

El Contador Público como promotor de prácticas laborales adecuadas en mipymes con base en la norma ISO 26000

María Ivett Peralta Rodríguez

maria.pr@chilpancingo.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0003-1728-4727>

Paula Adriana Leyva Alarcón

paula.la@chilpancingo.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0002-2456-5722>

Maribel Urías Barrientos

maribel.ub@chilpancingo.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0002-0774-6169>

Tecnológico Nacional de México campus Chilpancingo
Chilpancingo de los Bravo, Guerrero, México

RESUMEN

Este trabajo tiene por objetivo conocer la actuación de los Contadores Públicos como promotores de prácticas laborales adecuadas en las MiPymes, considerando la responsabilidad social con base en la norma ISO 26000, fortaleciendo la cultura de legalidad laboral. Se realizó una investigación documental y de campo con alcance descriptivo, dentro de la cual se llevó a cabo una encuesta con preguntas relacionadas a las condiciones laborales dentro de las MiPymes de Chilpancingo, la cual se aplicó a Contadores Públicos en ejercicio de su profesión que guarden relación cercana con este tipo de empresas así como a estudiantes del programa educativo Contador Público de los últimos semestres, obteniendo resultados positivos en cuanto a su actitud para ejercer buenas prácticas laborales.

Palabras clave: *legalidad laboral; prácticas laborales; contadores públicos; mipymes; responsabilidad social.*

Correspondencia: maria.pr@chilpancingo.tecnm.mx

Artículo recibido 29 noviembre 2022 Aceptado para publicación: 29 diciembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Peralta Rodríguez, M. I., Leyva Alarcón, P. A., & Urías Barrientos, M. (2022). El Contador Público como promotor de prácticas laborales adecuadas en mipymes con base en la norma ISO 26000. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 10868-10877. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4171

The Public Accountant as a promoter of adequate labor practices in Mipymes based on the ISO 26000 standard

ABSTRACT

The objective of this work is to know the performance of Public Accountants as promoters of adequate labor practices in MiPymes, considering social responsibility based on the ISO 26000 standard, strengthening the culture of labor legality. A documentary and field research with a descriptive scope was carried out, within which a survey was carried out with questions related to working conditions within the MiPymes of Chilpancingo, which was applied to Public Accountants in the exercise of their profession who keep close relationship with this type of companies as well as students of the Public Accountant educational program of the last semesters, obtaining positive results in terms of their attitude to exercise good labor practices.

Keywords: *labor legality; labor practices; public accountants; mipymes; social responsibility.*

INTRODUCCIÓN

La Norma ISO 26000, proporciona orientación sobre cómo poner en práctica la responsabilidad social en una organización y la mejora del desempeño entre otros aspectos a evaluar, incluyendo lo relativo a las prácticas laborales, las cuales contemplan los procesos de reclutamiento, promoción, formación y desarrollo de habilidades, salud y seguridad (Organización Internacional de Normalización [ISO 26000], 2010).

El contador desempeña un rol fundamental para ayudar a contribuir a establecer la responsabilidad social en las empresas que implica el respeto del marco legal. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es considerada un nuevo campo de acción del contador público, ya que las necesidades de información, son cada vez más crecientes, sobre todo también el comportamiento ético de las empresas, la legalidad de sus acciones, por ello el contador público hoy en día tiene funciones más amplias relacionadas con información financiera y social.

El reto más importante de la Contaduría ante una globalización es la preparación técnica y el desarrollo de una serie de actividades que fortalezcan el crecimiento personal. El Contador Público debe de ser promotor del desarrollo económico y social, fortaleciendo la ética, la honestidad, el liderazgo, el manejo de la comunicación, la responsabilidad social, la creatividad, la adaptabilidad y la capacidad de negociación e innovación, lo que permita generar confianza pública en todos sus actos y los del sector empresarial, contando con profesionales que se ganen la credibilidad de la sociedad (IMCP, 2022).

Las Micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) son la columna vertebral de la economía del país y principales generadoras de empleo; en los Censos Económicos 2019 (INEGI, 2019) se identificaron 4.9 millones de establecimientos, de los cuales el 99.8% son MiPymes, del total el 95% son micro empresas (con 0 a 10 colaboradores), 4% son pequeñas (11 a 50 colaboradores) y 0.8% son medianas empresas (51 a 250 colaboradores).

De acuerdo con datos publicados en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en el segundo trimestre (INEGI, 2022), las entidades con mayores niveles de informalidad laboral son Oaxaca (80.5 %), Guerrero (79.7 %), Chiapas (76.2 %), lo que representa un serio problema de prácticas laborales, debido a que por cada diez trabajadores solo dos cuentan con Seguro Social (IMSS), INFONAVIT y están dados de alta en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, entre otras prestaciones que por ley deben de recibir.

Dentro de las actividades en las que puede contribuir el Contador Público es en combatir la alta informalidad laboral que existe en el estado de Guerrero, debido a que la mayor parte de las empresas no están dadas de alta y no llevan contabilidad, lo que provoca que una buena parte de los trabajadores no cuenten con las prestaciones mínimas de ley ni estén afiliados al seguro. Pues, aunque la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2022) indica que se debe de dar de alta al empleado en el IMSS, la mayoría de los patrones no cumplen con esa obligación, por el costo laboral que ello implica.

Existen instituciones que promueven las buenas prácticas laborales son entre las más importantes (Ver tabla 1):

Tabla 1

Instituciones que promueven las buenas prácticas laborales

INSTITUCIÓN	FUNCIONES	LINK DE ACCESO
Organización Internacional del Trabajo.	Contribuir al diseño y la gestión de políticas públicas de formación profesional acordes con el programa de trabajo docente y en el marco de las estrategias y planes nacionales definidos entre la OIT y los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores.	https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	Operar las juntas de conciliación y arbitraje, las cuales son organismos descentralizados que se encargan de controlar las disputas entre los patrones y los trabajadores. Ayudan a resolver los conflictos y crear un mejor ambiente laboral.	https://www.gob.mx/stps
Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Guerrero	La Comisión tendrá competencia y ejercerá su función mediante la investigación de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa, presentadas por la probable violación de derechos humanos y la formulación de recomendaciones públicas, denuncias y quejas; cuando éstas fueren imputadas a autoridades y servidores públicos de carácter estatal y municipal, con las excepciones previstas en el artículo 17 de la ley 696 que rige a este organismo público.	http://www.cdheg.org/
Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guerrero.	Impartir justicia laboral burocrática, con estricto apego a la ley, privilegiando en todo momento la conciliación de intereses de las partes, con total honestidad, transparencia e imparcialidad.	https://www.guerrero.gob.mx/dependencia/sector-paraestatal/tribunal-de-conciliacion-y-arbitraje/

Fuente: Elaboración propia.

Prácticas Laborales

Las prácticas laborales adecuadas se analizaron bajo 5 dimensiones (Ver figura 1).

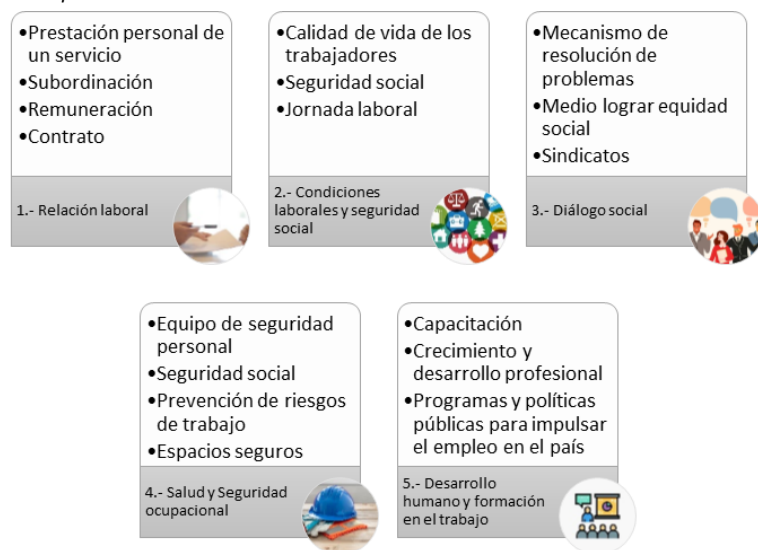
1.- Relación laboral.

De acuerdo a la LFT (2022) “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (p. 6). La relación laboral, una vez pactada por medio de un contrato o de forma verbal, debe conformarse con tres elementos indispensables: subordinación, remuneración y prestación personal de servicio.

De acuerdo con las Naciones Unidas (2015) en la Declaración Universal de Derechos Humanos, menciona en su “Art. 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” (pág. 48). El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad.

Figura 1

Dimensiones de las prácticas laborales



2.- Condiciones de trabajo y seguridad social.

De acuerdo con la ISO 26000 (2010), las condiciones de trabajo y seguridad social son las que afectan de manera considerable a la calidad de vida de los trabajadores, así como el desarrollo social y económico del mismo y de la empresa, mientras que la protección

social vela por los derechos de los trabajadores ante su seguridad social, este apartado busca dar una consideración justa y adecuada a las condiciones de trabajo.

3.- Diálogo social

La definición de diálogo social que considera la OIT incluye dentro del mismo todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. El Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (Secretaría de Gobierno, 2020) establece que las organizaciones deben impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica, conforme al nuevo modelo laboral.

4.- Salud y seguridad ocupacional

La salud y seguridad en el trabajo busca que las empresas cuenten con un ambiente de trabajo adecuado, buscando que se promueva y mantenga en los trabajadores un alto grado de bienestar físico, mental y social para prevenir daños en la salud ocasionados por las condiciones laborales, así como proteger a los trabajadores de los riesgos para la salud, considerando las necesidades fisiológicas y psicológicas. (ISO 26000, 2010)

5.- Desarrollo humano y formación en el trabajo

La Ley Federal del Trabajo (2022) en su artículo 153-A, establece la obligación que tienen los patrones de proporcionar capacitación o adiestramiento a sus trabajadores para elevar su nivel de vida, su competencia laboral y productividad, considerando los planes y programas realizados para tal efecto. El art. 153-C menciona que el adiestramiento tiene por objeto actualizar y mejorar las habilidades y los conocimientos de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías, buscando aumentar la productividad empresarial, comunicar los riesgos y peligros a los que está expuesto durante su jornada laboral, y mejorar las competencias laborales, así como el nivel educativo de los trabajadores.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó una investigación con un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y exploratorio; participaron 64 sujetos de estudio, entre contadores públicos asociados al Colegio de Contadores Públicos del estado de Guerrero, A. C. en la Delegación

Chilpancingo y estudiantes inscritos a partir del séptimo semestre del TecNM/Campus Chilpancingo, durante el periodo septiembre 2021- enero 2022.

La técnica aplicada para la recolección de datos es la encuesta, que se estructuró con 25 preguntas sobre los siguientes cinco asuntos contemplados en la Norma ISO 26000: Relaciones laborales, Condiciones laborales y seguridad social, Diálogo social, Salud y seguridad ocupacional y por último Desarrollo humano y formación en el trabajo. La encuesta se diseñó en la plataforma Google Forms y se hizo llegar mediante correo a los sujetos participantes, debido a la crisis sanitaria que se vivió en el periodo de realización. Para realizar el análisis de las respuestas recolectadas se utilizó el software Excel y el Programa Estadístico desarrollado por la Universidad de Chicago que lleva por nombre Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS versión 29 por sus siglas en ingles), el cual contiene todos los análisis estadísticos necesarios para la investigación. Para obtener los gráficos se procesó toda la información recabada en el programa para proceder a estudiar las variables, y con base en los resultados realizar la interpretación y análisis correspondiente.

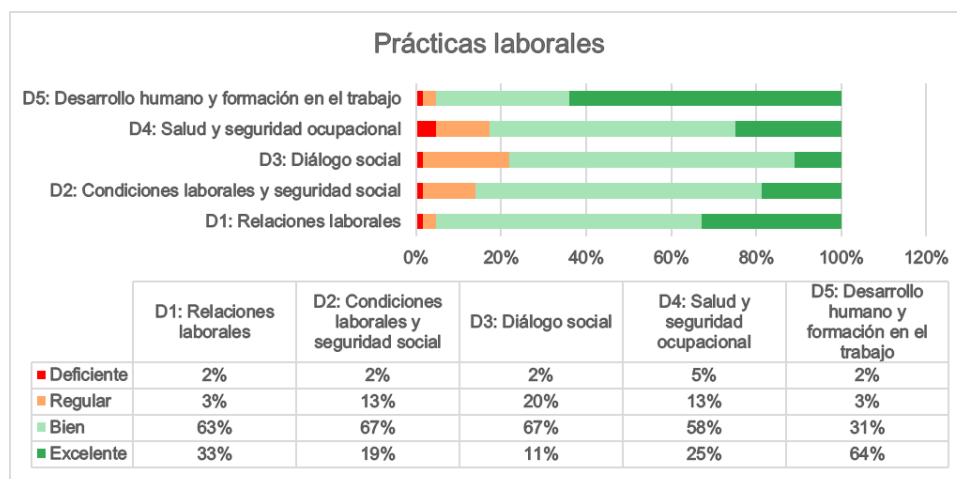
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se recolectaron los datos del 8 al 24 de noviembre del 2021, obteniendo 64 respuestas de los sujetos participantes, de los cuales el 32.8% fueron hombres y el 67.2% fueron mujeres, de los cuales 78.13% son estudiantes, y el 21.88% son Contadores Públicos.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, la cual se dividió en 5 dimensiones, por lo que los resultados se muestran agrupados.

Figura 2

Prácticas Laborales Agrupadas



Fuente: Elaboración Propia.

Dimensión 1: Relaciones laborales.

El 97% de los encuestados conoce qué es una relación laboral; así como el 91% conocen los derechos y obligaciones de los patrones y el 92% conocen los derechos y obligaciones de los trabajadores; lo que significa que la gran mayoría tiene conocimiento sobre relaciones laborales. Sin embargo, existen áreas de oportunidad, debido a que casi un tercio de los participantes no conocen a profundidad la normativa que regula el trabajo en México, y les falta fortalecer el tema sobre subcontratación (outsourcing).

Dimensión 2: Condiciones laborales y seguridad social.

En esta dimensión, el 78.13% considera que no es justo que se le otorgue al trabajador el Salario Mínimo General como parte de la remuneración a su trabajo; 92.13% conoce los tres tipos de jornadas laborales establecidas en la ley mexicana y su duración; el 79.69% valora como necesario que los trabajadores de las MiPymes sean remunerados con las prestaciones mínimas de ley (primas de antigüedad, primas vacacionales, primas dominicales, primas de puntualidad, aguinaldo y PTU); el 40.63% no considera justo que se le otorguen 6 días al menos de vacaciones anuales a los trabajadores y el 32.81%, casi un tercio de las encuestas no conocen las prestaciones que otorga el IMSS, por lo que encontramos otra área de oportunidad para que se refuercen estos conocimientos.

Dimensión 3: Diálogo Social.

En esta dimensión encontramos los siguientes resultados: el 37.5% de los encuestados les falta profundizar el tema del diálogo social, el cual resulta muy importante para discutir y solucionar los problemas entre empleados y patrón; el 81.25% conocen la función de los sindicatos; el 50% desconoce los procedimientos disciplinarios y resolución de reclamaciones laborales; el 37.5% no sabe diferenciar entre la suspensión, recisión, y finalización de la relación laboral, por lo que identificamos otra área de oportunidad y por último el 31.25% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el sindicato y el diálogo social hace que se respeten los derechos de los trabajadores.

Dimensión 4. Salud y seguridad Ocupacional.

De acuerdo con las respuestas recolectadas, el 92.19% considera que es importante que las MiPymes cuenten con las medidas adecuadas de salud y seguridad; el 57.81% está de acuerdo en que se promueva la importancia de brindarle las adecuadas medidas de salud y seguridad a los trabajadores; el 37.50% de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que se les comunique a los trabajadores los tipos de riesgos (físicos,

biológicos, mecánicos, químicos, psicosociales, ergonómicos) y el 20.33% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello; por último el 51.57% de los encuestados consideran que en las MiPymes no se hace a profundidad concientización sobre las medidas de riesgo para mujeres embarazadas, empleadas menores de edad, y empleados con discapacidad.

Dimensión 5: Desarrollo Humano y Formación en el Trabajo.

Los resultados obtenidos muestran que el 95.32% considera de utilidad que los trabajadores reciban capacitación al ingresar a laborar; el 93.75% está de acuerdo en que se otorguen capacitaciones por lo menos una vez al año a los trabajadores de las MiPymes; el 93.75% considera importante tomar en cuenta el aspecto psicológico de los trabajadores; el 82.81% de los contadores públicos y alumnos encuestados están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que el trabajar dentro de las MiPymes apoyan el crecimiento profesional de los trabajadores y por último el 48.44% carecen de los conocimientos de los programas y políticas públicas para impulsar el empleo en el país, por lo que esto significa un área de oportunidad.

CONCLUSIONES

Como se menciona a lo largo de la investigación, las prácticas laborales en las MiPymes en su mayoría son de carácter informal y los pocos empleos formales cuentan con ciertas deficiencias, debido a que los trabajadores no cuentan con las prestaciones mínimas que establece la Ley Federal del Trabajo, por mencionar algunas, no les brindan seguro social, condiciones adecuadas de trabajo, herramientas, capacitaciones, y sobre todo el salario, causando un fuerte impacto en sus derechos humanos, así como en su calidad de vida.

Dentro de los resultados obtenidos en la investigación, un aspecto sobresaliente es el tema de los días de vacaciones en donde se obtuvo que el 40.63% no considera justo los 6 días de vacaciones, situación que se subsanará a partir del 2023 cuando entre en vigor la normatividad correspondiente a la reforma a los artículos 76 y 78 de la LFT en materia de vacaciones que ampliará el periodo de 6 a 12 días.

Otro aspecto importante en los resultados del estudio realizado es que los contadores tienen una actitud positiva para promover las prácticas laborales, sin embargo, es importante fortalecer los conocimientos en materia de normatividad laboral, programas y políticas públicas, outsourcing, prestaciones de seguridad social y fortalecer el lenguaje laboral, específicamente en temas de suspensión, rescisión y finalización de la relación

laboral. Aunado a ello es necesario aplicar medidas adecuadas de seguridad en el trabajo y concientizar sobre las medidas de riesgo para mujeres embarazadas, empleados menores de edad y con discapacidad.

Hoy en día, es importante que los Contadores Públicos que se encuentran en el ejercicio de su profesión y los alumnos que están próximos a egresar de este Programa educativo asuman su responsabilidad social a través de la sensibilización y concientización a los propietarios de las MiPymes de adoptar las prácticas laborales adecuadas en beneficio de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- INEGI (2020). *Censos económicos 2019. Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos*, México: INEGI, 2020. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf
- INEGI (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: Vol. 2do. Trimestre 2022*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoeent/enoe_ie2022_08.pdf
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos [IMCP] (Mayo 2022). Obtenido de <https://contaduriapublica.org.mx/revista/2022/05/2/>
- Ley Federal del Trabajo [LFT]. (2022). Congreso de la Unión. Diario Oficial 18-05-2022. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Naciones Unidas (2015) *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Naciones Unidas. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Organización Internacional de Normalización. (2010). *Guía de responsabilidad social (ISO 26000)*. Obtenido de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/sp/PUB100258_sp.pdf
- Secretaría de Gobierno (2020). Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Sectorial derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, Diario Oficial de la Federación 24-06-2020, tomado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595490&fecha=24/06/2020#gs_c.tab=0