

La responsabilidad social: los contratos de trabajo y los *stakeholders*. Un acercamiento desde los trabajos de Bengt Holmström

Social responsibility: work contracts and stakeholders.
An approach from the work of Bengt Holmström

José Felipe Ojeda Hidalgo

Universidad Politécnica de Guanajuato.

(Fecha de recepción: 6 de diciembre de 2017, Fecha de aceptación: 16 de febrero de 2018)

Resumen

El presente trabajo pretende vincular de forma exploratoria los conceptos de responsabilidad social y la teoría de los contratos. Se realiza una revisión histórica acerca de ambos conceptos. Se propone una relación entre la teoría de la responsabilidad social y la teoría de los contratos a través de la mediación de la teoría de los *stakeholders*.

Palabras clave: responsabilidad social, teoría de los contratos, *stakeholders*.

Abstract

The present work intends to link in an exploratory way the concepts of social responsibility and contract theory. A historical review is made about both concepts. A relationship between the theory of social responsibility and the theory of contracts is proposed through the mediation of stakeholder theory.

Keywords: *social responsibility, contract theory, stakeholders.*

Introducción

A través de la evolución del concepto de responsabilidad social, es posible visualizar como va transitando de un enfoque de convivencia social (Los Gathas, El Código de Hammurabi, la Enseñanza de Amenemope, etcétera), a uno con énfasis en el compromiso personal (la ética, el altruismo, la filantropía, etcétera), es evidente que se trata del compromiso que los entes mayores (gobiernos, empresas, organizaciones, etcétera) tienen con los entes menores o las llamadas partes interesadas.

Invariablemente, a través de toda esta evolución es claro que el fin último de la responsabilidad social (cualquiera que sea su enfoque) es el ser humano y la preservación de sus intereses legítimos en función del consenso con sus pares.

En sus primeras fases, la organización con más influencia en la sociedad era única y exclusivamente el gobierno, por ello, los primeros escritos sobre responsabilidad social hacen hincapié en conceptos como justicia, equilibrio social y derechos humanos. Con la evolución de las sociedades, el ser humano fue inventando una serie de estructuras sociales que poco a poco fueron cobrando influencia sobre las sociedades en las cuales operaban.

La revolución industrial trajo como consecuencia la invención de la “empresa” como un espacio de trabajo en el cual confluyen personas, recursos y objetivos que: “requieren equilibrarse”, para que funcionen de la mejor forma posible. Es por ello que se considera lógica la creencia de que la responsabilidad social se gestó en la segunda mitad del siglo XIX. En ese periodo, los grandes industriales llegaron a tener un caris de grandes iconos sociales, cuyo principal logro era la empresa o empresas que habían construido, se considera que, precisamente debido a este culto a la personalidad, se generaron prácticas de filantropía (Carnegie, 1889; Leon XIII, 1891), las cuales fueron confundidas con la responsabilidad social.

En la ley antitrust de 1911 John Sherman, se estudia y modifica el proyecto de ley liderado por George Edmunds, y lo plantea bajo el fundamento de que todo contrato o asociación en forma de monopolio o cualquier otra forma para restringir el co-

mercio entre particulares, estados o naciones, es declarado ilegal; además, prevé sanciones penales para cualquier persona que monopolice el comercio (Burton, 1906; Socolofsky y Spetter, 1987; Marszalek, 1993).

Con esta liberación del mercado a través de la eliminación del monopolio, se liberaliza la posibilidad de competencia entre las industrias, lo que genera un auge en el surgimiento de nuevas empresas y el crecimiento de las ya existentes. La proliferación de corporativos incrementan los puestos de gerentes o altos ejecutivos y plantean la cuestión sobre cuál es su verdadera aportación a la organización, así como el hecho de delimitar su tramo de autoridad, su rango de acción y el nivel de responsabilidad que debieran tener (Clark, 1916; Sheldon, 1924; Barnard, 1938; Kreps, 1940; Simon, 1945).

Es a partir de estas reflexiones que se comienzan a sentar las bases de la importancia de las organizaciones empresariales en cuanto a su aporte a la sociedad, toda vez que la sociedad es la que les da el permiso de ejercer sus actividades (Boutlier y Thompson, 2011) y se comienzan a perfilar diferentes teorías (instrumental, políticas, integradoras y éticas), perspectivas y aproximaciones (*stakeholders*, basada en recursos, riqueza socioemocional, agencia, *stewardship*, institucional e intercambio social) (Garriga y Mele, 2004; Ojeda, Chávez y Alvarez, 2015; Soto, 2015; Ojeda, López y Valdez, 2015). En este trabajo abordaremos el tema de la responsabilidad social desde la teoría de los contratos.

La responsabilidad social y los *stakeholders*

El concepto de responsabilidad social tomó auge en los años de la posguerra, cuando Bowen (1953) establecía la necesidad de que los hombres de negocios buscaran líneas de acción deseables para el beneficio de la sociedad, además de que ya en esos años se señalaba la obligatoriedad (superando el tema filantrópico de la voluntariedad) que tiene la empresa para contribuir y mantener la estabilidad en la comunidad (Selznick, 1957).

Para la década de los sesenta, en plena guerra fría, la característica de “social” hizo que se levantaran voces que establecieron una posición en contra de los postulados de la responsabilidad social, cuyo exponente más visible fue Friedman (1962,

Tabla 1
Responsabilidad social vs. filantropía

Responsabilidad social	Filantropía
<ul style="list-style-type: none"> • Política de empresa. • Es una acción permanente. Es un modo de actuar y hacer empresa. • Es un compromiso formal de carácter voluntario, sujeto a la evaluación y control social. • Tiene dimensión externa e interna. • Se basa en los principios éticos, el reconocimiento de las personas y sus derechos. • Se orienta a personas (trabajadores, proveedores, clientes) a la comunidad y a la sociedad en general. • Tiene y busca un impacto económico en la empresa, mayor productividad, mayores ventas, mayores ganancias. • Apunta a generar una relación virtuosa entre la empresa, la comunidad, el gobierno, la sociedad y el medio ambiente. • Los recursos financieros destinados al financiamiento de las acciones de responsabilidad social, provienen del presupuesto de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Política de personas, el propietario, los accionistas. • Es una acción de carácter puntual. • Es una acción voluntaria no sujeta a evaluación ni control social. • Sólo tiene la dimensión externa. • Se basa en principios altruistas, como la solidaridad. • Se orienta a instituciones o a la sociedad civil organizada, fundaciones, universidades, organizaciones de ayuda solidaria. • No tiene ni se pretende un impuesto económico en la empresa. • No busca generar una relación virtuosa en la cadena productiva, ni con la sociedad y sus agentes. • Los recursos financieros que se destinan a las acciones filantrópicas provienen de las utilidades.

Fuente: Baltera y Díaz, 2005: 23.

1970). Sin embargo, en esa misma década también hubieron posturas más equilibradas que mantuvieron en vigencia el espíritu de la responsabilidad social (Davis, 1960; Frederick, 1960; McGuire, 1963; Walton, 1967).

El concepto de responsabilidad comienza a discutirse de manera más holística en la década de los setenta, se aborda desde el paradigma ético; desde la lógica de lo correcto y lo incorrecto, el deber y la obligación (Sethi, 1975; Barry, 1979), se abarcan expectativas económicas, legales y éticas de las organizaciones a partir de las expectativas generadas en la sociedad (Carroll, 1979).

Jones (1980) propone la responsabilidad social como una obligación que tiene la organización hacia sus grupos constituidos, más allá de lo establecido en la ley o en sus contratos. El reto consiste en equilibrar los efectos de todas las partes interesadas en los impactos de la organización (Freeman,

1984). En esa década, se entiende a la responsabilidad social en función de principios, procesos y políticas, se asume como una función de las leyes, en su dimensión intencional y práctica (Mosser, 1986), aunque para algunos continúa siendo un tema ético y filosófico (Frederick, 1987).

El concepto de responsabilidad social se fue extendiendo en la década de los noventa, más allá de la ética o de los conceptos medioambientales o acciones filantrópicas. Se comenzó a ver como una estrategia comercial de tal suerte que se valoraran al mismo tiempo los valores éticos, el respeto por las personas y el medio ambiente, a la vez que se lograba el éxito comercial (*Business for Social Responsibility*, 1992).

Con la llegada del siglo XXI, la responsabilidad social ha seguido en evolución, si bien se ha mantenido la premisa de la estrategia con base en una pirámide económica (Prahalad y Hammond, 2002),

también se han propuesto las dimensiones éticas, económicas, legales, compromisos sociales, la sustentabilidad financiera y medioambiental (Schwartz y Carroll, 2003; Meehan, Meehan, Richard, 2006; Lindfeldt y Törnörors, 2006).

Los orígenes de la importancia de los contratos dentro de la responsabilidad social puede ubicarse dentro de la perspectiva de los *stakeholders*, concepto que si bien surgió como un elemento confuso, se ha ido clarificando a través de los años y ha transitado desde una simple visión de dependencia (Instituto de Investigación de Stanford, 1963) a una percepción de dependencia mutua (Rhenman, 1964; Mitchell, Bradley y Wood, 1997). Ansoff (1965) propuso que el concepto derivaba de los

conflictos y el equilibrio entre los objetivos de la empresa y las reclamaciones de los administradores, trabajadores, accionistas, suplentes y vendedores, por esta misma situación se considera que estos grupos se mueven a partir de sus propios intereses (Ahkstedt y Jahnukainen, 1971) aunque al fin de cuentas, se debe tomar en consideración su punto de vista para equilibrar las afectaciones en la toma de decisiones (Dill, 1975).

Existe un consenso sobre el hecho de que Freeman (1984) introdujo la perspectiva de los *stakeholders* dentro de la responsabilidad social y los define como “cualquier grupo o individuo que puede afectar o se ve afectado por la consecución de los objetivos de la organización” (Ojeda, Maldonado y

Tabla 2
Conceptos de *stakeholders* que incluyen la importancia de la relación contractual

Autor (es)	Concepto
Cornell y Shapiro (1987)	Aquellos demandantes que tienen contrato con la empresa.
Evan y Freeman (1988)	Aquellos grupos que tienen un interés o reclamo en la empresa, se benefician o son dañados por la misma y cuyos derechos son violados o respetados por acciones corporativas.
Alkhafiji (1989)	Grupos de los que la empresa es responsable, los <i>stakeholders</i> tienen un derecho sobre la empresa.
Freeman y Evan (1990)	Son los titulares de los contratos.
Hill y Jones (1992)	Aquellos constituyentes que tienen un reclamo legítimo de la empresa establecida a través de la existencia de una relación de intercambio, se suministran a la empresa recursos críticos (contribuciones) y, a cambio, cada uno espera que sus intereses sean satisfechos (por incitaciones).
Clarkson (1994)	Los <i>stakeholders</i> voluntarios enfrentan algún tipo de riesgo como resultado de haber invertido capital de una cierta forma: capital humano o financiero, algo de valor, en una empresa. Los <i>stakeholders</i> involuntarios se colocan en situaciones de riesgo como consecuencia de la actividad de una empresa.
Clarkson (1995)	Son quienes tienen algún reclamo, una propiedad, ciertos derechos o intereses en una corporación y sus actividades.
Donaldson y Preston (1995)	Aquellos que se identifican a través de los daños y beneficios reales o potenciales que experimentan de manera anticipada como consecuencia de las acciones u omisiones de la empresa.
Donaldson y Dunfee (1999)	Las comunidades sociopolíticas relevantes son la principal fuente de orientación en materia de obligaciones de las partes interesadas de las organizaciones constituidas o que operan dentro de sus fronteras.
Kaler (2002)	Establece que la división de las definiciones de los <i>stakeholders</i> ocurren en las categorías de “reclamante” e “influyente” y que esto puede derivar en las obligaciones morales de la organización.

Fuente: elaboración propia con información de los autores.

López, 2015: 173). A partir de esta óptica, se han generado diversas conceptualizaciones que vinculan el tema de la responsabilidad social, los *stakeholders* y la relación contractual, es decir, los contratos.

Estos elementos, a través de los contratos, vinculan a los trabajadores con la empresa, al ser estos uno de los *stakeholders* más importantes dentro del ámbito empresarial. El Foro de Expertos en Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del Ministerio del Trabajo y Asunto Sociales (2005) de España, afirma que la responsabilidad social es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa en su gobierno y gestión, en su estrategia política y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación del dialogo transparente de sus grupos de interés, responsabilizándose, así, de las consecuencias y de los impactos que se derivan de sus acciones.

Urbiola (2017) coloca a los *stakeholders* como un elemento de la dimensión organizacional de la responsabilidad social (véase Tabla 3).

Mitchell, Agle y Wood (1997) sugirieron clasificar a los *stakeholders* en función a conceptos relacionados o contrastados; demandantes e influenciadores, relación actual y relación futura, poder, dependencia y reciprocidad de la relación. Bajo esta lógica se puede realizar la clasificación (véase Tabla 4).

Algunos autores han descrito a los *stakeholders* en función a su relación contractual con la empresa, para Cornell y Shapiro (1987) se trata de los de-

mandantes que tienen contratos; Carroll (1989: 75) los ubica como “los que afirman tener uno o más de estos tipos de pactos que van desde un interés hasta un derecho (moral o legal) a la propiedad o título legal de los activos o bienes de la empresa”; Freeman y Evan (1990) son más concretos y los describen como los titulares de los contratos; sin embargo, Hill y Jones (1992: 133) son más precisos y los explican como “los constituyentes que tienen derecho legítimo a la empresa [...] establecido a través de la existencia de una relación de intercambio que suministra a la empresa con recursos críticos (aportaciones) y a cambio cada uno espera que sus intereses sean satisfechos (por incentivos)”.

Scolofsky y Spetter (1987) afirman que la RSE comienza por sus propios trabajadores, ya que son el primer grupo de interés, debido a que:

- a) El capital humano que gestiona el resto de los recursos empresariales y, por tanto, la buena marcha de la empresa depende de ellos.
- b) Es preciso buscar la excelencia en el seno de la empresa.

Además, las acciones que se llevan a cabo en las empresas con respecto a la responsabilidad social generan un retorno que beneficia a la empresa (véase Tabla 5).

Baltera y Díaz (2005) afirman que la dimensión interna de la responsabilidad social es a la que le corresponde el ámbito de las relaciones laborales y de prácticas gerenciales, es la dimensión que tiene que ver con el cumplimiento de las obligaciones legales de la empresa con los trabajadores y, más

Tabla 3
Dimensión ética y organizacional de la responsabilidad social

Dimensión ética	Dimensión organizacional
<p><i>Utilitarismo</i></p> <p>Se busca el beneficio de la mayoría, la utilidad colectiva agrega las utilidades individuales, pero no necesariamente se incluyen a todos los individuos. Pueden existir individuos sin utilidad.</p>	<p><i>Forma de gestión</i></p> <p>Nuevas costumbres o prácticas de administradores. Persiste la tensión entre la productividad y la ganancia de los <i>shareholders</i>.</p>
<p><i>Justicia distributiva</i></p> <p>Bajo el principio de diferencia de Rawls se da prioridad a los menos aventajados socialmente.</p>	<p><i>Stakeholders</i></p> <p>Sindicatos, competidores, consumidores, cámaras, asociaciones de productores, etcétera, además de los propios relacionados con la empresa y proveedores.</p>

Fuente: Urbiola, 2017: 151.

Tabla 4
Clasificación de racionalidades para identificar a los stakeholders

Clasificación	Relación	Autores
La relación existente	La relación existente entre la empresa y los <i>stakeholders</i> .	Thompson, Wartick y Smith (1991); Brenner (1993); Freeman (1984); Wicks, Gilbert y Freeman (1994).
	Los <i>stakeholders</i> ejercen influencias sobre la empresa.	Starik (1994).
Dependencia de poder: <i>stakeholders</i> dominante.	La empresa depende de los <i>stakeholders</i> .	Memorandum Stanford (1963); Freeman y Reed (1983); Bowie (1988); Nási(1995).
	Los <i>stakeholders</i> tienen poder sobre la empresa.	Freeman (1984); Freeman y Gilbert (1991); Savage, Nix y Whitehead (1991); Carroll (1963); Starik (1994); Brenner (1995).
Dependencia de poder: <i>empresa</i> dominante.	Los <i>stakeholders</i> dependen de la empresa.	Langtry (1994).
	La empresa tiene poder sobre los <i>stakeholders</i> .	Freeman y Red (1983) Freeman (1984); Freeman y Gilbert (1987); Carroll (1963); Starik (1994); Brenner (1995).
Relación mutua poder-dependencia	La empresa y los <i>stakeholders</i> son mutuamente dependientes.	Rehnman (1964); Ahistedt y Jahnukainen (1971).
	La empresa y los <i>stakeholders</i> tienen una relación contractual.	Cornell y Shapiro (1987); Carroll (1989); Freeman y Evan (1990); Hill y Jones (1992).
	Los <i>stakeholders</i> tienen derechos sobre la empresa.	Evan y Freeman (1988); Alkhafaji (1989); Carroll (1989); Hill y Jones (1992); Langry (1994); Clarkson (1995).
	Los <i>stakeholders</i> toman algunos riesgos.	Clarkson (1994).
	Los <i>stakeholders</i> tienen un derecho moral sobre la empresa.	Evan y Freeman (1988); Carroll (1989); Langry (1994); Clarkson (1995); Donaldson y Preston (1995).
Intereses de los <i>stakeholders</i> : legitimidad no implícita.	Los <i>stakeholders</i> tienen interés en la empresa.	Carroll (1989); Savage, Nix y Whitehead (1991); Carroll (1993); Clarkson (1995).

Fuente: elaboración propia con información de Mitchell, Agle y Wood, 1997.

aún, con los esfuerzos adicionales de inversión en la gente. En este aspecto, la responsabilidad social apunta a favorecer el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores, a posibilitar su acceso a la información y a las decisiones que los involucran directamente y a mejorar las condiciones de traba-

jo, tanto física como contractuales. En algunas empresas es evidente que existen políticas de ingreso, ascensos que contienen mecanismos a prueba de discriminación, en tanto a la hora de la evaluación predominan los factores técnico-profesionales.

Tabla 5
Acciones y retornos de la responsabilidad social

Acciones	Retornos
<ul style="list-style-type: none"> • Articular proyectos de mejora de su calidad de vida dentro y fuera de la empresa (condiciones de trabajo y condiciones de vida). • Los destinatarios son los trabajadores y sus familias. • El contenido de los proyectos depende del impacto social de la actividad, teniendo en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> a) El tamaño de la empresa y el tipo de actividad. b) Las condiciones sociales del lugar o lugares en los que está implantada. c) Las necesidades sociales de los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación de los trabajadores. • Mejor clima laboral. • Sentido de pertenencia y lealtad a la empresa (alianza entre capital y trabajo). • Disminución de los conflictos laborales. • Retención y atracción del talento. • Disminución del ausentismo. • Disminución de los costos globales de producción y mejora de la competitividad.

Fuente: elaboración propia con información de Holmström y Roberts, 1998.

Esta lógica de colocar a los empleados como el *stakeholder* más importante de las empresas, está referenciada y justificada en las declaraciones de diversas instituciones, en el *Global Compact* (2015), citado por Montañó y Rendón (2017); las normas laborales abarcan cuatro de los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

- Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

El mismo Pacto Mundial (2015), propone que las dimensiones para medir el desempeño social en lo que respecta a las prácticas laborales y trabajo digno deben ser: el empleo, las relaciones entre los trabajadores y la dirección, la salud y seguridad en el trabajo, la capacitación y educación, la diversidad e igualdad de oportunidades, la igualdad de retribución entre mujeres y hombres, la evaluación de las

prácticas laborales de los proveedores y los mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales.

Tradicionalmente, la *International Standart Organization* establecía una guía para las empresas en las que abordaban diversos temas, calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, etcétera, en ellas se han tratado temas relacionados con la responsabilidad social; como el empleo, la inclusión, los derechos humanos, el medio ambiente, la mercadotecnia social, el buen gobierno, las inversiones éticas, la reputación, el desarrollo, el consumo sostenible, la producción limpia, el comercio justo, el ambiente laboral, la transparencia etcétera (Fontaneda, Camino, Mariscal y González, 2007). También se han ido agregando indicadores, principios y directrices generados o propuestos por otras organizaciones (D'Onofrio, 2007).

La norma ISO 26000 (2010) es más precisa, y al respecto de las prácticas laborales establece que:

[...] la organización debería contribuir a aumentar la calidad de vida de las personas a través de la creación de puestos de trabajo, la estabilidad en el empleo y el trabajo decente [...] llama a realizar un esfuerzo continuo por mejorar la situación de los trabajadores, incluida la remuneración, la jornada laboral, las vacaciones, las prácticas de contratación y

despido, la protección de la maternidad y el acceso a servicios del bienestar (agua, salud, alimentación [...]). También invita a garantizar una protección social adecuada, esto es, a ofrecer todas las garantías legales y la implementación de políticas dirigidas a mitigar los riesgos de exclusión social (vejez, desempleo, invalidez, etcétera) [...] recomienda facilitar acuerdos, negociaciones e intercambio de información que busquen establecer consensos entre los representantes de los gobiernos los empleadores y los trabajadores con relación a sus inquietudes económicas y sociales [...] las organizaciones deberían fomentar y garantizar el mayor nivel posible del bienestar mental, físico y social de sus trabajadores, y prevenir daños en la salud que puedan ser ocasionados por las condiciones laborales [...] destaca la necesidad de impulsar al máximo las capacidades humanas en el lugar de trabajo con el objeto de me-

jorar la calidad de vida de las personas. Ello implica facilitar una vida larga y saludable, con acceso al conocimiento y la información, y con oportunidades políticas, económicas y sociales, que amplíen la libertad de las personas para decidir su propio desafío y vivir una vida valiosa (ISO 260000, 2010: 38–45).

Lo que se busca en una relación equitativa entre capital y trabajo, es decir, lograr la retribución al factor trabajo sin modificar la retribución al capital (Urbiola, 2017).

La empresa debe cubrir, de manera total, diversos niveles y dimensiones para desarrollar de una forma integral los programas de responsabilidad social.

Es claro, a partir de la revisión realizada que los trabajadores son los *stakeholders* más importantes de las empresas, y la primer herramienta vinculante entre los trabajadores y la empresa son los contratos establecidos entre ellos.

Tabla 6
Niveles y dimensiones de la responsabilidad social

Dimensiones	Niveles de responsabilidad
<i>Económica interna</i>	Se enfoca a la generación y distribución del valor agregado entre colaboradores y accionistas, considerando no solo las condiciones de mercado, sino también la equidad y la justicia. Se espera de la empresa que genere utilidades y se mantenga viva y sustentable.
<i>Económica externa</i>	Implica la generación y distribución de bienes y servicios útiles y rentables para la comunidad, además de su aportación a la causa pública vía la contribución impositiva y que la empresa participe activamente en la definición y establecimiento de los planes económicos de su región y su país.
<i>Social interna</i>	Enmarca la responsabilidad compartida y subsidiaria de inversionistas, directivos, colaboradores y proveedores para el cuidado y fomento de la calidad de vida en el trabajo y el desarrollo pleno e integral de todos ellos.
<i>Sociocultural y política externa</i>	Conlleva la realización de acciones y aportaciones propias y gremiales, seleccionadas para contribuir con tiempo y recursos a la generación de condiciones que permitan y favorezcan la expansión del espíritu empresarial y el pleno desarrollo de las comunidades y, por tanto, a un entorno de mercado favorable para el desarrollo de su negocio.
<i>Ecológica interna</i>	Engloba la responsabilidad total sobre las repercusiones ambientales de sus procesos, productos y subproductos; por tanto, la prevención y, en su caso, remedio de los daños que causen o pudieran causar.
<i>Ecológica externa</i>	Conlleva la realización de acciones específicas para contribuir a la preservación y mejora de la herencia ecológica común para el bien de la humanidad actual y futura.

Fuente: Del Pino, 2017: 452.

La responsabilidad social y la teoría de los contratos

Existen una serie de conceptos acerca de los contratos, desde las posturas de Hegel, dictadas en 1821, en la cual partía del hecho de superar las relaciones de privacidad cuando analizaba el concepto del contrato (Hegel, 1988).

Jiménez (1997) establece que en el contrato se constata que la libertad se va afianzando progresivamente: primero es una propiedad, poniendo las cosas al servicio de la vida de la persona; en segundo lugar, desde la propiedad se pasa al contrato, en el que la voluntad reconoce otras voluntades, y que una voluntad libre reconoce otras voluntades y a través de ellas se pueden transmitir propiedades.

Para Díez-Picazo y Guillén (1983) el contrato aparece por la conjugación de los consentimientos de dos o más personas con la finalidad de ser fuente de obligaciones entre ellas. Es una de las ideas centrales de todo el sistema de derecho privado y, junto con la propiedad, constituye uno de los pilares básicos del orden económico, pues a través de él se realiza la función de intercambio de los bienes y servicios. Se trata de un acuerdo de voluntades tendente a producir efectos jurídicos, en ese acuerdo subyace, obviamente, un intercambio económico, por lo que se ha afirmado que el contrato es la *veste jurídica* de una operación jurídica (Lasarte, 1999).

Blanco (1948) afirmaba que el contrato es un acto jurídico bilateral para cuya existencia se requiere la manifestación de voluntad de dos o más personas; las que, reconociendo distintas causas y tendentes a diferentes fines, han de coincidir necesariamente para formar el consentimiento del que se han de derivar los efectos obligatorios de la manifestación de la voluntad, todo consentimiento, en este sentido, resultará obligatorio, aunque no todo contrato reconocerá como base de su eficiencia el mero reconocimiento.

En forma más compacta, Pothier (1839: 13) afirma que el contrato “encierra el concurso de voluntades de dos personas, de las cuales, una promete alguna cosa a la otra, y la otra acepta la promesa que se le ha hecho”, años después afinaría su concepto y propondría que se trata del consentimiento de dos o más personas para formar entre ellas alguna obligación, extinguir una anterior o para modificar la

existente (Pother, 1978). Lasarte (1999), precisa más el contrato y establece que se trata del acuerdo en realizar un determinado intercambio de un bien o servicio cualquiera por otro bien o servicio. En fechas más recientes el contrato ha sido entendido como un acuerdo de voluntades entre dos o más personas (Moto, 2010).

A partir de esta base, es posible afirmar que el primer vínculo del trabajador con la organización es su contrato de trabajo, en el cual se plasman las voluntades del trabajador y de la empresa. Al ser este instrumento, el primer contacto, la intencionalidad que guarda hace que sea un elemento de responsabilidad social, ya que coloca al aspirante en un estado de indefensión, debido a que negarse a aceptarlo implica negarse el trabajo, y aceptarlo, implica la aceptación, con todos los candados, imprecisiones y condiciones que se hayan establecido en él.

A decir de Hart (2003), los contratos son forzosamente imperfectos, debido a que existen imprevistos que no pueden ser incorporados con antelación, ya que habrá eventos y circunstancias que no se pueden anticipar, y por tanto, no pueden ser escritas en los contratos, es por ello que existe la necesidad de renegociar las relaciones contractuales (Saussier y Masten, 2000).

Para Holmström (1979, 1981 y 1999), existen tres factores dentro de los contratos de trabajo, específicamente dentro de la dimensión de la remuneración:

- a) La asimetría de la información.
- b) La incertidumbre.
- c) La divergencia de los intereses.

El problema con estos elementos vinculantes; el trabajador, la organización y el contrato, se debe a los fracasos que han existido en el sentido de la aprobación de leyes orientadas a la aplicación de criterios de buenas prácticas para las multinacionales (especialmente en Australia, Estados Unidos y Reino Unido) en lo que respecta a la contratación, de cara a sus actividades en el extranjero (McBeth, 2004).

Es precisamente por esta situación, a decir de Leautier, que los trabajos de Holmström permiten formalizar temas que hasta ese momento no se habían abordado, más aún, la teoría del contrato

tiene por objeto determinar los contratos óptimos en entornos donde estos contratos son incompletos, la información es asimétrica, los objetivos no están alineados y la incertidumbre prevalece. En la teoría del contrato se han infundido pensamientos económicos y prácticas de gestión en numerosos campos, como el diseño del contrato, prácticas de trabajo y finanzas corporativas (Hernández, 2016).

El hecho de que el empleo y la contratación sean relaciones multifacéticas, caracterizadas cada una por su propio conjunto de atributos, se clasifica como una de las regularidades más significativas que deben explicarse por una teoría con enfoque en la empresa (Holmström, 1981).

La teoría del contrato trata a los atributos de una relación contractual de la misma manera que si fueran insumos para la producción, de la misma forma que no intenta explicar la demanda de una empresa por un insumo, únicamente en términos del precio, ignorando la tecnología y los precios de los bienes sustitutos y complementarios, no se trata de explicar un atributo particular de la relación laboral sin hacer referencia a un sustituto y complementar sus atributos (Holmström, 1979).

La idea es equilibrar los incentivos entre las actividades de la empresa, bajo la misma lógica con que se analiza el mercado, por ejemplo, un aumento en el costo de medir el desempeño de las ventas, actúa provocando un aumento en el precio de los insumos, lo que lleva a la sustitución del salario por comisiones (Holmström, 1981).

La idea que emerge de este tipo de analogías, es que una estructura de incentivos óptimos puede requerir la eliminación o el silenciamiento de incentivos que en una relación de mercado sería demasiado fuerte. Por tanto, el uso de incentivos de bajo efecto dentro de la empresa, aunque a veces se identifica como una de las principales desventajas del ámbito interno de la organización, también es un vehículo importante para inspirar la cooperación y coordinación entre sus participantes (Holmström, 1979).

Continúa siendo muy estrecho el análisis formal del empleo *versus* la contratación independiente que incorpora varios atributos de estas relaciones, debido a que se trabaja con un solo agente, surgen nuevos problemas cuando se considera la voluntad de los trabajadores para maximizar el superávit total

y cómo deben diseñarse sus relaciones contractuales (Holmström y Milgrom, 1990, 1991).

La teoría del contrato ha propuesto explorar el mercado laboral contractual en un entorno de equilibrio, y es en entornos equilibrados donde emergen contratos a largo plazo con o sin costo de movilidad, en este último caso, los contratos garantizan a los trabajadores un salario con tendencia a la baja, por otro lado, un fortalecimiento permanente de la economía hace que los contratos sean renegociados y provoca que los salarios suban, por tanto, el mercado sirve como cuña entre estos dos elementos (Holmström, 1981).

En este sentido, Holmström y Milgrom (1994) han estudiado los incentivos de altos rendimientos; la propiedad y la libertad de los trabajadores, para ser utilizados como incentivos para motivar a los trabajadores.

Estos estudios también han evidenciado que diferentes generaciones de participantes pueden tener diferentes ingresos, en específico, las generaciones más jóvenes que, por lo general, ganan menos, pero no como producto a las diferencias productivas, sino porque entran más tarde, además de disfrutar de un menor grado de seguridad en el empleo. Debido a lo anterior, es posible establecer que los contratos crean un sesgo contra los jóvenes miembros de la fuerza de trabajo (Holmström, 1999).

Una teoría sobre la empresa que ignora a los contratos y otros sustitutos de la propiedad, no es útil para los estudios empíricos, el mundo está repleto de instrumentos alternativos, y como siempre, la acción económicamente interesante se encuentra al margen de estas sustituciones, por lo que se hace más relevante analizar modelos equilibrados dentro de las relaciones de la teoría de la agencia, como lo es el mercado laboral (Holmström, 1999).

Reflexiones finales

El concepto de responsabilidad social ha evolucionado junto con la humanidad. El concepto, si bien ha sufrido cambios y precisiones, el espíritu primigenio de la responsabilidad social se ha mantenido, esto es, que los entes mayores se responsabilicen de sus efectos hacia los entes menores.

En los primeros estudios se destacaba la influencia de las decisiones de los gobernantes y las figuras de toma de decisiones. Zaratustra afirmaba que se trataba del bien decir, el bien hacer y el bien pensar, Hammurabi, por su parte, lo materializó en su código; Platón y Aristóteles lo veían como la búsqueda del equilibrio social, los primeros católicos cristianos, hacían énfasis en el bien común; después surgió la figura del altruismo; y para la segunda mitad del siglo XIX se acuñó el concepto de filantropía. Para principios del siglo XX, la figura de la empresa y el libre comercio, eran ya un lugar común en el lenguaje de las sociedades, y las organizaciones ya se habían constituido como un espacio de intercambio y convivencia entre las personas.

Dentro de la dinámica de los mercados, el mercado laboral también fue sufriendo ajustes y precisiones y el contrato laboral se convirtió en un instrumento de reparto de justicia o de oportunidades. El pacto contractual entre el ente mayor (organización) y el ente menor (persona contratada), marca desde el inicio la pauta que tendrá la relación entre ambas figuras.

El objetivo del trabajo fue vincular la teoría de los contratos con la teoría de la responsabilidad social, en función de la teoría de los *stakeholders*, toda vez que esta clase de documentos conforman el primer elemento vinculante entre la organización y el aspirante a trabajador, en la medida en que sea posible equilibrar, flexibilizar y humanizar las relaciones contractuales a través del análisis de la figura del contrato, será más fácil equilibrar, flexibilizar y humanizar las relaciones contractuales.

Analizar y comprender las herramientas mediáticas, por medio de las cuales los seres humanos se vinculan con las organizaciones, se vuelve un imperativo en el estudio de la responsabilidad social y en la búsqueda del equilibrio social que el ser humano ha tratado de lograr desde sus primeras concepciones civilizatorias.

Referencias bibliográficas

Ahlstedt, L. y Jahunkainen, I. (1971), *Yritysorganisaatio yhteistoiminnan ohjauksjärjestelmänä*, Helsinki: Weilin and Goeoes.

Alkhafaji, A. (1989), *A stakeholder approach to corporate governance. Managing in a dynamic environment*, Westport, CT.: Quorum Books.

Ansoff, I. (1965), *Corporate planning*, Nueva York: Mc Graw Hill.

Barnard, C. (1938), *The functions of the executive*. Cambridge, MA.: Harper and Brothers.

Barry, V. (1979), *Moral issues in business*. Belmont, Cal: Wadsworth.

Blanco, A. (1948), *Curso de obligaciones y contratos del derecho civil español*, Tomo II, 2a Edición, La Habana: Cuba.

Boutlier, R. y Thompson, I. (2011), "Modeling and measuring the social license to operate: fruits of dialogue between theory and practice", Vancouver, Canada: Society for mining and metallurgy, In Common Ground Consultants.

Bowen, H. (1953), *Social Responsibilities of the Businessman*, Nueva York: Harper and Brothers.

Burton, T. (1906), *John Sherman*, Boston: Houghton Mifflin.

D'Onofrio, P. (2007), "Las teorías de la contabilidad social y su relación con la responsabilidad social empresarial". en: García, I., D'Onofrio, P. y Torres, F. (Coord). *Responsabilidad Social Empresarial: Su medición e información a través de la contabilidad microsocial*, Universidad de Buenos Aires, pp. 27–50.

Del Pino, R. (2017), "¡... Aprender a ser (hacer) unos con los otros... Una mirada femenina sobre la responsabilidad social organizacional en la industria petrolera de ultramar", en: Montaña, L. (Coordinador), *La responsabilidad social de las organizaciones en México. Perspectivas críticas, experiencias y debates*, México: Editorial Gedisa, Iztapalapa, pp. 447 – 488.

Diez-Picazo, L. y Guillen, A. (1983), *Sistema de derecho civil*, vol. II, 4a edición, Madrid, España: Editorial Tecnos.

Evan, W. y Freeman, R. (1988), "A stakeholder theory of the modern corporation: Kantian capitalism", en: Beauchamp, T. y Bowie, N. (Eds.), *Ethical theory and business*, New Jersey, EEUU: Englewood Cliffs, Prentice Hall.

Frederick, W. (1987), "Theories of corporate social performance", en: Sethi, S. y Flabe, M. (Eds.), *Bu-*

- business and society: Dimensions of conflict and cooperation*, Nueva York: Lexington Books, pp. 142 – 161.
- Freeman, R. (1984), *Strategic management: a stakeholder approach*, Boston: Pittman–Ballinger.
- Friedman, M. (1962), *Capitalism and freedom*, Chicago: University Chicago Press.
- Hegel, F. (1988), *Principios de la filosofía del derecho*, Barcelona, España: Editorial Edhasa.
- Kreps, T. (1940), *Measurement of the social performance of business*, Washington: US Printing Office.
- Lasarte, C. (1999), *Principios del derecho civil*, 4a edición, tomo III, Editorial Trivium.
- McGuire, J. (1963), *Business and society*, Nueva Jersey: Mc Graw Hill.
- Montaño, L. y Rendón, V. (2017), “Identidad, protesta y responsabilidad sociales. De la crítica al discurso de la gestión moral”, en: Montaño, L. (Coord). *La responsabilidad social de las organizaciones en México. Perspectivas críticas, experiencias y debates*, México: Iztapalapa, Editorial, Gedisa, pp. 25–110.
- Moto, E. (2010), *Elementos del derecho*, México: Editorial Porrúa.
- Ojeda, J., Chávez, Y. y Alvarez, D. (2015), “Responsabilidad social: estandarización y economía basada en el conocimiento”, en: Goncalvez, O., Meirino, M., Alledi, C. y Braga, S. (Coord). *Responsabilidade social organizacional: Modelos, Experiencias e inovacoes*, Brasil: Universidad Fluminense de Brasil, pp. 80–111.
- Ojeda, J., López, A. y Valdez, R. (2015), “Responsabilidad social. Una revisión de la literatura”, en: Counraud, E., Ojeda, J. y Lira, G. (Coord). *Responsabilidad social empresarial de las pymes del estado de Guanajuato*, Guanajuato, Guanajuato: Ed. Pearson, pp. 29–50.
- Ojeda, J., Maldonado, G. y López, G. (2015), “Responsabilidad social en las pymes: una aproximación desde la teoría de los stakeholders”, en: Molina, R., López, A., Zamilpa, J. y Méndez, S. (Coord)., *Estrategias de competitividad y desarrollo de las mipymes*, pp. 167–178.
- Pothier, R. (1839), *Tratado de las obligaciones*, Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.
- Pothier, R. (1978), *Tratado de las obligaciones*, Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.
- Rhenman, E. (1964), *Företagsdemokrati och företagsorganisation*, Estocolmo, Norstedts.
- Scolofsky, H. y Spetter, A. (1987), *The presidency of Benjamin Harrison*, American Presidency. Lawrence, Kansas: University Press.
- Selznick, P. (1975), *Leadership in administration*, Nueva York: Harper and Row Publisher.
- Sheldon, O. (1924), *The philosophy of management*, Reino Unido: Sir Issac Pitman and Sons, Ltd.
- Simon, H. (1945), *Administrative behavior*, Nueva York: Free Press.
- Urbiola, A. (2017), “Responsabilidad social y comunidades. Individualismo versus colectivismo”, en: Montaño, L. (Coord.), *La responsabilidad social de las organizaciones en México. Perspectivas críticas, experiencias y debates*, México: Editorial, Gedisa, Iztapalapa, pp. 141–176.
- Walton, C. (1967), *Corporate social responsibilities*, Belmont, Cal: Wadsworth.

Publicaciones periódicas

- Baltera, P. y Díaz, E. (2005), “Responsabilidad social empresarial, alcances y potencialidades en materia laboral”, en: *Cuaderno de Investigación 25*, Santiago de Chile: Departamento de Estudios–Dirección de Trabajo.
- Carnegie, A. (1889), “The gospel of wealth”, en: *North American Review*, vol. 148, núm. 397, pp. 653–665.
- Carroll, A. (1979), “A three dimensional conceptual model of corporate performance”, en: *The Academy of Management Review*, vol. 4, núm. 4, pp. 497– 505.
- Clark, J. (1916), “The changing basis of economics responsibility”, en: *Journal of political economy*, vol. 24, pp. 209–229.
- Clarkson, M. (1995), “A stakeholders framework for analyzing and evaluating corporate social performance”, en: *Academy of Management Review*, vol. 1, pp. 92–117.
- Cornell, B. y Shapiro, A. (1987), “Corporate stakeholders and corporate finance”, en: *Financial Management*, vol. 16., pp. 5–14.

- Davis, K. (1960), "Can business afford to ignore social responsibilities", en: *California Management Review*, vol. 3, núm. 2, pp. 70–76.
- Donaldson, T. y Preston, L. (1995), "The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence and implications", en: *Academy of Management Review*, vol. 20, núm. 1, pp. 65–91.
- Dill, W. (1975), "Public participation in corporate planning", en: *Long Range Planning*, vol. 8, pp. 57–63.
- Fontaneda, I., Camino, M., Mariscal, M. y González, O. (2007), "Aproximación al concepto de responsabilidad social, origen y evolución, hitos e implicación para las empresas", en: *Anales de mecánica y electricidad*, septiembre–octubre, pp. 20–24.
- Frederick, W. (1960), "The growing concern over business responsibility", en: *California Management Review*, vol. 2, pp. 54–61.
- Freeman, R. y Evan, W. (1990), "Corporate governance: A stakeholders interpretation", en: *Journal of Behavioral Economics*, vol. 19, pp. 337–359.
- Friedman, M. (1970), "The social responsibility of business in to increase its profits", en: *The New York times magazine*, 13 de septiembre 1970.
- Garriga, E. y Melé, D. (2004), "Corporate social responsibility theories: mapping the territory", en: *Journal of Business Ethics*, vol. 53, núm. 1, pp. 51–71.
- Hart, O. (2003), "Contratos incompletos y propiedad pública: reflexiones y aplicación a las asociaciones público–privadas", en: *The Economic Journal*, vol. 113, núm. 486, pp. 1– 8.
- Hernández, L. (2016), "Oliver Hart y Bergt Holmström y la teoría del contrato. Galardón en economía correspondió este año al estudio de las relaciones contractuales en la vida real y las instituciones", en: *El financiero*, 11 de octubre 2016.
- Hill, C. y Jones, T. (1992), "Stakeholder–agency theory", en: *Journal of Management Studies*, vol. 29, núm. 2, pp. 131–154.
- Holmström, B. (1979), "Moral hazard and observability", en: *The Bell Journal of Economics*, vol. 10, núm. 1, pp. 74 –91.
- Holmström, B. (1981), "Equilibrium long term labor contracts", en: *Discussion Paper*, núm. 414, Illinois: J. L. Kellogg Graduate School of Management, Northwestern University, Evanston.
- Holmström, B. y Milgrom, P. (1990), "Regulations trade among agents", en: *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, vol. 46, pp. 85–105.
- Holmström, B. y Milgrom, P. (1991), "Multitask principal agent analysis: Incentive contracts, assests ownership, and job desing", en: *Journal of Law, Economics and Organizations*, vol. 7, pp. 24–52.
- Holmström, B. y Milgrom, P. (1994), "The firm as incentive system", en: *The American Economic Review*, vol. 84, núm. 4, pp. 972–991.
- Holmström, B. y Tirole, J. (1998), "Private and public supply of liquidity", en: *Journal of Political Economy*, vol. 106, núm. 1, pp. 1–40.
- Holström, B. y Roberts, J. (1998), "The boundaries of the firm revisted", en: *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, núm. 4, pp. 73–94.
- Jiménez, G. (1997). "Contratos turísticos, viajes de estudios al extranjero, catering, engineering, merchandising", en: *Contratos mercantiles especiales, Cuadernos de Derecho Judicial*, CGPJ, Madrid, España.
- Jones, T. (1980), "Corporate social responsibility revisted, redefined", en: *California Management Review*, spring 1980, pp. 59–67.
- Lindfelt, L. y Törnoroos, J. (2006), "Ethics and value creation in business research: comparing two approaches", en: *European Journal of Marketing*, vol. 40, núm 3, pp. 328–351.
- Marszalek, J. (1993), "Sherman: A soldiers passion for order", New York: Free Pres.
- McBeth, A. (2004), "A look at corporate code of conduct legislation", *Common Law World Review*, vol. 33, núm 3, pp. 222–254.
- McCrudden, C. (2007), "Responsabilidad social empresarial y contratación en el sector público", *Cuadernos Foroética*. Madrid, España: Grupo Editorial Cinca.
- Meehan, J., Meehan, K. y Richards, A. (2006), "Corporate social responsibility: the CSR model", en: *International Journal of Social Economics*, vol. 33, núm. 5/5, pp. 386–398.
- Mitchell, R., Agle, B. y Wood, D. (1997), "Toward a theory of stakeholder identification and salience: defining the principle of who and what re-

ally counts”, en: *The Academy of Management Review*, vol. 22, núm. 4, pp. 853–886.

Moon, J. (2004), “Government as a driver of corporate social responsibility”, en: *ICCSR research paper series*, núm. 20.

Mosser, M. (1986), “A framework for analyzing corporate social responsibility”, en: *Journal of business ethics*, vol. 1, núm 5, pp. 69 – 72.

Prahalad, C. y Hammond, A. (2002), “Serving the world’s poor, profitably”, en: *Harvard Business Review*, vol. 9, núm. 80, pp. 48–58.

Saussier, S. y Masten, S. (2000), “Econometrics of contracts: an assessment of development in the empirical literature on contracting”, en: *Revue d’économie industrielle*, núm. 92, pp. 215–236.

Schwartz, M. y Carroll, A. (2003), Corporate social responsibility: a three – domain approach, en: *Business Ethics Quarterly*, vol. 13, núm. 4, pp. 503–530.

Sethi, S. (1975), “A conceptual framework for environmental analysis of social issues and evaluation of business response patterns”, en: *Academy of Management Review*, vol. 4, núm 1, pp. 63–74.

Otras fuentes

Business for Social Responsibility (1992), *Building the business of a better world*. Disponible en: <https://www.bsr.org/about/story>.

Clarkson, M. (1994), “A risk based model of stakeholder theory”, en: Proceedings of the 2nd Toronto Conference on stakeholders theory, Centre for corporate social performance and ethics. University of Toronto.

Foro de expertos en RSE del ministerio del trabajo y asuntos sociales (2005). Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/foro_expertos/contenidos/INFORME_FOROEXPERTOS_RSE.pdf.

Global Compact (2005), UN Global Compact Bulletin – April 2015. Disponible en: <https://www.unglobalcompact.org/library/2161>.

Instituto de Investigación de Stanford (1963), Stanford Memo, Citado por Freeman, R. (1984), *Strategic management: a stakeholder approach*, EEUU: Pitman, Boston, MA.

ISO 26000 (2010), Guía de responsabilidad social. Disponible en: <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>.

Leon XIII (1891), *Rerum Novarum*. Disponible en: http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum_novarum.html.

Pacto Mundial (2015), Los 10 principios del Pacto Mundial. Disponible en: <http://www.pactomundial.org/2015/02/10-principios-del-pactomundial/>.

Palacini, B. (2014), “Caminando hacia un sistema de responsabilidad social municipal: las contrataciones social y verde, y su incidencia en la mejora de la calidad del empleo y medio ambiente sostenible”, en: Dirección General de Contratación, Calidad y Servicios Comunitarios. Ayuntamiento de Logroño.

Soto, A. (2015), “Reconstrucción teórica y perspectivas de estudio de la responsabilidad social en la empresa familiar”, en: Congreso Nacional de Investigación sobre Pequeña y Mediana Empresa de ICSB, Puerto Vallarta, México: 22–24 de septiembre.

Vergara, M. y Vicaría, L. (2009), *Ser o aparentar la responsabilidad social empresarial en Colombia: Análisis organizacional basado en lineamientos de la responsabilidad social empresarial*, Tesis de grado para optar por el título de Comunicador Social, con énfasis en comunicación social, Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Comunicación Social y Lenguaje.