

**UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA**

**UNIDAD IZTAPALAPA.**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION III**

**TITULO**

*Religion y Trabajo*  
**INFLUENCIA RELIGIOSA EN UN AMBIENTE EMPRESARIAL**

**ASESOR**

*FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ LAGUNAS*  
**FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ LAGUNAS**

**ALUMNOS:**

ISLAS BLANCO JUAQUIN RUBEN (91229613)

MARIN LEON ROSALIA (91227808)

MARTINEZ MEDEL NOE (91329123)

MEXICO D.F. A 15 DE ENERO DE 1996

## INDICE

**INTRODUCCIÓN ..... (1)**

**CAPITULO I ..... (4)**

### **DISCURSO IDEOLÓGICO RELIGIOSO**

#### **1.1 LA RELIGIÓN VISTA COMO UNA DOCTRINA SOCIAL**

- CATÓLICA
- PROTESTANTE

#### **1.2 FILOSOFÍA RELIGIOSA RESPECTO DEL TRABAJO (CATÓLICA Y PROTESTANTE)**

- 1.2.1 NECESIDAD Y PROPIEDAD
- 1.2.2 EL TRABAJO
- 1.2.3 EL PAGO AL SALARIO
- 1.2.4 LA EMPRESA
- 1.2.5 EL SINDICATO
- 1.2.6 LA HUELGA

#### **1.3 CONCLUSIONES.**

**CAPITULO II ..... (31)**

### **DISCURSO IDEOLÓGICO RELIGIOSO EN UN ORGANISMO MEXICANO**

#### **2. USEM Y SU IDEOLOGÍA RELIGIOSA**

- 2.1 CÓMO LOGRA LA USEM EL CONSENSO
- 2.2 USEM Y SUS ACTIVIDADES FRENTE AL CAMBIO
- 2.3 CONCLUSIONES

**CAPITULO III ..... (45)**

**ALCANCES DE LA DOCTRINA RELIGIOSA DENTRO DE UN AMBIENTE EMPRESARIAL**

- 3.1 ANTECEDENTES**
- 3.2 LA EMPRESA Y SU PERFIL ECONÓMICO**
- 3.3 LA CLASE TRABAJADORA Y LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS ECONÓMICO RELIGIOSOS DE LA EMPRESA.**
- 3.4 CONCLUSIÓN**

**CONCLUSIONES GENERALES**

**APENDICES**

## INTRODUCCIÓN

Entre todos los temas de que se han ocupado a través de los años los sociólogos de la religión, uno de los de mayor impacto ha sido el de los dogmas religiosos en relación al campo laboral, ya que la religión siempre ha jugado un papel decisivo en el desarrollo tanto espiritual como social y económico en la vida del hombre. La filosofía religiosa está basada principalmente en los principios de cada ideología religiosa así como en la estructura social en la que se han venido desarrollando. Por ejemplo en el caso del cristianismo, sus principios sociales se basan en los evangelios de la Sagrada Escritura que rige su doctrina dogmática dentro de su vida social. Esta doctrina, promueve un desenvolvimiento espiritual integro de la vida humana que fija y fundamenta principios de reflexión y criterios de juicio que se conjugan para darle razón de ser a esta vida social humana, en el campo laboral trata de enfrentar las dificultades que se dan para que haya un desenvolvimiento social más justo, que reclame el derecho de todo ser humano en las participación económica de un bien común dentro del derecho natural así pues, el cristianismo dentro de sus relaciones humanas inspira un sentimiento de amor que es el impulso unificador y creador de la sociedad, el espíritu cristiano transforma el egoísmo del individuo en servicio, prestación que incita al hombre a vivir una vida para el reino de Dios.

Si por otro lado hablamos del catolicismo, diríamos que la iglesia considera ciertamente importante y urgente la edificación de estructuras institucionales más humanas, más justas y más respetuosas de los derechos de las personas en donde sean menos opresivas y menos avasalladoras, ya que, está en lucha por la consagración de una dignidad manifestando el derecho natural en cuanto a la propiedad su derecho al trabajo y lo que le deviene de él.

Cuando hablamos de este desarrollo nos referimos a la relación entre el sujeto y sus entidades laborales.

Por otro lado, si hablamos de la filosofía protestante, diremos que sus principios se asemeje mucho tanto a las filosofías cristiana y católica ya que es una reinterpretación del cristianismo, promulgado por los hombres. El único aspecto relevante con respecto a esto es que el protestantismo fue y es una filosofía que funda su base en el antiguo cristianismo y se manifiesta como un anticatolicismo, que va en contra de ciertos principios que la iglesia ha adoptado, (tales como: el derecho natural, la propiedad, la dignidad de la persona humana, la familia, dignidad y papel en el trabajo etc), pero por los demás aspectos y principalmente el resguardo de la raza humana hay similitudes. Esta doctrina pretende darle un carácter racional a todas sus acciones, por lo que se esté tan apegada a toda materialidad aquí en la tierra, dándole así una dirección justificada a todos sus principios.

En esta investigación buscamos saber si estos dogmas religiosos bajo sus principios siguen siendo factores de diferencia en la estructura social o si sólo son matices sociales que no intervienen más en la formación de esas estructuras.

Este trabajo analiza la ideología de estas tres religiones, y avanza un análisis de comparación con el fin de llevar a cabo un estudio de campo para observar si la religión aún tiene un grado de influencia, o si ha quedado reducida a factor secundario no de decisivo en la orientación económica y laboral de los empresarios. El estudio de campo enfoca directamente a empresarios pertenecientes a la Unión Social de Empresarios Mexicanos (**USEM**) los cuales a pesar de tener dogmas religiosos distintos, militan en favor de la doctrina social cristiana.

La investigación se apoya en trabajo de entrevistas realizadas a estos empresarios así como encuestas aplicadas a obreros, empleados y gerentes con el fin de tener un panorama más amplio de lo que significa la religión en relación al empresario y sus trabajadores dentro del ámbito laboral.

**CAPITULO I.**  
**DISCURSO IDEOLÓGICO-RELIGIOSO**  
**I. LA RELIGIÓN VISTA COMO UNA DOCTRINA SOCIAL**  
**( CATÓLICA Y PROTESTANTE )**

El estudio de los problemas sociales, contemplados desde una perspectiva religiosa, siempre han tomado un matiz muy drástico; por todos lados se combate a la religión, el derecho a tener una doctrina social. Primero se encuentran los escépticos, los cuales admiten que el dominio religioso se encuentra en lo espiritual y no en lo material, mientras que ciertos creyentes de las doctrinas religiosas manifiestan que ésta sólo se ocupa de un plano espiritual y no temporal, que es incompatible con el dominio social.

Para algunos autores contemporáneos, (entre ellos H, Guitton, Georges Renard, Henri Lorin,) la doctrina religiosa debe ser vista igual que otras doctrinas, ya que, en sus proyecciones dogmáticas así como en sus principios morales, encaminados a una acción social, han sabido guardarse de los excesos que señalan en algún punto, todas las demás doctrinas que se encargan de éste estudio.

La religión dentro de la ciencia social crece y se enriquece día a día, en función de nuevas exigencias y nuevos problemas según las necesidades de los tiempos, engendrando nuevos derechos tomando cuerpo en la sociedad bajo un carácter institucional

Si bien es cierto que la misión de la religión es en esencia espiritual, y que tiene como objeto establecer el reino de Dios y salvar las almas, no se

puede negar que la acción social puede facilitar o entorpecer esta misión, la cual se encuentra en presencia de los problemas sociales, en razón de la considerable influencia de lo social sobre lo moral y espiritual.

En otras palabras, la vida del hombre así como su desarrollo siempre están involucrados bajo acciones temporales dirigidas o relacionadas con aspectos espirituales que lo hagan inseparable de un cuestionamiento religioso.

En este capítulo, no es nuestra intención, realizar un estudio exhaustivo de cada uno de los dogmas religiosos, relacionados a la doctrina y principios relacionados con la acción social del hombre, se trata, en cambio, de hacer un análisis de los aspectos más relevantes de la doctrina social en la religión católica así como en la protestante. Tales aspectos se irán relacionado entre sí con el fin de establecer si la religión en verdad posee una doctrina social.

Coincidiendo tanto los católicos como los protestantes, la doctrina social es una parte específica de la enseñanza de la iglesia, en donde su aplicación a las relaciones sociales se encuentra influenciada por los valores cristianos, que se rigen, ofreciendo soluciones que no caen en lo inverosímil. Por otra parte dichos valores estarán siempre sustentados bajo el derecho (1) natural y la (2) Ley de Cristo, lo cual le dará un carácter como algo ya admitido:

"La doctrina que la iglesia católica enseña y proclama acerca de la sociabilidad y convivencia humana. Para dar mayor eficacia a esta acción social, es absolutamente necesario promover en todo lo posible, el estudio de los problemas sociales a la luz de la doctrina de la iglesia y difundir por todas partes la enseñanza de esa doctrina bajo la autoridad constituida por Dios sobre la misma iglesia." 3

---

(1) Derecho Natural : Tiene su principio mismo en la existencia de un orden natural del universo que es la expresión del gobierno de Dios sobre el Mundo.

(2) Establecido por el Antiguo y Nuevo Testamento del Cristianismo

(3) Bordoy, Salvador, La Iglesia y las relaciones sociales, Ed Corazón de Jesús México, 1971, pp 571



Desde una **perspectiva social**, el catolicismo y el protestantismo han entrado en un terreno donde la doctrina social debe ajustarse a las mutuas relaciones del hombre, como son la familia, la política, la economía, etc., en donde será admitida una paridad religiosa.

El protestantismo ha entrado en terrenos específicos donde transfiere en principio la organización religiosa y la formación de la comunidad religiosa a la espontaneidad y a la cohesión personal reconociendo la diversidad de convicciones y comunidades religiosas que conviven unas con otras, con la finalidad de buscar un bien común dirigido por el principio de la razón.

Cierto es que la doctrina católica toma a veces dicha expresión en un sentido más amplio, incluyendo las consideraciones de la paz y de la armonía en el interior de cada sociedad y aún entre naciones.

Por otro lado, si vemos a la doctrina social desde una **perspectiva económica**, el protestantismo reclama el aprovechamiento sistemático de todas las posibilidades de acción que puedan contribuir al progreso y a la prosperidad de la comunidad o grupo social, llenando todo el sentimiento fundamental del trabajo de Dios y por honor de su comunidad. La doctrina católica, por su parte, considera la realidad económica como un vínculo entre el hombre y sus acciones en el sentido restringido del término, no trata de la realidad económica tomada de la manera abstracta, independientemente de las relaciones sociales, sino que la vincula a todo proceso histórico que relaciona al hombre con su desarrollo. En otras palabras, la religión católica considera que una atmósfera económica es en esencia importante para poder dar explicación a toda doctrina social:

"... los principios religiosos del catolicismo son inmutables, a la sociedad en la que deben encarnar variando con el tiempo, con los países, con las civilizaciones". 1

Es decir, que cualquier principio inmutable no tiene el mismo significado, ni la misma forma de acción, todo obedece bajo un mismo efecto que siempre estará condicionado. También los principios y normas religiosas deben acoplarse a los cambios.

Bajo los principios sociales y económicos podemos ver como estas dos religiones se involucran en la vida del hombre, comulgan un fin común que se traduce en bienestar y salvación del mismo hombre, viendo la importancia del hombre para resolver los problemas de su vida social y para resolver sus conflictos antagónicos que aparecen en su acción económica, la religión se presenta como la fuerza capaz de poner solución a esta deficiencia.

Por otro lado, estas dos doctrinas aportan principios y directrices que dan una explicación mas completa de los males sociales existentes y orientan a una búsqueda de soluciones relacionadas positivamente en la vida económica y social del hombre, osea que, la doctrina religiosa alcanza a las actividades del hombre en ese terreno y de la naturaleza misma de dichas actividades, por lo cual si nuestra incógnita se refiere en específico al vínculo entre la religión y el trabajo es indispensable situarnos dentro de esos principios económicos, ya que, como lo veremos más adelante, las religiones católica y protestante dan la definición y describen así el papel propio de la economía y sus actividades:

1. Villain, R.P. Jean, La enseñanza social de la iglesia. Ed. Aguilar, Madrid, 1981, p.24

"Las leyes llamadas económicas, fundadas sobre la naturaleza de las cosas y en la índole del cuerpo y el alma humana dentro del orden económico, estarán siempre sujetas bajo la doctrina social de la religión, dentro de una moral social aplicada a ella."

1

La iglesia es quien custodia el orden moral impuesto a la vida económica y social así como a otros dominios de la actividad humana.

El papel que la religión ha tenido en el desarrollo y evolución del hombre, es comprensible por cuanto que en la tradición civilizadora y humana de la iglesia, sus contribuciones a la formación de innumerables sociedades y su influencia en el progreso moral, se han encontrado siempre presentes a lo largo del curso de la historia, de donde los pontífices han fundamentado su confianza en la iglesia dando crédito a sus mensajes modernos manejados ahora en nuestros días. Estas son las razones del porque la iglesia se interesa en el mundo económico y social; por la moral a la cual está sometido todo este mundo o porque se presenta como detentora de la verdad sobre la naturaleza del hombre social. Pero avancemos un poco más hacia los puntos de la doctrina católica y protestante, que desempeñan un papel muy importante dentro de la doctrina social y económica del hombre.

Uno de los puntos de partida es la dignidad de la persona humana, desde una perspectiva católica puede ser tomada de acuerdo a los dogmas de la creación y la redención; el hombre ha sido creado por Dios, redimido y amado y destinado a ser respetado por todos los hombres; por su parte los protestantes ven al hombre

---

1. Ibid. . 130

como un animal racional cuyo destino se acaba en la vida terrenal, que extrae final y exclusivamente de sí mismo o de sus relaciones con los hombres toda su dignidad y todas sus reglas de vida.

Estas dos definiciones la dignidad de la persona humana está en estrecha relación con Dios y los hombres; su relación con ellos entre sí, y las relaciones del hombre con la sociedad, le dan carácter a la formación de la doctrina social, todo está combinado en la sociedad, específicamente en lo que se refiera a la organización económica y social para que pueda ayudar de la mejor manera posible al hombre al camino que él escoja seguir.

Otro punto fundamental del dogma religioso se encuentra en la **fraternidad humana**; Tanto católicos como protestantes coinciden en que nuestra fraternidad se define como que todos somos miembros del cuerpo místico; todos somos iguales; con los mismos derechos y obligaciones y en donde la lucha de clases no tenga ningún sentido, reflejando así la miseria, mediocridad de todo grupo social; procurando así los bienes necesarios tanto espirituales como materiales, en otras palabras. la **fraternidad humana** declara que todos somos iguales ante Dios y ante la sociedad que en que nos desenvolvemos.

La **familia**, del otro lado es una de las piezas claves dentro de la estructura social, para la religión, su importancia implica un papel providencial e irremplazable en la formación de la persona humana y en la vida cotidiana que se forma en toda sociedad. Para la doctrina católica, la familia es la fuente que dispone de recursos materiales; llevando acabo el papel de educadora y procreadora de una sociedad. Para los protestantes en cambio la familia es un

bloque que frena el progreso de la realidad social, limita la organización de las relaciones sociales básicas de la humanidad, representa una limitante dentro del desarrollo de cualquier pueblo.

Si nos ponemos a ver estas dos definiciones tan divergentes, podemos pensar que cada uno de estos conceptos pueden ser o no aplicables a la sociedad; nuestro estudio tratara de dar respuesta a estas y otras cuestionantes.

Otro de los puntos de la doctrina social que se encuentra inmerso en la actividad económica presenta **la dignidad y el papel del trabajo**, el cual debe estar organizado no sólo para impedir la ascensión moral y espiritual del hombre, sino también para favorecerlo. Para los católicos y protestantes el trabajo no tiene como único fin la construcción de una sociedad terrenal sino que está destinada también al bien temporal y al perfeccionamiento espiritual del hombre (su dignidad).

Este nivel que destaca aspectos de la **doctrina social** vinculados a lo económico (1) requiere de otro en el que se evalúen **principios** que rigen la actividad económica ante la sociedad desde una perspectiva religiosa a fin de **establecer la concepción** que tiene la religión católica y protestante del medio económico en el cual se desenvuelve nuestra sociedad (2).

Es importante destacar que los cambios surgidos después del capitalismo liberal de fines de siglo XIX han sido muy significativos(3) y que los

---

(1) Como son, la dignidad de la persona humana, fraternidad humana y la familia

(2) Una vez establecido que los católicos consideran a la doctrina social, como la que guardó el orden de la naturaleza y la gracia, teniendo como misión, formar las conciencias sanas del hombre en la vida social.

Los protestantes dirigen su doctrina social hacia la relación entre los hombres y su materialidad terrenal, la cual no va más allá de lo sobre natural, nuestro siguiente paso consiste en establecer claramente los principios de estas dos doctrinas en relación al trabajo y todo con lo que este se relaciona

(3) Formación de nuevas estructuras, económicas, políticas y sociales

problemas económico-sociales actuales, en realidad, han tomado matices muy distintos<sup>(1)</sup>, por lo cual, cada una de nuestras explicaciones relacionadas con la vida económica, estarán amparadas por documentos expedidos por la religión católica y protestante expuestos en los años de 1941 en adelante.

## **1.2 FILOSOFÍA RELIGIOSA RESPECTO DEL TRABAJO** **(CATOLICA-PROTESTANTE)**

Para poder dar lugar a una aplicación lógica dentro del desarrollo económico del hombre es necesario darle paso al primer vínculo que existe entre el hombre y lo material.

### **1.2.1 NECESIDAD Y PROPIEDAD**

La **necesidad**, para la religión católica, primera estructura fundamental de la vida económica, constituye también la primera relación de la persona con la naturaleza, señalando la dependencia con el hombre respecto al mundo exterior.

En todos los aspectos de nuestra vida la necesidad se ve reflejada en cualquier ámbito relacionada con la naturaleza; necesidad de comer, vestir, etc., al mismo tiempo la necesidad del hombre manifiesta innumerables actitudes, representa la expresión de la libertad del mundo exterior y frente a las cosas, siendo imposible subordinar la vida económica a la necesidad, ya que esta se desenvuelve bajo factores naturales y reales. Esta primera relación del hombre con la naturaleza no puede mantenerse como auténtica expresión de la libertad y de la personalidad espiritual. Más bien representa un carácter más estable y duradero por lo que decimos que la fase siguiente a la necesidad es la

---

(1) Revueltas laborales, cambios tecnológicos, nueva división del trabajo, etc

concepción de propiedad, que también para la religión es, segunda estructura fundamental de la vida económica, cuyos significados tanto católicos como protestantes se imponen a cualquiera que desee comprender la existencia económica del hombre, de sus mismas raíces; en términos más estrictos, la ideología protestante manifiesta que la propiedad es el dominio del hombre sobre las cosas naturales que Dios dejó para que el hombre las dominara bajo libre albedrío como así mismo la religión católica la propiedad como la permanente relación del hombre con las cosas de la naturaleza con el hombre, y donde las cosas de la naturaleza se conviertan para el hombre en suyas propias.

Como está visto, la concepción de propiedad, primer vínculo de la acción económica del hombre manifiesta por derecho natural una posición, vista y legitimada por un conjunto de individuos que así lo han constatado.

"El fin de la propiedad será siempre la exteriorización de la libertad humana... crear para sí y para los suyos un campo de justa libertad y no sólo económica sino también política, cultural y religiosa". 1

Desde esta perspectiva es posible decir que todo hombre, por ser viviente y estar dotado de la razón, tiene efectivamente el derecho natural y fundamental de usar los bienes naturales de la tierra quedando a la voluntad de la sociedad en la que se desarrolla, así como a las formas jurídicas de ésta, la regulación e institucionalización de dicha acción de dominio.

Para no dar una explicación a medias de propiedad, la religión plantea la idea de la propiedad en distintos contextos sino de ellos, la propiedad privada es una

1. Supra Bordoy, p.268

concretización institucional del derecho fundamental de propiedad, así mismo la propiedad común representa el derecho a todos los bienes comunes de una sociedad o pueblo; tiene como fin la satisfacción de las sociedades inmediatas del hombre así como su subsistencia y reproducción, significando así mismo, la propiedad, como el primer paso de la actividad económica del hombre en la naturaleza y su desarrollo social.

"La propiedad, en una palabra, tiene una función social en cuanto que tiene que permitir que todos y cada uno personalmente provean a su subsistencia y a la de los suyos". 1

Si la propiedad está íntimamente relacionada a la naturaleza, y la cual desempeña un papel tan esencial en su desarrollo, así como en su situación concreta de libertad, nadie pondrá en duda que el trabajo es la forma o la acción legítima que se le da al adueñamiento de las cosas. Cuando el hombre aplica su habilidad intelectual y su fuerza corporal para producir bienes de la naturaleza, es obvio que esa producción sea para su consumo, imprimiendo así una señal de su trabajo sobre las fuentes naturales a las que se enfrenta; en otras palabras el trabajo es un camino de legitimación de la propiedad y de las cosas naturales que se le presenta al hombre.

### **1.2.2 EL TRABAJO**

Con esta breve explicación damos paso a una de las grandes incógnitas que circulan dentro de nuestra investigación, que consiste en ver al **trabajo**

---

(1) Bastián J. Pierre, Protestantismo y sociedad, Ed Cupsa, México, 1968, p. 171



desde el punto de vista religioso en relación a la doctrinas, católica y protestante, que si bien no son vistas del mismo modo, sí tienen un fin común, al mejoramiento de una vida más digna a través de este, lo que conduce a un análisis más preciso de este término relacionado con sus fines.

Si comenzamos a ver **al trabajo desde una perspectiva católica**, decimos que este es visto como una estructura constitutiva de la persona humana en su actividad económica, de esta descripción se derivan las reglas del derecho natural en donde el hombre usa las cosas, las emplea en favor de su servicio, las modifica, perfecciona y cultiva; esto lo logra a través del trabajo, haciéndolas más idóneas para su uso.

Una explicación clara del papel mediador que corresponde entre el trabajo y la naturaleza lo explica el pontífice León XIII en sus encíclicas donde:

"Trabajar es ocuparse en hacer algo objeto de adquirir las cosas necesarias para los usos diversos de la vida y sobre todo para la propia conservación." 1

El soberano pontífice considera por tanto que el trabajo es una actividad que tiene su principio en el alma, en la naturaleza espiritual y en la libertad del hombre, el trabajo estará siempre dirigido hacia el camino de satisfacer las múltiples necesidades del hombre.

Desde una **perspectiva protestante**, como lo manifiesta Eduardo Ortíz en su libro Protestantismo y liberación, el trabajo es el medio indispensable para el dominio del mundo, el concepto relacionado con León XIII.

---

1. Carta Encíclica Rerum Novarum, México, Ed. Paulinas, 1991, 15va. ed., p.15

Quién considera que el trabajo, son todos los esfuerzos del hombre para dominar la naturaleza y apropiársela, en este aspecto tiende como la propiedad tiende a asegurar un campo de expresión a la libertad del hombre.

"El protestantismo considera a la propiedad privada como al fruto natural del trabajo, el producto de una intensa actividad del hombre, que la adquiere, merced a su enérgica voluntad de asegurar y desarrollar con sus fuerzas la existencia propia, creando un campo justo de libertad no sólo económico, sino también político, cultural y religioso". 1

Si analizamos bien estos dos conceptos del trabajo de acuerdo a las doctrinas presentadas vemos como cada una tiene concepciones muy distintas del trabajo; primero la doctrina católica ve al trabajo como un medio de subsistencia propia y familiar que conduce al hombre a la satisfacción de sus necesidades, mientras que el protestantismo considera al trabajo como un medio de dominación de las cosas a través del sentido de la razón, pero si es cierto que tanto la religión católica como protestante, ven al trabajo como el medio de conservación del hombre rodeado del derecho natural que le pertenece.

Si partimos desde la perspectiva de la naturaleza del trabajo como una actividad personal en relación directa con el dominio del mundo, no sólo se deduce el derecho al trabajo, sino, el deber a trabajar, significa reconocer la dignidad del propio trabajo así como su carácter personal y necesario, personal en cuanto a su actividad relacionada con su persona misma y necesario en cuanto a su producto,

---

1. Ortiz J., Eduardo, Protestantismo y liberación, Ed Esfinge, México, 1978, p. 63

donde el hombre tiene la necesidad para conservar así su existencia.

Por último el trabajo está estrechamente ligado a organizaciones internas del mundo laboral respaldadas por protecciones jurídicas y reconocimientos sociales que lo hacen legítimo ante cualquier sociedad; lo cual significa que el trabajo si no esta apoyado por la colaboración y complementación organizada del capital, el trabajo y la eficiencia humana no será capaz de producir sus necesidades existentes. El carácter judicial del trabajo es fundamental para la idónea formación de los pueblos, aún cuando los hombres luchan entre si, en sociedades completamente divididas.

Dicho en otras palabras, el trabajo es una actividad que no puede ejercerse más que de un mundo social de acuerdo aún modo cooperativista y organizado.

"Cuando por el contrario, se quiere hacer de la sociedad y del estado una pura y simple unión de trabajadores, se desconoce lo que constituye a la esencia de una y del otro, se quita al trabajo, su verdadero sentido y la potencia íntima que el tiene de unir, se organizan, en fin de cuentas, no hombres trabajadores considerados como tales, sino una gigantesca adicción de ingresos en salarios o sueldos." 1

---

1. Supra, Bordoy S. p. 328

El trabajo debe ser visto como la acción que dignifica al hombre y no como una relación entre el hombre y su remuneración. Esta actividad esta dirigida al bien común y a la subsistencia personal y familiar. Creándose así el derecho al trabajo el cual se presenta como la forma legítima de la persona a esta acción.

"El derecho al trabajo reviste en seguida un carácter personal. lo que quiere decir, a un mismo tiempo, que es un derecho que pertenece como propio a la personas del trabajador y de que esta no puede desprenderse sin enajenarse así misma." 1

En fin si vemos al trabajo desde un criterio religioso este tiene como fin el "servicio común", el cual sirve como vínculo a una sociedad para que ésta se encuentre bien organizada, entrando así aspectos universales de la sociedad.

Ya hemos mencionado el carácter necesario y personal del trabajo al indicarlo en relación estrecha a la naturaleza, pero también tenemos que ver como el trabajo, es en realidad determinadamente "social" y personal. Esto significa en primer lugar que el trabajo no puede realizarse exclusivamente en beneficio del sólo trabajador como individuo sólo, sino que también es un beneficio a toda la comunidad de donde se procura a una sociedad para que esta tenga los bienes y servicios que le son útiles, lo cual representara el verdadero concepto religioso del trabajo, en otras palabras el trabajo no sólo representa una ganancia al trabajador, sino que también es un cumplimiento de deberes, los cuales les fueron confiados, de lo cual deducimos que el trabajo, en un sentido social, esta reducido a una concepción dirigida al servicio hacia él prójimo.

---

1 De Vázquez Vilar Antonio, El trabajo humano, Ed EUDEBA, Buenos Aires, 1970, p 39

La enseñanza religiosa sobre el trabajo abarca otros aspectos, igualmente importantes, en relación al producto de dicho trabajo. Si este es considerado, como el medio de subsistencia de la vida, del cual se deduce en su derecho natural, el derecho sobre el producto, es el derecho a una remuneración, la cual sea capaz de satisfacer las necesidades de la persona asegurando así a la persona, ya que como vimos, el trabajo en su carácter social representa el cubrir las necesidades de todos mediante un reparto justo y esto sólo se podrá dar enmarcado así el derecho al salario.

### 1.2.3 EL PAGO AL SALARIO

Exponiendo la concepción que tiene la religión católica del salario, lo que se retribuye es el trabajo, no el trabajador; el trabajo, cualquiera que sea la idea teórica que se haga sobre el, es tratado como una mercancía en su remuneración; es retribución según el tiempo, la cantidad o la calidad, pero sin tomar en cuenta elementos como el sexo, las cargas familiares, edad, etc, de dicho trabajador, ya que este es comprado como una mercancía en donde el salario sólo tendrá un sólo principio que esta dirigido a la igualdad de las prestaciones.

"La doctrina del trabajo y el salario, nos habla de que los hombres deben de trabajar, lo cual constituye el título de sus derechos y prerrogativas, respecto a sus patrones y no promover sediciones; en justa retribución los patrones debe de respetar la dignidad humana del hombre, en consecuencia no tratarlo como a un esclavo, ni maquinas, ni imponerles trabajos inadecuados y excesivos a su edad." .....1

---

1 Lenski, Gerard, El factor religioso, Ed Labor, Barcelona, 1976, pp 376

Por otro lado la concepción del salario que maneja la religión protestante es más concreta y precisa, ya que al igual que la religión católica, considera al salario una remuneración más perfecta del trabajo del hombre, sobre la acción, de la creación conforme a la naturaleza de las cosas. Desde el antiguo testamento, nos dice que debe percibir el trabajador por su servicio una remuneración justa que baste para vivir, esto sin precisar cantidades, ni especificar prestaciones.

Como esta visto, tanto la religión católica como la protestante, consideran importante la remuneración al trabajo difiriendo en ellas, otras características, como las prestaciones y los justos salarios; una propuesta de medir el justo salario, es la que nos presenta León XIII en sus encíclicas donde menciona que el salario encuentra su justa medida en lo que el trabajador aporta y rinde, he aquí los principales principios a dicha apreciación.

- "1.- El tiempo, la fuerza y la habilidad y esta inteligencia que exige el trabajo perdido.
- 2.- La experiencia adquirida y la dirección del obrero.
- 3.- La responsabilidad eventual que incumbe al obrero.
- 4.- El peligro que resulta del trabajo pedido para la salud o la vida del obrero." 1

Si tratamos de analizar estos puntos, el salario debe asegurar al obrero un periodo de trabajo normal, sin exceder sus fuerzas, procura un tiempo flexible a las

---

1. Supra, Villain, La Enseñanza social, P256

necesidades cotidianas del hombre . Por otra parte el salario debe regularse según las necesidades del obrero para su subsistencia y no debe, por consiguiente, permanecer por debajo de la tasa necesaria al obrero, en las circunstancias comunes de subsistencia a los gastos de su mantenimiento y del de su familia. En otras palabras el salario mínimo visto desde cualquier punto filosófico debe cubrir las necesidades del obrero, así como el de su familia, procurando así su reproducción.

Visto que el salario del obrero persigue la subsistencia en cuanto a la familia, es ya en realidad una cuestión social; por lo cual consideramos que el salario presenta un carácter social muy importante, por lo que el salario no será justo si los trabajadores no pueden proveer a todos de sus necesidades.

Pero cómo y dónde se da la relación de salario, sino es que esto se forma por medio de la actividad productiva através de las instituciones económicas, así como en todas las formas sociales en que tiene cabida, creemos importante mencionar la situación de la empresa en relación al hombre, obviamente desde el punto de vista que se a venido manejando.

#### **1.2.4 LA EMPRESA**

La religión considera a **la empresa** como una parte básica de toda la economía en relación a su actividad productiva. Su aparición desde un punto de vista clásico es consecuencia de la división del trabajo, así como de sus relaciones laborales en la producción, en otras palabras la empresa es una forma absolutamente universal de la vida económica.

Si cada persona produjera mediante su propio trabajo y sus medios de producción, los cuales serán de su propiedad, no existiría ninguna relación social con la producción, ni mucho menos la del salario.

La idea es noble, pero con ella se corre el riesgo de omitir el rasgo característico que distingue a la sociedad económica de cualquier otra forma

TABLA No. 4

ACTITUDES DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL SOBRE

LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS COMO BENEFICIO

(EN %)

	ACTITUD POSITIVA	ACTITUD NEGATIVA	PORCENTAJE
SIN PRESTACIONES		7	7
PRESTACIONES DE LEY	17	44	61
PRESTACIONES DEL EMPRESARIO			
AMBAS	30	2	32
TOTAL	47	53	100

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA

Deducimos el porque de las personas que tienen una actitud positiva ante la remuneración que reciben, ya que el 31.6% que tiene además de un sueldo considerable, se suman las prestaciones que sin duda amortiguan las cargas económicas que se les presenta, mientras que por otro lado observamos que las personas que aún teniendo las prestaciones que marca la ley, tienen una actitud negativa al responder si sus ingresos cubren sus necesidades, descartando de hecho que este tipo de prestaciones no alivian la economía de los trabajadores.

Si retomamos el principio donde los dirigentes de empresa manifiestan que la remuneración va de acuerdo a las capacidades y resultados del trabajador; nuestro siguiente cuadro nos podría dar una explicación al análisis que efectuamos en relación, principalmente de la posición de la clase obrera.



TABLA No. 5

NIVELES DE ESCOLARIDAD POR CATEGORÍA DE TRABAJO

(EN %)

	PRIMARIA	SECUNDARIA	MEDIO SUPERIOR	SUPERIOR	TOTAL %
GERENCIA				5	5
ADMINISTRATIVO		15	16	3	34
SUPERVISOR	1	10	13	1	25
OBREROS	28	6	2		36
PORCENTAJE	29	31	31	9	100

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA

En esta tabla podemos observar como el 29% de los entrevistados tiene inscrita sólo la primaria del cual el 28% corresponde a los obreros. Si consideramos los estudios de secundaria vemos que el 60% de los entrevistados tienen ese nivel educativo donde le correspondería un 34% a obreros. Podemos deducir que la clase obrera mantiene un nivel educativo muy bajo, sin dejar de mencionar que los empleados y supervisores pueden considerarse en la misma posición pero con menor incidencia. Si analizamos desde otra perspectiva este cuadro, podemos ver como un 40% de los entrevistados tiene un nivel educativo mayor al nivel básico lo cual significaría un porcentaje muy alto que nos permite creer que las empresas siguen el camino de la profesionalización, si bien corresponde más a la categoría no obreras. No hay que olvidar que el rendimiento de las capacidades de la clase obrera no sólo consiste en su formación educativa también varía de acuerdo a

la importancia que le de la empresa al desarrollo profesional en este caso la capacitación por parte de estos y del buen aprovechamiento de los trabajadores.

TABLA No. 6

NIVELES DE CAPACITACIÓN POR CATEGORÍA DE TRABAJO

(EN %)

No. DE CAPACITACIONES	1 a 2 VECES AL AÑO	3 a 4 VECES AL AÑO	5 o mas	TOTAL %
GERENTE	2	3		5
ADMINISTRATIVO	7	18	7	32
SUPERVISOR	6	12	6	24
OBRERO	13	12	14	39
PORCENTAJE	28	45	27	100

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA

En la tabla expuesta podemos ver como los dirigentes de empresa se preocupan por la capacitación de su personal, ya que como esta visto ningún entrevistado dejo de tener una capacitación al año. El 71% de los entrevistados recibe más de 3 capacitaciones al año cifra que nos demuestra la preocupación o necesidad de los empresarios en capacitar a su personal. Si vemos, dentro de la clase obrera, la que hasta ahora se ha vista menos favorecida representa un 25% del total de las personas que reciben más de 3 capacitaciones al año. De acuerdo a este análisis los que en menor medida reciben capacitación se encuentran en el nivel gerencial, caso muy peculiar dentro de las empresas. Por otro lado si vemos la categoría de personas que reciben más de 5 capacitaciones al año corresponde al 14% de los obreros recibir esta prestación, de lo que podemos suponer que son personas que están dispuestas a su crecimiento, las cuales reúnen los requisitos para dichos objetivos.

No crean que hemos desviado nuestro objetivo principal, el cual consiste en comprobar si son aplicables los principios que manejan los empresarios entrevistados; estos cuadros comparativos de acuerdo a las variables escogidas, nos permiten ver, grosso modo, como funcionan las estructuras de dichas empresas, que resultados se obtienen de estas y que efectos producen.

Es importante mencionar que si se toma en cuenta la preferencia religiosa de los entrevistados no nos arrojarían resultados que midieran nuestros objetivos ya que consideran ellos que el tener una preferencia religiosa no tiene gran relevancia en sus actividades laborales, los entrevistados no relacionan su actividad religiosa con su trabajo, ni creen que en las empresas manifiesten alguna inclinación de tipo religioso a su actividad.

Una vez hecha esta aclaración podemos continuar con el análisis que a lo largo de este apartado se ha venido haciendo, sabiendo que esto lo relaciona con la entrevista que se les realizó a los empresarios de acuerdo a los principios y valores que estos manejan en materia laboral.

El hecho de que las empresas otorguen responsabilidades y mecanismos de movilidad más directos a sus trabajadores con iniciativas propias, que sostenga un mayor y mejor diálogo entre ellos así como alcanzar mayores oportunidades de subir niveles dentro de su actividad productiva, requiere de un estudio detallado al respecto. Es por esto que nuestra segunda parte del análisis dirigimos nuestra acción a la medición, de acuerdo a la opinión de cada entrevistado, de como ven aplicados estos principios a sus actividades.

**TABLA No. 8**

**PERCEPCIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD EN LA ACTIVIDAD LABORAL SEGÚN**

**CATEGORÍAS DEL TRABAJO**

**(EN %)**

	<b>OBRERO</b>	<b>SUPERVISOR</b>	<b>ADMINISTRADO</b>	<b>GERENTE</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>ACTITUD POSITIVA</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>70</b>
<b>ACTITUD NEGATIVA</b>	<b>15</b>		<b>15</b>		<b>30</b>
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA.**

Para los empresarios de **USEM** y muy en particular los entrevistados, el que su cuerpo laboral este consciente de la responsabilidad que tiene su trabajo dentro de su desarrollo empresarial y profesional, es muy importante ya que de ello depende el éxito de los mismos. En relación a esto se les pregunto a los trabajadores, que si es importante que el que por medio de motivaciones considere la empresa el papel que juega el trabajador y la responsabilidad en el trabajo.

El 76.3% de los entrevistados, como se ve en la tabla, consideran motivante el que la empresa reconozca el grado de importancia que tiene su función dentro de la actividad productiva, ya que de su buen aprovechamiento y creatividad la empresa puede lograr su éxito. Es relevante que ésta consideración la compartan cerca del 60% de los obreros entrevistados. Por otro lado el 23.7% considera que para la empresa no es importante que los trabajadores reconozcan su responsabilidad manifestando que sólo se preocupan que estos produzcan. Tal actitud es compartida por obreros y administrativos por partes iguales.

En otra pregunta se les cuestionó el hecho de que si la empresa les brinda la oportunidad de alcanzar otros niveles de escalafón en la actividad productiva de lo cual resultó :

TABLA No. 9  
OPINIONES SOBRE LA OPORTUNIDAD DE ASCENSO ESCALAFONARIO SEGÚN  
CATEGORÍAS DEL TRABAJO  
(EN 5)

	OBREROS	SUPERVISORES	ADMINISTRADORES	GERENTE	PORCENTAJE
ACTITUD POSITIVA	29	20	26	4	79
ACTITUD NEGATIVA	9	5	6	1	21
TOTAL	38	25	32	5	100

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA.

De este cuadro el 79.5% de los entrevistados manifiestan que por medio de la capacitación y el buen desempeño de sus labores les permita alcanzar mejores puestos dentro de la empresa ya que está establecido por políticas de la empresa donde sí hay oportunidad de buscar menos sitios en el escalafón. El 20.5% en cambio considera que la empresa no les brinda este tipo de oportunidades ya que ven difícil ambicionar tal posición que a ellos les gustaría alcanzar. No pudimos saber el porque de estas respuestas negativas, ya que no dieron mayores explicaciones.

Siguiendo esta secuencia de preguntas, una de las más significativas fue cuando les preguntamos si hay algún tipo de dialogo entre los dirigentes de empresa y los trabajadores. A este respecto los dirigentes de empresa defienden la idea de que para conocer las necesidades de una empresa el dirigente debe de estar informado de todas las actividades que se relacionan en su empresa ya que depende de su participación activa y directa para que este tenga la información referente a los problemas que puedan surgir. Por su parte los trabajadores deben de tener acceso para manifestar sus problemas así como sus inquietudes, no habiendo mejor manera que la acción al dialogo.

TABLA No. 10

OPINIÓN SOBRE LA PARTICIPACIÓN Y EL DIALOGO PARA EL TRABAJO, SEGÚN

CATEGORÍAS DE TRABAJO

(EN %)

	OBREROS	SUPERVISORES	ADMINISTRADORES	GERENTES	PORCENTAJE
ACTITUD POSITIVA	22	21	27	5	75
ACTITUD NEGATIVA	15	4	6		25
TOTAL	37	25	33	5	100

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZAS POR CUENTA PROPIA.

En este cuadro se puede apreciar como el 75.6% de los entrevistados concurren al dialogo en relación a sus actividades productivas y problemas que de ellas se deriven, este tipo de dialogo si no es directamente con el empresario se de con jefes alternos. Es detectable que del grupo obrero se comparta esa opinión, por lo regular el dialogo que se practica entre trabajadores y el dueño consisten en la exposición de problemas que surgen a lo largo de su actividad productiva que tiene como finalidad tratar de solucionar dichos problemas dentro de la práctica del dialogo que permita la participación de todos en las soluciones. Por otro lado el 24.4% de los entrevistados consideran que no existe la práctica del dialogo entre trabajadores y dirigentes, afirmando que sólo



esto se da en los niveles más altos de la dirección. La información no permitió saber la existencia de mecanismos ya institucionalizados para que este esquema de dialogo.

Todo lo anterior nos conduce a considerar el trabajo en función de la personalidad total del trabajador y su integración con su grupo de trabajo, comprobando que tan importante representa la actitud del individuo frente a su labor. Pues bien, estas actitudes dependen en parte principal del buen manejo de las relaciones humanas en la empresa y estas relaciones a su vez dependen del estilo de mando y de las relaciones entre la empresa y la sociedad en que esta surge y se desarrolla. Esta visto que dentro de los principios de responsabilidad movilidad de escalafón y dialogo existe un alto porcentaje de trabajadores que manifiestan dichas actividades muy positivas. En otras palabras los trabajadores ven motivante este tipo de relaciones que viven con la empresa. Los empresarios por su parte dirigen estas acciones empresariales a mantener estos conceptos latentes en la formación de sus trabajadores.

Esto puede ser fácil de explicar ya que, a través de la motivación al individuo en la materia de responsabilidad, movilidad y diálogo los empresarios logran mayores avances y resultados, que los que les pueda ofrecer el sindicato. Los empresarios se han dado cuenta del debilitamiento que presenta el sindicato con sus agremiados, y es por ello que aprovechan dicha situación para negociar y resolver los conflictos que aparecen entre sus trabajadores y su organismo.

Por su parte los empresarios tratan de descentralizar cada vez más las negociaciones colectivas con el fin de realizar convenios más directos y eficaces con sus trabajadores, de acuerdo a las necesidades de cada uno.

Tratando de establecer fórmulas de retribución salarial, de tal forma que los aumentos salariales no contribuyan a tensar más el tirón de la demanda

de desempleos, sino que armonicen con una política adecuada a las necesidades del desarrollo empresarial, que tarde o temprano favorecen a todos en conjunto.

Resulta sorprendente ver como, de las personas que fueron entrevistadas la gran mayoría no cree ni se apoya en los sindicatos, aún estando afiliados a este organismo.

TABLA No. 11

AFILIACIÓN SINDICAL SEGÚN CATEGORÍA DEL TRABAJO

(EN %)

	SI PERTENECE	NO PERTENECE	PORCENTAJE
GERENTE		5	5
ADMINISTRADOR	17	16	33
SUPERVISOR	16	9	25
OBRERO	29	8	37
PORCENTAJE	62	38	100

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA.

Del total de nuestros entrevistados podemos ver como el 62.5% están afiliados a algún sindicato, de los cuales nos interesa saber si el sindicato les brinda algún apoyo o solución a sus problemas, así como la promoción para subir del escalafón; o si el sindicato sólo representa una institución que limita la acción de la empresa y de los trabajadores. Cabe destacar que más de la mitad

de los afiliados al sindicato son obreros, así como que dentro de la categoría de la gerencia no existe un sólo miembro sindicalizado.

TABLA No. 12

OPINIONES SOBRE LOS BENEFICIOS SINDICALES, SEGÚN CATEGORÍA DE TRABAJO.

(EN %)

	OBREROS	SUPERVISORES	ADMINISTRADORE S	PORCENTAJE
ACTITUD POSITIVA	8	4	2	14
ACTITUD NEGATIVA	39	22	25	86
TOTAL	47	26	27	100

FUENTES: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA.

En esta tabla se observa como el 85% de los entrevistados que pertenecen a un sindicato no se dirigen a este para resolver sus problemas, y no confían en la labor de representación obrera; de aquí podemos explicar como nace la idea de los empresarios para aprovechar la crisis que esta

presentando el sindicato ante sus trabajadores promoviendo el diálogo directo obrero-patronal fuera de la actividad que pueda realizar el sindicato.

Una minoría de los trabajadores sindicalizados representado por el 14% del total confían en esta institución afirmando que si velan por sus intereses y muy en particular de tipo salarial y contractual. Podemos deducir que los sindicatos por razones de estrategia y de mantener su fuerza de presión prefieren atrincherarse sólo en las fórmulas de negociación colectiva de ámbito supraempresarial, con el fin de tener por lo menos una minoría de representatividad.

Por último se pregunto a los entrevistados si el apoyo que recibe de la empresa es suficiente y favorable para tener un nivel de vida digno que les permita tener un desarrollo profesional y humano, no sólo a ellos sino a las personas que dependen de ellos.

De los cual podemos decir:

TABLA No. 13

OPINIONES SOBRE EL APOYO AL DESARROLLO PROFESIONAL,  
SEGÚN CATEGORÍA DEL TRABAJO  
(EN %)

	OBRERO	SUPERVISOR	ADMINISTRADO	GERENTE	PORCENTAJE
ACTITUD POSITIVA	32	15	23	4	74
ACTITUD NEGATIVA	6	10	9	1	26
TOTAL	38	25	32	5	100

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA.

Un 48% de los entrevistados mantienen una actitud positiva donde sostienen que la empresa si les brinda el apoyo suficiente para tener un nivel de vida digno dentro de su desarrollo humano y esto no es por los salarios y prestaciones que reflejan nuestro estudio, sino que también el modo de organización de las empresas, los hace participes de actividades dirigidas a la construcción de una sociedad más libre, justa y humana.

Por su parte el 52% de los entrevistados sostienen una actitud negativa manifestando no tener el apoyo suficiente de la empresa para tener un buen nivel de vida que los haga cubrir sus compromisos, ya que consideran que los salarios cada día son más bajos, que no les permite tener un valor adquisitivo más justo en donde la empresa, no hace nada por darle una solución a estos problemas.

Los resultados obtenidos con la entrevista que se les hizo a los trabajadores, son especialmente importantes para el conjunto de nuestro estudio, ya que, como ya hemos hecho notar no proporcionan un control independiente en relación a la influencia que los grupos empresariales manifiestan en sus prácticas ideológicas; además de las comparaciones de las actitudes y conductas de la empresa y los trabajadores manifiestan en conjunto un valioso complemento al estudio que tratamos de desarrollar. Dicho de otra forma, estos resultados nos facilitan una prueba adicional para la tesis, de que las religiones siguen siendo fuerzas activas que conforman y modelan las relaciones de los hombres con las instituciones laicas, y que esta influencia varía de acuerdo al grado de integración de cada uno de los individuos.

Los datos recogidos en la entrevista a los empresarios, nos proporcionan una prueba importante en favor de la tesis, de que la organización **USEM** bajo sus principios de la doctrina social cristiana constituyen cierta influencia sobre la ideología de los empresarios, que están informados o envueltos en estos principios, muy aparte de la preferencia religiosa que estos puedan tener. Se pudo observar la gran información que tienen los empresarios en relación a los principios que maneja **USEM** pero ninguno reconoció estar influenciado un 100% por estos principios, ya que dentro de la práctica en su actividad empresarial se presentan innumerables obstáculos que no les permiten desarrollarse como ellos quisieran.

### 3.4 CONCLUSIONES

Parece claro, en primer lugar que el objetivo de los empresarios esta estrechamente vinculado al desarrollo de las relaciones humanas entre ellos y sus trabajadores. De acuerdo a los resultados arrojados en nuestro estudio de campo, consideran que las empresas son instrumentos de transformación y cambio, de lo cual deben de estar conscientes teniendo una actitud de responsabilidad ante estas hechos.

El que los trabajadores consideren que la empresa les brinde el apoyo suficiente para tener un desarrollo profesional y humano refleja una buena actitud por parte del empresario hacia su función, ya que este tipo de apoyo no sólo debe de manifestarse en relación al aspecto económico, sino que también en su desarrollo profesional, ya que este desarrollo, representa el paso para cada uno y para todos en particular de obtener condiciones de vida más humanas. Pero sin duda es cierto también que la empresa no da a todos la oportunidad de subir todos los escalones, y muy en especial se vio este aspecto entre los obreros, pues resultó ser la menos favorecida en este aspecto. Es verdad que la empresa marca el camino para que todos los miembros de esta institución pasen de condiciones menos humanas a condiciones más humanas, pero depende de la capacidad y habilidad del trabajador mismo, que esto se lleve a cabo.

Se puede considerar que la empresa manifiesta mayor interés al desarrollo de los hombres que le dan vida y prosperidad a esta, donde la ausencia de capacidades y de autonomía personal repercuten en gran medida en los salarios y las prestaciones, ya que como lo comprueba nuestro estudio, un alto porcentaje de llos obreros , la menos calificada, presenta salarios más bajos y prestaciones sólo las de ley.

Citemos en segundo lugar, nuestros hallazgos, de mayor importancia, uno de los de mayor relevancia, consiste en alto porcentaje en la actitud positiva de los trabajadores que afirman que los salarios son convenientes para satisfacer sus necesidades. Estamos hablando de casi un 48% que sostienen esta actitud positiva, revelando que no sólo el salario es el que les proporciona dichos satisfactores, sino que intervienen también en esto las prestaciones que las empresas les ofrecen.

Por otro lado en este estudio se observó que la escolaridad va de acuerdo a los niveles que presenta cada trabajador, ya que los obreros y parte de los supervisores presentan una escolaridad mínima de primaria, fluctuando entre supervisores y administrativos, la secundaria y nivel medio, obviamente el nivel gerencia presentan estudios superiores y profesionales.

Dentro de los resultados de la capacitación observamos que para la empresa es de gran importancia, no sólo para el desarrollo empresarial, sino también para la profesionalización de sus trabajadores, en donde se les da más importancia a la clase obrera, supervisores y administrativos, con el fin de que esta capacitación les permita tener mejores niveles de escalafón.

Por último, dentro de los resultados que obtuvimos vimos que la gran mayoría de los trabajadores prefieren resolver sus problemas (laborales) y necesidades directamente con la empresa, sin que el sindicato les preste o les facilite resolver dichos problemas, ya que consideran que dentro de su ambiente laboral la representatividad del sindicato no es válida.

En tercer lugar -y este es el descubrimiento central de nuestra investigación- está claro que a juzgar por nuestros datos y pruebas la religión presenta gran influencia en el pensamiento de la clase empresarial, por el poder ideológico que ejercen los principios y valores de **USEM** en estas instituciones; y lo que es más, los empresarios que participan en las actividades de **USEM**



tienen muy arraigado sus principios, los cuales no se ven aplicables un 100% a la realidad, ya que como empresarios, al fin y al cabo, buscan siempre la seguridad de sus intereses, cubriendo sus acciones bajo la afirmación de decir que lo hacen por bien de una mayoría esto nos conduce a creer y cuestionar el hecho de que la aplicación de sus principios son estrategias que buscan el beneficio empresarial, o bien están en camino de una gran transformación que tienen como fin buscar nuevos caminos que los conduzcan a nuevos modelos sociales y económicos de la sociedad.

Por último, es evidente que los empresarios entrevistados así como el organismo **USEM** ven la necesidad de un cambio y de transformación, no sólo en nuestra sociedad, sino también dentro de las estructuras empresariales y organismos públicos, ya que como se demostró anteriormente las instituciones empresariales en conjunto con los organismos públicos lograrían cambios significativos en nuestra sociedad.

## CONCLUSIONES GENERALES

En el exámen realizado en la primera parte de este estudio, queda claro que la religión no busca sólo tener participación directa en el marco de una doctrina social, sino que abre su estudio y participación de los principios ideológico-religiosos a otros campos, como el económico, en particular, a la relación del hombre en un ambiente laboral.

Es claro que los principios planteados desde una perspectiva social y económica, es posible manejar concepciones por la religión que se presentan también como rectoras de ciertos medios empresariales y no sólo rectoras, sino que también comprometen las acciones de los empresarios para que estos se dirijan por el buen camino hacia el prójimo, en este caso sus trabajadores.

Por otro lado, el trabajo de comparación que se realizó de los principios religiosos de la doctrina católica y protestante, esclarece, el hecho de que pese a las diferencias de estos aspectos matizados por cada doctrina, por el discurso ideológico, las diferencias se mantienen en un discurso que busca sus acciones a un bien común tal como es el caso de la ideología de USEM.

En la segunda parte de nuestro estudio podemos evaluar como la USEM promueve la transformación y desarrollo de una sociedad, bajo la influencia de sus principios, dirigidos a empresarios, los cuales se considera son los más capaces de realizar y soportar estos cambios.

La USEM dentro de cada uno de sus principios, trata de lograr el libre convencimiento de los empresarios, dirigiéndolos, guiándolos y encaminándolos a la realización de mejores acciones empresariales que no sólo repercutan en un beneficio empresarial, sino que también se dirija este beneficio a toda la sociedad.

Desde un punto de vista más específico, la USEM considera que el éxito de una empresa es la base para iniciar cambios importantes dentro de estas, dependiendo en gran medida de éste éxito, que las empresas sigan el camino del desarrollo; por otro parte el éxito de el empresario debe estar sustentado en acciones éticas que se consideran que la eficiencia, y la ética son valores relacionados entre sí, que puede conducir más rápido o más lento a una transformación significativa.

En la parte final del estudio podemos evaluar como los principios religiosos de USEM relacionados a la materia laboral tienen gran influencia sobre los empresarios pertenecientes a este organismo, pues consideran que estos principios aplicados a la realidad los conducen a tener mayores resultados con respecto de sus trabajadores.

Los empresarios consideran que con el hecho de tener una relación humana bien integrada, podrían resolver a través de esta organización muchos problemas, por lo cual es tomada como base de una buena relación, la buena identificación del empresario con el personal.

Dentro de los resultados obtenidos de nuestra investigación, pudimos ver como sí se logra este consenso entre trabajadores y empresarios, pero también observamos un desacuerdo en la manera de retribución salarial, ya que salta a la vista este aspecto que no se resuelve de un modo equitativo dichos salarios, entre las partes. Por un lado los empresarios manifiestan que no solo depende de ellos dicha problemática sino que también se

encuentra involucrado la actividad del estado, de los sindicatos y de la economía de los estados, mientras que los trabajadores consideran que los empresarios no hacen nada por mejorar los salarios, ya que dicha acción es concebida por los empresarios, como ir en contra de sus intereses.

Esto demuestra como, a estas alturas sigue manifestando una fuerte diferencia en cuanto a traducir la problemática del bien, el bienestar en mejoras de la retribución. La única diferencia es que las estructuras y mecanismos de acción han cambiado y han dado paso a otro tipo de participación más directa involucradas en las actividades del trabajador con diálogos que tienen mayor relevancia y que posiblemente ello obligue a una parte en la forma de determinación de las mejoras dada una mejor incidencia del trabajador en las concertaciones de la producción. Ello por parte de la actual decisión sobre como definir los niveles de remuneración, en donde una cuestión es una relación más compleja entre salario-productividad-participación y decisión del trabajo productivo.

## **APENDICES**

**APÉNDICE 1**  
**DATOS GENERALES**  
**entrevistado**

- 1.- Edad
- 2.- ¿Cuál es su máximo grado de estudios?
- 3.- ¿Cuanto tiempo tiene en esta actividad? ( empresarial )
- 4.- ¿Cuanto tiempo tiene desarrollando esta actividad en esta empresa?

**DATOS GENERALES**  
**empresa**

- 1.- ¿Cuál es el nombre de la empresa u organización civil en su defecto?
- 2.- ¿Cuál es el giro con el que labora ésta empresa?
- 3.- El número de trabajadores de esta empresa está comprendido entre:
  - a) 1 a 50
  - b) 51 a 100
  - c) 101 a 200
  - d) más de 200
- 4.- ¿ Señale aproximadamente la escolaridad promedio del personal que labora en esta empresa?  
( PORCENTAJES )

CAT/OCUP	SIN/ESCOL	PRIM	SEC	TEC/M	PREP	SUP
DIRECTOR						
ADMTIVOS/TEC						
SUPERVISORES						
OB/PROF						
OB/ESPECIAL						
OB/GENERAL						

- 5.- Señale los salarios promedio del personal ocupado (PORCENTAJES)

**VECES EL SALARIO MINIMO**

CAT/OCUP	1/SM a 2/SM	de 2 a 3	de 4 a 5	de 5 a 10	más de 10
DIRECTOR					
ADMTIVOS/TEC					
SUPERVISORES					
OB/PROF					
OB/ESPECIAL					
OB/GENERAL					

6.- Señalar el tipo de prestaciones que ofrecen al trabajador.

TIPO DE PRESTACIÓN      DIRECTIVOS    ADM/TEC    OBREROS

LEY

OTRAS (CUALES)

PERFIL RELIGIOSO BASE

7.- ¿ Se considera usted parte de una formación religiosa en especial?

Sí

NO            ( si contesta no pase a la pregunta 14 )

8.- De las siguientes religiones, ¿con cuál se identifica?

Católica

Protestante

Cristiano

Otras (cuáles)

9.- ¿ Conoce usted algunos de los principios de su religión, relacionados al ámbito laboral?

Sí

No            ( si contesta no pase a la pregunta 11 )

10.- ¿ cuales son los que comparte con ésta doctrina?

11.- ¿ Qué relevancia tiene USEM en ésta preferencia de religión y sus principios?

a) nada relevante

b) relevante

c) muy relevante

por qué

12.- ¿ Usted cree que estos principios han tenido cierta influencia en la relación obrero-patronal con respecto a su desempeño y desarrollo?

Sí

cómo

No

13.- ¿ Esta influencia se traduce en un beneficio económico mediante incentivos para los trabajadores?

Sí de qué manera

No por qué

14.- ¿Usted cree que USEM como organismo generador de principios y nuevas perspectivas, ejerza cierta influencia sobre esta empresa para crear y generar mejoras de condiciones de los trabajadores y la empresa?

Sí de que manera

No por qué

#### LAS REPERCUSSIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

15.- ¿ Hay principios orientados respecto del trabajo y los trabajadores que usted promueve en su práctica empresarial?

Sí cuáles

No por qué

16.- En conclusión ¿ cree que usted que estos principios lo conducen a la creación de un ambiente laboral más justo?

Sí por qué

No por qué

17.- ¿ Ofrece usted capacitación a los trabajadores, distinta a la exigida elementalmente para el ascenso en el escalafón?

Sí

No si contesta no pase a la pregunta 20





- 23.- ¿ En qué concepto tiene usted a la representación sindical de los trabajadores
- a) hay comunicación fluida
  - b) hay capacidad para negociar los distintos asuntos laborales
  - c) no es abierto y propositivo

### REPERCUCIÓN EMPRESARIAL

- 24.- ¿ Tiene usted aspiraciones de consolidar a su factoria como una empresa moderna?

Sí  
No

- 25.- ¿ Qué cree que implique esto?

- 26.- ¿ Cómo considera usted a las orientaciones empresariales que ven la necesidad de un mayor acercamiento con los trabajadores, así como una mayor integración de éstos en las desiciones de la organización productiva?

- 27.- ¿ Cree usted que la finalidad de la empresa, muy aparte de sus funciones productivas, cubra con las necesidades actuales en relación a mejorar y mantener un nivel de vida digno para sus trabajadores?

Sí                    de qué manera

No                    por qué

- 28.- ¿ Cree usted que su cuerpo laboral está conciente del papel que juega dentro de la empresa, para lograr dichas mejoras?

Sí  
No                    por qué

- 29.- ¿ En caso que sus empleados no esten concientes de ésta acción, existe un plan de concientización?

Sí                    en qué consiste

**APÉNDICE 2  
CUESTIONARIO  
TRABAJADORES**

1.- Edad

2.- Sexo ( marque con una "X" )

Masculino    Femenino

3.- ¿ Que escolaridad tiene ?

Primaria  
Secundaria  
Media superior  
Superior

4.- ¿Cuál es su actividad dentro de la empresa ?

a) obrero  
b) empleado  
c) supervisor  
d) gerente  
e) otro

5.- ¿ Considera que su escolaridad va de acuerdo con la actividad que usted presta a ésta empresa ?

sí                    por qué

No                    por qué

6.- ¿ Pertenece usted a alguna de las siguientes religiones ?

Católica

Protestante

Cristiana

Otra

Ninguna

7.- ¿ Usted cree que exista un vínculo entre la religión que profesa y la actividad laboral que lleva a cabo ?

Sí            Cuales

No                            ( si contesta no pase a la pregunta 9 )

8.- ¿ Tiene conocimiento de algunos de los principios que maneja su religión en relación al tema laboral ?

Sí                            Cuales

No                            ( si contesta no pasar a la pregunta 10 )

9.- ¿ Considera o cree que estos principios sean o puedan ser llevados a la práctica en su trabajo ?

Sí                            de qué manera

No

10.- ¿ Piensa usted que esta empresa pueda estar influenciada por algún principio religioso ?

Sí

No                            ( si contesta no pasar a la pregunta 12 )

11.- ¿ Ésta influencia permite realizar mejor su función productiva o laboral ?

Sí

No

12.- ¿ Existe algún tipo de prestación en esta empresa ?

Sí                            cuales

No                            ( si ciontesta no pasar a la pregunta 14 )

13.- ¿ Cómo cataloga usted estas prestaciones ?

- Mala
- Regular
- Buena
- Muy buena
- No sabe

14.- El salario que usted percibe en esta empresa es de : ( marque con una "X")

- a) de 1 a 2 salarios minimos
- b) de 3 a 4 salarios minimos
- c) de 5 a 6 salarios minimos
- d) Más de 6 salarios mininmos

15.- ¿ Cómo cataloga usted el salario que percibe ?

- Malo
- Regular
- Bueno
- Muy bueno
- No sabe

16.- ¿ Sabe usted si existe algún programa de capacitación que le permita mejorar su puesto dentro de la empresa?

Sí                      cuál

No                                      ( si contesta no pase a la pregunta 18 )

17.- ¿ Cada cuando se lleva acabo ? ( marque con una "X" una sola respuesta )

- a) 1 a 2 veces al año
- b) 3 a 4 veces al año
- c) más de 4 veces al año

18.- ¿ Está usted afiliado a algún sindicato ?

Sí                                      cuál

No                                      ( si contesta no pase a la pregunta 22 )

19.- ¿ Considera usted que el sindicato lucha en favor de sus intereses ?

Sí                                      ( si contesta si pase a la pregunta 21 )

No

20.- ¿ En caso de que el sindicato no le de respuesta a sus demandas, cómo resuelve usted sus problemas laborales ? ( marque con una "X" )

Individual                      de que manera

Colectivamente              de que manera

21.- ¿ Que beneficios obtiene usted al estar afiliado al sindicato ?

- a) salariales y contractuales
- b) en relación con el trabajo que desarrolla
- c) otros ( cuáles )

22.- ¿ Existe flexibilidad de dialogo entre obrero y patrón ?

23.- ¿ Existe algún medio en la política de la empresa, que le facilite a usted, ser propietario de una vivienda digna ?

Sí                                      cuál

No



### APENDICE 3.

#### SIGNIFICACION ESTADISTICA

La muestra que se utilizó en las empresas afiliadas a la USEM (Televisa, Bimbo, Sarqis y Marinela) fué esencialmente una muestra escogida por las características que presentaban, tanto los empresarios como los trabajadores. En esta muestra se utilizaron cuatro categorías (Obreros, Supervisores, Adiministrativos y Gerentes) de los trabajadores, pero estos no presentan el mismo numero de encuestados, tal diferencia la mostramos en nuestra tabla No. 14.

TABLA No. 14.

DISTRIBUCION DE LA MUESTRA POR EMPRESA Y CATEGORIA (EN %)

	OBRERO	SUPERVISOR	ADMINISTRADO R	GERENTE	PORCENTAJE
TELEVISA	9	6	8	2	25
BIMBO	9	6	8	2	25
SARQIS	9	6	8	2	11
MARINELA	9	6	8	2	25
TOTAL	36	24	32	8	100

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA.



Es posible que se centre la atención en cuestiones fuera de contexto siendo fácil de llegar a conclusiones desorientadas. De forma análoga, si no se tiene en cuenta el contexto más amplio es posible pasar por alto una determinada relación alegando que no es estadísticamente significativa, cuando de hecho puede ser muy significativa, desde el punto de vista social y en nuestro caso económico-religioso.

A la vista de estos hechos, para ser más legible el texto, se decidió introducir una serie de tablas que nos muestran cuestiones más profundas de nuestra investigación, donde se pueden sacar conclusiones más exactas por parte del actor o bien alcanzar situaciones más precisas y concretas de nuestra investigación.

La tabla 15 nos muestra las edades de los entrevistados tomando rangos de edad por cada 5 años; a su vez se clasificaron dichas edades por categoría generalizada de la encuesta.

TABLA No. 15.

TABULADOR DE EDAD DE LOS TRABAJADORES POR CATEGORIA

(EN %)

	OBRERO	SUPERVISOR	ADMINISTRADO R	GERENTE	PORCENTAJE
20-25	10	0	11	2	21
26-30	1	3	6	0	10
31-35	9	9	1	0	19
36-40	8	2	3	2	15
41-45	5	6	2	1	14
46-50	4	6	3	3	16
51-55	2	2	3	0	7
TOTAL	39	28	29	8	100

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA.

La tabla 16 representa la distribución de la muestra en relación al sexo de los entrevistados, siendo clasificada también por categoría; observando aquí como la selección de nuestra muestra no fué homogénea, siendo tomados los entrevistados al azar.

**TABLA No. 16.**

**DISTRIBUCION DE LAS MUESTRAS POR SEXO Y CATEGORIAS**

(EN %)

	OBRERO	SUPERVISOR	ADMINISTRADO R	GERENTE	PORCENTAJE
MUJER	10	3	12	2	27
HOMBRE	23	27	20	3	73
TOTAL	33	30	32	5	100

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA.

En la tabla 17 se observa la distribución de la muestra por parte de los entrevistados, de acuerdo a la preferencia religiosa con la cual estos comulgan; se utilizaron en la distribución de la tabla las cuatro categorías ya mencionadas y tres religiones representativas en nuestra sociedad.

**TABLA No. 17.**

**PREFERENCIA RELIGIOSA DE LOS ENTREVISTADOS POR CATEGORIA**

(EN %)

	OBRERO	SUPERVISOR	ADMINISTRADO R	GERENTE	PORCENTAJE
CATOLICOS	30	20	25	2	77
PROTESTANTE	1	6	1	0	8
EVANGELISTA	1	2	1	0	4
OTRAS	6	1	2	2	11
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA.

En la tabla 18 se puede observar el número de trabajadores que consideran que la religión que profesan va de acuerdo a sus actividades laborales o no están de acuerdo con esta psición, esta tabla también esta representada por categorías.

**TABLA No. 18.**

**OPCIONES SOBRE LA OPINION DEL TRABAJADOR RESPECTO A LA RELIGION Y SU VINCULO  
CON LAS ACTIVIDADES LABORALES.**

**(EN %)**

	<b>OBrero</b>	<b>SUPERVISOR</b>	<b>ADMINISTRADO</b>	<b>GERENTE</b>	<b>PORCENTAJE</b>
			<b>R</b>		
<b>OPINION POSITIVA</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>OPINION NEGATIVA</b>	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>88</b>
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA.**

## BIBLIOGRAFIA

- RP. Jean Villain, La enseñanza social de la iglesia, ed Aguilar, Madrid 1961 pp 449.
- Gerard Lenski , El factor religioso, ed Labor, Barcelona, 1967 pp 376.
- Jean Pierre, Bastian, Protestantismo y sociedad en México, ed CUPSA, México, 1968, p 171, 237.
- Eduardo J, Ortiz, Protestantismo y liberación, ed Esfinge. México 1978, p 60-81 Amintore, Farfani, Catolicismo y protestantismo en la génesis del capitalismo, ed Rialp S.A. Madrid 1958.
- Bordoy, salvador, La iglesia y las relaciones sociales, ed Corazón de Jesús, México, 1971, pp 571.
- R.W. Green, Protestantismo, ed Sigueme, México, 1966, pp 235.
- Leslie, Dostan, Protestantismo, ed Plaza & James, México, 1973 p 118-185.
- Roland, Robertson Sociología de la religión, ed FCE, Núm. 35, México, 1980.
- Juan Pablo II, Carta Encíclica Sollicitudo Rei Sociales, México.
- Juan Pablo II, Carta Encíclica Centésimus Annus, México.
- Juan Pablo II, Carta Encíclica Laborem Exercens, México, Paulinas 1992, 9 ed.
- Juan XXIII; Carta Encíclica Mater et Magistra, México, Paulinas, 15 ed.
- Pio XI, Carta Encíclica, Quadragésimo Anno, México, Paulinas 1985, 7 ed.
- Webber, Max, Etica protestante y el espíritu del capitalismo, México, Premisa, 1985, 6 ed.
- De Vázquez Vilar Antonio, El trabajo Humano, ed EUDEBA , Buenos Aires, 1970.
- Mattick, Paul, Marx y Keynes, Boston P. Sargen, 1969.
- Ferrand, Claude, "El Orden Social" Revista USEM, No. 198, año XXV, Marzo-Abril, 1994, p18.
- Loza Macias, Manuel, "Puede la Empresa ser una Comunidad" revista USEM, No. 174, año XXII, 1991, agosto p 19.
- Novar Michel. "La Moral en la Empresa" revista USEM No. 203. año XXVI, enero 1995, p13.
-

social; la economía social consiste, en la relación entre personas siempre mediadas por las cosas que se intercambian entre sí; las relaciones son ante todo relaciones de cambio, sometidas a la justicia conmutativa en donde los bienes y servicios son la fuerza que circula en dicha sociedad económica.

**Tanto la religión católica como protestante definen a la empresa como** la institución económica que forma parte del complejo sistema social, en donde los cambios pueden surgir dentro de sus sectores, modificando con su acción dicho sistema social, pero esto no quiere decir que los dogmas mencionados estén de acuerdo con esa acción productiva, ya que de ningún modo proclaman como justa y legítima cualquier forma de empresa capitalista, ni siquiera presentan a esta como la forma ideal de la unidad de producción. Sin embargo afirman que las características que estas presentan ante la vida económica, que no prescinde de la mediación de las cosas (bienes y servicios), como la situación del salario, no es de suyo contrario al derecho natural, lo mismo se trate de una empresa privada que de cualquier otro tipo de empresa. En otras palabras, el obrero es asalariado y de cualquier forma que esta se presente, siempre existirá una remuneración ante la dicha prestación, en donde estará involucrada la empresa, así como cada uno de sus sistemas organizativos.

Dar una definición conjunta entre dogmas religiosos, es un tanto atrevido, pero si tratamos a la empresa desde una perspectiva general, la religión considera que si la empresa no fuera mas que una comunidad o sociedad de personas, y si las relaciones en la empresa debieran establecerse independientemente del cambio y de un sistema de prestaciones apreciables en valor económico, seria cierto decir que las decisiones empresariales estarían a cargo de todos los miembros de la comunidad en donde las necesidades a

cubrir no fueran reguladas por las empresas capitalistas, sino por toda la comunidad con igualdad de derechos.

Pero si queremos una realidad objetiva, la empresa aparece entonces como la legitimidad de derechos personales que encuentran su apoyo en las diversas prestaciones y cuyo mutuo respeto debe asegurarse mediante la forma de la empresa. Los derechos de los propietarios a los medios de producción sean esos propietarios forman parte de dicha legitimidad.

"La iglesia, una vez que ve siempre en la empresa no factores de producción, sino "sujetos" personales empeñados en una colaboración activa, insiste en la justa remuneración de todo trabajador en función, tanto de su aportación productiva como de sus necesidades personales".....1

En otras palabras la empresa desde un ángulo religioso no debe ser visto como un organismo explotador de la fuerza y habilidad del hombre, como es manejada en una concepción capitalista, esta debe de trabajar en conjunto para sacar a una nación adelante.

---

1. Supra Bordoy, P395



Estas palabras son muy fáciles de decir, pero si bien es cierto la empresa es una pieza clave dentro de la sociedad en que vivimos, la cual ha sido indisoluble hasta nuestros días; pero nuestra pregunta es ¿qué hacer?, la doctrina católica nos da respuesta a esto:

"Tenemos que advertir, que es necesario, o por lo menos muy conveniente, que se de también a los obreros la oportunidad de hacer conocer sus opiniones y sus intereses más allá del ámbito de los estratos nacionales."<sup>1</sup>

Aún cuando el fin propuesto por la comunidad religiosa sea la unión de todos los grupos sociales y no la destrucción sistemática de uno de los grupos que están en pugna (empresarios y obreros), promueve la asociación de los miembros de la clase obrera con el fin de autodefenderse y de salvaguardar sus derechos injustamente violados.

### **1.2.5 EL SINDICATO**

La doctrina protestante concibe al sindicato como un fenómeno más de la actividad económica, denominándola así como la expresión institucionalizada de un conjunto de valores muy peculiares, los cuales representan la acción de los trabajadores en relación al salario y horas así como condiciones de trabajo, como está expuesto para esta doctrina es más importante darle una definición, que plantear un estudio más amplio en relación al sindicalismo, en contra partida la doctrina religiosa considera que los grupos obreros son un instrumento de hacer

1. Ibid. P407

cumplir sus derechos, no maneja la palabra sindicato, pero si hace hincapié y énfasis a este tipo de grupos.

A últimas fechas en la carta encíclica *Rei socialis*, Juan Pablo II da una amplia concepción del sindicalismo, sin alejarse mucho de lo que es en esencia.

El sindicalismo es el instrumento de seguridad en el empleo, de la comunidad, de la familia, de la elevación de la posición social, por lo cual es considerada su autoridad de hecho así como de derecho, expresando el deseo de ver establecerse de una manera más íntima la unión entre patronos y empleados donde se regulen las cuestiones relativas a las relaciones laborales.

La iglesia reconoce y afirma el derecho de los patronos y de los obreros a constituir asociaciones sindicales, bien separadas y mixtas, teniendo un medio eficaz para la solución de las cuestiones económicas y sociales de la clase obrera y empresarial, la iglesia quiere que las asociaciones sindicales sean instrumentos de concordia y de paz.

El sindicato tiende a interpretar un papel de reglamentación muy importante; se convierte en un organismo subpúblico e incluso público el cual constituye uno de los engranajes del Estado, va a encuadrar, a disciplinar las profesiones y será una pantalla por decirlo así entre el individuo y el patrón, entre el individuo y el poder público; es decir el Estado le confiara la aplicación de ciertas leyes, le consultará, le pedirá que designe representantes en un número creciente de comités y comisiones destinados a estudiar las cuestiones económicas y sociales, así como redactar los reglamentos de acción.

"La iglesia reconoce y afirma el derecho de los patronos y de los obreros a constituir asociaciones sindicales, bien separadas y con un carácter mixto que permita dar solución a las cuestiones sociales." 1

---

1. Supra. Villain, P271

La construcción de tales sindicatos, distintos de los sindicatos (organismos impuestos por los patronos) patronales, no son incompatibles con la paz social; puesto que por una parte, repudian por principio la lucha de clase y el colectivismo bajo todas sus formas, y que por otro lado admiten la forma de contratos colectivos para establecer relaciones prácticas entre el capital y el trabajo, en otras palabras el sindicato prueba bien claro su espíritu pacífico, de colaboración y reivindicación que si bien puede crear pugnas, su principal fin será el no llegar hasta este punto, el cual producirá sólo violencias.

Es importante mencionar que este tipo de organizaciones se forman bajo el principio de asociación puesto que el hombre, además, es por naturaleza sociable y que, persigue beneficios honestos mediante la unión de los esfuerzos de los patronos y los obreros, es innegable que estos tengan la libre facultad de construir asociaciones, mediante las cuales puedan defender sus propios derechos y obtener mejoras, tanto de orden espiritual cuanto corporal, así como de placeres que ofrece la vida.

Por último la función sindical se encuentra así enmarcada, por una parte, por las reglas supremas de la moral y, por otra, por el bien común público, esto quiere decir que el sindicalismo puede limitar su función propia, su objeto inmediato, a la salvaguarda de los intereses materiales, o incluso a la autodefensa obrera.

Esta limitación en ningún modo aparece en la enseñanza de la iglesia sobre el sindicato, a menos que se quiera aludir, a la especialización, circunstancial entre movimiento de formación religiosa y moral, y sindicalismo propiamente dicho, o lo que se quiera seguir la concepción marxista de un movimiento sindical que fundado en la sola lucha contra la opresión económica y en el determinismo histórico que en ella se manifiesta, pretendiendo obligar al

obrero que encuentre en el todos los valores, morales y sociales prescindiendo de toda referencia religiosa que involucre la existencia del mismo hombre.

### 1.2.6 LA HUELGA

El sindicalismo prepara la emancipación íntegra que no se puede realizar más que por la expropiación capitalista; preconizando así como medio de acción la huelga general, y considera que el sindicato, organismo de resistencia, es el único instrumento de influencia y poder que puede lograr dicho objetivo.

No hay duda que dentro de un régimen capitalista existe cierta oposición de intereses entre capitalistas y asalariados lo que conduce a estos grupos a ciertos conflictos entre ellos, primero en el terreno de la empresa; y después en el de la profesión. En este plano profesional si el conflicto estalla tiende a tomar la forma de lo que nosotros conocemos como huelga o "Lock-Out", la cual puede definirse a ojos de la doctrina católica y protestante, como el paro colectivo y concertado del trabajo por otra parte de los trabajadores, mientras que el **Lock-Out**, será el cierre concertado de las fábricas por los patronos; por lo tanto las huelgas y el **Lock-Out** son medios de presión violenta por una u otra parte para obligar a las partes contrarias a ceder a las exigencias reclamadas.

Como lo expone la doctrina católica:

"Nuestra función consiste casi exclusivamente, en una discusión de moral social hecha en función del desenvolvimiento histórico; empleando sólo uno de los métodos que expliquen la relación entre la doctrina social y la huelga." 1

---

1 Ibid. 310

La doctrina católica aunque habla con frecuencia de las huelgas en los documentos eclesiásticos, no se encuentra en ellos un estudio total sobre este tema, ya que su fin es sólo velar por la conducta moral y correcta de dicha sociedad dirigida a la paz social.

Pasando a otro punto la palabra huelga define muchas cosas, que a lo largo del tiempo estos conceptos y contenidos se han ido modificando considerablemente.

Desde la Primera Guerra Mundial hasta 1963 la huelga tiende a convertirse en profesional. La clase obrera quiere lograr la emancipación de las injusticias a base de un camino legal, produciendo una evolución muy profunda en los medios políticos, económicos y sociales en donde sólo podrá ejercer su acción dentro de las concentraciones industriales a través de hechos masivos, dándole un carácter más legítimo, ya que, si una huelga surge puede desencadenar una serie de problemas los cuales pueden desestabilizar los medios políticos, económicos y sociales de toda una religión.

Desde entonces la huelga no es ya el hecho de algunos individuos, sino el hecho de una profesión o de una clase entera que busca más que nada presionar sobre el patrón o sobre una fracción de patronos con la que una gran parte de estos huelguistas puedan no tener relación directa entre sí.

Como vemos si bien la iglesia no esta a favor de las acciones violentas, si proclama una acción que ayude a la clase obrera a conseguir sus fines; es por tanto que la huelga ante los ojos de la doctrina católica y protestante, presenta la reivindicación de la clase obrera en contra del sector explotador que en este caso es la clase empresarial.

Más que la actitud de defensa en contra de los empresarios, la doctrina católica busca otros medios que ayuden a limar asperezas entre estos dos grupos antagónicos, manifestando así actitudes pacíficas que no

necesariamente tengan que caer en acciones huelguistas, una de estas soluciones es el de favorecer el establecimiento de un ambiente social y el desarrollo de instituciones que tiendan a hacer los conflictos tan poco probables como sean posibles, estos grupos deben de tener la firme intención de solucionar pacíficamente sus conflictos laborales. Por otro lado si estallan dichos conflictos en las ya mencionadas huelgas, la actitud de los grupos obreros no los debe de conducir a acciones violentas, sino que deben de buscar la salida más conveniente para todos ya que como ustedes recordaran, la ideología religiosa tanto católica como protestante busca más que nada la dignidad del hombre, lográndose esta por medio de un nivel de vida cómodo y digno a las posibilidades del que este se encuentra.

### 1.3 CONCLUSION

Para la religión católica y protestante, en el marco de la doctrina social, la condición económica del hombre implica que:

A) CATOLICISMO: El hombre dentro de su actividad social, tiene derechos y obligaciones dentro de su vida productiva, que lo conduzcan a la satisfacción de sus necesidades a través de un reparto justo de bienes, en donde el, este implicado a llevar el bien común a todos los suyos. Desde un punto de vista social, el trabajo debe buscar una dirección que haga la vida más humana, más digna y más justa.

Todos los principios que rodean al trabajo ( la propiedad, remuneración, la empresa, el sindicato, la huelga ) tratan de ser principios que estén en armonía con la finalidad de ésta doctrina social.

B) PROTESTANTES: Si bien no podemos negar que muchos de los principios ya manejados contienen gran similitud con la doctrina protestante, es preciso mencionar que ésta doctrina se inclina por una materialidad terrenal, en donde el hombre tiene una misión en la tierra, que debe y tiene obligación de cumplir; como doctrina social, busca la reforma de los conceptos en materia del trabajo, tanto que sus principios están impregnados de un sentido individualista; donde el trabajo está en función del hombre y no el hombre en función del trabajo, buscando siempre el sentido de la razón, más que del sentido común.

Una vez expuesto cada una de las características que envuelven la actividad humana del hombre; en relación a su campo laboral y sus dogmas religiosos, pasaremos en el siguiente capítulo a realizar un análisis ideológico relacionado a la actividad empresarial en México, donde tomaremos como un grupo representativo a la organización USEM la cual es una Unión Social de

Empresarios Mexicanos que se han preocupado por manifestar las grandes problemáticas a las cuales se ha venido enfrentando nuestra sociedad. Esta explicación la dejamos en nuestro siguiente capítulo para que sea analizada punto por punto, con el carácter que esta se merece, así mismo con la lógica que se ha venido manejando; con el fin de precisar cada principio y sus repercusiones dentro de ésta asociación.



## CAPITULO II

### DISCURSO IDEOLÓGICO EN UN ORGANISMO MEXICANO

#### 2.- USEM Y SU IDEOLOGÍA RELIGIOSA.

En este capítulo se pretende desarrollar los principios de la doctrina social, así como los puntos fundamentales de esta, desde una perspectiva económica, aplicable a un organismo social mexicano que presenta las características necesarias para medir la aplicabilidad de los principios que se han venido manejando.

La organización Unión Social de Empresarios Mexicanos, AC, ( USEM), tiene como objeto agrupar a las asociaciones empresariales, con la misión de "unir, orientar y motivar a los dirigentes de empresa, para que a la luz del pensamiento social cristiano se comprometan a su mejoramiento personal , a la transformación de sus empresas y del medio empresarial, contribuyendo a la edificación de una sociedad más justa, más libre y humana".

En otras palabras la organización USEM a través de las empresas, colabora con la lucha por la supervivencia y estabilidad de la sociedad. Al dar un significado a la vida, la USEM proporciona a los miembros de su grupo un objetivo poderoso , que toma un carácter central en la formación y desarrollo de la sociedad.

La ideología de USEM considera que la religión ( cualquiera que esta sea) actúa también, como un factor importante de control social, concede a cierto tipo de comportamiento una calidad sagrada, que refuerza la idea de que tales acciones son deseables, mientras que dentro de comportamientos no deseables, la iglesia mantiene cierta influencia para aplicar sanciones a este

tipo de acciones, es decir, la religión extrañamente actúa directa o indirectamente dentro de la acción social del hombre.

USEM considera que desde un punto de vista sociológico, la religión funciona como un moderador entre los grupos menos favorecidos, en su caso la clase trabajadora, y los grupos empresariales, ya que favorece a los grupos menos favorecidos y da un escape emocional de las realidades que le agobian; por lo que las sectas religiosas pueden funcionar también como órgano de socialización de las clases inferiores en los valores dominantes de la sociedad mexicana; por otro lado la religión será un buen aliado en lo que concierne al reforzamiento de normas que mantienen un orden social.

"Durkheim fue uno de los primeros estudiosos de la sociedad, que observaron que, al afianzar el orden social, la religión tradicional reafirma y refuerza el sentido de comunidad." 1

Desde este punto de vista el consenso religioso y social son esenciales para la reconstrucción de la sociedad, siendo tarea de la USEM que este consenso sea permanente y conveniente a todos con el fin de fortalecer la acción social de toda la comunidad.

---

1 Ferrand, Claude, "El orden social" Revista USEM, Núm 198, año XXV, Marzo-Abril, 1994, p 13

## 2.1 COMO LOGRA LA USEM ESTE CONSENSO

La USEM dentro de su tesis sostiene que la empresa es el instrumento de transformación de toda sociedad. Esta es un razón para ver si la empresa puede o no llegar a ser una comunidad, unificadora de intereses comunes, o si sólo habrá de ser una parte estructural de la sociedad, tanto en la sociedad como en la comunidad, se tendrá en cuenta que son personas las que se asocian a la agrupación creadas por el propio ingenio humano.

Desde el punto de vista de USEM la comunidad representa una asociación donde se unen las personas principalmente con el fin de tener las condiciones de vida que favorezcan su desarrollo, en inteligencia, iniciativa y libertad responsable, que permita identificar su igualdad así como sus ideales, uniéndoles un sentimiento subjetivo, afectivo, y con mucha frecuencia del amor,

el amor que busca el bien de los demás, pues al buscarlo, perfecciona moralmente a todos los que participan en ello, de allí nace la idea de que cada uno reciba lo necesario conforme a sus necesidades.

Por otro lado las personas que se unen en una sociedad buscan ante todo la satisfacción de sus necesidades y aspiraciones económicas y materiales, el fin de su unión es "tener más", su interés personal es pues el móvil de su compromiso con las demás personas que constituyen la agrupación. Es por ello que en las sociedades pueden ser y casi siempre son iguales: aportan al principio y cooperan desigualmente, por lo que el reparto de lo logrado por todos se hace en función de sus aportaciones y cooperaciones, el vínculo que los une es de carácter contractual expreso o tácito, simultáneo o sucesivo.

"Algunos sociólogos modernos llaman con frecuencia a los lazos que unen a los integrantes de una sociedad, vínculos "societarios" con la idea de enfatizar el carácter jurídico o cuasi jurídico de los deberes y derechos de los miembros de una sociedad" 1

Definida claramente la concepción entre comunidad y sociedad, es de gran importancia si la USEM considera que la empresa debe de ser vista como sociedad o si la empresa debe de tener un sentido comunitario.

Si la empresa fuese vista tradicionalmente como fuerte influjo liberal, se diría que es una sociedad, en este sentido; aun cuando su fin sea dar un servicio a la humanidad, con miras a una retribución económica para todos cuantos contribuyen a dar ese servicio. los socios que entran en esta agrupación con el fin de obtener más de lo que tienen a través de una ganancia crean vínculos de solidaridad que se crea con el contrato que aceptan todos y cada uno, es pues un vínculo jurídico o cuasi jurídico el que se crea entre todos los componentes de la empresa, por lo tanto, la empresa se dará entre iguales, arrojando desigualdades, que tarde o temprano mantienen a la sociedad en un estado de conflicto.

Expuesto esto la USEM no se inclina a pensar que la empresa pueda ser vista como sociedad, sin embargo expone teorías que manifiestan una real aceptación a creer que la empresa puede ser vista con sentido comunitario. Juan XXIII aconseja que:

---

1 Loza Macías, Manuel, "Puede la empresa ser una comunidad" Revista USEM, Núm 174 año XXII, 1991, Agosto, p

"La participación en todo caso, debe tender a que la empresa sea auténtica comunidad humana, donde son personas las que se asocian, es decir, hombres libres y autónomos creados a la imagen de Dios. Por ello tienen en cuenta las funciones de cada uno, propietarios, administradores técnicos y trabajadores, quedando a salvo la unidad necesaria en la dirección que ha de promover la activa participación de todos en la gestión de la empresa, según formas que habrá de determinar con acierto." 1

De lo cual la USEM deduce dos cosas: la empresa a de tender a ser una comunidad con las características ya mencionadas y esa tendencia ha de estar directamente relacionada con la participación de cada miembro de la comunidad.

"El camino obvio para insertar lazos comunitarios en una empresa parece ser el de la participación según formas que habrá de determinar con gran acierto." 2

Sin embargo por ser personas las que se asocian en la empresa, se ha de tener en cuenta su iniciativa, su libertad y su responsabilidad, sin esto se hiere la dignidad misma de la persona.

---

1 Juan XXIII, Carta encíclica *Matter et magistra*, Mexico, Paulinas, 1992, 12ed. p 18

2 Loza Macías..... p 9

Por lo tanto, según el pensamiento de USEM, la empresa ha de tener un doble fin hacia el exterior "por una parte crear y proporcionar satisfactores a las personas y clientes y por otro promover su desarrollo humano" , hacia el interior la empresa también presenta un doble fin: aumentar el valor económico de los materiales repartiendolos justamente entre todos los que colaboran a su producción y también cuidar de la promoción de los que integran la empresa.

Precisamente en este último aspecto referido a la promoción humana de quienes integran la empresa es donde más aparecen las posibilidades de insertar rasgos coercitivos respecto a las personas del cuerpo laboral y su relación con los empresarios, ya que en esta relación se insertan rasgos comunitarios; respecto a las personas, su formación, información, consulta y aún en alguna manera, decisiones en el ámbito más cercano de sus funciones.

El ejercicio de iniciativa, de libertad y de responsabilidad así puede conjuntarse con el compromiso contractual en el desempeño de las obligaciones que todos tienen en la empresa. Es posible que apesar de la desigualdad que se presentan en las organizaciones productivas, se pueda llegar a tener una consideración efectiva de la igualdad esencial del hombre, que haga ver en cada uno de los demás un ser, a una persona igual, en dignidad, merecedora de aprecio y reconocimiento personal.

Por lo tanto si nos remontamos a la pregunta de ver si la empresa es comunidad o sociedad explícitamente diremos que la empresa no es una comunidad humana es ante todo una sociedad la cual puede ser dirigida y evolucionar a través del pensamiento social cristiano, que conduzcan a esta sociedad a rasgos comunitarios, pudiéndola llamar comunidad en un sentido más amplio.

EN LOS MOMENTOS PRESENTES PARA SU EJERCICIO DE RESPONSABILIDAD, PARA EL QUE DEBE SER LA USEM, preocupados por dirigir a la sociedad empresarial al camino de la

doctrina social cristiana que permita el nacimiento, o tal vez la resurrección de empresarios mexicanos verdaderos, que represente realmente una nueva presencia de "mentalidad humanista y social entre nuestras grandes cabezas de la industria". "Los dirigentes de la USEM no son hombres de negocios preocupados por las finanzas más que por el progreso, por el medio personal, más que por el hombre de México, sino que son jefes de empresa que parten del principio de que el hombre esta sujeto a un orden moral al que tiene que ajustar sus actividades de todo tipo, muy particularmente las económicas". Articulados en este orden doctrinario, su propósito no es ya el logro por el logro, pues sus actividades se proyectan al servicio del hombre y la satisfacción de las necesidades humanas.

La empresa, "fábrica de fortunas, va siendo sustituida por la empresa, fábrica de bienestar social, que no es fría ni una inhumana asociación de capitales para que el financiero con disfraz de empresario se enriquezca desmesuradamente, empobreciendo a los demás, sino que fecunda asociaciones para realizar valores humanos y sociales que le den a su creación un sentido más justo".

La USEM esta destinada a: "formar dirigentes de industria de una nueva generación que a la vez de hombres de moral y decoro, sean capaces de enfrentar los retos de crear riquezas para la sociedad mexicana". Si bien esto fuese ya un hecho, se haría un reparto más justo y equitativo de nuestro producto nacional y a través de ello el avance hacia el desarrollo y progreso de la nación.

El pensamiento de USEM como sea venido demostrando son: "un conjunto de principios de reflexión, criterios de juicio y directrices de acción" que son propuestos más no implantados por este organismo; por lo tanto la acción

de USEM no esta dentro del carácter de obligar, sino de proponer dichos principios.

Por otro lado, si recordamos, en el capitulo I nos dimos a la tarea de definir y explicar los principios sociales y económicos de la doctrina católica y protestante, los cuales a pesar de manejar ideologías muy particulares conducen estos principios en una sola dirección al bienestar social. La USEM por su parte da a estos principios el mismo significado y dirección que estas doctrinas, pero maneja conceptos muy relevantes que son dignos de análisis, como lo veremos enseguida.

## **2.2 USEM Y SUS ACTIVIDADES FRENTE AL CAMBIO**

Un aspecto que puede ser señalado para su consideracion especial es la función de la ética que propone la USEM. Verdaderamente la conexión entre la ética y la religión es tan estrecha que muchos consideran a la ética como el pilar de la religión. Casi todas las religiones organizadas sancionan códigos de conducta que guían al individuo por el camino de la rectitud. Si bien parece existir poca tendencia a que la ética se separe de la iglesia y así mismo de los principios de USEM, el problema surgirá en torno a que clase de ética proclama la USEM . La religión generalmente asume la jurisdicción moral de la conducta del individuo. podría la USEM atreverse a advertir lo recto en relación a las cuestiones sociales, por ejemplo el salario, justo, las jornadas justas, contratos, etc, basándose en lo recto y lo justo. En respuesta a esto, si la práctica de la



iglesia es introducir la religión en el individuo para que desee, como tal, actuar rectamente, la USEM bajo sus principios también funge como tal respecto a cuestiones sociales. Así un verdadero miembro de USEM adoptaría en su comportamiento personal una postura en contra de las injusticias, salariales, contractuales de jornada, etc, en los cuales este involucrado su ética social debe completar su esfuerzo individual y el de su organización, tratando de cambiar el sistema social si se necesita ser cambiado y evitar los males sociales que se le presenten. Cabe aclarar que esta teoría sería un tanto utópica, sino se tomara en cuenta la importancia que tiene el esfuerzo colectivo de esta organización USEM..

En otras palabras USEM considera que los cambios sociales fundamentados por sus principios bajo una actitud ética sólo se lograra si todos trabajan y luchan en conjunto, ya que no se pueden lograr cambios a través de casos aislados.

El empresario de USEM esta seriamente interesado en este asunto. Porque sabe que la persona humana es el sujeto, el fundamento y el fin de toda institución social, del cual se pueden lograr los cambios y las transformaciones. El mínimo debido a su dignidad es evidentemente el respeto a su derecho a vivir.

Seria ilógico pensar que una empresa que busca la equidad, la justicia y la libertad, pugne por la destrucción de ella misma, en este caso perdería todos su sentido ético y su responsabilidad social de iniciativa, USEM considera que:

"Es una tarea perfectamente correcta, para todos aquellos dentro de las empresas y de la sociedad en general, el mantener a la empresa dentro de los estándares éticos más altos, acusarlas cuando fallecen y el vigilar cualquier forma de abuso. Las empresas son instituciones humanas diseñadas para estimular la actividad económica y así proveer la base para una forma de gobierno democrática comprometida con ideales culturales y morales altos. Cuando ellas se quedan cortas en estos propósitos, su fracaso perjudica a muchos." 1

Vista la importancia que representan los principios éticos en USEM podemos considerar que sus acciones están fundamentadas por esto; lo que representaría una teoría capaz de enfrentarse a los problemas sociales en los cuales estamos envueltos, bajo la conducción de la doctrina social cristiana.

La mayoría de los jefes de empresa dirían que todo esto no es aplicable a la empresa porque dañan su eficiencia; otros empresarios dirían que quebrantar la ley, es una necesidad en aras de la eficiencia: el fin legítimo justifica empleo de todos los medios, para alcanzarlo. En este punto la enseñanza constante de la iglesia es clara, el fin no puede justificar los medios.

En este sentido USEM trata de dar una explicación al sentido conciliador entre lo ético y la eficacia en la empresa, veamos en que principios de dirección se apoyan las empresas que pertenecen a USEM.

Para USEM la empresa de éxito se interesa por el servicio de sus clientes; les escucha y se anticipa a sus futuras necesidades, para la empresa l

---

1 Novar Michel, "La moral en la empresa" Revista USEM, Núm 203, año XXVI, Enero 1995, p 13

los clientes son la base de su función, la cual incrementa su mercado y forma un ciclo perfecto, así mismo considera a sus empleados como un pilar de dicho ciclo proponiendo políticas sociales que sean adecuadas a su cuerpo laboral. Su personal por lo tanto es considerado su bien más preciado. En las empresas exitosas los trabajadores se responsabilizan en los niveles mas modestos, lo que reduce al necesario el número de ejecutivos y aumenta la capacidad de reacción de la empresa. La empresa de éxito deja una gran libertad de iniciativa a los trabajadores, especialmente los que están en contacto con el cliente, después de una formación apropiada; y así la innovación y la capacidad de recreación se estimulan a estos hechos. El servilismo, diálogo, confianza, responsabilidad, respeto, libertad etc. son otros tantos conceptos puestos en practica por las empresas mas eficaces que directamente nos conduce a desechar la idea de corrupción para lograr la eficacia, sin embargo esto nos conduce a la concepción ética de la cual la USEM se sostiene, así es como las empresas pertenecientes a la organización USEM edifican su éxito duradero sobre un sistema de valores y principios fuertes y compartidos que les da un valor al hombre.

Progresivamente su cohesión se realiza en torno a estos valores, que permiten así un alivio de las estructuras y de los controles empresariales. Cientos de empresas, entre las mejores en su categoría, han labrado su éxito, haciendo ver que la ética, no sólo no se opone a la eficiencia, sino más bien al contrario, es una condición necesaria para un bien duradero.

Con esta visión de empresa nos cambia radicalmente al panorama de una empresa macanizada, jerarquizada y contable en contraposición a una empresa con nuevos modelos de dirección mas conforme a las aspiraciones y necesidades del hombre. USEM propone que:

"La eficiencia total, bien entendida, se logrará si todos actúan conforme a su dignidad de persona, en su dimensión individual y social, si ejercitan su libertad con responsabilidad, si efectivamente cooperan a lo largo del bien común, si viven los principios de solidaridad y subsidiaridad, si autoridades y subordinados observan un orden jurídico y ético, si todos en cualquier forma de convivencia proceden con espíritu fraternal y aspiran a un bien más allá de las fronteras del espacio y del tiempo" 1

Por otro lado la empresa a pesar de dirigir su acción a un bien común, no debe de confundirlo con caridad o criterios que no la conduzcan a su función; toda tentativa a este sentido ha de llevarla al fracaso, por lo que debemos de dejar a la empresa en su lugar, bien que debe contribuir al desarrollo del hombre, pero existen otros organismos que permiten crecer al hombre dentro de un sentido moral y espiritual; el hecho que la eficacia económica se sujete a la ética no significa que deba de involucrarse en todos los aspectos internos del desarrollo humano. En efecto la empresa esta compuesta de hombres creados a imagen de Dios, por eso, en búsqueda de la verdad. Si la empresa les propone una ética conforme a ésta verdad que Dios ha escrito en cada una de nuestras conciencias, los hombres estarán animados y convencidos a una voluntad que fortalecerá a la empresa y con ello se lograra una estabilidad adentro de la estructura social mexicana.

---

1 Ibidem p 21

## CONCLUSIONES

La USEM bajo la doctrina social cristiana proclama principios sociales (la persona humana, su dignidad, sentido común, autoridad, moral, ética, etc.) y principios económicos (la propiedad, el trabajo, la empresa, el salario, etc.) que promueven la transformación y desarrollo de la vida del hombre dentro de un concepto más justo, más libre y humano.

Uno de los instrumentos motores que maneja la USEM, para lograr dicha transformación, están dentro de las instituciones privadas (la empresa), representando en este sentido una auténtica comunidad humana, en donde las personas que integran dicho organismo son hombres libres y autónomos, creados a imagen de Dios, por ello teniendo en cuenta las funciones dentro de un organismo empresarial propietarios, administradores, técnicos y trabajadores quedando bien establecidas las necesidades de cada uno, será más fácil para este organismo dirigir sus acciones a un bien común de lo cual deducimos que la empresa no sólo busca el bien común de sus miembros bajo su participación directa, sino que surge de la participación de cada uno de los miembros que la integran.

La USEM es la unión de empresarios que reconocen y están decididos a promover los valores humanos en la empresa y en todos los ámbitos de la sociedad, afirmando así que la empresa privada es el núcleo fundamental de dirigentes y trabajadores que fundan la base insustituible de la vida socioeconómica.

La USEM promueve la revaluación de la función empresarial y la dignificación de la imagen del empresario y dirigentes a fin de que estén en posición de ofrecer y resolver con un sentido de responsabilidad, los problemas inherentes a las funciones que ejercen.

Por otro lado sin la conjunta unión de empresarios y trabajadores estos cambios y transformaciones no se darían del todo, es por eso que la USEM considera de igual importancia la participación directa de todos dentro de una acción colectiva.

La USEM sostiene que la eficiencia de una empresa esta en estrecha relación con la ética que promulga la misma y depende de esta, que una empresa tenga éxito duradero.

Todos estos principios que propone USEM para la transformación de una sociedad más justa, libre y humana, manifiestan valores que nos conducen a un orden social adecuado al desarrollo de toda sociedad. En nuestro capítulo siguiente, nos propondremos verificar, dentro de un estudio de caso, si estos principios se aplican a empresas integrantes a USEM y ver si esta aplicabilidad arroja los resultados pretendidos por esta ideología.

## CAPITULO III

### HASTA QUE PUNTO ES OPERANTE LA DOCTRINA RELIGIOSA EN LA PRACTICA DENTRO DE UN AMBIENTE EMPRESARIAL.

#### 3.1 ANTECEDENTES.

El problema básico de que se ocupa este estudio es la influencia de la religión en las instituciones empresariales y muy en particular de los dirigentes de empresa. Ya en los dos capítulos anteriores se expusieron los principios y valores, en materia laboral, de la religión católica, protestante, así como los de una organización civil mexicana integrada por empresarios mexicanos que dirigen sus principios bajo la doctrina social cristiana (**USEM** -Unión Social de Empresarios Mexicanos ).

Es tarea del presente capítulo, realizar un análisis a partir de la investigación de campo a fin de evaluar la aplicabilidad de dichos valores y principios que pudieran estar integrados a un ambiente empresarial real en el contexto nacional mexicano.

En nuestro estudio de campo tomamos como muestra representativa cuatro empresas de treinta y dos que pertenecen a la organización **USEM** (**TELEVISA**, dedicada a la comunicación; **ORGANIZACIÓN SARQUIS**, dedicada al servicio de bienes raíces; **BIMBO Y MARINELA** dedicada a la producción de productos perecederos ). De las que se entrevisto a sus respectivos directores, con el fin de obtener información directa y precisa del comportamiento y actitudes que tienen para dirigir su empresa.( ver entrevista Anexo 1). Para la comprobación del contenido que rescatemos de la entrevista, se aplicó un

cuestionario (ver Anexo 2 )al personal que trabaja para el dirigente de empresa, con el propósito de comprobar si los testimonios que fueron dados por los empresarios de dichos organismos fueron verídicos. De los trabajadores que se entrevistaron fueron escogidos por cuatro categorías (Gerentes, Empleados administrativos, Supervisores, y Obreros); constando de 40 cuestionarios por empresa arrojando un total de 160 entrevistas a los trabajadores. (ver Anexo 3 , Tabla 1)

El cuestionario aplicado a los trabajadores fue aplicado a partir de preguntas directas y precisas que nos abren un panorama al análisis cualitativo que pretendemos realizar, ya que, los resultados de dicho análisis servirán como fundamento práctico, para que a la luz de ellos podamos revisar nuestros planteamientos en el sentido de analizar la relación entre religión y practica empresarial, ligada sobre todo a la cuestión del trabajo y sus fundamentos prácticos en las relaciones laborales.

### 3.2 LA EMPRESA Y SU PERFIL ECONÓMICO RELIGIOSO

Uno de los puntos más importantes que tienen que estar bien establecidos en nuestro análisis es la importancia que le dan a la organización **USEM**, las empresas que fueron estudiadas(TELEVISA, BIMBO, SARQUIS Y MARÍNELA); y cómo a través de este organismo se abre un marco de ideas en nuestros tiempos, en términos de relaciones laborales llevando esencialmente el signo de la paz con dignidad y del esfuerzo solidario bajo un ambiente religioso que involucran todos los factores de la economía.

Este grupo de empresarios consideran que si sus empresas se aíslan, quedando al margen de la competencia, del progreso económico y del crecimiento humano producirían un deterioro en su sociedad.



Con un sentido muy particular el grupo BIBMO y el grupo MARÍNELA han manifestado la coincidencia en ciertos principios que los obliga a reflexionar sobre la orientación y motivación para crear una nueva cultura laboral, que fomente los valores del trabajo, de la solidaridad, de la honestidad, de la competitividad, de la calidad, de la responsabilidad y la disciplina; reconociendo que estos principios esenciales son la base para mantener la función de la empresa, ayudando y conservando empleos que repercutan en mejoras dentro de los niveles de los trabajadores, dando como resultado un mejor nivel de vida no sólo empresarial sino social en conjunto.

Como es de esperarse dentro de nuestro análisis, uno de los principios que más resalta en la opinión de los empresarios entrevistados es la dignidad de persona del trabajo, asentando que todos tenemos una función que cumplir, cualquiera que esta sea, donde confluyen trabajadores, directivos, los que no podrían existir sin el apoyo o función de cada uno. La solidaridad entre sus integrantes y su dedicada participación y apoyo, favorecen la productividad de sus empresas.

Los principios en los cuales coinciden estos empresarios están íntimamente unidos a lo antes dicho: el incrementar el beneficio de los trabajadores- teniendo en cuenta la situación económica general del país y de cada empresa en particular-, el impulsar la creatividad, la responsabilidad social, la imaginación y destreza de todos los mexicanos, los conduciría a crear nuevas formas de organización y cultura laboral, que permitan alcanzar a los mexicanos el pleno empleo a la productividad y gran calidad, que abre el camino para entrar en el juego de la competitividad.

En un seminario realizado por **USEM** en el mes de diciembre de 1995, donde participaron estas cuatro empresas, se afirmó el deber de las empresas por orientar una nueva cultura laboral; en donde se de la creación y

permanencia de nuevas empresas, así como la creación y promoción del empleo, al aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de las utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresariales; marcando el primer paso a la transformación de un nuevo mecanismo económico y estable que permita niveles de vida más prósperos y dignos a nuestra sociedad mexicana.

En este seminario se determinó que en esta nueva cultura laboral, "se reconoce a las autoridades públicas, su papel respecto al bien común donde los empresarios pertenecientes a **USEM** están convencidos de la importancia de que el gobierno impulse las condiciones laborales para el óptimo desarrollo del trabajo, convocando a las organizaciones sindicales y empresariales involucrándolas a traducir en acciones concretas esta nueva cultura laboral".

Como hemos visto hasta ahora, los empresarios están conscientes que gran parte de los cambios sociales y económicos dependen de ellos, y es la colaboración conjunta de su cuerpo laboral así como del gobierno que se haga posible consolidar dichos cambios.

La **USEM** al igual que las empresas toma gran importancia en esta acción ya que marca el camino que la empresa debe de seguir para que esta pueda lograr los objetivos que busca.

Para los empresarios mexicanos pertenecientes a **USEM**, de los cuales tuvimos la oportunidad de entrevistar, consideran que los principios que este organismo propone los envuelve bajo cierta influencia en las relaciones obrero-patronales con respecto a su desarrollo y desempeño laboral.

En su caso la imagen que proyecta televisa en todos sus contextos refleja la importancia al igual que las otras empresas de tener una buena funcionalidad en las relaciones humanas; una empresa exitosa tiene, a su modo de ver las cosas, un cierto número de características que las hace ser exitosas.

Dicho éxito debe medirse en relación a los objetivos claramente definidos y en relación a las políticas generales, en particular por las reglas de ética, aceptadas por el conjunto de personas desde los trabajadores comunes y corrientes hasta el presidente y director general.

El papel de los empresarios como directores generales es el de que haga todo para que los objetivos sean alcanzados, para que las políticas sean respetadas y el de discernir entre los objetivos que parecen contradictorios en los periodos difíciles. En otras palabras los empresarios toman criterios de acción que no interfieran o van en contra de su propio interés, logrando manejar su empresa de acuerdo a las condiciones en las cuales se encuentre, siendo tomadas estas decisiones como arbitrarias.

El crecimiento de la empresa, según sus propios dirigentes, es la condición esencial para obtener la satisfacción de los trabajadores, de los clientes, de los accionistas y de la sociedad en general, donde los llevan a tomar medidas penosas para un cierto número de personas pero que son útiles a largo plazo para la mayoría. Muchas veces se juzga la acción de los empresarios en relación a despidos y bajos niveles salariales, pero no se dan cuenta que estas medidas son estrategias económicas para que no salga afectada la gran mayoría.

Muy en particular grupo SARQUIS, dedicado al servicio de bienes raíces considera que el éxito de las grandes empresas, es la condición más importante para obtener y mantener la satisfacción de sus trabajadores, pero también juzga importante que la empresa mantenga esta posición por un lapso de muchos años, ya que no puede negar que de ello depende su estabilidad económica. Por otra parte, considera que la influencia de factores externos pueden obstaculizar dicha función, tales como la situación económica mundial, las decisiones del gobierno en cada país, que conducen a variaciones de tasas

de cambio, de un año a otro y cosas que molesten la actividad empresarial limitando en gran medida sus objetivos.

Para grupo SARQUIS "una empresa debe tener objetivos de crecimiento del monto de sus necesidades y de sus resultados, que deben ser superiores en porcentaje a la tasa de crecimiento del PNB ponderado de los países donde opera todavía, esto debe juzgarse en un largo plazo, más aún, es necesario tener en cuenta la ganancia de productividad si se quiere mantener estable el crecimiento del empleo así como su conservación. Lo que quiere decir, grosso modo es que es necesario un crecimiento anual de por lo menos:

+2% ganancia de productividad

+3% tasa de inflación

+2% margen de seguridad

7% como parámetro constante para tener éxito su empresa y lograr sus objetivos y obligaciones ante la sociedad". En otras palabras el dirigente considera que el éxito de su empresa radica en el hecho de no perder su ganancia ya que de lo contrario no estaría en condiciones de lograr sus objetivos.

Otro aspecto que considera esencial para mantener el equilibrio de su empresa, es que las utilidades, para su buena distribución crezcan por lo menos, tanto como el monto de los negocios tomando ya en cuenta la reducción de impuestos que obliga el gobierno, es decir, no se puede dar una buena distribución de utilidades si no existe un crecimiento de capitales.

Por otra parte considera que dentro de su cuerpo laboral se debe de dar un espíritu de responsabilidad que reduzca la tasa de rotación, con el fin de tener verdaderos profesionales en su empresa. Y esto no se logra por parte de los trabajadores, sino que depende en gran medida de los organismos gubernamentales que deben de dirigir sus estudios al buen funcionamiento de

planes de carrera, los cuales mantengan efectos objetivos. Por su parte la política de personal basa su acción sobre la no discriminación, y en función de la nacionalidad, de raza, religión y sexo ya que su objetivo existe sólo en mantener su organismo productivo bajo las exigencias de una mejor y mayor productividad, así como el de sostener a sus trabajadores dentro de un nivel de vida digno que les permita cubrir sus necesidades.

Por su parte, el empresario del grupo BIMBO, también presidente de la organización **USEM** resalta la importancia de tener en su organismo empresarial un excelente equipo humano; considerando que, aún renovando equipos obsoletos, adquirir tecnología de punta no es garantía de éxito sino se cuenta con un equipo humano preparado equipado y responsable; el directivo de esta empresa manifiesta su labor más importante y trascendente en relación a su equipo humano, ya que su reto es saber elegir, motivar y desarrollar la actividad de sus trabajadores en una estructura ágil, participativa y transparente enmarcada en una responsabilidad ética, con todo lo que esto significa. En su caso la presencia de lo ético es condición necesaria en cualquier negociación ya sea entre colaboradores y consumidores.

En relación a lo antes dicho el dirigente del grupo BIMBO nos comenta que " el empresario debe ser capaz de conciliar los aspectos éticos con los económicos y transmitir esta cultura a todo su equipo humano".

"La calidad y la excelencia que nos impone la competencia, tiene sus fundamentos en la calidad de las personas que son quienes producen los bienes y servicios, con los que pretendemos competir. Nunca como ahora se ha realizado la afirmación, que indica que el activo más valioso de una empresa son los hombres que la conforman". Esto compromete a los dirigentes de empresa a centrar su actividad para que se de este factor dentro de sus empresas. La calidad del producto del trabajo, esta inmersa en todos los

hombres pero tiene mayor significado dentro de sus dirigentes ya que al exigir calidad debe de emanar de ellos dentro de su actividad, bajo la responsabilidad que tienen como dirigentes de grupo, bajo esta misma línea el dirigente empresarial de la BIMBO, considera que: "necesitamos un equipo capaz de manejar cualquier tipo de crisis para lo cual debemos definir claramente el tipo de estructura y las características que requiere su gente."

"Una estructura competitiva requiere reducir rangos jerárquicos, llevar la capacidad de decisión al menor nivel posible, contar con un sistema de información veraz y oportuno a todos los niveles, en todas las direcciones y en todos los campos, primordial relevancia adquieren los sistemas de remuneraciones que deben de estar basados en resultados, lo que requiere un claro sistema de medición dado a conocer ampliamente y con toda transparencia".

Para el empresario de este organismo la transparencia de toda la actividad laboral se torna una necesidad para conquistar la confianza externa e interna de toda actividad productiva.

Para él es mucho más importante el liderazgo que el poder; ya que el poder lo otorga cualquier órgano superior mientras que el liderazgo es reconocido por todos los involucrados dentro de la actividad económica.

El dirigente que esta a cargo del grupo MARÍNELA consciente en el hecho de que , el dirigente de empresa tiene la necesidad de estar bien informado y capacitado no sólo en lo económico y lo técnico, sino también de todo aquello que en lo social tiene relación con la empresa, muy en particular el desarrollo humano y su formación estructural.

Para este dirigente el buen funcionamiento de su grupo empresarial, **consiste en el cambio de estructuras tradicionales a nuevos modelos productivos en la organización en donde la estructura piramidal en que la**

dirección se sitúa en la cúspide por encima de cualquier área, debe de mostrar cierta flexibilidad ya que son los clientes los que marcan el verdadero rumbo de las empresas. El éxito depende de que cada uno de los trabajadores y miembros de la empresa se sitúen y reconozcan su misión para la buena atención al cliente debiendo descubrir quien es su cliente directo sin importar si este puede ser interno o externo. Las capacidades tienen que ser demostradas en todo momento.

El empresario de MARÍNELA manifiesta que "debemos evitar la discriminación laboral no considerar el área de ventas superior a la producción o a finanzas o a recursos humanos o a establecer cualquier orden jerárquico entre ellas, cada una tiene su misión y su importancia, lo que es compartido a todos los niveles. No basta ser ecuanimes en nuestra consideración. No podemos permitir que el área que sea se auto-otorgue superioridad pues este estilo se transmite a los niveles inferiores causando gran daño al ambiente laboral, el riesgo de la discriminación laboral se hace más patente entre cada jefatura y sus colaboradores".

Es destacable ver que dentro de este comentario, el dirigente de empresa ve el área de recursos humanos, como una función primordial en el buen funcionamiento de una empresa ya que su capacidad de selección de personal, así como su manejo son actividades involucradas dentro del desarrollo empresarial que representa. Lo que se pretende buscar con esto, es que cada hombre en la empresa vea en su trabajo el modo de subsistencia laboral así como familiar, su desarrollo profesional y el objetivo de servir con su trabajo a otros. Pero sobre todo necesita saber que sus jefes están conscientes de que estas necesidades las consideran dentro de sus propios objetivos y logros.

Por lo tanto son estos los principios que harán posible que los objetivos del grupo así como los principios personales de cada uno de ellos lleguen a tener un fin común para el bienestar de todos.

Las anteriores reflexiones nos conducen a la tarea de comprobar si los principios y valores que se han venido manejando por parte de los empresarios son aplicados a la realidad, y no existe otro modo de comprobarlos más directamente, que lo que nos puedan proporcionar los trabajadores que están involucrados a dichas acciones.



### 3.3 LA CLASE TRABAJADORA Y LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS ECONÓMICO-RELIGIOSOS DE LA EMPRESA.

En lo referente a las relaciones entre el capital y el trabajo en la empresa, el régimen capitalista se caracteriza por el hecho del salario, donde los hombres contribuyen de ordinario a la actividad económica; unos por medio del capital y otros por el trabajo, en el que los aportadores del trabajo, están remunerados por un salario fijo, mientras que los otros los aportadores del capital, lo están por beneficio aleatorio. Según principios manejados por los empresarios de **USEM** el beneficio, cuando existe, no sólo esta reservado al capital, al que pertenece también la propiedad, la dirección y la ganancia, sino que todo debe ir encaminado a un beneficio colectivo donde todos los involucrados tengan acceso a ello.

Una de las preguntas que se realizaron a los trabajadores en relación a esto, consiste en saber como fluctúan los salarios y las prestaciones dentro de las empresas; como se ve en la gráfica siguiente:

TABLA No.1  
 TABULADOR DE SALARIOS DE LOS TRABAJADORES POR  
 CATEGORÍA , SEGÚN VECES EL SALARIO MÍNIMO  
 (EN %)

	TELEVISA				BIMBŌ				SARQUIS				MARÍNELA				%	
menos de 1 s.m.																		
de 1a2	24				24				24				24	4				100
de 3 a 4		26				4					22			35	13			100
de 5 a 6		6	19			13	19			15	12			1	15			100
mas de 6				25				25				25					25	100
	O*	S*	A*	G*	O*	S*	A*	G*	O*	S*	A*	G*	O*	S*	A*	G*		

O= Obreros  
 S= Supervisores  
 A= Administrativos  
 G= Gerentes

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA.

Analizando este cuadro podemos darnos cuenta de que entre una empresa y otra el salario tiende a homogeneizarse por categoría, como el cuadro lo demuestra y por mencionar un ejemplo en la categoría; de obreros, nos damos cuenta de que tanto en una empresa como en otra su salario oscila entre 1 y 2 SM; es decir, la base inferior de la escala oscila, en el caso de los supervisores entre 3 y 4 SM, con esto podemos mencionar que los empresarios orientan el salario a un tabulador generalizado, sin embargo dentro de la categoría de supervisores podemos ver que TELEVISA, así como grupo

MARINELA mantiene el salario de los supervisores por debajo de las otras empresas. Pero este cuadro no nos dice gran cosa con respecto a la opinión de los trabajadores en relación al salario percibido, es por ello que se realizó una pregunta, en donde se manifiesta si el salario recibido cubre sus necesidades más inmediatas, como son alimentos, vivienda, vestido, educación y servicios.

TABLA No. 2

ACTITUD DE LOS TRABAJADORES ANTE EL SALARIO POR CATEGORÍA

(EN %)

	OBrero	SUPERVISOR	ADMINISTRADO R	GERENTE	TOTAL %
POSITIVA	5	16	23	4	48
NEGATIVA	32	10	9	1	52
TOTAL	37	26	32	5	100

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS POR CUENTA PROPIA.

Como vemos en esta tabla, si tomamos valores globales el 48% de los entrevistados opinan que su salario es suficiente para cubrir sus necesidades más inmediatas mientras que el 52 % opina que su salario no es suficiente como para cubrir dichas necesidades.

Por otro lado si vemos este análisis desde un punto de vista particular , por categoría, observamos que un 86% de la clase obrera, opinan que su salario no cubre sus necesidades, mientras que un 14% opina que sí. En relación a la categoría de supervisores, empleados y gerentes con un 60%, 71% y 87% respectivamente, consideran que el salario percibido es suficiente para cubrir tales necesidades.

De aquí podemos destacar que los obreros son los menos favorecidos en cuestión de salarios ya que en su mayoría están inconformes con el salario que perciben que de acuerdo con la escala del tabulador es, en efecto la parte más baja.

De estos resultados podemos cuestionar la posición del empresario ante los salarios, donde ellos manifiestan, de acuerdo a sus principios, que estos deben de ser medidos no sólo bajo las capacidades demostradas, en su actividad, sino también, bajo las necesidades que estos presenten, de ahí nos nace la idea de saber si es válido regular los salarios bajo la norma de capacidad o bajo el principio de supervivencia ya que dichos enfoques marcan la diferencia.

Si partimos del principio en donde se manifiesta que todos los hombres deben tener un nivel de vida más justo y humano, la clase trabajadora, muy en particular el obrero carece de tal beneficio, ya que, esta visto que no puede solventar sus necesidades económicas.

Como se ve en la tabla siguiente:

TABLA No. 3

TABLA DE PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LOS TRABAJADORES POR CATEGORÍA

(EN %)

	SIN PRESTACIONES	PRESTACIONES LEY	PRESTACIONE S EMPRESARIO	AMBAS	PORCENTAJE
GERENCIA				5	5
ADMINISTRATIVO		29		4	33
SUPERVISOR		16		9	25
OBRERO	6	16		15	37
TOTAL	6	61		33	100

FUENTE: ENTREVISTA REALIZADA POR CUENTA PROPIA.

El 61% de los entrevistados tienen por parte de la empresa las prestaciones que marca la ley, un 31.6% de los entrevistados tiene tanto estas prestaciones como otras que la empresa les otorga, como bonos, cheque adicionales, préstamo de autos e hipotecarios, etc. Mientras que un 7.4% de los entrevistados representados en la categoría obrera, presta sus servicios sin ningún tipo de prestación, cayendo en la misma pregunta de por que este grupo sigue teniendo tal diferencia, si a ojos de los empresarios todos son iguales y todos tienen el mismo grado de importancia. Pero por otra parte hay que reconocer que el 61% de trabajadores que tienen prestaciones que marca la ley sumadas a las prestaciones que otorga la empresa, arroja un 92.6% de prestaciones que sí manejan las empresas, dando un tipo de seguridad social y económica a sus trabajadores. Del cuadro siguiente: