

La influencia del estudio del derecho laboral y de seguridad social en el desarrollo profesional de la administradora de instituciones

Ma. Isabel Murguía Gutiérrez

«Ya se sabe que sin desarrollo no habrá equidad (pues no habrá riqueza para todos sino para unos cuantos); pero debe saberse también algo que ahora se olvida: sin equidad no habrá desarrollo».

CARLOS LLANO CIFUENTES¹

RESUMEN

Hoy, las empresas e instituciones buscan gente cada vez más capacitada y con una visión global e integral de la realidad, para enfrentar los retos y crisis que los mercados imponen. Se ha acrecentado la necesidad de ejecutivos de primer nivel, preparados para dirigir o influir en la empresa ética y responsablemente. La carrera de Administración de Instituciones se presenta como una oportunidad para profesionales profundamente comprometidos con la vocación de servicio, de formación humanística sólida, y con los

1 Citado en la página *Competitividad*, en: [<http://www.geocities.com/luisginocchio/citas>]: 13 de noviembre de 2005.

fundamentos teóricos y prácticos que les permitan, además, ser visionarios y emprendedores, conciliando los conocimientos jurídicos y empresariales.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE INSTITUTIONS MANAGER

Nowadays, firms and institutions look for more and more specialized people, with a global and integral vision of reality, in order to face the challenges and crises imposed by markets. The need of first-level executives, prepared for directing or influencing the ethical and responsible enterprise, has increased. The Mayor in Institutions Administration presents an opportunity for professionals profoundly committed with a service vocation, having a solid humanistic formation and a theoretical and practical foundation that would allow them to be visionaries and undertakers, conciliating the legal and entrepreneurial knowledge.

La administradora de instituciones es una líder empresarial quien, a través de enfoques humanísticos, científicos, técnicos, culturales y éticos, posee los conocimientos, habilidades y actitudes para aplicar con responsabilidad social los avances administrativos y, al mismo tiempo, ser su promotora permanente. Es también una profesional capaz de analizar la realidad económica y productiva, y diseñar nuevas estrategias para desarrollar empresas o mejorar su eficiencia mediante el uso de recursos humanos y materiales, sin perder nunca el tono humano que debe caracterizarla, tanto en su vida personal como profesional.

Es por ello que dentro de su formación integral, la Administración de Instituciones no puede excluir la formación jurídica, puesto que el Derecho, en tanto ciencia humanística, le proporciona el conocimiento de los principios y nociones jurídicas para la comprensión de las reglas que rigen la conducta humana y la realidad social, aportándole el soporte normativo para regular su vida personal y sus actividades profesionales.

Un aspecto sobresaliente de su actividad, es la coordinación humana y eficiente de la relación de la empresa con uno de sus más valiosos recursos: sus empleados o trabajadores. Resulta, pues, indispensable el estudio del Derecho laboral y de seguridad social, ya que le permitirá una actitud preventiva y/o mediadora o conciliadora en caso de conflicto de intereses entre estos dos factores que, en principio, parecieran antagónicos.

La administradora de instituciones debe interiorizar los valores fundamentales del Derecho, necesarios para desarrollar la capacidad de análisis de la problemática laboral desde un enfoque humanista y multidisciplinario. Así, con base en sus conocimientos jurídicos, diseñará programas y estrategias para el área de recursos humanos, que además de resultar eficientes o productivos, atenderán al aspecto humano de la relación obrero-patronal, sin perder el sentido de equilibrio y justicia social que buscan las normas de trabajo.

La legislación laboral no sólo debe analizarse como un principio de justicia social encauzado al mejoramiento económico, sino como un ideal integral donde los trabajadores alcancen la reivindicación de sus derechos y el reconocimiento de su dignidad de personas mediante el trabajo.

El trabajo como derecho y deber sociales «(...) exige respeto para la libertad y la dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia»², permitiendo su dignificación tanto en su esencia de persona, como en su cualidad de trabajador.

El estudio del Derecho en general y del Derecho Social en particular, le permitirá analizar la problemática y consecuencias jurídicas que la inobservancia de las leyes laborales y de seguridad social ocasionan; para ello se en-

2 Baltasar Cavazos Flores, comentario al artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo.

fatizan diferentes casos hipotéticos que podrían presentarse durante su desarrollo profesional:

a) En toda empresa se busca ser más competitivo y cubrir satisfactoriamente las necesidades de los potenciales clientes o consumidores de bienes y servicios para, en principio, asegurar la permanencia y ulteriormente el crecimiento de la misma. Ello ha planteado un aparente dilema: dar prioridad a las relaciones laborales o a las relaciones con los clientes y la competitividad en el mercado. Si se analiza detenidamente concluiremos que, a partir del reconocimiento de que entre dichos extremos subyace una relación simbiótica, podremos garantizar las expectativas de la empresa.

Sólo con trabajadores plenamente realizados estaremos en aptitud de brindar un buen servicio y de producir los bienes que demanda el mercado.

b) Es imposible que una empresa con trabajadores insatisfechos compita con otra donde la situación sea diametralmente distinta. Y no tanto porque en aquélla tengan un bajo desempeño, sino porque en ésta, además de un buen desempeño, existe un ambiente laboral que genera ventajas competitivas.

Un trabajador insatisfecho realiza lo mínimo indispensable; se mueve, en unos casos por inercia y, en otros, por reacción; jamás por convicción.

c) Cada día, los mercados se tornan más competitivos; la necesidad de *hacer bien las cosas*, de pasar de la palabra a la acción, al interior de las empresas, es hoy, más que nunca,

perentoria. Dado que son los trabajadores quienes mueven a la organización, es indispensable reflexionar permanentemente en mejorar la calidad de su trabajo. Sin embargo, tal propósito será una expectativa inalcanzable si no existe bienestar laboral. En consecuencia, los responsables de la gestión de personal deben diseñar e implementar un ambiente laboral que favorezca el desarrollo y satisfacción del trabajador. Esto redundará en un mejor servicio al consumidor o cliente y, por ende, en mayor competitividad, así como en una baja sensible en la rotación de personal originada por renunciadas, despidos y conflictos laborales colectivos, como es el caso de las huelgas.

d) El concepto de *buen ambiente laboral* debe basarse en el respeto irrestricto a los derechos de los trabajadores, pero también deberá sustentarse permanentemente en su capacitación y adiestramiento³; y éstos no sólo enfocados al mejoramiento de su productividad, sino aplicados a fin de desarrollar su potencial, de forma metódica, estructurada y eficaz, permitiéndoles mejorar, paralelamente, su calidad de vida personal y familiar.

La administradora de instituciones hará hincapié en que las erogaciones que la empresa realice en materia de capacitación y adiestramiento no son gastos sino verdaderas inversiones a corto y mediano plazo, pues permitirán con-

3 Capítulo III-Bis de la Ley Federal del Trabajo.

servar la planta laboral que ha demostrado eficacia, honradez y lealtad, evitando que la empresa incurra en una mala estrategia de *reingeniería industrial o de negocios*, que implicará el despido injustificado de los trabajadores menos capacitados⁴ y la contratación inmediata de personal especializado con salarios excesivos.

e) La tendencia a elevar arbitrariamente la productividad —ignorando la importancia de un sano ambiente de trabajo y la observancia obligatoria de los derechos laborales— es perversa y atentatoria de la dignidad de los trabajadores. En algunos casos, incluso puede encubrir la intención indebida de presionar a los trabajadores para que, voluntariamente, renuncien a su empleo y evitar, así, el pago de indemnizaciones en términos de ley.

En cualquier caso, se generarán presiones injustas y excesivas que redundarán en ausentismo, aumento en los riesgos de trabajo e inseguridad de la situación laboral, con empleados irritables, estresados, deprimidos y dispuestos a callar frente a los abusos laborales o a coadyuvar en la situación de maltrato sistemático del resto de sus compañeros con tal de conservar su trabajo; situación que terminará por deteriorar la calidad del servicio y la anhelada productividad.

4 El despido injustificado de un trabajador genera, en su favor, el pago de la llamada «indemnización constitucional», que comprende el pago de 3 meses de salarios, 20 días de salario por cada año de trabajo y el pago de otras prestaciones económicas como: partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, utilidades, etcétera.

f) Aunque la Ley Federal del Trabajo establece que «no se podrán hacer distinciones entre los trabajadores por motivo de (...) sexo»⁵, cabe destacar la política discriminatoria que laboralmente se ejerce al evitar la contratación de mujeres en edad reproductiva, la asignación de menores salarios para las mujeres en igualdad de condiciones de trabajo que los varones, así como la excesiva presión laboral que algunas empresas ejercen a fin de provocar la renuncia de las trabajadoras embarazadas quienes, conforme a la ley, tienen entre otros derechos el de cuidados especiales durante el embarazo e incapacidad, con goce de sueldo íntegro, durante los períodos pre y posnatales (84 días en total)⁶, o respecto de quienes tienen hijos y que por tal razón se ven impedidas para trabajar horas extras.

La administradora de instituciones, en su situación de mujer profesionalista éticamente responsable, combatirá estas prácticas insanas que afectan al entorno social en el que se desarrolla.

g) En períodos de crisis económica es común que los patrones pretendan reducir los costos de producción, sacrificando la seguridad de los trabajadores mediante la disminución de medidas de seguridad y la eliminación de adquisiciones de equipos de trabajo. Esto conlleva a una problemática mayor, pues el resultado natural de dicha

5 Artículo 3º, párrafo 2º de la Ley Federal del Trabajo.

6 Artículos 166, 170 y 172 de la Ley Federal del Trabajo; 101 y 102 de la Ley del Seguro Social.

política es que, más tarde o más temprano, se incremente la inseguridad laboral, lo que aumentará el grado o clase de riesgo que el Instituto Mexicano del Seguro Social asigna a cada empresa⁷ y que, indirectamente, repercutirá en el aspecto económico. Lo anterior, se sumará al consecuente ausentismo laboral de los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo.

h) Otro caso común en el supuesto anterior, pero de más graves consecuencias, es omitir la afiliación de los trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, o bien, la afiliación con salarios inferiores a los salarios reales de los trabajadores⁸. Esto generará costosos créditos fiscales derivados de multas, recargos y capitales constitutivos que, necesariamente, agravarán la problemática financiera de una empresa.

En este caso, así como en el anterior, la administradora de instituciones hará notar que dichas medidas son inviables desde el aspecto económico en general, además de ser socialmente irresponsables.

i) Casi todos los contratos colectivos de trabajo celebrados entre los sindicatos y las empresas están fundamentados exclusivamente en la Ley Federal del Trabajo, ignorando otras disposiciones legales cuyos supuestos jurídicos son de mayor amplitud que aquélla. Un caso particular sobre esta

7 Artículos 73 y 74 de la Ley del Seguro Social.

8 Artículo 15, fr. I de la Ley del Seguro Social.

problemática, es el referido a los servicios de guardería infantil que la Ley Federal del Trabajo otorga a favor de los hijos de las mujeres aseguradas⁹, mientras que la Ley del Seguro Social, por reforma relativamente reciente, también ha concedido este derecho a los trabajadores viudos o divorciados que conservan la custodia de sus hijos¹⁰. Por tanto, si en el contrato colectivo de trabajo se ha pactado una compensación o ayuda económica para los servicios de guardería infantil exclusivamente a favor de las madres trabajadoras, ya se han empezado a generar inconformidades por parte de los padres trabajadores que cumplen con el supuesto jurídico de la Ley del Seguro Social pero que, de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo, están excluidos de la prestación adicional de la que gozan las madres trabajadoras.

Al tenor de la nueva realidad, donde la familia nuclear puede tener una configuración diferente a la tradicional, y también a disposiciones de derecho civil que incluso facultan al padre trabajador a gozar de la custodia compartida de los hijos en caso de divorcio¹¹, la administradora de instituciones, en el proceso de negociación de los contratos colectivos, someterá esta situación a consideración a fin de evitar posibles inconformidades por parte de los padres trabajadores que desde el punto de vista legal deben go-

9 Artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo.

10 Artículo 201 de la Ley del Seguro Social.

11 Artículo 282 del Código Civil para el Distrito Federal.

zar de ese derecho, pero que contractualmente no les ha sido reconocido.

Para concluir, destacaremos que los conocimientos que en materia laboral adquiere la administradora de instituciones no sólo deben llevarla a asumir una actitud precautoria o conciliadora de potenciales conflictos laborales de naturaleza individual y/o colectiva (entre los intereses del patrón y los trabajadores), sino que le servirán para lograr una percepción global de ellos y la formación del criterio jurídico que le permita, con toda oportunidad, hacerlos del conocimiento de un profesional del Derecho, preferentemente un abogado laboralista, procurando evitar perjuicios mayores a la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Código Civil para el Distrito Federal* (2005). México: Porrúa.
- Ley Federal del Trabajo (2005). Cavazos Flores, Baltasar. *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. México: Trillas.
- Ley del Seguro Social (2005). Moreno Padilla, Javier. *Nueva Ley del Seguro Social*. México: Trillas.
- Carrillo Prieto, Ignacio (1991). *Derecho de la seguridad social*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cavazos Flores, Baltasar (2004). *40 lecciones de Derecho Laboral*. México: Trillas.
- , (1972). *El derecho laboral en la teoría y en la práctica*. México: Trillas.
- Cueva, Mario de la (1990). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.
- Buen Lozano, Néstor de (1976). *Derecho del Trabajo*. México: Porrúa.
- Llano Cifuentes, Carlos (2000). *Dilemas éticos de la empresa contemporánea*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Llano, Alejandro. *Empresa y responsabilidad social*. Conferencia impartida el 22 de noviembre de 2002 en el Palacio de Congresos de Madrid. Jornada de antiguos alumnos del IESE, en: [<http://www.foroedu.com/index.php?option=content&task=view&id=63&Itemid=47>]: 13 de noviembre de 2005.

Copyright of Hospitalidad ESDAI is the property of Universidad Panamericana and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.