

CUARTO ENCUENTRO NACIONAL DE CUERPOS ACADÉMICOS

**3 y 4 de septiembre
de 2015**

**TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS
SUPERIORES DE COACALCO**

Administración en las organizaciones.
Gestión del talento humano
Contabilidad y finanzas
Emprendedurismo
Clúster y cadenas de valor
Gestión de la innovación tecnológica
Vinculación universidad-empresa
Responsabilidad social y sustentabilidad
Políticas públicas y competitividad empresarial

**Los estudios empresariales en México:
una perspectiva multidimensional**

LIBRO ELECTRÓNICO

ISBN: 978-607-96671-3-9



TESCO

TECNOLOGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE
COACALCO

Los estudios empresariales en México: una perspectiva multidimensional

ADRIAN TRUEBA ESPINOSA/REBECA TEJA GUTIÉRREZ/ SULY SENDY PÉREZ CASTAÑEDA JORGE FEREGRINO

FEREGRINO/ JUAN CARLOS MORENO

SANCHEZ

COMPLILADORES

ENCA 2015



Documentos de Investigación

ISBN: 978-607-96671-3-9



TESCO

TECNOLOGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE COACALCO

Los estudios empresariales en México: una perspectiva multidimensional

4° Encuentro Nacional “Rumbo a la conformación de redes de colaboración en estudios empresariales”.

Responsabilidad Social de las Organizaciones en el Marco de la Contratación Colectiva.

Área temática: viii.- Responsabilidad Social y Sustentabilidad.

Mtro. Guadalupe Israel Flores Ariza¹

Mtra. Alicia González Hernández²

Dra. Magda Gabriela Sánchez Trujillo³

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Escuela Superior de Tepeji del Río.⁴

¹ Académico de la Licenciatura en Administración de la Escuela Superior de Tepeji del Río, correo electrónico iflores@uaeh.edu.mx

² Académica de la Licenciatura en Administración de la Escuela Superior de Tepeji del Río, correo electrónico alygonzalez1910@outlook.com

³ Profesora Investigadora de tiempo completo en Administración de la Escuela Superior de Tepeji del Río, correo electrónico mgabyst@gmail.com

⁴ Domicilio Avenida del Maestro #41 Colonia Noxtongo Segunda Sección, Tepeji del Río de Ocampo, Hidalgo, Tel 017717172000 ext. 5850, 5851

Resumen.- En la actualidad la Responsabilidad Social Empresarial es una nueva forma de hacer negocios. Con esta visión, las organizaciones buscan resarcir un daño que han causado a sus diferentes colaboradores y al medio ambiente. Este trabajo hace un análisis crítico de los elementos de la RSE, así como del contexto en el cual se han desarrollado las relaciones entre obreros y patrones. Sumado a lo anterior, se despliega un estudio de los requisitos legales de un contrato colectivo para observar su contribución en la armonización de los objetivos de la empresa con respecto a la RSE y la calidad de vida de sus trabajadores.

Abstract. - Currently corporate social responsibility is for some a new way of doing business. With this vision organizations seek redress damage they have caused to its various partners and the environment. This paper makes an analysis of the elements of CSR, as well as the context in which they have developed relations between workers and employers. Added to this a study of the legal requirements of a collective agreement to observe its contribution to harmonize the objectives of the company in terms of CSR and quality of life of theirs workers.

Palabras Clave. Responsabilidad Social, Contrato colectivo, Sindicatos.

Introducción.

La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), es considerada como una nueva forma de hacer negocios. El presente trabajo aborda el concepto de RSE y su relación con la contratación colectiva. En primer lugar, se hace un análisis teórico sobre los componentes principales de la RSE y algunas de las conceptualizaciones que se han hecho respecto de este fenómeno de estudio.

Más adelante, se hace un análisis en la doctrina jurídica respecto al surgimiento de la figura legal de la contratación colectiva. Se abordan algunos de los requisitos legales que debe contener un contrato colectivo, profundizando en la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, así como en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Esta discriminación de elementos, es resultado de que son considerados como factores importantes que repercuten de forma directa en la calidad de vida del personal de una organización.

En la parte final del trabajo, se realizan diversas inferencias para determinar la importancia de las condiciones laborales que son establecidas en un contrato colectivo y la relación que tienen con la RSE. Este análisis tiene la intención de hacer una reflexión respecto de viejos paradigmas de la relación histórica que han tenido los factores productivos constituidos por los trabajadores y dueños del capital.

Responsabilidad Social Empresarial.

Es conveniente hacer un análisis de la definición de *responsabilidad social empresarial*. Milton Friedman, considerado uno de los economistas más influyentes del siglo XX, ya expresaba un punto de vista sobre la responsabilidad social de las empresas. Cómo lo refiere Horacio Martínez, en su trabajo *El Marco Ético de la Responsabilidad Social Empresarial*, en donde expone que la representación de Friedman de la Responsabilidad Social, en este caso corporativa, es que las empresas son entes económicos, y tienen el deber de dirigir sus actividades con el objetivo de maximizar sus beneficios, y que no existe espacio para la realización de otras acciones sociales y de filantropía. Y apunta que la responsabilidad empresarial es solo con sus dueños y accionistas al momento de generarles mayores dividendos.

En el mismo sentido Martínez (2005), expone que Friedman, propuso una teoría en la cual la única Responsabilidad Social de los negocios consiste en maximizar la rentabilidad para los accionistas dentro del marco de la ley; y que mientras utilice sus recursos de la manera más eficiente, podrá ofrecer los mejores productos a un precio razonable, además de generar un mayor empleo, producción e inversión.

Un segundo enfoque a considerar es el realizado por Tomás Perdiguero y Andrés García, en su obra *La Responsabilidad Social de la Empresa y los Nuevos Desafíos de la Gestión Empresarial*, los cuales exponen que existen dos líneas de desarrollo teórico respecto de la RSE, la primera de ellas, se

encuentra en relación con el enfoque de los stakeholders⁵, que no son otra cosa más que los grupos que participan con la organización, lo que se traduce en la obligación que se tiene para con sus propietarios y accionistas, a la cual se suman los grupos involucrados y/o afectados por las actividades y decisiones de la organización. La segunda línea que manejan dentro del concepto de RSE, es en relación con el avance y la aceptación respecto de la idea del desarrollo sostenible, en la cual se encuentra la búsqueda de un crecimiento económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente (Perdiguero y García, 2005).

Es importante advertir que al realizar un análisis del enfoque antes planteado, cómo entre los componentes de la RSE, ya se avistan a los diferentes grupos que tienen una relación directa o indirecta con las actividades de la empresa, así la comunidad comienza a tener un papel específico en la conceptualización, pero sobre todo, hacen el recogimiento sobre las relaciones laborales, haciendo énfasis en la calidad de ellas. consistiendo lo anterior en el objeto formal de estudio de este trabajo⁶¹.

Dentro del análisis realizado a las diferentes corrientes del pensar respecto a la RSE, no se quiere dejar de lado el planteamiento hecho por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), el cual tiene como misión promover y articular la participación desde el punto de vista filantrópico, comprometido y socialmente responsable de los ciudadanos, sus organizaciones sociales y empresas para alcanzar una sociedad más comprometida, solidaria y prospera (CEMEFI, 2014).

En el mismo sentido, Juan Felipe Cajiga Calderón, da la conceptualización de Responsabilidad Social Empresarial, misma que es considerada por el CEMEFI; así establece que la RSE es algo inherente a la empresa, y que en tiempos recientes se ha convertido en una nueva forma de hacer negocios. Desde esta perspectiva, la organización se preocupa de que sus operaciones sean sustentables, en el aspecto económico, social y en lo ambiental, así como dar un reconocimiento a los diferentes grupos con los que se relaciona, teniendo un especial cuidado en la preservación del medio ambiente (Cajiga, s/f).

⁵ Los autores proponen en el concepto de stakeholders cuatro niveles de responsabilidad; el primero de ellos la responsabilidad en la relaciones con sus trabajadores (Organización y calidad en el trabajo); el segundo respecto a la calidad y utilidad de los productos y servicios; tercero una responsabilidad social con la creación y mantenimiento de empleos; por último una actitud de responsabilidad e integridad con respecto a los grupos participantes en especial con los consumidores. ⁶¹ No se quiere dejar pasar el hecho en el pensamiento de Perdiguero y García, de forma específica en su segundo enfoque consideran a la *Sostenibilidad*, que no es un tema menor en la perspectiva de la RSE, sin embargo al no ser parte del fenómeno en estudio no se hace mayor énfasis al respecto, al considerarlo un tema para un mayor desarrollo.

Se percibe que la orientación teórica de la RSE, se ha desarrollado bajo la premisa que la organización debe asumir su compromiso respecto a los *agravios* que sus actividades pueden o han ocasionado a su entorno social, económico y ambiental. La perspectiva de la Responsabilidad Social, debe de expandirse al compromiso y lealtad que debe asumir con todos aquellos (stakeholders) que la conforman considerándolos como una parte de un todo que es la organización, respetando las diferentes formas en que se organizan o constituyen. En ese tenor la contratación colectiva es un factor importante y el cómo los trabajadores (subsistema de la organización), se agrupan para la defensa, mejora y estudio de sus derecho.

Derecho Colectivo de Trabajo.

Es inevitable al tratar el fenómeno de la contratación colectiva el hacer un análisis de cómo se han venido desarrollando las relaciones entre los factores productivos de *trabajadores y patrones*, el cual se puede resumir en el término de una *lucha de clases*.

En el campo legislativo no se debe de perder de vista que el Derecho Laboral en nuestro país, es producto del movimiento de la Revolución Mexicana de 1910, que tenía por objetivo primordial redimir los derechos de las dos clases sociales más desprotegidas, *campesinos y obreros*, y que dio como resultado el estalecimiento de dos de los artículos más relevantes de la Constitución de 1917. Así emergen los artículos 27 y el 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que tienen como finalidad darle una protección jurídica a esos sectores más desprotegidos de la sociedad.

En lo relativo al aspecto constitucional, el Maestro Ignacio Burgoa, en su obra *Las Garantías Individuales* hace referencia al artículo 123 de la siguiente forma:

...Es evidente que nuestro artículo 123 fue la consecuencia legislativa de una idea, de un propósito tendiente a procurar para la clase trabajadora un mínimo de garantías sociales frente al otro factor de la producción: el capital (Burgoa, 2004, p. 23).

Como el mismo el maestro Burgoa hace patente, el establecimiento de condiciones mínimas a favor de la clase trabajadora, fue el remedio normativo más idóneo para subsanar las condiciones de desigualdad y desequilibrio que existían hasta antes de la Constitución de 1917 entre los sujetos de la relación de trabajo (Burgoa, 2004).

Es de apreciarse que el interés del legislador constituyente por establecer disposiciones mínimas, que regulen la forma en cómo se desarrollará un trabajo por parte del obrero, no es otra cosa más que el resultado de una indiferencia existente en las empresas por retribuir de forma *objetiva*⁶ a sus empleados, así como en el instituir condiciones de trabajo acordes a la condición humana. Resultado de lo anterior, surge la necesidad de construir todo un cuerpo normativo que salvaguarde los derechos de la clase trabajadora, al que se le conoce actualmente como Ley Federal del Trabajo (LFT).

En este punto consideramos importante establecer el hecho que da origen a los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, el cual encuentra su punto de partida en la definición de *Relación de Trabajo*, en ese sentido la LFT en su artículo 20 plasma la siguiente conceptualización.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto, que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario... (Ley Federal del Trabajo, 1970).

Una vez que se ha hecho referencia a la definición de relación de trabajo, es importante considerar la categorización que se ha hecho de esta figura legal, la cual se encuentran en la LFT en el apartado de la contratación individual y colectiva, siendo ésta última considerada como parte del fenómeno en estudio.

Es importante desarrollar la idea que la contratación colectiva surge de un derecho de coalición establecido en la Ley Federal del Trabajo, el cual queda definido en su artículo 355 de la siguiente forma:

... Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes... (Ley Federal del Trabajo, 1970)

De la misma forma, es menester hacer la consideración que el derecho de coalición tiene su sustento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en este precepto queda escrito el fundamento legal que se otorga a los trabajadores para la defensa de sus derechos formando sindicatos o asociaciones profesionales. En ese sentido, es substancial hacer hincapié que el término *defender* da la presunción de una

⁶ Al utilizar el término *objetivo* estamos haciendo referencia a que el salario que percibe un trabajador (sumado a prestaciones) debe cumplir lo establecido en el artículo 123 constitucional, en el sentido que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden social, material y cultural, así como promover la educación obligatoria de los hijos.

constante y reiterada violación de sus derechos⁷, lo que nos lleva irremediablemente a la idea original de la *responsabilidad* de las organizaciones, que implica un daño causado, en este caso a sus trabajadores.

En el mismo tenor, podemos citar al maestro Mario de la Cueva en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, donde hace mención del derecho colectivo de la siguiente manera.

...El derecho colectivo del trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la república del trabajo... (De la Cueva, 2002, p. 2013).

Sumado a lo anterior, Nestor de Buen en su libro *Derecho del trabajo*, realiza un razonamiento sobre los fines que guarda el derecho colectivo en México, considerando básicamente tres de ellos: en primer lugar busca la nivelación de las fuerzas sociales, a través de organismos que representan a los trabajadores; el establecimiento de sistemas normativos adaptados las situaciones particulares de las empresas; y por último, el reconocimiento del estado de derecho a la autodefensa de la clase trabajadora. Bajo estos tres fines se expresan las principales instituciones que regulan el derecho colectivo mexicano: el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho a huelga (De Buen, 2007).

De lo antes expuesto, surgen esas figuras legales que son factores importantes a considerar en las relaciones colectivas de trabajo que una organización guarda con sus empleados: el sindicato, la huelga y en especial el *contrato colectivo*, al cual se le dará un tratamiento especial en este trabajo, ya que en éste es donde consideramos se plasman diferentes elementos que contribuyen a la calidad de vida de un grupo de trabajadores de una empresa y en el cual se puede reflejar de forma real una parte de todo el sistema que es la Responsabilidad Social Empresarial.

El Contrato Colectivo

⁷ No se debe de perder de vista que una de las principales fuentes del derecho, lo es la *costumbre*, entendida ésta como aquello que por carácter o propensión se hace más comúnmente. (Real Academia Española, 2014) y con ello la necesidad de regular aquellos actos que son considerados como contrarios a la ley.

Como se ha referido anteriormente, el contrato colectivo de trabajo, tiene como finalidad el establecimiento de ciertas normativas bajo las cuales se desarrollará el trabajo de un grupo de empleados, reunidos en una asociación de trabajadores, la cual es conocida comunmente como sindicato.⁸

A continuación se realiza un análisis de diferentes autores que realizan respecto a la conceptualización del contrato colectivo. En primer lugar, De la Cueva (2002), expone que los contratos colectivos dan la presunción de existencia de uno o varios sindicatos obreros, los cuales cuentan con personalidad jurídica y uno o varios patrones. Refiere que a estos sujetos de derechos y obligaciones se les da el nombre de autores del contrato colectivo.

Por su parte, el propio maestro Mario de la Cueva da un nombre genérico a las convenciones colectivas, refiriendo:

...Los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio... (De la Cueva, 2002, p. 377).

En búsqueda de mayores conceptualizaciones del contrato colectivo, se hace notar que los trabajos de Dionisio J. Kayne, *Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo*; *Derecho del Trabajo*, de Patricia Lemus Raya y el Propio Nestor de Buen en su libro *Derecho del Trabajo*, recurren a la definición establecida en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimiento (Ley Federal del Trabajo, 1970).

Realizando una síntesis de los pensamientos de los autores antes referidos, el contrato colectivo presupone en primer lugar, la existencia de uno o varios sindicatos pero sobre todo en un segundo término, dejan patente que es un

⁸ A febrero del 2015 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tenía un registro de 27278 contrato colectivos, a estos se deben de sumar todos aquellos contratos que se encuentra depositados en las Junta Locales de Conciliación y Arbitraje de los estados, lo que eleva exponencialmente la cantidad antes citada y nos da la idea de la importancia, pero sobre todo la aplicación de un régimen de contratación colectiva en las empresas del país.

instrumento legal el cual va a fijar las condiciones bajo las cuales el trabajador va a prestar sus servicios a la organización.

De la ley laboral en su artículo 391, que explicita cuales son los componentes del contrato colectivo, se considera que al menos cuatro de ellos son los que más se relacionan con la RSE. Las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios, las clausulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda. Por ello es necesario su análisis ya que tienen una estrecha relación con el tema de la RSE.

Jornada de Trabajo

Se debe de entender por jornada de trabajo, según el artículo 56 de la LFT, al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, (Ley Federal del Trabajo, 1970). Se considera pertinente recordar, que las disposiciones en materia laboral tienen su precedente en las condiciones de trabajo que se presentaban hasta antes de la revolución mexicana y a la promulgación de la Constitución de 1917, en las cuales la jornada laboral podría ser de *sol a sol*, y sin ninguna disposición legal que pusiera un límite al tiempo durante el cual el obrero estaba a disposición del patrón.

Resultado de lo anterior el Constituyente plasmó en el artículo 123 de la constitución el límite a la jornada de trabajo, quedando en un máximo de ocho horas en una jornada diurna y de siete horas para la jornada nocturna.⁹ Pero cabe en este momento el cuestionarse ¿Cuál es la necesidad de limitar la jornada de trabajo?

En el sentido de la necesidad de limitar las jornadas de trabajo (De Buen, 2007), expone que se ha podido comprobar que la fatiga producto de una larga jornada laboral, entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, lo que propicia la aparición de un mayor número de accidentes de trabajo además de que disminuye las defensas del trabajador llegando a facilitar el contraer enfermedades.

⁹ Es conveniente hacer el comentario que en caso de que un empleado sea requerido para laborar más de las ocho horas en jornada diurna y siete en la jornada nocturna, el patrón tendrá que pagar horas extras de conformidad con la ley laboral.

Lo expuesto en el párrafo precedente, constituye los estados patológicos y lesiones orgánicas a los que se encuentra expuesto el trabajador producto de una jornada extenuante del trabajo¹⁰. Mientras que en el aspecto psicológico también es de considerar la percepción de un empleado respecto al concepto de *equilibrio o armonización del trabajofamilia*, que tiene una relación directa con la jornada de trabajo y con ello en su calidad de vida.

Ahondando en la idea de armonizar la vida laboral y la familia, se ubica el trabajo de Andres Jimenez y Emilio Moyano, titulado *Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: medios para mejorar la calidad de vida*, en donde enumeran algunas medidas que puede tomar la organización para mejorar este aspecto. Entre las disposiciones que proponen se encuentran a la *flexibilidad de horarios*, servicios de asistencia en las labores domésticas, permisos laborales, permisos y diferentes beneficios organizacionales (Jiménez y Moyano, 2008), siendo el primero de los mencionados el que tiene una relación directa con la jornada de trabajo.

Como es de inferirse, las condiciones que son convenidas en lo referente a la jornada de trabajo tienen una relación estrecha en dos aspectos importantes de la calidad de vida de un empleado; el primero de ellos que es la salud y el segundo es la calidad en la relaciones familiares. Por ello es necesaria su consideración en los deterioros producidos en sus trabajadores como resultado del tiempo que se encuentran a disposición del patrón, y como consecuencia es parte de la RSE.

Días de descanso y Vacaciones

Uno de los aspectos que consideró el legislador constituyente en 1917 fue el relativo a los días de descanso que debe de tener un trabajador. En ese sentido es bien sabido que la LFT establece que por seis de trabajo¹¹, el empleado tiene derecho a uno de descanso, y que ese día sea preferentemente el día domingo¹². A estos días semanales se le deben de sumar nueve días más en el año que son considerados como días festivos¹³.

¹⁰ Es importante hacer la observación que los estados patológicos y lesiones a los que está expuesto un trabajador, se encuentran contemplados en la LFT en el capítulo titulado Riesgos de Trabajo.

¹¹ Consideramos importante recordar que la LFT contempla que el día de descanso que tenga el trabajador es con goce de salario.

¹² La propia LFT establece que en caso que el trabajador tenga que laborar el día domingo, tendrá derecho a recibir una prima adicional del 25% de su salario. A éste derecho se le conoce como prima dominical.

¹³ Dentro de estos nueve días se encuentran considerados el primero de diciembre de cada 6 años cuando corresponda al cambio del ejecutivo federal, y en caso de elecciones que se encuentren establecidas en las leyes federales y locales.

La idea fundamental del establecimiento de los días de descanso es la de permitir al trabajador la reposición de su fuerza física y mental, aminorando el desgaste al que está expuesto. A lo anterior se debe agregar que los días de descanso deben de contribuir a la calidad de vida del empleado que ya fue referida.

En este rubro, Santiago Barajas Montes de Oca, en su libro *Derecho del Trabajo* hace mención a los objetivos que deben de guardar los días de descanso.

...Las finalidades actuales del descanso, desprendidas de la Declaración de Derechos Humanos y los convenios de la OIT, son de orden familiar, cultural y recreativo; al trabajador interesa pasar el mayor tiempo con su familia al estimar que con ella disfruta del reposo; por eso busca así mismo la realización de actividades deportivas o recreativas en compañía de los hijos, esencialmente... (Barajas, 1990, p. 16).

Con la conceptualización que ha sido citada, se observa que la idea de los días de descanso va más allá del simple hecho que el empleado pueda recuperarse del desgaste producto de trabajo realizado. A lo expuesto, se deben agregar los componentes de la convivencia familiar y recreación que deben ser considerados en los días y la forma en que el trabajador disfrutará de sus descansos.

Por lo que respecta a las *vacaciones*, éstas cuentan en su esencia con el mismo sentido doctrinario de los días de descanso. Es decir, el que los trabajadores disfruten de un periodo de descanso, en este caso anual, que serán retribuidas de conformidad a la Ley y no podrán ser menores de seis días (Ley Federal del Trabajo, 1970). La ley laboral expresa que ese periodo de descanso se aumentarán en dos día hasta llegar a 12, y despues del cuarto año se aumentarán dos días por cada cinco años, y que las vacaciones no podrán compensarse con ninguna remuneración.

Al respecto Benito Pérez en su obra *Derecho del Trabajo*, expone que el objeto de las vacaciones se fundan en los principios de higiene y seguridad social. Por lo anterior, el trabajador está obligado a tomar las vacaciones dentro de los periodos legales si no quiere perder el derecho a ellas ya que no son compensables en dinero (Pérez, 1982).

Por su parte Nestor de Buen hace referencia a las vacaciones de la siguiente manera.

... Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de las prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara: el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías, pero sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación... (De Buen, 2007).

Es indudable que las actividades desarrolladas por un empleado al servicio de una empresa, traen consigo un deterioro de su estado físico y/o mental, lo cierto es que las disposiciones que la organización realice en el marco del contrato colectivo, pueden contribuir a mejorar la calidad de vida de sus empleados.

El Salario

De conformidad con el artículo 84 de la LFT, el salario de un trabajador se encuentra integrado por los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al empleado por su trabajo (Ley Federal del Trabajo, 1970).

Para De la Cueva (2001), en la lucha por un nuevo derecho del trabajo que buscara dar respuesta a los principios de la justicia social, la batalla en el concepto de salario fueron de las que dejaron una huella más profunda de los que participaron en ella, ya que sin la existencia de un ingreso remunerador y justo, todo se hubiera perdido.

Producto de esa lucha quedó contemplado en la LFT un principio que debe prevalecer respecto del salario que perciben lo trabajadores, que textualmente dice:

Art. 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.

Si bien es cierto que lo establecido en la ley, y su cumplimiento por parte de las organizaciones constituye una *verdad de derecho*, la realidad la vamos a encontrar en el polo opuesto, en una *verdad de hecho*. Lo anterior es producto de una reflexión respecto de las siguientes preguntas: *¿La mayoría de las empresas cubren en la realidad un salario remunerador?, ¿El salario mínimo*

que percibe un trabajador, será suficiente para satisfacer sus necesidades básicas?

En ese sentido, es conveniente citar el trabajo de Juan Carlos Moreno, Stefanie Garry y Luis Ángel Monroy el cual lleva por título *El Salario Mínimo en México*, en donde exponen lo siguiente:

Si bien sigue la discusión sobre sus efectos en empleo, informalidad e inflación, hay coincidencia en varios puntos sobre el salario mínimo en el país. El primero es que en términos reales ha tenido un agudo deterioro por décadas, al punto que su monto actual 67 pesos por día dista de alcanzar la *remuneración suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, cultural, y para promover la educación obligatoria de los hijos*, como establece el Artículo 123, Ap.VI de la Constitución. Cálculos del Coneval lo colocan en \$83 pesos diarios para cuando menos cubrir la canasta alimentaria y en \$171 pesos para la canasta básica ampliada (Moreno, Garry, y Monroy, 2014).

Se podrían hacer muchas reflexiones respecto del salario de los trabajadores, sobre todo en cuanto al *salario mínimo*; lo que se quiere dejar plasmado en este momento es el cuestionamiento en lo que toca a una empresa que se dice ser *Socialmente Responsable*, inclusive aquella que llega a tener el reconocimiento otorgado por el CEMEFI, y que dice estar cumpliendo con las disposiciones legales respecto al salario de conformidad a lo establecido en la ley, en realidad *¿Estará contribuyendo a satisfacer las necesidades reales de sus trabajadores? Más aún, ¿Será suficiente que una empresa cumpla con las verdades de derecho y no las verdades de hecho para ser socialmente responsable?*

Capacitación y Adiestramiento.

De conformidad con el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores y a estos recibir la capacitación y adiestramiento en su trabajo (Ley Federal del Trabajo, 1970). Si bien es cierto que las disposiciones de este artículo de la ley, tienen una repercusión directa en la productividad de la empresa, y con ello un beneficio para la misma, la visión de este derecho de los trabajadores va más allá de los contornos de la propia organización.

En ese sentido Kaye (2002), estima prudente destacar que la capacitación a la formación profesional de los empleados guarda una estrecha relación con la formación del individuo, ya que con la misma se busca mejorar su condición, pero sobre todo busca propiciar cambios económicos favorables al trabajador.

Tomando como base las consideraciones antes hechas, se puede inferir que la capacitación y adiestramiento, la cual tiene el derecho a recibir el trabajador, no solamente se puede circunscribir a las labores que en un tiempo realiza para una empresa; si no que los conocimientos y habilidades que adquiera le permitirán tener una mejora en su calidad de vida, representada en un mayor ingreso económico, ya sea en la empresa en donde se encuentra laborando, o en otra a donde pueda ingresar con mejores condiciones de trabajo.

Responsabilidad Social Empresarial y la Contratación Colectiva.

Es indudable que el objetivo principal de una empresa ha sido y será la obtención de utilidades para su propietario o accionistas, y que su actuar siempre estará enmarcado en el logro de su principal finalidad. No obstante de lo anterior, se tiene que reconocer que se comienzan a dar muestras en el cambio en las actitudes de los directivos para revertir los daños económicos, sociales y ambientales que las empresas han producido.

En ese sentido es importante reflexionar sobre las siguientes conceptualizaciones; la primera de ellas es la aportación de Stephen Robbins y Mary Coulter en su libro *Administración* en donde exponen:

Una organización socialmente *responsable*, ve las cosas de modo diferente; va más allá de lo que está obligada a hacer o elige hacerlo derivado de ciertas necesidades populares, y hace lo que puede para mejorar la sociedad porque es lo correcto... (Robbins y Coulter, 2010, p. 93).

Por su parte (Davis y William; citados en Koontz, Wehrich, y Cannice, 2012), exponen un concepto más reciente pero similar al de responsabilidad social, que es el de *sensibilidad social*, la cual tiene como significado, la capacidad que tiene una empresa para relacionar sus operaciones y políticas con el entorno social de forma que sean benéficas para empresa y sociedad. El común denominador de las ideas antes citadas es el beneficio en la sociedad. En ese sentido es en donde se encuentra una estrecha relación de lo que pueda hacer una organización en el marco de la RSE con la contratación colectiva.

Es indiscutible que los trabajadores son uno de los stakeholders de la organización que han sufrido mayores perjuicios producto de sus actividades. Lo anterior se vuelve evidente al razonar sobre todos los intentos legislativos por generar condiciones que brinden protección a la prestación de un trabajo.

Con la reflexión realizada en el párrafo anterior, toma mayor relevancia la circunstancia que la responsabilidad social de una empresa va más allá del mero cumplimiento de las disposiciones legales, sobre todo cuando es bien sabido que las condiciones laborales establecidas en la Ley Federal del Trabajo de nuestro país, únicamente considera *condiciones mínimas*, que en la mayoría de las ocasiones no responden a una necesidad real de la clase obrera. Es decir, la empresa que se jacte de ser socialmente responsable debe responder a las necesidades reales de sus trabajadores y no limitarse solo al cumplimiento de la ley.

Como ha quedado expuesto, el derecho a la contratación colectiva es el resultado de una lucha histórica de la clase obrera, que durante años a través de esta figura jurídica ha buscado lograr el objetivo principal de la ley laboral, que no es otro más que buscar un equilibrio entre los factores productivos de trabajadores y patrones. Para ello, los sindicatos han sido la forma en que los obreros se agrupan para el estudio, mejora y defensa de sus derechos, aunque se debe reconocer que ese tipo de organizaciones en muchas de las ocasiones no han respondido de forma real a su principal finalidad, que es la defensa de los derechos de sus agremiados.

Por las consideraciones que se han realizado hasta este momento, se puede inferir que la responsabilidad de las empresas debiera ser justa con uno de los grupos más importantes en la obtención de sus utilidades: los trabajadores; pero sobre todo, la figura legal del contrato colectivo debe convertirse en una forma clara en donde se pueda plasmar la intención de las organizaciones de resolver los conceptos que sobre la Responsabilidad Social Empresarial se pretenden alcanzar por las empresas, y no lo que parece más evidente como una cadena de agravios hechos a la clase trabajadora.

Como se ha hecho notar, las disposiciones que sean pactadas, entre empresa y sindicato, en lo referente a jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, salario y capacitación y adiestramiento, deben ser el fiel reflejo de las *buenas intenciones* de las organizaciones para resarcir el daño causado no solo a los trabajadores, sino también a la sociedad. Así, el establecimiento de jornadas de trabajo ajustadas a derecho, sumado al pago de horas extraordinarias de conformidad a lo establecido en la ley, permitirán al trabajador tener una mejor calidad de vida y en su momento armonizar su vida familiar y social con su trabajo.

La importancia del salario en la calidad de vida de los empleados no tiene discusión, con él los trabajadores deben cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vestido, educación y cultura. Para ello el salario debe ser remunerador, pero no de conformidad a lo que dispone una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, si no que debe atender a las necesidades reales de un jefe de familia. Con ello la empresa que dice ser Socialmente Responsable, debe de contribuir de forma objetiva y real para cubrir las necesidades de sus trabajadores a través del salario justo y no resguardarse para no ajustarlo, en disposiciones macro-económicas que no tienen como finalidad principal el mejorar la calidad de vida de la clase obrera.

En lo referente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, es cierto que de forma directa se busca incidir en la productividad de la empresa, y en un segundo plano y no menos importante, lo constituye el hecho que los programas que la organización desarrolle en esta área serán fundamentales para que sus empleados puedan obtener una mejor formación personal y profesional, que represente mayores oportunidades para acceder a mejores puestos o empleos que represente de igual manera una mejoría en su calidad de vida.

Conclusiones

Es cierto que en algunas organizaciones el paradigma de las relaciones entre trabajadores y patrones se ha modificado, llegándose a suponer al capital humano como su activo más importante, o en otros casos un cambio de filosofía donde los trabajadores ahora son considerados como *socios*. La verdadera responsabilidad social de una empresa, se debe de ver reflejada en situaciones objetivas pero sobre todo medibles, en relación con el resarcimiento del que debe ser objeto la clase trabajadora, ya que no basta un simple cambio de denominación de *trabajador a socio*, para expresar que se es sensible socialmente.

En ello, la contratación colectiva tiene un papel preponderante para la RSE, ya que los sindicatos son la representación, no sólo de un individuo, sino de toda una colectividad que busca mejorar sus condiciones laborales, por ello, el contrato colectivo puede ser un instrumento tangible y medible que refleje el interés de las organizaciones en hacer responsabilidad social para con sus trabajadores.

No solo bastan las buenas intenciones de las empresas reflejadas en sus documentos rectores sobre Responsabilidad Social, es necesario el rompimiento de viejos esquemas sindicales, en los cuales *pseudo-líderes*

obreros responden más a intereses personales que a los intereses de sus representados.

Es necesario dejar claro, que el contrato colectivo significa un instrumento en el que se resguardan los derechos de un grupo de trabajadores, con ello las condiciones que se establezcan en el mismo contribuirán a mejorar la calidad de vida de los obreros. Así, una organización no puede manifestar que es socialmente responsable cuando realiza acciones benéficas dirigidas únicamente a su exterior, cuando en realidad uno de sus grupos de colaboradores más importantes, los trabajadores, no cuentan con los elementos suficientes para acceder una mejor calidad de vida.

Por lo anterior, la Responsabilidad Social Empresarial debe atender de forma efectiva a las necesidades de sus trabajadores, debe ir más allá del simple cumplimiento de las normas de derecho, que en muchas de las ocasiones no corresponden a una realidad. Cumplir responsablemente con la contratación colectiva, es responder de forma real al agravio que se le ha cometido históricamente a la clase trabajadora.

Referencias.

Barajas, S. (1990). *Derecho del Trabajo*. México D.F., México: UNAM.

Burgoa, I. (2004). *Las Garantías Individuales*. México, D.F, México: Porrúa.

Cajiga , J. (s/f). *El Concepto de Responsabilidad Social Empresarial*. Retrieved 30 de enero de 2015 from CEMEFI: http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

CEMEFI. (2014). *Centro Mexicano para la Filantropía A.C.* From <http://www.cemefi.org/cemefi/informacion-institucional.html>

Chiavenato , I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México, D.F., México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México, D.F, México: Mcgraw Hill.

Cuervo, A. (1982). Bases para una Justificación del Balance Social. *Revista de Contabilidad y Comercio* , 183-184 (46), 328-330.

De Buen, N. (2007). *Derecho del Trabajo* (Vol. II). México D.F., México: Porrúa.

De la Cueva, M. (2001). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (Vol. I). México D.F., México: Porrúa.

De la Cueva, M. (2002). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (Vol. I). México, D.F., México: Porrúa.

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (2015). *Consulta de Contratos Colectivos*. Retrieved 9 de Febrero de 2015 from http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp

Jiménez, A., y Moyano, E. (2008). *Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: medios para mejorar la calidad de vida*. Retrieved 1 de Febrero de 2015 from Scielo: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext

Kaye, D. (2002). *Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo* (3a Edición ed.). México D.F, México: THEMIS.

Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14a Edición ed.). México D.D, México: Mc Graw Hill.

Lemus, P. (2009). *Derecho del Trabajo* (2a Edición). México D.F., México: CENGAGE Learning.

Ley Federal del Trabajo (1 de Abril de 1970). México, recuperado el 30 de Enero de 2015 de:

http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf

Martínez , H. (2005). *El Marco Ético de la Responsabilidad Social Empresarial*. Bogotá, Colombia: Pontifica Universidad Javeriana.

Mexicanos, C. P. (5 de Febrerp de 1917). *Camara de Diputados, H. Congreso de la Unión*. Retrieved 2015 de Febrero de 6 from <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

Moreno, J. C., Garry, S., & Monroy, L. A. (2014). *El Salario Mínimo en México*. Retrieved 7 de Febrero de 2015 from Herzog Economía UNAM: <http://herzog.economia.unam.mx/assets/pdfs/econunam/33/04MorenoBrid.pdf>

Perdiguero, T., & García, A. (2005). *La Responsabilidad Social de las Empresas y los Nuevos Desafíos de la Gestión Empresarial*. Barcelona, España: Universitat de València.

Pérez, B. (1982). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Astrea.

Real Académia Española. (2014). *Diccionario*. Madrid, España: RAE.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10a Edición ed.). México D.F, México: Pearson.