicali, Baja California. Sin embargo, es importante precisar que se analizaron normas jurídicas a nivel federal.

Conforme a lo anterior, para la recolección de datos se toma como base la información proporcionada en la página web oficial de la OCDE, INEGI, OIT y CONGRESO DE LA UNIÓN con relación a la LEY FEDERAL DEL TRABAJO vigente con base al tema de estudio.

Asimismo, se recolecta información a través de las plataformas de las siguientes instituciones y organizaciones, Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Sistema Empresarial Mexicano, México unido contra la corrupción.

3.2 PROCEDIMIENTO

Con base en el desarrollo del objetivo general y de los objetivos específicos descritos en la presente investigación. Se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1. Se analizó los antecedentes de la cultura de la legalidad y la justicia social en México.
2. Se analizaron las características de la cultura de la legalidad empresarial según diversas organizaciones internacionales.
3. Se identificó las empresas mexicanas que aplican modelos sobre la cultura de la legalidad y la responsabilidad social.
4. Se realizaron recomendaciones y propuestas sobre la importancia en la implementación de modelos sobre la cultura de la legalidad basada en la justicia laboral.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

Las técnicas utilizadas para la presente investigación son la revisión documental, desde una metodología con enfoque mixto de tipo descriptivo y siguiendo un esquema hermenéutico jurídico en la interpretación.

CAPÍTULO IV
RESULTADO

En el presente capítulo se describen los resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas de investigación descritas en la sección anterior.

4.1 REVISIÓN DOCUMENTAL

Como lo comentamos al inicio de la presente investigación, es aún poco explorado en México el tema de la cultura de la legalidad empresarial, sin embargo nos abocamos al estudio según datos oficiales del INEGI, SIEM y otros organismos públicos a fin de conocer las empresas socialmente responsables como medio de similitud a la cultura de la legalidad empresarial. Ya que de los resultados obtenidos y como se demostraran en los anexos, las empresas con el distintivo RSE, presentaron menores conflictos laborales en los años 2017 y 2018.

**CAPÍTULO V
CONCLUSIONES**

Con base en el desarrollo de la presente investigación, a continuación se describen las conclusiones encontradas.

La relación existente entre la cultura de la legalidad y la justicia laboral es evidentemente, ya que como hemos visto en esta investigación los individuos en el ejercicio de su libre albedrío, obedecen, respetan, ratifican y se concientizan en la observancia de las normas jurídicas, logran entender sus obligaciones dentro de la organización, mismas que no quedan en tela de juicio ya que las normas aun y cuando no sean del agrado de los sujetos a quienes van dirigidas, estas normas han sido validadas por un ordenamiento que garantiza el pleno uso de los derechos humanos. Del mismo modo una organización que se encuentra dentro del marco de la legalidad, tomará decisiones válidas y legítimas en relación al mejor funcionamiento entre todos los elementos que la integran. Cuando los trabajadores saben lo que deben hacer, no hacer y dar, como elementos de las obligaciones y además las respetan por voluntad propia, no existe motivo de conflicto y por lo tanto no deberá existir afectaciones a sus derechos laborales, de igual forma cuando la patronal conoce lo que debe hacer, no hacer y dar, como elementos de la obligación y lo respeta, no deberá existir motivo de inconformidad ni afectación a los intereses de la patronal.

Al implementar la patronal la cultura de la legalidad empresarial en el centro de trabajo se busca:

- Establecer directrices claras y definidas
- Evitar o disminuir conflictos laborales que lleguen a instancias administrativas o jurisdiccionales
- Reducir el robo por parte de empleados
- Reducir las horas muertas
- Beneficiar la identidad corporativa u organizacional
- Prevenir la rotación de personal
- Mejorar el trabajo en equipo
- Fortalecer la buena comunicación
- Reducir el personal pernicioso
- Mejorar la competitividad
- Lograr la equidad laboral
- Evitar el hostigamiento laboral
- Sensibilizar tanto al trabajador como al patrón sobre los derechos mutuos
- Establecer medidas preventivas para la comisión de delitos
- Fortalecer la toma de decisiones a favor de la legalidad y crear líderes confiables
- Promover la autoestima laboral y el reconocimiento.
- En general establecer un verdadero respeto a los derechos humanos tanto de los trabajadores como de los contribuyentes.

PROPUESTA

- Fomentar la cultura de la legalidad empresarial a través de campañas implementadas por instituciones educativas, organismos, asociaciones y dependencias gubernamentales.
- Establecer un área responsable de la implementación de la cultura de la legalidad empresarial dentro del centro de trabajo.
- Crear estímulos fiscales por parte de la autoridad fiscal a las empresas que implementen programas, modelos, técnicas, métodos o herramientas basadas en la cultura de la legalidad empresarial.
- Crear una comisión mixta sobre la cultura de la legalidad empresarial por parte de la secretaria de trabajo y previsión social a fin de certificar a las empresas que cuenten con los modelos y logren conservarlos a corto, mediano y largo plazo.

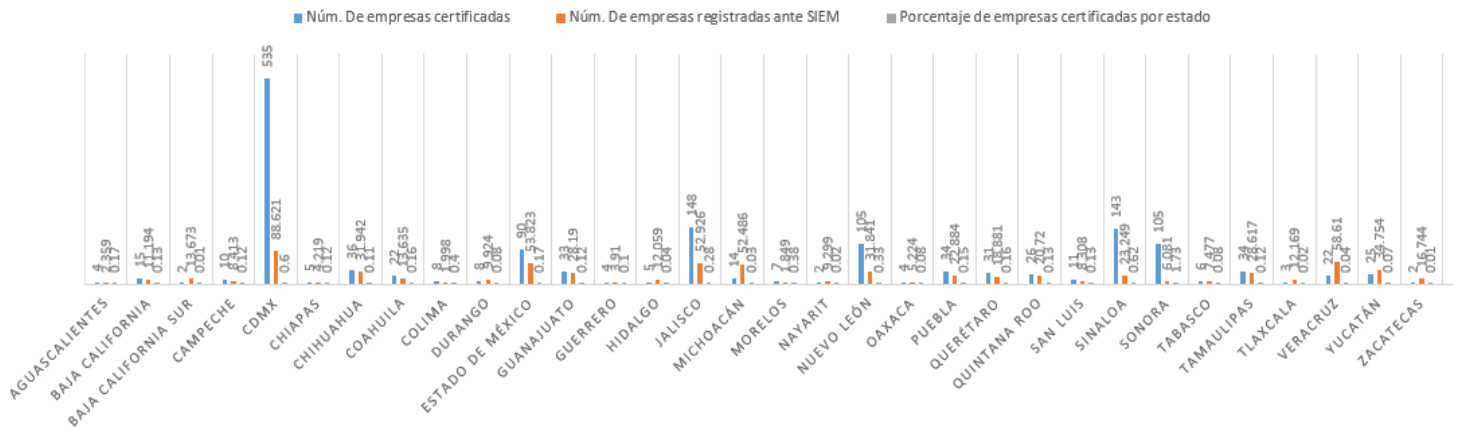
ANEXOS

MODELOS	OTORGANTE	SENTIDO	EMPRESAS EN MEXICO
Empresa Familiarmente Responsable (EFR)	Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) Federal.	Social: Colaboradores internos, específicamente trabajadores.	384
Empresa Incluyente (DEI)	Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) Federal.	Social: Grupos vulnerables, discapacidad, adultos mayores, VIH, LGBTTTI, liberadas, madres de familia, afro mexicanas.	370
Programa de Industria Limpia	Procuraduría Federal de Medio Ambiente. (PROFEPA)	Ambiental: Cuidado del medio ambiente y cumplimiento del marco legal	281
Programa de Cumplimiento Ambiental Voluntario	Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial (SEMADET)	Ambiental: Cuidado del medio ambiente y cumplimiento del marco legal estatal.	87
International Organization for Standardization 26000 (ISO)	Organización Internacional de Normalización	Social: Gestión responsable con los <i>Stakeholders</i>	Sin registro/modelo no certificable
International Organization for Standardization 14000 (ISO)	Organización Internacional de Normalización	Ambiental: Gestión responsable con el medio ambiente	189
Empresa Socialmente Responsable (ESR)	Centro Mexicano para la Filantropía	Social: Prácticas de responsabilidad generalizadas	1505
Modelo GRI	Global reporting Org	Comunicación	S/D
Global Compact	Naciones Unidas	Comunicación	S/D
Índice de RSE	Bolsa Mexicana de Valores	Evaluación	S/D

Fuente: INEGI 2017

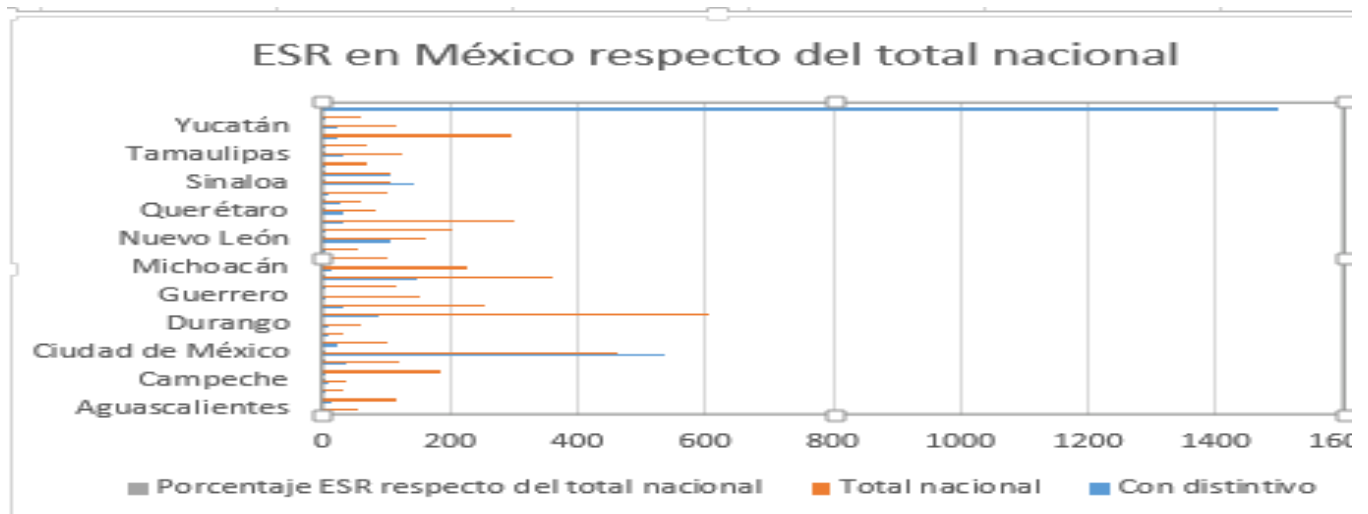
Empresas registradas en el SIEM

SIEM 2017



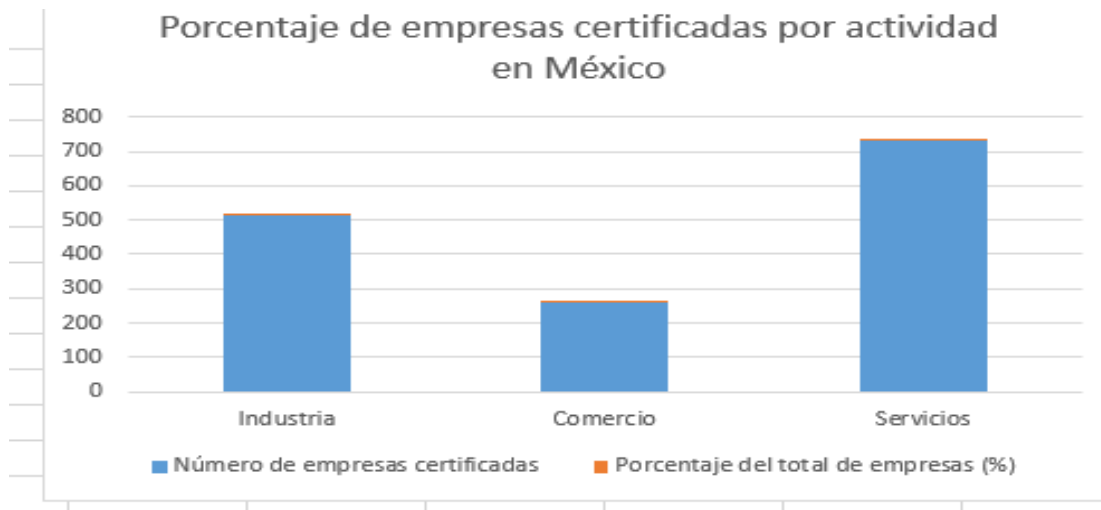
Fuente: Sistema Empresarial Mexicano 2017/número de empresas registradas

Empresas con el distintivo RSE



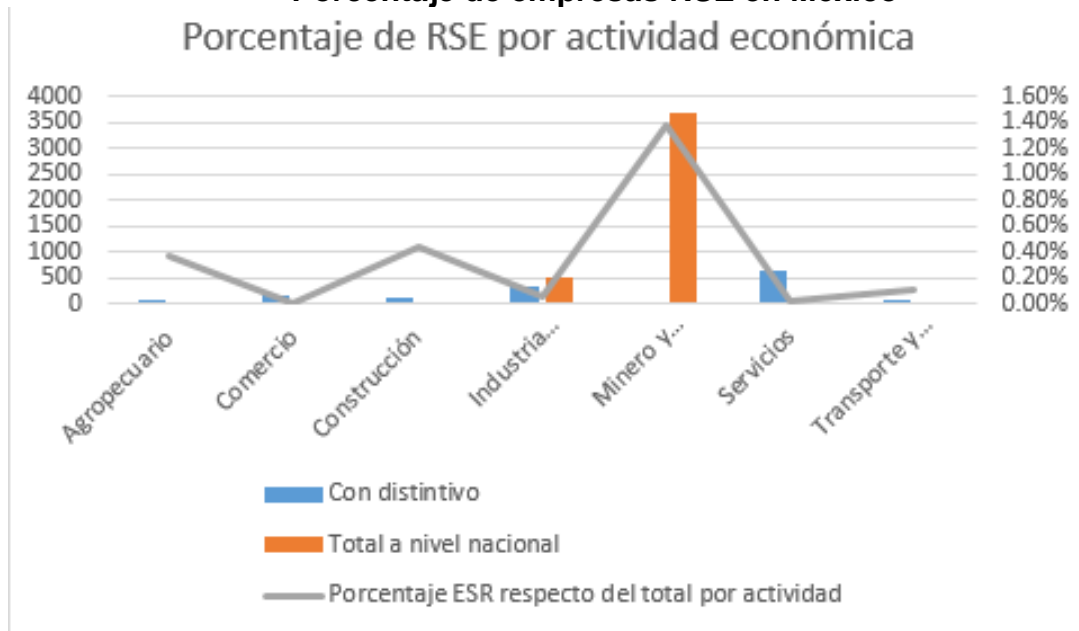
Fuente: Sistema Empresarial Mexicano 2017

Porcentaje de empresas certificadas en México
Industria .97 comercio .06 servicio .38



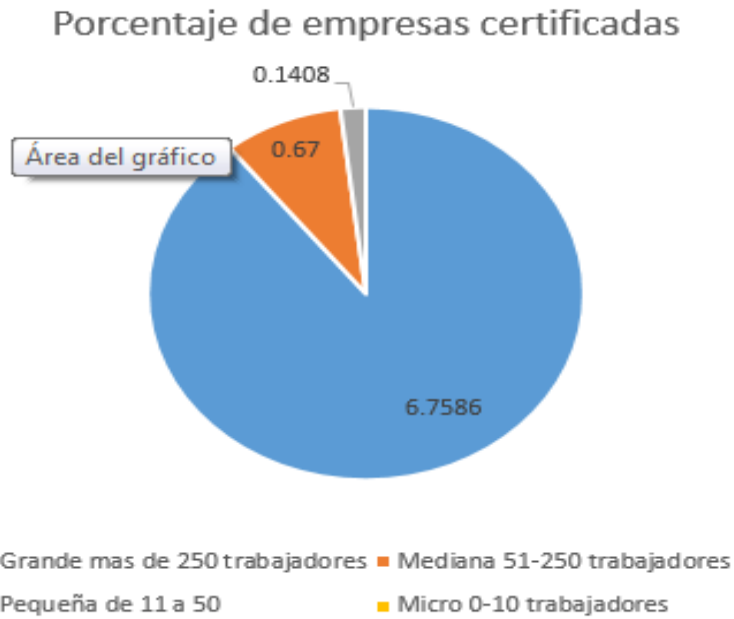
Fuente: Mazurkiewicz 2004

Porcentaje de empresas RSE en México
Porcentaje de RSE por actividad económica



Fuente: Mazurkiewicz 2004

Porcentaje de empresas certificadas por número de trabajadores en México



Fuente: Sistema Empresarial Mexicano 2017

REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- Aguilera, A. y Puerto, D. (2012) Crecimiento empresarial basado en responsabilidad social. *Revista Pensamiento & Gestión*, 32, 1-26.
- Anderson, D., Sweeney, D. y Williams, T. (2012). Estadística para administración y economía (11a. ed). México, D.F.: Cengage Learning Editores.
- Almond, G.; Verba, S. (1963), *The civic culture. Political attitudes and democracy in five nations*. Princeton University Press. Consultado 10 de marzo 2019
https://scholar.princeton.edu/sites/default/files/tpavone/files/almond_verba-the_civic_culture_critical_review_0.pdf
- Chiavenato, A. (2006) *Administración de recursos humanos*. 8va. Edición Editorial Mc. Graw Hill.
- Friedman, L. (1975), *The legal system. A social science perspective*. New York Russell Sage Foundation. Consultado 26 de marzo 2019.
<https://law.stanford.edu/directory/lawrence-m-friedman/#slnav-key-works>
- García, R. (2001), *Bases para un diagnóstico de la cultura cívica en México*, Revista Sociológica Vol. 16 núm. 45-46. Universidad Autónoma Metropolitana, México.
 Consultado 11 de marzo 2019
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305026536016>
- Giddens, A. (2006), *Sociología*, Editorial Alianza, Madrid; España.

Guastini, R. (2001), *Estudios de Teoría Constitucional*, Editorial Fontarama, México.

Laveaga, G. (2006) *La cultura de la legalidad*, Jurídicas UNAM. Consultado el 03 de Septiembre de 2019.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S004186331371127X>

Montesquieu, B, (1748) *El espíritu de las leyes* Libro XI, oll.libertyfund.org. Consultado el

10 de febrero de 2019. http://oll.libertyfund.org/titles/837#lf0171-01_label_786

Muñoz, B. (2005) *Modelos culturales: Teoría sociopolítica de la cultura*, Universidad Autónoma Metropolitana; Editorial Anthropos. Iztapalapa México.

Vázquez, R. (2008), *Cultura de la legalidad, cuatro modelos teóricos y un apéndice sociológico*, Revista Internacional de Filosofía Política, Madrid 2008, núm. 32p.72

Organización Internacional del Trabajo (OIT) consultado el 15 de agosto de 2019.

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang--es/index.htm>

Encuesta Nacional sobre cultura política y prácticas ciudadanas, sitio oficial del gobierno federal, presidencia de la república; consultado el 15 de agosto de 2019.

<http://encup.gob.mx/work/models/Encup/Resource/69/1/images/Presentacion-Quinta-ENCUP-2012.pdf>

Colegio de Notarios A.C. sexta encuesta sobre servicios notariales en el D.F. consultado el 13 de febrero de 2019

http://www.colegiodenotarios.org.mx/doctos/6_encuesta_servicios_notariales.pdf

Carroll, A. (2008). A history of corporate social responsibility: concepts and practices. In *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, Andrew C. and others, eds. Oxford: Oxford University Press, 19-46.

Carroll, A. B., y Brown, J. A. (2018). Corporate social responsibility: A review of current concepts, research, and issues. In Weber, J. & Wasieleski, D. (Eds.) *Corporate Social Responsibility*. U.K.: Emerald Publishing Co, pp. 39-69.

Carroll, A. B., y Hoy, F. (1984). Integrating corporate social policy into strategic management. *The Journal of Business Strategy*, 4(3), 48.

Carroll, A. B., y Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 85-105.