



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

Facultad de Contaduría y Administración.

**ESTUDIO DE ALGUNOS PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS ORGANIZACIONES DE LA INDUSTRIA QUIMICO-FARMACEUTICA PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES.**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**P R E S E N T A N**

**JOSE ATILANO PEREZ SAMANO**

**NEMESIO PONCE DEL ALTO**

**Director del Seminario: L. A. ALFREDO DIAZ MATA**

México, D. F.

1 9 8 3



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## I N D I C E

PROLOGO	1
CAPITULO 1.	3
1. INTRODUCCION.	3
1.1. ANTECEDENTES.	5
1.1.1. CONCEPTO DE LAS PRESTACIONES Y SU EVOLUCION.	5
1.1.2. PANORAMA ACTUAL DE LAS PRESTACIONES.	12
1.1.2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	12
1.1.2.2. LEY DEL SEGURO SOCIAL.	40
1.1.2.2.1. PRESTACIONES EN ESPECTE.	41
1.1.2.2.2. PRESTACIONES EN DINERO.	44
1.1.2.2.3. PRESTACIONES SOCIALES.	51
1.1.2.3. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.	52
1.1.2.4. FONDO DE FOMENTO Y GARANTIA PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES.	57
1.2. METODOLOGIA.	59
1.2.1. INVESTIGACION DOCUMENTAL.	59
1.2.2. INVESTIGACION DE CAMPO.	59
1.2.3. ELABORACION DE CUESTIONARIOS.	60
1.2.4. CLASIFICACION DE LA INFORMACION.	60
1.2.5. ANALISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACION.	60

CAPITULO 2.	65
2. LAS PRESTACIONES EN LA INDUSTRIA QUIMICO-FARMACEUTICA.	65
2.1. CONSIDERACIONES DE LA INDUSTRIA QUIMICO-FARMACEUTICA EN MEXICO.	67
2.1.1. ORIGENES.	67
2.1.2. DATOS ESTADISTICOS.	68
2.1.3. CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACION.	69
2.2. PRESTACIONES QUE OTORGA ACTUALMENTE LA INDUSTRIA QUIMICO-FARMACEUTICA.	73
CAPITULO 3.	82
3. ANALISIS DE LOS PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS ORGANIZACIONES DE LA INDUSTRIA QUIMICO-FARMACEUTICA PARA EL OTORGAMIENTO DE PRESTACIONES.	82
CAPITULO 4.	103
4. CONCLUSIONES.	103
RECOMENDACIONES.	107
APENDICES O ANEXOS.	109
BIBLIOGRAFIA.	129

P R O L O G O

Las prestaciones son otorgadas a los trabajadores tanto por las empresas del sector privado como por las empresas y dependencias del sector público.

Las diferentes características que revisten todas y cada una de las prestaciones van a variar de acuerdo a la empresa que las otorga, porque van a estar relacionadas directamente a la capacidad financiera, las políticas internas, las necesidades de la misma, la ubicación, las relaciones de carácter sindical y los logros laborales que no se contemplan en las leyes pero sí en los contratos colectivos de trabajo.

Existen prestaciones que se consideran de tipo legal basados en las diversas leyes como las de nuestra constitución política, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; de las cuales se pueden citar las de otorgar vivienda a los trabajadores, vacaciones, seguro por maternidad, aguinaldo de 40 días, etc.

En cuanto a las prestaciones que no están plasmadas en las leyes y que no tienen carácter obligatorio se pueden mencionar las generadas por la costumbre y las políticas internas de cada organismo, tales como fondos de ahorro, servicio de transporte personal, comedor, días de descanso en mayor número de los legalmente establecido.

Al realizar este trabajo, se pretende presentar un estudio sobre la Industria Químico-Farmacéutica en relación a las prestaciones que en ella se otorgan y su problemática para mantenerlas e incrementarla.

En el primer capítulo se mencionan los antecedentes tanto de la Industria Químico-Farmacéutica como de las prestaciones legales y contractuales existentes, así como la metodología utilizada para su desarrollo.

En el segundo capítulo se trata sobre las prestaciones que existen dentro de la Industria Químico-Farmacéutica, haciendo referencia de todas y cada una de ellas.

En el tercer capítulo se hace un análisis de los problemas a los que se enfrenta la Industria Químico-Farmacéutica para el otorgamiento de prestaciones, con base en la investigación de campo realizada.

Finalmente en el cuarto capítulo, se presentan las conclusiones sobre este estudio.

CAPITULO 1  
INTRODUCCION

## 1.1. ANTECEDENTES.

1.1.1. CONCEPTO DE LAS PRESTACIONES Y SU EVOLUCION.

1.1.2. PANORAMA ACTUAL DE LAS PRESTACIONES.

1.1.2.1. LEY FEDERAL DE TRABAJO.

1.1.2.2. LEY DEL SEGURO SOCIAL.

1.1.2.2.1. PRESTACIONES EN ESPECIE.

1.1.2.2.2. PRESTACIONES EN DINERO.

1.1.2.2.3. PRESTACIONES SOCIALES.

1.1.2.3. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

1.1.2.4. FONDO DE FOMENTO Y GARANTIA PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES.

## 1.2. METODOLOGIA.

1.2.1. INVESTIGACION DOCUMENTAL.

1.2.2. INVESTIGACION DE CAMPO.

1.2.3. ELABORACION DE CUESTIONARIOS.

1.2.4. CLASIFICACION DE LA INFORMACION.

1.2.5. ANALISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACION.

## 1.1. ANTECEDENTES

### 1.1.1. CONCEPTO DE LAS PRESTACIONES Y SU EVOLUCION.

Para el estudio de las prestaciones es necesario conocer los siguientes conceptos:

#### RELACION DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 20 define la relación de trabajo como "La relación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

#### SALARIO.

En el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo se considera al salario como "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

#### SUELDO.

Es un término que se ha establecido por la costumbre y se utiliza para denominar la retribución que recibe el empleado de confianza en forma quincenal o mensual.

#### PRESTACION.

La palabra prestación proviene del latín "Praestatio, -onis" que significa acción y efecto de prestar.

Fernando Arias Galicia define a las prestaciones como -- "aquellos elementos que, en forma adicional al salario normal, recibe el trabajador en metálico o en especie y van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra manera el hubiere tenido o se hubiese visto obligado a realizar."

Agustín Reyes Ponce en su libro de Administración de Perso

nal define que "Las prestaciones son cosas o facilidades - que un empleador otorga a sus trabajadores, en adición al salario estipulado."

Herbert S. Chruden al exponer su punto de vista acerca de las prestaciones comenta que son un ingreso extra para el empleado, dándole así mismo seguridad y condiciones de trabajo más convenientes, que no requieren un esfuerzo adicional.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española - - prestación es una cosa o servicio que un contratante da o promete a otro en compensación de lo que recibe.

Resumiendo las definiciones antes mencionadas se puede decir que las prestaciones son un beneficio adicional a los trabajadores, que se pueden dar en dinero o en especie, teniendo algunos de estos carácter obligatorio y otros son otorgados por la empresa a sus trabajadores, principalmente, porque es una forma de motivar a sus empleados, mejorando así el rendimiento de este, y mayor posibilidad de lograr los objetivos y metas propuestas por la Empresa además de que para efectos fiscales las prestaciones en su mayoría son deducibles, representando para la Empresa una menor carga fiscal. Es por eso que en la actualidad un gran número de industrias, manejan diversos planes de prestaciones para sus empleados.

#### EVOLUCION.

No se puede hablar de prestaciones sin hacer mención del Derecho del Trabajo, que vino de alguna forma a sentar las bases de las relaciones individuales de trabajo, normar y regular a los sindicatos, dar forma y relevancia a los con

tratos colectivos, establecer las principales normas protectoras de los trabajadores menores de edad y fomentar -- las normas de higiene y seguridad, etc.

Dentro de los antecedentes de las prestaciones en México, -- se tiene que en la época de la conquista existió la Legislación de Indias que contenía lo siguiente:

- Días de descanso, Carlos V ordenó el 21 de septiembre de 1541, que los indios, negros y mulatos no trabajarán los domingos y días de guardar.
- Jornada de Trabajo de ocho horas, lo que se encuentra expresado en la ley VI; título VI; libro III; recopilación de Indias del año 1593, las cuales podrían repartirse -- convenientemente.
- Forma de pago a los indios, negros o mulatos, se les debe pagar en dinero, más no en cacao o cualquier otro tipo de mercancía; este pago se hará cada siete días.
- El salario, será fijado por día de trabajo, de un real -- de plata en los ingenios y de un real y medio en las minas o bien un real y suficiente comida.
- La protección a la mujer encinta y la protección a los -- menores de edad los cuales sólo podrían trabajar después de los 14 años.
- La protección de labores en lugares insalubres y peligro -- sos; un indio no podrá cargar más de dos arrobas, dependiendo de las condiciones del camino.

- Proporcionar habitaciones higiénicas por parte de los dueños a sus indios, las que deberán estar separadas; una para hombres y otra para mujeres, con excepción de los casados.
- Atención médica y el pago de días no trabajados por enfermedad.

Entre otras las anteriores fueron disposiciones que aunque no se llevaron a la práctica, si sirvieron de base al reglamento provisional del Imperio Mexicano principalmente para el artículo primero y el segundo que dicen:

Artículo primero.- Queda abolida la constitución española en todo el imperio.

Artículo segundo.- Quedan en vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente hasta el 24 de febrero de 1824, mientras no contradigan el presente reglamento, leyes que sean expedidas o se expidieron en la Independencia.

En diciembre de 1810, Don Miguel Hidalgo, dentro de su constitución en el artículo primero decla: los dueños de esclavos les otorgarán la libertad en un plazo de diez días, de lo contrario serán sujetos a pena de muerte.

El 14 de septiembre de 1813, Morelos en "Sentimientos de la Nación" dice que como buena ley, es superior a todo hombre, las que dicte el Congreso deben ser tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, mejore sus costumbres, se aleje de la ignorancia, la-

rapaña y el hurto, e insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

En Apatzingán, el 22 de octubre de 1814 a instancias de Morelos se establece la libertad de cultura. Industria y Comercio en el "Decreto Constitucional para la libertad de América Mexicana", en el artículo 12, establecía que todos los habitantes del imperio mexicano sin otra distinción -- que su mérito y virtudes son ciudadanos idóneos para cualquier empleo.

En noviembre de 1865, Maximiliano, expidió la "Ley de los Trabajadores", ley que trató en particular de los trabajadores del campo al servicio de las haciendas. Dicha ley -- obligaba a proveerles de habitación y agua; imponía también el deber de crear escuelas, siempre y cuando en las haciendas hubiere veinte niños por lo menos en edad escolar.

Más adelante, con el triunfo de los liberales, sobre los conservadores, la consolidación jurídica quedó de manifiesto, cuando en 1870, Juárez promulgó el Código Civil, primero en su género, el que contenía relaciones laborales, haciendo referencia al trabajador por jornal y doméstico.

Para 1875, existía en México una agrupación obrera, que se conocía con el nombre de "Gran Círculo de Obreros" la que tenía varias sucursales en toda la República. A principios de siglo, el crecimiento industrial trajo consigo mayores problemas de riesgo de trabajo fue entonces cuando los hermanos Flores Magón señalan en el artículo 25 de su programa y Manifiesto a la Nación Mexicana, la obligación de los patrones; de mantener higiénicas y seguras las fábricas, mi-

nas o talleres, así como otorgar la indemnización por accidentes de trabajo.

Los salarios que se pagaban en ese entonces, además de ser raquíticos no estaban unificados, en cuanto a su forma de pago, ya fuera por día, semana o por mes; tampoco se manejaba una jornada de trabajo única. Esto trajo como consecuencia, los movimientos de huelga de Cananea y Río Blanco.

Fue el movimiento de Cananea, el que exigía una serie de peticiones, estableciendo por primera vez, la jornada de trabajo de ocho horas y la paga de cinco pesos en todos los trabajos de la Cananea Consolidate Cooper, Co., además de que ocuparan 75 por ciento de trabajadores mexicanos y 25 por ciento de extranjeros con las mismas aptitudes, tanto unos como otros; poner hombres al cuidado de los talleres con nobles sentimientos para evitar fricciones; y todo mexicano tendrá derecho a ascenso según aptitudes.

Este movimiento es importante porque otorgó a la legislación laboral un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de trabajo en ocho horas, la igualdad de trato y exigiendo un mayor porcentaje de trabajadores mexicanos.

Después de los acontecimientos de Cananea y Río Blanco, -- Don Venustiano Carranza, Presidente de la República, señaló que mediante la reforma del artículo 72 constitucional, se confería al Poder Legislativo la facultad de expedir leyes sobre las relaciones de trabajo, se le iba a proporcionar un mayor bienestar social a los trabajadores, un número determinado de horas de trabajo, y así poder reponer las energías perdidas durante la jornada; y responsabilizar a los empresarios en casos de accidente, enfermedad, --

vez y un salario acorde a la satisfacción de sus necesidades.

Otra modificación que se hizo fue al artículo 5, consistente en que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar servicio convenido por un período no mayor a un año y no podrá extenderse en ningún caso la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos individuales.

El "Proyecto Portes Gil" de 1929, fue el antecedente más directo de la Ley Federal del Trabajo, que no tuvo gran aceptación por parte de los trabajadores y los patrones; en este año se constituye la Junta de Conciliación y Arbitraje, apoyada constitucionalmente.

Fue para 1931, cuando se crea la Ley Federal del Trabajo, misma que sirvió de base a la Ley Federal del Trabajo de 1970, que entra en vigor a partir del 1º de mayo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo ha sido reformada en varias ocasiones; en 1970 con el objeto de instituir la Participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas; en 1972 la reforma fue para plantear la solución al problema de la vivienda, para igualar los derechos entre el hombre y la mujer, para proteger los salarios mínimos, constituyéndose más tarde el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT). En 1974 se plantea la revisión anual de los salarios mínimos y tabuladores en los contratos colectivos de trabajo. En 1975 se modifica para incluir el aguinaldo, y en 1976 para crear las Juntas Federales Regionales de Conciliación y Arbitraje.

Como se puede ver las reformas que constantemente ha teni-

do La Ley Federal del Trabajo desde su primera edición, -- hasta la actualidad, han venido a enriquecerla, ampliarla y lo que es más importante actualizarla, con el fin de armonizar las relaciones obrero-patronales.

### 1.1.2. PANORAMA ACTUAL DE LAS PRESTACIONES.

Las prestaciones que actualmente se otorgan, están contenidas en las diversas leyes y reglamentos que regulan las relaciones obrero-patronales; como son La Ley Federal del Trabajo, La Ley del Seguro Social, La Ley del Instituto del Fondo Nacional de La Vivienda para los Trabajadores y el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Existen también las prestaciones que otorgan las organizaciones adicionalmente a las de ley.

#### 1.1.2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

##### CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Esta prestación está basada en el artículo 123 constitucional.

##### JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el --

cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El tiempo que el trabajador está a disposición del patrón se considera jornada de trabajo, independientemente de que trabaje o no, por causas ajenas al trabajador.

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

En algunas empresas han determinado establecer la semana de 40 horas de común acuerdo con los trabajadores, con el objeto de que éstos disfruten más tiempo de su familia, no obstante que esto puede ocasionar un descenso en la productividad.

Artículo 61. La duración máxima de la jornada será; ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Este descanso los trabajadores pueden utilizarlo para tomar sus alimentos si así lo desean; ya que se considera como tiempo efectivo en caso de no poder salir del lugar donde presten sus servicios.

## SALARIO

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Es recomendable que los salarios sean pagados los lunes y no los viernes, pues así el trabajador podrá programar mejor su gasto.

Artículo 88. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

El salario para efecto de pago de primas a que se refiere la ley debe calcularse sobre el salario tabulado, pero para efecto de las indemnizaciones, debe hacerse el cálculo con base en el salario diario integrado.

Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los ser vicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y fa ciliten el acceso de los trabajadores a la ob tención de satisfactores.

La cantidad determinada como salario mínimo en las diferentes zonas económicas siempre han sido y serán insuficientes en cuanto no se implanten medidas protectoras del poder adquisitivo del salario. Además de ofrecer y facilitar a los trabajadores el acceso a los satisfactores indispensables.

Artículo 97. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, frac- ción V;

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1 por ciento del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20 por ciento del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o el pago de servicios.

Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10 por ciento del salario.

De hecho los salarios mínimos no son lo suficientemente remunerables, de ahí que el contexto de este artículo trate de protegerlos con medidas legales.

#### NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.

Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que se designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Artículo 101. El salario efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Artículo 104. Es nula la cesión de los salarios en favor -- del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 105. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

- Artículo 106. La Obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley.
- Artículo 107. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.
- Artículo 108. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.
- Artículo 109. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.
- Artículo 111. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.
- Artículo 112. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.  
Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.
- Artículo 114. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesari-

rios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo 115. Los beneficiarios del trabajador fallecido -- tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, - sin necesidad de juicio sucesorio.

Artículo 116. Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones. Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

#### DESCUENTOS A LOS TRABAJADORES.

Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el

que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;
- VI. Pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

#### PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

El tiempo extraordinario se origina normalmente por necesidades del patrón, por lo que el trabajador debe recibir un pago adicional a su sueldo.

Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permiti

do en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

En la medida que el patrón organice su fuerza de trabajo - en relación a sus necesidades de producción, será menor la necesidad de utilizar el tiempo extra.

#### DIAS DE DESCANSO.

Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Se considera que el día descanso no necesariamente debe ser el domingo.

Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día-domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Existe la posibilidad de un arreglo entre el trabajador y el patrón de establecer como descanso semanal otro día de

la semana que no sea el domingo, con el objeto de no elevar costos pero cubriendo la prima dominical.

Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario -- que el corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1° de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1° de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre.

Es recomendable que al iniciar el año se estudien los días de descanso obligatorio, con el objeto de convenir por ambas partes que se agreguen al período vacacional de fin de año uno o dos días, para así mantener continuidad en la -- producción y el trabajador disfrute más de su descanso.

#### VACACIONES.

Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de-

vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

El trabajador de acuerdo a su antigüedad, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones que le corresponden según la siguiente tabla:

Menos de un año de servicio	Proporcional
Un año de servicio	seis días
Dos años de servicio	ocho días
Tres años de servicio	diez días
Cuatro años de servicio	doce días
De cinco a nueve años de servicio	catorce días
De diez a catorce años de servicio	dieciseis días
De quince a diecinueve años de servicio	dieciocho días
De veinte a veinticuatro años de servicio	veinte días
De veinticinco a veintinueve años de servicio	veintidós días

Artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

El trabajador debe recuperar las fuerzas perdidas por lo que es necesario que disfrute realmente de sus vacaciones.

Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes - al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Es recomendable que no se dejen acumular los períodos de - vacaciones, pues esto trae consigo menor rendimiento del - trabajador.

#### PRIMA DE VACACIONES.

Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima - no menor de veinticinco por ciento sobre los - salarios que les correspondan durante el pe - ríodo de vacaciones.

En la actualidad resulta insuficiente el 25 por ciento de - prima vacacional para que el trabajador pueda disfrutar - - realmente de sus vacaciones, es por esto que algunas empre - sas, han optado por incrementar el porcentaje de esta pri - ma, pues su costo es bajo y motiva al trabajador.

#### AGUINALDO.

Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinal - do anual que deberá pagarse antes del día - - veinte de diciembre, equivalente a quince - -

días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del - - aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Existe la tendencia actualmente de que se aumente el aguinaldo a 30 días de salario, a todos los trabajadores que cuenten con más de un año de servicios.

#### **PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.**

Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el - - porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

En el Diario Oficial del 14 de octubre de 1974 se publicó la resolución de la Comisión Nacional para la Participación de Utilidades que determinó como un mínimo de 8 por ciento de las utilidades a repartir entre los trabajadores.

Artículo 121. El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el - patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

1. El patrón, dentro de un término de diez días-

contado a partir de la fecha de presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma.

Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes; y

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores.

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Artículo 122. El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta -

días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aún cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Las utilidades no reclamadas por los trabajadores durante el año que son exigibles, deberán repartirse el año siguiente, entre los trabajadores que hayan laborado para producirlas.

Artículo 126. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para el fomento de las industrias nuevas;

- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los directores administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la

misma característica, se considera este salario aumentado en un veinte por ciento, como - salario mínimo.

- III. El monto de la participación de Los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos de riven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
- IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y posnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
- V. En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere al artículo 125 adoptará las medidas que juzgue convenientes para su citación;
- VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y
- VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa -- cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

La limitante que tienen los trabajadores de confianza sobre el reparto de utilidades, mencionada en la fracción II de este artículo, resulta injusta, pues también Ellos participaron en la obtención de las mismas.

Artículo 128. No se harán compensaciones de los años de pér

dida con los de ganancia.

Artículo 130. Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

#### CAPACITACION.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

- XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo-123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de este título.

Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En la medida que se proporcione capacitación y adiestra-

miento a los trabajadores en su trabajo se verán beneficiadas las propias empresas.

#### BECAS.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de -- cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de -- uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala - conducta; pero en estos casos será substituído por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que lo hubiese becado, durante un año - por lo menos.

#### DEPORTES.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores-

y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

#### PRESTACIONES EN ESPECIE.

Artículo 102. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

#### SERVICIO MEDICO EN LA EMPRESA.

Artículo 504. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;
- II. Cuando tengan a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde puede atenderse a su curación.
- III. Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con -

- el personal médico y auxiliar necesario;
- IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán - los patrones celebrar contratos con sanato- - rios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una dis- - tancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los- - servicios a que se refieren las dos fraccio- - nes anteriores.

En la fracción III del artículo anterior se establece una obligación, y en la fracción IV se proporciona la opción-- para cumplirla.

#### MATERNIDAD.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capí- tulo tienen como propósito fundamental, la -- protección de la maternidad.

Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mu- jer, o la del producto, ya sea durante el es- tado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones - y derechos, no se podrá utilizar su trabajo - en labores insalubres o peligrosas, trabajo - nocturno industrial, en establecimientos co- merciales o de servicio después de las diez -

de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, -tirar o empujar grandes pesos, que produzcan -trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado --psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III. Los períodos de descanso a que se refiere la -fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren -imposibilitadas para trabajar a causa del em -barazo o del parto;
- IV. En el período de lactancia tendrán dos repo--sos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lu -gar adecuado e higiénico que designe la empre -sa;
- V. Durante los períodos de descanso a que se re -fiere la fracción II, percibirán su salario - íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cín - cuenta por ciento de su salario por un perío -do no mayor de sesenta días.
- VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siem --pre que no haya transcurrido más de un año de

la fecha del parto; y  
 VII. A que se computen en su antigüedad de los - -  
 períodos pre y posnatales.

Se observa que cada día es mayor el propósito de manejar -  
 ante la ley, a hombres y mujeres en igualdad de derechos;-  
 sin embargo se hace necesaria una mayor protección a la mu  
 jer dentro de las empresas debido a su naturaleza.

Artículo 171. Los servicios de guardería infantil se presta  
 rán por el Instituto Mexicano del Seguro So-  
 cial, de conformidad con su Ley y disposicio-  
 nes reglamentarias.

De acuerdo con el Diario Oficial del 12 de marzo de 1973 -  
 se reglamentó esta disposición.

Artículo 172. En los establecimientos en que trabajen muje-  
 res, el patrón debe mantener un número sufi-  
 ciente de asientos o sillas a disposición de-  
 las madres trabajadoras.

#### TIENDAS PARA LOS TRABAJADORES.

Artículo 103. Los almacenes y tiendas en que se expendan ro-  
 pa, comestibles y artículos para el hogar, po-  
 drán crearse por convenio entre los trabajado-  
 res y los patrones, de una o varias empresas,  
 de conformidad con las normas siguientes:

- I. La adquisición de las mercancías será libre -  
 sin que pueda ejercerse coacción sobre los --  
 trabajadores;

- II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;
- III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y
- IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Artículo 103 bis. El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

A iniciativa del Congreso del Trabajo fue constituido el fideicomiso, Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, con el objeto de proporcionarles créditos para la adquisición de bienes y servicios a precios de contado sin enganche y sin fiador.

#### HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES.

Artículo 136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o -

de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Al reformarse en 1972, la fracción XII del apartado "A" -- del artículo 123 constitucional, los empresarios deben -- aportar al INFONAVIT una cantidad equivalente al 5 por -- ciento de los salarios de sus trabajadores. Esta obliga -- ción es a cargo del patrón únicamente.

#### PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a las que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo -- por un número de trabajadores mayor del -- porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá definirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En el caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Este artículo entró en vigor a partir del 1° de mayo de 1970. Debido a que existen diversos criterios para su in--

interpretación y aplicación; convendría que se revisara y se ajustara a la realidad del país.

#### 1.1.2.2. LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Dentro de las prestaciones y servicios que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a los asegurados y sus familiares se encuentran las siguientes:

##### 1.1.2.2.1. PRESTACIONES EN ESPECIE.

##### 1.1.2.2.2. PRESTACIONES EN DINERO.

##### 1.1.2.2.3. PRESTACIONES SOCIALES.

1.1.2.2.7. PRESTACIONES EN ESPECIE.

DESCRIPCIÓN DE LAS PRESTACIONES.	BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES.	ARTÍCULO Y FRACCIÓN DE LA LEY.	DURACION DE LA PRESTACION.
A) ASISTENCIA MEDICA QUIRURGICA Y FARMACEUTICA.	ASEGURADO A), B), C), D)	63 y 92-1	A), B) 52 Semanas y prórroga de 52, previo dictamen médico. Arts. 99, - 100, 118 1er. párrafo y acuerdo del H. Consejo Técnico 331 980, "Reglas sobre Conservación de Derechos en el Seguro de Enfermedades y Maternidad". C), D) Lo que determine el reglamento relativo.
B) SERVICIO DE HOSPITALIZACION.	ASEGURADA A), B), C), D), E), F), G).	63 y 101 1er. párrafo 92-1, 102	A), B) 52 Semanas y prórroga de 52, previo dictamen médico. Arts. 99, - 100, 118 1er. párrafo y acuerdo del H. Consejo Técnico 331 980. C), D) Lo que determine el reglamento relativo. E), F) Durante el embarazo, alumbramiento y el puerperio. G) Arts. 102, 118 1er. párrafo y acuerdo del H. Consejo Técnico -- 331 980.
C) APARATOS DE PROTESIS Y ORTOPEDIA. *	HIJOS DE ASEGURADA Y/O HIJOS DE ASEGURADOS - VIUDOS H)	189, 193	H) Desde la edad de 43 días, hasta los cuatro años. En caso de baja se otorga esta prestación por cuatro semanas posteriores a la fecha de baja.
D) REHABILITACION. *	ESPOSA O CONCUBINA DEL ASEGURADO A), B), E), F).	101 1er. párrafo 92-III	A), B) El tiempo que dure el aseguramiento del esposo; tratándose de la conservación de derechos se aplicará el acuerdo 331 980. E), F) Durante el embarazo, alumbramiento y el puerperio. Arts. 102, - 103, 118 1er. párrafo y Acuerdo del H. Consejo Técnico 331 980.
E) ASISTENCIA OBSTETRICA	ESPOSA O CONCUBINA DEL PENSIONADO A), B), E), F).	101 1er. párrafo 92-IV	A), B) A la vigencia de la pensión. E), F) Durante el embarazo, alumbramiento y el puerperio. Arts. 103, - 118 1er. párrafo y Acuerdo del H. Consejo Técnico 331 980.
F) AYUDA PARA LACTANCIA DURANTE 6-MESES	HIJOS MENORES DE 16 AÑOS DEL ASEGURADO Y PENSIONADO A), B).	101 1er. párrafo 92-V	A), B) Por fallecimiento del titular. Al cumplimiento de la edad de 16 años, si no estudia. Arts. 164 V, 3er. párrafo y Acuerdo del H. Consejo Técnico 331 980.

continúa ...

DESCRIPCIÓN DE LAS PRESTACIONES.	BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES.	ARTÍCULO Y FRACCIÓN DE LA LEY.	DURACION DE LA PRESTACION.
G) CANASTILLA AL NACER EL HIJO.	HIJOS DE ASEGURADOS MAYORES DE 16 AÑOS HASTA LOS 25 A), B)	101 1er. párrafo 92-VI	A), B) Por fallecimiento del titular. Por haber terminado la carrera. - Hasta los 25 años, si estudia en Plantales del Sistema Educativo Nacional, o bien, si son sujetos del Régimen Obligatorio. -- Arts. 92-VI, 118 1er. párrafo y Acuerdo del H. Consejo Técnico- 331 980.
H) SERVICIO DE GUARDE RIAS PARA HIJOS DE LAS ASEGURADAS.	HIJOS INCAPACITADOS DE ASEGURADOS Y PENSIONADOS A), B).	101 1er. párrafo 92-VI 164-V 4º p	A), B) Hasta en tanto no desaparezca la incapacidad. Arts. 156 3er. párrafo 118 1er. párrafo y Acuerdo del H. Consejo Técnico 331 980.
	PADRES DEL ASEGURADO A), B)	101 1er. párrafo 92-VIII	A), B) Se les otorgan en los términos de los Arts. 99, 100, 118 1er. párrafo y Acuerdo del H. Consejo Técnico 331 980.
* ESTAS PRESTACIONES SE OTORGAN UNICAMENTE EN CASO DE RIESGOS DE TRABAJO.	PADRES DEL PENSIONADO A), B)	101 1er. párrafo 92-IX	A), B) A la vigencia de la pensión. Arts. 101, 118 1er. párrafo y -- Acuerdo del H. Consejo Técnico 331 980.
	PADRES DEL FALLECIDO A), B)	101 2o. párrafo 99	A), B) Vitalicia, Art. 101 2o. párrafo.
	PENSIONADOS A), B)	101 1er. párrafo a), b), c)	A), B) A la vigencia de la pensión. Por fallecimiento de los pensionados en incapacidad permanente. Total y parcial, con un mínimo de 50 por ciento de valuación definitiva y pensionados por -- I.V.C. Arts. 101, 118 1er. párrafo y Acuerdo del H. Consejo Técnico 331 980.
	PENSIONADOS POR VIUDEZ, ORFANDAD Y ASCENDENCIA A), B)	101 1er. párrafo 92-II inciso d)	A), B) Por fallecimiento de la viuda. Por contraer nuevas nupcias, orfandad cumpliendo con los requisitos de la Ley; Pensión de ascendientes, vitalicia. Arts. 101, 118 1er. párrafo 156 y Acuerdo del H. Consejo Técnico 331 980.

continúa ...

DESCRIPCIÓN DE LAS PRESTACIONES.	BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES.	ARTÍCULO Y FRACCIÓN DE LA LEY.	DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN.
	HIJOS MAYORES DE 16 AÑOS PEN- SIONADOS POR -- INCAPACIDAD -- PERMANENTE A), B)	101 1er. párrafo 92-VII	A), B) Por fallecimiento. Hasta los 25 años que estudien en los Planteles del Sistema Educativo Nacional, al término de la carrera, o si son sujetos del Régimen Obligatorio. Arts. 118 1er. párrafo, 156 2o. párrafo y Acuerdo del H. Consejo Técnico 331 980.
	HIJOS MAYORES- DE 16 AÑOS PEN- SIONADOS POR -- I.V.C. QUE SE- ENCUENTREN DIS- FRUTANDO DE -- ASIGNACIONES - FAMILIARES - A), B).	101 1er. párrafo	A), B) Por fallecimiento del titular. Hasta los 25 años que estén estudiando en Planteles del Sistema Educativo Nacional, que terminen su carrera, que sean sujetos del Régimen Obligatorio. Arts. 101, 118 1er. párrafo y Acuerdo del H. Consejo Técnico 331 980.

## 1.1.2.2.2. PRESTACIONES EN DINERO.

## RIESGOS DE TRABAJO.

	TIEMPO DE ESPERA	CUANTIA	DURACION DE LA PRESTACION.	ART. Y FRACC.	PRESCRIPCION DEL PAGO DEL DERECHO.	LA PRESTACION SE SUSPENDE O TERMINA.
SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.	Ninguno	100% DEL SALARIO SIN QUE EXCEDA DEL GRUPO REGISTRADO. GRUPO W HASTA DIEZ VECES EL SALARIO MINIMO GENERAL QUE RIJA EN EL D.F.	EN TANTO NO SE DECLARE INCAPACITADO PARA TRABAJAR O SEA DECLARADA LA INCAPACIDAD PERMANENTE.	65 I	1 año Art. 279 III	RECUPERANDO LA SALUD O SE NIEGUE A SOMETERSE A LOS EXAMENES MEDICOS Y TRATAMIENTOS, SALVO CAUSA JUSTIFICADA.
PENSION -- POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O PARCIAL.	Ninguno	SEGUN TABLA ART. 65	VITALICIA, - REHABILITADO O FALLECIMIENTO.	65 II	Inextinguible. Art. 280 Art. 279 I	RECUPERANDO LA SALUD O SE NIEGUE A SOMETERSE A LOS EXAMENES MEDICOS Y TRATAMIENTOS, SALVO CAUSA JUSTIFICADA. POR FALLECIMIENTO.
AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL.	Ninguno	DOS MESES DEL SALARIO -- PROMEDIO DEL GRUPO DE CO-- TIZACION MINIMO DE \$ 1,500.00, MAXIMO \$ 12,000.00	UN SOLO PAGO	71 I	1 año Art. 279 III	
PENSION DE VIUDEZ.	Ninguno	40% DE LA QUE HUBIERE CORRESPONDIDO AL TRABAJADOR POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.	VITALICIA O HASTA NUEVAS NUPCIAS.	71 II	Inextinguible. Art. 280 Art. 279 I	SI CONTRAE NUEVAS NUPCIAS, SE CONCEDERA 3 AÑOS DE LA PENSION. ART. 73 ULT. PARRAFO. POR FALLECIMIENTO.

continúa ...

	TIEMPO DE ESPERA	CUANTIA	DURACION DE LA PRESTACION.	ART. Y FRACC.	PRESCRIPCION DEL PAGO DEL DERECHO.	LA PRESTACION SE SUSPENDE O TERMINA.
PENSIÓN DE ORFANDAD.	Ninguno	20% DE LA PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL A HUERFANOS DE PADRE O MADRE. 30% DE LA PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL A HUERFANOS DE PADRE Y MADRE.	HASTA LOS 16 AÑOS O HASTA LOS 25, SI ESTA ESTUDIANDO EN PLANTELES DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL, SI ES SUJETO DEL REGIMEN OBLIGATORIO O HASTA QUE DESAPAREZCA LA INCAPACIDAD.	71 III " IV	Inextinguible. Art. 280 Art. 279 I	CUANDO CUMPLA 16 AÑOS O HASTA LOS 25 AÑOS SI ESTA ESTUDIANDO O QUEINGRESE A UN TRABAJO, O DESAPAREZCA LA INCAPACIDAD; AL TERMINO DE LA PENSIÓN SE CONCEDERÁ 3 MENSUALIDADES. ART. 71 VI PARRAFO 3º POR FALLECIMIENTO.
PENSIÓN A LOS ASCENDIENTES -- DEL ASEGURADO O PENSIÓNADO SIEMPRE -- QUE NO EXISTA ESPOSA O CONCUBINA O HIJOS.	Ninguno	20% DE LO QUE HUBIERE CORRESPONDIDO AL PENSIONADO POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.	VITALICIA.	73 3er. - Párrafo.	Inextinguible. Art. 280 Art. 279 I	POR FALLECIMIENTO.

continúa ...

	TIEMPO DE ESPERA	CUANTIA	DURACION DE LA PRESTACION.	ART. Y FRACC.	PRESCRIPCION DEL PAGO DEL DERECHO.	LA PRESTACION SE SUSPENDE O TERMINA.
INDEMNIZACION GLOBAL POR INC.-- PER. PARCIAL CUANDO SU VALUACION -- SEA HASTA -- EL 15% DE -- INCAPACIDAD DEFINITIVA.	Ninguno	CINCO ANUALIDADES DE LA PENSION.	UN SOLO PAGO	65 III 2º párrafo.	Un año Art. 279 IV Art. 279 I	
AGUINALDO A LOS PENSIONADOS POR INC. PERMANENTE TOTAL O PARCIAL CON UN MINIMO DE 50%.	Ninguno Que es -- se vi -- gente -- la pen -- sión.	15 DIAS DEL IMPORTE DE -- LA PENSION.	UN SOLO PAGO ANUAL.	65 IV		
INCREMENTOS CADA CINCO AÑOS A LAS PENSIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O PARCIAL CON UN MINIMO DE 50%.	Ninguno	10% SI LA CUANTIA DIARIA ES IGUAL O INFERIOR AL -- SALARIO MINIMO DEL D.F. 5% SI ES SUPERIOR.	CADA CINCO AÑOS A PARTIR DE SU -- OTORGAMIENTO	75 I II 76		

SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA Y MUERTE.

	TIEMPO DE ESPERA	CUANTIA	DURACION DE LA PRESTACION.	ART. y FRACC.	PRESCRIPCION DEL PAGO DEL DERECHO.	LA PRESTACION SE SUSPENDE O TERMINA.
PENSION DE INVALIDEZ.	150 semanas	SEGUN TABLA ARTICULO 167	QUE SUBSISTA EL ESTADO DE INVALIDEZ.	129 I, II, III y IV. 131	Inextinguible. Art. 280 Art. 279 I	RECUPERANDO LA SALUD, REINGRESANDO A TRABAJAR. POR FALLECIMIENTO.
PENSION DE VEJEZ.	500 semanas	SEGUN TABLA ARTICULO 167	QUE SUBSISTA LA PENSION.	137 I, II, III y IV. 138	Inextinguible. Art. 280 Art. 279 I	REINGRESO A LABORES CON UN SALARIO MAYOR DEL QUE PERCIBIA AL PENSIONARSE. POR FALLECIMIENTO ART. 123
PENSION -- POR CESANTIA EN -- EDAD AVANZADA.	500 semanas	SEGUN TABLA ARTICULO 167 E INCREMENTO DE ACUERDO CON EL ART. 171.	QUE SUBSISTA LA PENSION.	145 I, II y III.	Inextinguible. Art. 280 Art. 279 I	REINGRESO A LABORES CON UN SALARIO MAYOR DEL QUE PERCIBIA AL PENSIONARSE. POR FALLECIMIENTO ART. 123.
PENSION DE VIUDEZ.	150 semanas	50% DE LA QUE HUBIESE CORRESPONDIDO AL ASEGURADO O PENSIONADO.	VITALICIA O SI CONTRAE NUPTIAS 3 ANUALIDADES	151 152 153	Inextinguible. Art. 280 Art. 279 I	FALLECIMIENTO DE LA BENEFICIARIA O NUEVAS NUPTIAS SE CONCEDERA 3 AÑOS DE LA PENSION. ART. 155 2º PARRAFO.
PENSION DE ORFANDAD.	150 semanas	20% DE LA PENSION A HUERFANOS DE PADRE O MADRE. 30% DE LA PENSION A HUERFANOS DE PADRE O MADRE.	HASTA LOS 16 AÑOS PRORROGA A 25 SI SE ENCUENTRA ESTUDIANDO, - DESAPAREZCA - INCAPACIDAD - O SEAN SUJETOS DEL REGIMEN OBLIGATORIO.	156 157 158	Inextinguible. Art. 280 Art. 279 I	AL CUMPLIR 16 AÑOS PRORROGA A 25 SI SE ENCUENTRA ESTUDIANDO. POR FALLECIMIENTO, SUJETO DEL REGIMEN OBLIGATORIO O DESAPAREZCA LA INCAPACIDAD, AL TERMINO DE LA PENSION SE CONCEDERA 3 MENSUALIDADES. ART. 156, 2º Y 3er. PARRAFO. ART. 158, 2º PARRAFO.

continúa ...

	TIEMPO DE ESPERA	CUANTIA	DURACION DE LA PRESTACION.	Art. y FRACC.	PRESCRIPCION DEL PAGO DEL DERECHO.	LA PRESTACION SE SUSPENDE O TERMINA.
PENSION A LOS ASCENDIENTES -- DEL ASEGURADO O PENSIONADO -- SIEMPRE -- QUE NO -- EXISTA ESPOSA O CONCUBINA O HIJOS.	150 semanas	20% DE LA PENSION POR INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA.	VITALICIA	159	Inextinguible. Art. 280 Art. 279 I	POR FALLECIMIENTO.
ASIGNACIONES FAMILIARES A LA ESPOSA O CONCUBINA, HIJOS DEL PENSIONADO.	Que esté vi--gente -- la pensión.	ESPOSA O CONCUBINA 15% -- DE LA CUANTIA BASICA -- ANUAL DE LA PENSION. HIJOS 10% C/U DE LA CUANTIA BASICA ANUAL DE LA PENSION. PADRES 10% C/U DE LA -- CUANTIA BASICA ANUAL.	QUE SUBSISTA LA PENSION. SEGUN LO DISPUESTO EN EL ART. 156.	164 I, II y III	Inextinguible. Art. 280 Art. 279 I	FALLECIMIENTO DEL TITULAR DE LA PENSION, EN EL CASO DE LOS HIJOS TERMINARAN CON LA MUERTE DE ESTOS O CUANDO CUMPLAN 18 AÑOS O BIEN A LOS 25 AÑOS O QUE DESAPAREZCA LA INCAPACIDAD. ART. 164 V PARRAFO III y IV.
AYUDA ASISTENCIAL.	Que esté vi--gente -- la pensión.	A) 10% DE LA CUANTIA DE LA PENSION CUANDO TENGA UN ASCENDIENTE. B) 15% DE LA CUANTIA DE LA PENSION CUANDO NO TENGA BENEFICIARIO. C) HASTA UN 20% CUANDO REQUIERA INEVITABLEMENTE QUE LO ASISTA OTRA PERSONA. HASTA UN 20% A LAS VIUDAS PENSIONADAS SEGUN EL INCISO C).	QUE SUBSISTA LA PENSION.	164 V y 166	Inextinguible. Art. 280 Art. 279 I	POR FALLECIMIENTO DEL TITULAR DE LA PENSION. POR RECUPERACION DEL ESTADO DE INVALIDEZ. ART. 164 V PARRAFO III.

	TIEMPO DE ESPERA	CUANTIA	DURACION DE LA PRESTACION.	ART. Y FRACC.	PRESCRIPCION DEL PAGO DEL DERECHO.	LA PRESTACION SE SUSPENDE O TERMINA.
AGUINALDO	Que esté vigente la pensión.	15 DIAS DEL IMPORTE DE LA PENSION.	UN SOLO PAGO ANUAL.	167 al título párrafo.		
DEL INCREMENTO PERIÓDICO DE LAS PENSIONES.	Que esté vigente la pensión.	10% SI LA CUANTIA DIARIA ES IGUAL O INFERIOR AL SALARIO MINIMO GENERAL DEL D.F. 5% SI LA CUANTIA DIARIA ES SUPERIOR.	REVISION CADA 5 AÑOS A PARTIR DE SU OTORGAMIENTO	172 y 173		
AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO.	150 semanas	25% ANUALIDAD DE PENSION DE INCALIDEZ. CUANTIA MAXIMA \$ 6,000.00	UN SOLO PAGO	161	6 meses Art. 279 últ. párrafo.	
CAMBIO DE RESIDENCIA AL EXTRANJERO EN FORMA PERMANENTE DEL PENSIONADO.	Que esté vigente la pensión.	2 ANUALIDADES.	UN SOLO PAGO	126 2º párrafo.		POR TRANSLADAR SU DOMICILIO AL EXTRANJERO. ART. 126 1er. PARRAFO.

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

	TIEMPO DE ESPERA	CUANTIA	DURACION DE LA PRESTACION.	ART. Y FRACC.	PRESCRIPCIÓN DEL PAGO DEL DERECHO.	LA PRESTACION SE -- SUSPENDE O TERMINA.
1.- SUBSIDIO POR ENFERMEDAD	4 semanas 6 semanas en los últimos-cuatro meses, eventuales.	60% DEL SALARIO PROMEDIO DEL GRUPO DE COTIZACION. EN GRUPO W, EL 60% DEL SALARIO DE COTIZACION.	52 SEMANAS A PARTIR DEL 4º DIA PRO-RROGA DE 26-SEMANAS PRE-VIC TICTAMEN MEDICO.	104 105-111	1 año Art. 279-11	RECUPERAW-DO LA SA--LUD, O DE-CLARADO IN-VALIDO.
2.- SUBSIDIO EN-DINERO POR -MATERNIDAD.	30 semanas - en 1 año antes de comen-zar el goce-del subsidio.	100% DEL SALARIO PROME--DIO DEL GRUPO DE COTIZA-CION: EN GRUPO W EL 100% DEL SALARIO DE COTIZA--CION.	42 DIAS ANTE-RIORES AL --PARTO Y 42 -DIAS POSTE--RIORES AL --MISMO.	109 110	1 año Art. 279-11	SI EJECUTA TRABAJO, Y PERCIBE --OTRO SUBSI-DIO SE CAN-CELA EL DE-MENOR CAN-TIDAD ART. 110.
3.- AYUDA PARA -GASTOS DE FU-NERAL.	12 cotizacio-nes semana--les en los 9 meses ante-riores al fa-llcimiento.	1 MES DE SALARIO PROME--DIO DEL GRUPO DE COTIZA-CION, CORRESPONDIENTE. MINIMO \$ 1,000.00 MAXIMO \$ 6,000.00	UN SOLO PAGO	112	1 año Art. 279-111	
4.- GASTOS DE FU-NERAL A PEN-SIONADOS.	Que esté vi-gente la pen-sión.	UN MES DE PENSION MINIMO \$ 1,000.00 MAXIMO \$ 6,000.00	UN SOLO PAGO	112 2o. Párrafo	1 año Art. 279-111	

1.1.2.2.3. PRESTACIONES SOCIALES

DESCRIPCIÓN DE LAS PRESTACIONES	BENEFICIARIO	ARTICULOS Y FRACCIÓN DE LA LEY
PROMOCION DE LA SALUD DIFUNDIENDO LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS A TRAVES DE CURSOS DIRECTOS Y DEL USO DE MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACION.	UNIVERSO ABIERTO	233 y 234.I
EDUCACION HIGIENICA, MATERNO INFANTIL, SANITARIA Y DE PRIMEROS AUXILIOS.	UNIVERSO ABIERTO	233 y 234.II
MEJORAMIENTO DE LA ALIMENTACION Y DE LA VIVIENDA.	UNIVERSO ABIERTO	233 y 234.III
IMPULSO Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS Y- EN GENERAL DE TODAS AQUELLAS TENDIENTES A LOGRAR UNA MEJOR OCUPACION DEL TIEMPO LIBRE.	UNIVERSO ABIERTO	233 y 234.IV
REGULARIZACION DEL ESTADO CIVIL.	UNIVERSO ABIERTO	233 y 234.V
CURSOS DE ADIESTRAMIENTO TECNICO Y DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO A FIN DE LOGRAR LA SUPERACION DEL NIVEL DE INGRESOS DE -- LOS TRABAJADORES.	UNIVERSO ABIERTO	233 y 234.VI
CENTROS VACACIONALES Y DE READAPTACION PARA EL TRABAJO.	UNIVERSO ABIERTO	233 y 234.VII
SUPERACION DE LA VIDA EN EL HOGAR A TRAVES DE UN ADECUADO APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS ECONOMICOS, DE MEJORES PRACTICAS -- DE CONVIVENCIA Y DE UNIDADES HABITACIONALES ADECUADAS.	UNIVERSO ABIERTO	233 y 234.VIII
ESTABLECIMIENTO Y ADMINISTRACION DE VELATORIOS, ASI COMO OTROS SERVICIOS SIMILARES.	UNIVERSO ABIERTO	233 y 234.IX
LOS DEMAS UTILES PARA LA ELEVACION DEL NIVEL DE VIDA INDIVI- - DUAL Y COLECTIVO.	UNIVERSO ABIERTO	233 y 234.X

### 1.1.2.3. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

El artículo 123 constitucional, en su apartado 'A', fracción XII, fue modificado en abril de 1972; quedando sus dos primeros párrafos de la siguiente forma:

"Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas..."

Este precepto sirve de base a la creación del Instituto -- del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

También en los artículos 137, 138, 139, 140, 141 y 149 de la Ley Federal del Trabajo se señalan los lineamientos generales para la organización y funcionamiento del Fondo Nacional de la Vivienda.

## INFONAVIT.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los -- Trabajadores es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio.

## OBJETIVOS.

Los objetivos del INFONAVIT son:

- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener un crédito barato y suficiente para:
  - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
  - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
  - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por -- los trabajadores.
- Cuidar que sus actividades se realicen dentro de una política integrada de vivienda y desarrollo urbano.

## PATRIMONIO DEL INSTITUTO.

El patrimonio del Instituto se integra con las aportacio--

nes que deben hacer los patrones del 5 por ciento del salario integrado de sus trabajadores. Se integra también con las aportaciones en efectivo, servicios y subsidios que obtiene del gobierno federal; con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título. Y con los rendimientos que obtingan de la inversión de sus recursos.

#### APLICACION DE LOS RECURSOS.

Otorgamiento de créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a favor en el Instituto para:

Adquisición en propiedad de habitaciones; construcción, reparación, ampliación o mejoras de habitaciones; también para el pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

Los recursos se aplicarán también al financiamiento de la construcción de conjuntos de habitaciones para ser adquiridas por los trabajadores, mediante créditos que les otorgue el Instituto; para el pago de los depósitos que le corresponden a los trabajadores, en los términos de ley; para cubrir los gastos de administración, operación y vigilancia del Instituto, en los términos del artículo 10, fracción VI; a la inversión en inmuebles estrictamente para sus fines y para las demás erogaciones relacionadas con su objeto.

#### REGIMEN PARA OTORGAR CREDITOS.

Para otorgar y fijar los créditos a los trabajadores, en cada región o localidad, se tomarán en cuenta el número de

miembros de la familia de los trabajadores, el salario o el ingreso conyugal si hay acuerdo por los interesados y las características y precios de venta de las habitaciones disponibles, para tal efecto, se establecerá un régimen -- por el Instituto para relacionar los créditos.

Dentro de cada grupo de trabajadores en una clasificación semejante, si haya varios con el mismo derecho, se asignarán entre éstos los créditos individuales mediante un sistema de sorteos ante Notario Público.

En los lugares donde haya delegados o comisiones consultivas, el sorteo se realizará con la asistencia de éstos.

#### CONDICIONES DE LOS CREDITOS.

- Los créditos a los trabajadores devengarán un interés -- del 4 por ciento anual sobre saldos insolutos.
- Plazo para pagar de 10 a 20 años como máximo.
- En caso de incapacidad total permanente o muerte, el Instituto cubre un seguro sobre el crédito otorgado al trabajador.

#### CARACTERISTICAS DE AMORTIZACION DEL CREDITO.

El 40 por ciento del importe de las aportaciones que hacen los patrones, se abonará a los pagos iniciales y mensuales del crédito que se otorga al trabajador, además del porcentaje que el patrón descuenta del salario del trabajador y entera bimestralmente al Instituto.

### CRITERIO PARA EL RETIRO DE APORTACIONES.

El INFONAVIT hará la devolución de las aportaciones efectuadas por los patronos a favor de los trabajadores, cuando:

- El trabajador tenga 50 años cumplidos o más de edad y deje de estar sujeto a una relación laboral, de un año, como mínimo.
- Tenga incapacidad total permanente, se jubile o fallezca.

### CONTINUACION VOLUNTARIA EN EL INFONAVIT.

El trabajador tiene derecho a continuar voluntariamente en el régimen del instituto, cuando deje de estar sujeto a una relación laboral o se jubile.

### OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Los patronos tienen la obligación de inscribirse y de inscribir a sus trabajadores, así como de dar aviso de altas, bajas, modificación de salario y de descontar a sus trabajadores de sus salarios integrados la cantidad que se destine al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto y cuando proceda el descuento del 1 por ciento para el pago de gastos de administración, operación y mantenimiento de los conjuntos financiados por el Instituto.

Bimestralmente deberá efectuar las aportaciones al INFONAVIT hechas a favor de sus trabajadores.

#### 1.1.2.4. FONACOT.

Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

De acuerdo al decreto publicado en el Diario Oficial del - 30 de abril de 1974, se crea un fideicomiso instituido por el Gobierno Federal, a iniciativa del Congreso del Trabajo, cuyo objeto es transformar en sujetos regulares de crédito a los trabajadores, para facilitarles la adquisición de -- bienes de consumo duradero y la obtención de servicios básicos, con oportunidad y en condiciones favorables, además de que:

- Garantiza los créditos y en su caso, otorga financiamiento para la operación de almacenes y tiendas.
- Fomenta el ahorro de los trabajadores.
- Facilita a los trabajadores la obtención de créditos en condiciones adecuadas, que les procuren mayor poder adquisitivo.
- Coadyuva al establecimiento y desarrollo de procedimientos que tiendan a elevar la calidad disminuir el precio y facilitar la obtención de bienes y servicios.
- Contribuye a aumentar el gasto familiar de manera tal -- que este satisfaga, en la mayor medida posible, las necesidades de una vida digna en el orden material, social y cultural.
- Fomenta el sano desarrollo del mercado interno, impulsando la demanda y producción de bienes socialmente necesarios.

Las personas sujetas de crédito son las que reúnen los siguientes requisitos:

- Mayores de 18 años.
- Más de un año de antigüedad en su actual empleo.
- Ganar desde uno hasta cinco veces el salario mínimo.

## 1.2. METODOLOGIA.

La Metodología que se empleó para el desarrollo de este trabajo comprendió las siguientes etapas:

### 1.2.1. INVESTIGACION DOCUMENTAL.

La información obtenida está basada en varios textos relacionados con el tema de Recursos Humanos, en lo referente a prestaciones, en las diferentes leyes que las otorgan y regulan, en artículos de revistas, en conferencias, en tesis profesionales y en encuestas de prestaciones aplicadas a los laboratorios químico-farmacéuticos; este material se menciona en la bibliografía.

### 1.2.2. INVESTIGACION DE CAMPO.

Para la investigación de campo fue necesaria la elaboración de un cuestionario adecuado a las necesidades de este estudio, mismo que fue aplicado directamente a los responsables del área de prestaciones de algunos de los laboratorios químico-farmacéuticos, con el objeto de conocer la problemática a la que se enfrentan estas empresas para otorgar más prestaciones e incrementar las ya existentes; siendo este el motivo del trabajo que nos ocupa.

La muestra que se tomó como base para realizar esta investigación fue de 26 laboratorios, de un total de 58 que forman parte de la Asociación en Relaciones Industriales de Laboratorios Químico-Farmacéuticos, A.C.

Los factores que se tomaron en cuenta para la determina-

ción de la muestra, fueron: su capacidad instalada, que se otorgarán diferentes prestaciones, su ubicación y la diligencia para obtener la información, entre otros.

### 1.2.3. ELABORACION DE CUESTIONARIOS.

Se elaboró un cuestionario previo con preguntas abiertas, incluyendo el mayor número de prestaciones conocidas en este ramo industrial, con el objeto de detectar algunos errores que podrían cometerse al efectuar la encuesta. Este cuestionario se aplicó a un reducido número de empresas de la muestra, efectuándose las correcciones necesarias.

Posteriormente se elaboró el cuestionario definitivo que se utilizó para realizar la investigación de campo, mismo que se presenta al final de este primer capítulo.

### 1.2.4. CLASIFICACION DE LA INFORMACION.

Se manejó en forma conjunta la información documental y la que se obtuvo a través de los cuestionarios aplicados a los diferentes laboratorios de la muestra.

Se realizó una tabulación de los cuestionarios con las respuestas obtenidas en cada empresa, asignándoles a estas un número progresivo para efectos de este estudio.

### 1.2.5. ANALISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACION.

Una vez tabulada toda la información obtenida, se llevó a cabo la revisión de cada una de las prestaciones, explicando los diferentes problemas por los cuales no se

*incrementa el paquete de prestaciones en los laboratorios de la Industria Químico-Farmacéutica.*

C U E S T I O N A R I O

Nombre del Laboratorio \_\_\_\_\_

Puesto de la persona que proporciona los datos \_\_\_\_\_

Porcentaje que representan las prestaciones en relación con el sueldo \_\_\_\_\_

**PRESTACIONES**

**EXISTEN DENTRO DE LA EMPRESA**

**PRINCIPALES PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTA LA EMPRESA PARA EL OTORGAMIENTO DE LA PRESTACION SUPERIOR A LA DE LA LEY**

**SI IMPORTE NO  
o DIAS**

**1.- AGUINALDO**

a) 16 - 30 días

( ) ( )

b) 31 - 45 "

( ) ( )

c) 46 - 60 "

( ) ( )

d) 61 - o más días

( ) ( )

**2.- PRIMA DE VACACIONES**

a) 26 - 50 %

( ) ( )

b) 51 - 100 %

( ) ( )

c) 101 - 150 %

( ) ( )

d) 201 - o más %

( ) ( )

**3.- DIAS DE VACACIONES SUPERIORES A LAS DE LA LEY**

( ) ( )

**4.- DIAS FESTIVOS ADICIONALES**

a) 1 - 5

( ) ( )

b) 6 - 10

( ) ( )

c) 10 - 20

( ) ( )

5.- PERMISOS DE AUSENCIA CON GOCE DE SUELDO

a) Matrimonio	( )	( )	
b) Fallecimiento familiar directo	( )	( )	
c) Nacimiento de un hijo	( )	( )	
d) Por intervención quirúrgica	( )	( )	
e) Asuntos personales	( )	( )	
f) Onomástico	( )	( )	
6.- SEGURO DE VIDA	( )	( )	
7.- PLAN DE PENSIONES	( )	( )	
8.- COMEDOR	( )	( )	
9.- PRESTAMOS AL PERSONAL	( )	( )	
10.- GASTOS POR DEFUNCION	( )	( )	
11.- GASTOS POR DEFUNCION DE UN FAMILIAR	( )	( )	
12.- UNIFORMES	( )	( )	
13.- CAJA DE AHORROS	( )	( )	
14.- FONDO DE AHORRO	( )	( )	
15.- DEPORTES	( )	( )	
16.- CONVENIOS CON CASAS COMERCIALES	( )	( )	
17.- PROCEDIMIENTOS EN CASO DE RENUNCIA VOLUNTARIA	( )	( )	
18.- SERVICIO DE MEDICO INTERNO	( )	( )	
19.- PREMIOS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	( )	( )	
20.- AYUDA PARA ESTUDIO	( )	( )	
21.- BIBLIOTECA	( )	( )	
22.- VENTAS A EMPLEADOS	( )	( )	
23.- PREMIOS POR ANTIGUEDAD	( )	( )	
24.- SEGURO DE GASTOS MEDICOS	( )	( )	
25.- PAGO DE CUOTAS OBRERAS I.M.S.S.	( )	( )	
26.- PAGO DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD	( )	( )	
27.- PAGO DE I.S.P.T.	( )	( )	
28.- AUMENTO POR MERITOS	( )	( )	

29.- AUMENTO POR COSTO DE VIDA	( )	( )	_____
30.- PLAN DE AUTOMOVIL A EJECUTIVOS	( )	( )	_____
31.- CAPACITACION ADICIONAL A LA DE LA LEY	( )	( )	_____
32.- AYUDA PARA RENTA	( )	( )	_____
33.- AYUDA PARA TRANSPORTE	( )	( )	_____
34.- FINANCIAMIENTO SEGURO DE AUTO	( )	( )	_____
35.- PLAN DE JUBILACION	( )	( )	_____
36.- TIENDA PARA EMPLEADOS	( )	( )	_____
37.- SEGURO DE GASTOS DENTALES	( )	( )	_____
38.- AYUDA ECONOMICA POR ENFERMEDAD	( )	( )	_____
39.- GASTOS POR MEDICAMENTOS	( )	( )	_____
40.- REGALOS DE FIN DE AÑO	( )	( )	_____
41.- BONO DE BODA	( )	( )	_____
42.- AVALAMIENTO PARA PRESTAMOS BANCARIOS	( )	( )	_____
43.- INSTALACIONES DEPORTIVAS	( )	( )	_____
44.- BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS EJECUTIVOS	( )	( )	_____
45.- FINANCIAMIENTO PARA VIVIENDA	( )	( )	_____
46.- TRANSPORTE DE EMPLEADOS	( )	( )	_____
47.- BONO ANUAL	( )	( )	_____
48.- PREMIOS DE PRODUCCION	( )	( )	_____
49.- DESPENSA	( )	( )	_____
50.- CENTRO RECREATIVO	( )	( )	_____
51.- OTROS	( )	( )	_____

#### SIMBOLOGIA

- 1.- ECONOMICOS
- 2.- POLITICAS INTERNAS
- 3.- FALTA DE INFORMACION
- 4.- FALTA DE INTERES DE LOS EMPLEADOS
- 5.- FALTA DE INTERES DE LA EMPRESA
- 6.- OTROS

México, D.F. Agosto de 1983.

C A P I T U L O            2

LAS PRESTACIONES EN LA  
INDUSTRIA QUIMICO-FARMACEUTICA

CAPITULO 2 LAS PRESTACIONES EN LA INDUSTRIA  
QUIMICO-FARMACEUTICA.

2.1. CONSIDERACIONES DE LA INDUSTRIA QUIMICO-FAR-  
MACEUTICA EN MEXICO.

2.1.1. ORIGENES.

2.1.2. DATOS ESTADISTICOS.

2.1.3. CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACION.

2.2. PRESTACIONES QUE OTORGA ACTUALMENTE LA INDUS-  
TRIA QUIMICO-FARMACEUTICA.

## 2.1. CONSIDERACIONES DE LA INDUSTRIA QUIMICO-FARMACEUTICA EN MEXICO.

*El objetivo de la Industria Químico-Farmacéutica es el desarrollo y la producción de medicamentos con una tecnología propia y bien definida.*

*La labor de investigación, desarrollo y lanzamiento de nuevos medicamentos no es tarea fácil ya que además de requerirse la participación de hasta treinta diferentes disciplinas científicas es necesario contar con equipo y personal especializado en diferentes áreas como la informática, la comercialización, la administración, etc.*

*Los medicamentos producidos en esta industria son utilizados para prevenir o curar diversas enfermedades, los cuales conjuntamente con la atención médica y los servicios hospitalarios contribuyen a la salud pública y el bienestar social.*

### 2.1.1. ORIGENES.

*Se tiene conocimiento que por el año de 1860, existieron mutualidades y organizaciones encargadas de la producción de diversos medicamentos y que a través de la extracción se obtuvieron algunas sustancias terapéuticas, las cuales posteriormente se elaboraron en forma sintética.*

*A fines del siglo XIX, se empezaron a producir los primeros compuestos medicinales a escala industrial. Algunas empresas químicas y agroquímicas incluyeron dentro de su línea de productos, la división Farmacéutica, de ahí se origina lo que llamamos en la actualidad Industria Farmacéutica. En 1930 con el descubrimiento de la penicilina esta in*

industria empieza a estructurarse y a adquirir importancia.

A partir de la Segunda Guerra Mundial, la Industria Químico-Farmacéutica en México se ha mantenido en crecimiento constante, con un alto nivel tanto en la investigación como en la producción de variados medicamentos para satisfacer las necesidades a nivel nacional y tendiente a ocupar un lugar importante dentro de las exportaciones. En 1961 se inició la fabricación de materia prima para este ramo industrial, disminuyendo así su importación, actualmente es producido un 52 por ciento de la que se requiere.

## 2.1.2. DATOS ESTADÍSTICOS.

La siguiente información está basada principalmente en los resúmenes generales del X censo industrial de 1976 y en el Diccionario de Especialidades Farmacéuticas.

En 1971, la Cámara de la Industria de Laboratorios Químico Farmacéuticos, tenía registradas alrededor de 500 empresas farmacéuticas en toda la República Mexicana, mismas que en los principales medicamentos tenían una producción de 555 millones de pesos; en 1976 la producción fue de 1353 millones de pesos (ver tabla No. 1).

En el Diccionario de Especialidades Farmacéuticas en su vigésima novena edición de 1983 se menciona que este ramo está constituido por 300 empresas, de las cuales 226 producen medicamentos para uso humano, 44 para consumo veterinario y 30 para empleo combinado. En 1981 estas compañías tuvieron ventas por 33 490 millones de pesos.

Con respecto a la balanza comercial de las 40 empresas más

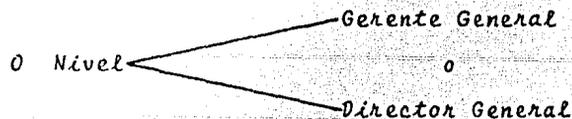
importantes en la industria farmacéutica se tiene que para 1970 las importaciones fueron de 693.5 millones de pesos y las exportaciones de 193 millones de pesos; en 1975 las importaciones fueron de 1,491 millones de pesos y las exportaciones por 456 millones de pesos. En 1982 las importaciones fueron de 7,331 millones de pesos mientras que las exportaciones fueron 1,414 millones de pesos, lo que da como resultado un saldo negativo en la balanza comercial de - - 5,917 millones de pesos, en ese año (ver tabla No. 2).

### 2.1.3. CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACION.

El personal ocupado en esta industria en el año de 1965 -- era de 29,604 trabajadores en promedio mensual y un total de 854 millones de pesos en remuneraciones pagadas, diez años después o sea en 1975 el personal empleado había aumentado a 37,667 trabajadores, con una nómina de 2,952 millones de pesos. En 1981 emplearon a 43,310 personas y las remuneraciones pagadas ascendieron a 4,914 millones de pesos. La Industria Farmacéutica cubre un 21.33 por ciento -- en el renglón de sueldos dentro de la Industria Química.

En este tipo de empresas los primeros niveles jerárquicos -- y las áreas funcionales están organizadas generalmente de la siguiente manera:

#### A. NIVELES JERARQUICOS.



1er. Nivel

- Gte. de la Div. Ventas Farmacéutica
- Director Médico
- Gte. de la Div. Ventas Agrícola-Vet.
- Gerente de la División Vtas. Químicos
- Gerente Administrativo y Financiero
- Gerente de Relaciones Industriales
- Director de Manufactura
- Gerente de Materiales

2do. Nivel

- Gerente de Ventas Farmacéuticas
- Gte. de Mercadotecnia Farmacéutica
- Gte. Administrativo Vtas. Farmacéutica
- Gte. de Entrenamiento Farmacéutica
- Gte. de Ventas Veterinaria
- Gte. de Ventas Agrícola
- Gte. de Ventas Químicos
- Gte. del Depto. Técnico Veterinario
- Gte. de Mercadotecnia Veterinaria
- Contralor
- Tesorero
- Gerente de Procesamiento de Datos
- Jefe de Auditoría
- Gerente de Presupuestos
- Gerente de Control de Calidad
- Gerente de Ingeniería
- Gte. de Producción Farmacéutica
- Gte. de Planeación de Prod. y Control de Inventarios
- Gerente de Compras y Tráfico
- Técnico Médico Farmacéutica
- Gte. de Compensaciones y Beneficios
- Gte. de Capacitación y Desarrollo
- Gte. de Administración de Personal
- Gte. de Personal de Planta

3er. Nivel

- Gerente de Marca Farmacéutica
- Gte. de Investigación de Mercados Farma.
- Jefe de Crédito y Cobranzas
- Contador de Costos
- Contador General
- Superv. de Importaciones y Exportaciones
- Técnico Médico Veterinario

## B. AREAS FUNCIONALES

### 1. FUNCION DE VENTAS Y MERCADOTECNIA FARMACEUTICA

- 1-01 Gerente de la Div. de Ventas Farmacéutica (Primer Nivel)
- 1-02 Gerente de Ventas Farmacéutica (Segundo Nivel)
- 1-03 Gerente de Mercadotecnia (Segundo Nivel)
- 1-04 Director Médico (Primer Nivel)
- 1-05 Gerente de Marca (Tercer Nivel)
- 1-06 Gerente de Investigación de Mercados (Tercer Nivel)
- 1-07 Gerente Administrativo de Ventas Farmacéutica (Segundo Nivel)
- 1-08 Gerente de Entrenamiento Farmacéutica (Segundo Nivel)
- 1-09 Técnico Médico Farmacéutica (Segundo Nivel)

### 2. FUNCION DE VENTAS AGRICOLA - VETERINARIA

- 2-01 Gerente de la División de Ventas de la Línea Agrícola-Veterinaria (Primer Nivel)
- 2-02 Gerente de Ventas Veterinaria (Segundo Nivel)
- 2-03 Gerente de Ventas Agrícola (Segundo Nivel)
- 2-04 Gerente de Mercadotecnia Veterinaria (Segundo Nivel)
- 2-05 Gerente del Departamento Técnico Veterinario (Segundo Nivel)
- 2-06 Técnico Médico Veterinario (Tercer Nivel)

### 3. FUNCION DE VENTAS QUIMICA

- 3-01 Gerente de División de Ventas Línea Química (Primer Nivel)
- 3-02 Gerente de Ventas Química (Segundo Nivel)

#### 4. FUNCION DE FINANZAS Y ADMINISTRACION

- 4-01 Gerente Financiero y Administrativo (Primer Nivel)
- 4-02 Contralor (Segundo Nivel)
- 4-03 Tesorero (Segundo Nivel)
- 4-04 Gerente de Procesamiento de Datos (Segundo Nivel)
- 4-05 Gerente de Presupuestos (Segundo Nivel)
- 4-06 Jefe de Auditoría (Segundo Nivel)
- 4-07 Jefe de Crédito y Cobranzas (Tercer Nivel)
- 4-08 Contador de Costos (Tercer Nivel)
- 4-09 Contador General (Tercer Nivel)

#### 5. FUNCION DE MANUFACTURA

- 5-01 Director de Manufactura (Primer Nivel)
- 5-02 Gerente de Control de Calidad (Segundo Nivel)
- 5-03 Gerente de Ingeniería (Segundo Nivel)
- 5-04 Gerente de Producción Farmacéutica (Segundo Nivel)
- 5-05 Gerente de Planeación de Producción y Control de Inventarios (Segundo Nivel)
- 5-06 Gerente de Materiales (Primer Nivel)
- 5-07 Gerente de Compras y Tráfico (Segundo Nivel)
- 5-08 Supervisor de Importaciones y Exportaciones (Tercer Nivel)

#### 6. FUNCION DE RELACIONES INDUSTRIALES

- 6-01 Gerente de Relaciones Industriales (Primer Nivel)
- 6-02 Gerente de Compensaciones y Beneficios (Segundo Nivel)
- 6-03 Gerente de Capacitación y Desarrollo (Segundo Nivel)
- 6-04 Gerente de Administración de Personal (Segundo Nivel)
- 6-05 Gerente de Personal de Planta (Segundo Nivel)

El área de Relaciones Industriales de cada empresa, en la Industria Químico-Farmacéutica, es la encargada de la implantación, supervisión y control de las prestaciones existentes en cada una de ellas.

## 2.2. PRESTACIONES QUE OTORGA ACTUALMENTE LA INDUSTRIA QUIMICO - FARMACEUTICA.

Con el objeto de determinar cuales son las prestaciones que se otorgan actualmente en la Industria Químico-Farmacéutica se recurrió a la encuesta de prestaciones de abril de 1983, efectuada por la Asociación en Relaciones Industriales de Laboratorios Químico-Farmacéuticos, A.C. en la que participaron treinta y ocho de los principales laboratorios del país. A través de este tipo de encuestas, realizadas periódicamente, es como se han ido creando algunas pautas que sirven de referencia a las empresas del ramo para crear o modificar su paquete de prestaciones.

A continuación se relacionan los resultados de la encuesta de prestaciones antes mencionada haciendo un resumen de cada una de ellas, en relación al número de laboratorios que las otorgan.

### JORNADA DE TRABAJO. (FIGURA 1.)

En todos los laboratorios encuestados se trabajan cinco días a la semana, laborando durante la misma un total de horas entre 36.25 y 47.5, predominando cuantitativamente las empresas en las que se laboran 40 horas a la semana. Los horarios de trabajo son variados y en algunos casos flexibles, la mayoría de estas empresas conceden descansos durante la jornada de trabajo, que van desde 10 hasta 20 minutos.

#### AGUINALDO. (FIGURA 2.)

El 66 por ciento de la muestra tiene como política otorgar el equivalente a 30 días de sueldo por concepto de aguinaldo, -- mientras que el 18 por ciento se ajusta a los 15 días establecidos legalmente y el 16 por ciento restante otorga desde 25- hasta 60 días de sueldo.

#### PRIMA DE VACACIONES. (FIGURA 3.)

Esta prestación la otorgan 19 laboratorios de la muestra ape- gándose al 25 por ciento que establece la ley, en tanto que - seis dan un 40 por ciento de prima vacacional y en los demás - se asignan diversas cantidades que llegan hasta un 80 por - ciento.

#### DIAS FESTIVOS. (FIGURA 4.)

Adicionalmente a los días de descanso que marca el artículo - 74 de la Ley Federal del Trabajo, la mayor parte de los labo- ratorios encuestados coinciden en otorgar a sus trabajadores - algunos días más, de estos días destacan principalmente los - de carácter religioso, como son: el jueves y viernes santo, - el 2 de noviembre, el 12 y el 24 de diciembre; en seguida los que se refieren a fiestas nacionales: 5 de mayo, 15 de sep- tiembre y 12 de octubre; por último el 10 de mayo y el onomá- tico del trabajador.

#### SEGURO DE VIDA. (FIGURA 5.)

La mayoría de los laboratorios de la muestra proporciona a -- sus trabajadores un seguro de vida; el pago total de la prima

es cubierto por la empresa, generalmente se trata de un seguro de grupo que protege económicamente a la familia del trabajador en caso de fallecimiento de éste. El seguro de vida cubre el importe de varios meses de sueldo, que puede ser hasta de 36 meses en caso de muerte por accidente y hasta de 26 en caso de muerte natural, sin embargo es importante hacer notar que en el momento de efectuarse la encuesta, casi un 50 por ciento de estos seguros cubrían 18 meses de sueldo.

#### PLAN DE PENSIONES. (FIGURA 6.)

El plan de pensiones o jubilación es un beneficio a largo plazo cuyo pago puede hacerse de dos maneras: en forma diferida o en una sola exhibición.

Esta prestación es otorgada en el 53 por ciento de los laboratorios encuestados, siendo coincidentes en que todo el personal tiene carácter de elegible y además en que la edad normal de retiro es de 65 años; su costo, en la mayoría de los casos es por cuenta de la compañía; permitiéndose el retiro con una antigüedad mínima en la empresa que fluctúa entre 5 y 20 años de servicio y la edad mínima que se debe tener para el retiro anticipado es de 60 años.

#### COMEDOR. (FIGURA 7.)

Todos los laboratorios cuentan con un local apropiado para proporcionar los alimentos al personal, mismo que puede ser manejado por la empresa o por medio de un concesionario. El costo por comida para el trabajador es realmente simbólico pues la mayor parte de éste, la compañía lo subsidia.

#### PRESTAMOS AL PERSONAL. (FIGURA 8.)

De acuerdo con la encuesta, son pocos los laboratorios que -- otorgan este tipo de prestación, sólo un 40 por ciento de la muestra otorga préstamos al personal y lo hace en forma limitada.

#### FALLECIMIENTO DE EMPLEADOS.

El 55 por ciento de la muestra otorga ayuda a los familiares del trabajador para gastos de funeral, en caso de fallecimiento de éste, independientemente de la cantidad que cubre el seguro de vida. Además, en la mayoría de los casos se dan facilidades al personal de asistir al servicio.

#### FALLECIMIENTO DE FAMILIARES.

En caso de fallecimiento de algún familiar del trabajador, el 60 por ciento de los laboratorios encuestados, le proporciona ayuda económica para gastos de funeral, misma que se otorga de acuerdo al parentesco de éste con el finado.

#### UNIFORMES. (FIGURA 9.)

El 95 por ciento de las empresas de la muestra proporciona -- uniformes a su personal, principalmente al que tiene relación directa con las áreas productivas. De acuerdo a cada empresa -- varía el número de uniformes que se otorga, puede ser desde -- uno hasta seis por año.

#### CAJA DE AHORROS. (FIGURA 10.)

En el 66 por ciento de los laboratorios encuestados funciona-

una caja de ahorros, casi en todos los casos es administrada por empleados de la misma empresa. El tipo de interés que se cobra por préstamos otorgados, varía desde un 1 por ciento -- hasta un 5 por ciento mensual, para socios. Para los empleados que no son socios de la caja de ahorros, el interés es diferente.

#### DEPORTES. (FIGURA 11.)

La mayoría de las empresas participantes en la encuesta financian actividades deportivas, como fútbol, volibol, béisbol, boliche, tenis, squash, etc. y en algunos casos cuentan con canchas apropiadas para la práctica de estos deportes, dentro de sus instalaciones.

#### CONVENIOS CON CASAS COMERCIALES.

Un 32 por ciento de la muestra tiene convenios con casas comerciales para que sus trabajadores adquieran diversos artículos, tales como: zapatos, ropa, ópticos, enseres domésticos, juguetes, etc.

#### PROCEDIMIENTO EN CASO DE RENUNCIA VOLUNTARIA.

En la Industria Químico-Farmacéutica no es común este tipo de prestación, sin embargo cinco laboratorios de la muestra la tienen implantada. Consiste en otorgar una gratificación o -- una prima adicional por antigüedad en caso de renuncia voluntaria en forma anticipada, a lo establecido en el artículo -- 162 de la Ley Federal del Trabajo.

#### PERMISOS PARA AUSENTARSE. (FIGURA 12.)

En la mayoría de las empresas encuestadas se conceden permisos para ausentarse, por las siguientes causas: fallecimiento de familiares directos, nacimiento de un hijo, por matrimonio, por intervención quirúrgica, por asuntos de urgencia, -- por viajes y para arreglar asuntos personales. El número de días permitido para ausentarse varía de acuerdo al motivo que lo origina y generalmente estos días se otorgan con goce de sueldo.

#### SERVICIOS MEDICOS. (FIGURA 13.)

De acuerdo con la muestra de 38 laboratorios, 31 tienen consultorio médico o enfermería dentro de sus instalaciones y 27 cuentan con servicio médico, ya sea de medio tiempo o de tiempo completo.

#### PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA. (FIGURA 14.)

En la mayoría de las empresas de la encuesta, se controla la puntualidad y asistencia del personal obrero con tarjeta-reloj, en algunos casos se utiliza el mismo sistema para el control de los empleados. Más del 50 por ciento de la muestra -- otorga premios en efectivo al personal por concepto de esta prestación.

#### AYUDA PARA ESTUDIO. (FIGURA 15.)

El 40 por ciento de la muestra proporciona facilidades a sus trabajadores para asistir a la escuela, en algunas empresas se otorga ayuda económica (becas). Además de contar con pro--

gramas de capacitación y adiestramiento para el personal.

#### BIBLIOTECA.

De los 38 laboratorios encuestados, siete cuentan con un lugar acondicionado para biblioteca dentro de sus instalaciones, esta biblioteca es financiada en todos los casos por la empresa.

#### CUMPLEAÑOS O SANTO.

El cumpleaños u onomástico del trabajador más del 50 por ciento de las empresas encuestadas lo toman en cuenta, para otorgárselo como día de asueto.

#### VENTAS A EMPLEADOS.

De acuerdo con la encuesta aplicada a 38 laboratorios, 22 de ellos efectúan ventas a los empleados de sus productos, con descuentos especiales; algunos obsequian muestras de estos productos.

#### PREMIOS POR ANTIGUEDAD.

El siete por ciento de los laboratorios de la muestra no proporciona a sus trabajadores premios por antigüedad, el 93 por ciento tiene establecido un reconocimiento para el personal de acuerdo a su antigüedad dentro de la empresa y consiste generalmente en: un diploma, un regalo, un reloj, un cheque o un distintivo.

### SEGURO MEDICO. (FIGURA 16.)

El 88 por ciento de las empresas encuestadas incluye en sus prestaciones un seguro médico, siendo elegibles: el empleado, su conyuge e hijos. Regularmente se utiliza el plan de gastos médicos mayores, así como también el plan básico de hospitalización y en forma mínima el plan de gastos por maternidad. El costo de la prima en la mayoría de los casos es cubierto por la empresa.

### PAGO DE IMPUESTOS.

En la mayoría de los laboratorios encuestados, el pago de las cuotas obreras del Seguro Social se efectúa de acuerdo a la ley, con excepción de tres empresas que sí cubren en su totalidad las cuotas obrero-patronales.

Es importante hacer notar que en caso de incapacidades por enfermedad general, la mayor parte de las empresas de la muestra, cubren el cien por ciento del sueldo a sus empleados y luego recuperan el subsidio del I.M.S.S. por medio de un convenio con este instituto.

El impuesto sobre productos del trabajo, en todas estas empresas, es cubierto totalmente por el trabajador.

### AUMENTOS POR MERITOS. (FIGURA 17.)

El 61 por ciento de la muestra tiene un programa formal de revisión de sueldo por méritos, para el personal administrativo, mismo que se lleva a cabo en forma anual, semestral o por cuatrimestre. En estas revisiones se manejan diversos porcentajes que van desde un cinco por ciento hasta un 70.75 por ciento de incremento.

## AUMENTO POR COSTO DE VIDA.

El aumento por costo de vida fue otorgado en un 82 por ciento de los laboratorios de la muestra, siendo beneficiados en la mayoría de los casos todos sus trabajadores, cumpliendo así con el aumento del 30, 20 y 10 por ciento sugerido por el gobierno, a causa de la devaluación de febrero de 1982.

## PRESTACIONES VARIAS.

Existen otras prestaciones de relativa importancia que fueron consideradas dentro de la encuesta, mismas que sólo se citan con el objeto de tener un panorama más completo de las prestaciones existentes dentro de la Industria Químico-Farmacéutica.

## PRESTACION

LABS. QUE LA OTORGAN

AUTOMOVIL PARA EJECUTIVOS	38
FIESTA ANUAL	33
PAGO DE KILOMETRAJE	25
ACOSTUMBRAN A HACER PUENTES	24
PERMISO PARA MISAS Y PEREGRINACIONES	22
AYUDA PARA TRANSPORTE	11
AYUDA PARA COLEGIATURA DE LOS HIJOS	7
OBSEQUIO DE PAVO DE NAVIDAD	6
SERVICIO DE TRANSPORTE PARA EL PERSONAL	5
PLAN MULTIPLE DE PREVISION SOCIAL	5
CLUB DE EMPLEADOS	4
BONO ESPECIAL ANUAL	4
PAGO DE CUOTAS PARA CENTRO RECREATIVO O SOCIAL	4
VENTA DE ACCIONES AL PERSONAL	2
PREMIOS POR PRODUCCION	2
CENTRO RECREATIVO O SOCIAL	2
DESPENSA	2

C A P I T U L O

3

ANALISIS DE LOS PROBLEMAS A LOS QUE  
SE ENFRENTAN LAS ORGANIZACIONES DE  
LA INDUSTRIA QUIMICO-FARMACEUTICA -  
PARA EL OTORGAMIENTO DE PRESTACIONES

C A P I T U L O    3    ANALISIS DE LOS PROBLEMAS A LOS QUE  
SE ENFRENTAN LAS ORGANIZACIONES DE  
LA INDUSTRIA QUIMICO-FARMACEUTICA -  
PARA EL OTORGAMIENTO DE PRESTACIONES

El presente capítulo se desarrolló en base a la encuesta aplicada a 26 laboratorios, tomando en cuenta 51 prestaciones, -- con el objeto de conocer en cada caso cuales son los problemas a los que se enfrentan estas empresas para otorgarlas, -- mantenerlas e incrementarlas.

A continuación se relacionan las prestaciones, que se incluyen en el cuestionario, para hacer un análisis de cada una de ellas.

#### AGUINALDO.

En la mayor parte de los laboratorios encuestados el aguinaldo que se paga es superior a los quince días de sueldo, que -- como mínimo marca el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta prestación no se incrementa en 14 de estas empresas debido a las políticas internas, en ocho se debe al aspecto económico, en dos por conjuntarse ambas cosas y en otras dos por -- que al incrementarse quedarían fuera del mercado.

En algunas empresas se considera más conveniente el aumento a otro tipo de prestaciones donde se beneficie al trabajador -- con las mismas, sin incrementar su carga fiscal como es el caso del aguinaldo.

#### PRIMA DE VACACIONES.

Los laboratorios otorgan esta prestación tomando en cuenta el mercado de esta rama industrial, es por eso que más del 50 -- por ciento de la muestra dan un porcentaje mayor al mercado -- en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo.

Como resultado de la muestra, se tiene que 12 laboratorios no incrementan esta prestación por políticas internas, siete por problemas económicos y siete por las dos causas anteriores.

En algunos de los laboratorios se adopta la modalidad de pagar esta prima de acuerdo a un programa de vacaciones, que establece dos períodos durante el año, uno en semana santa y otro en el mes de diciembre.

#### DIAS DE VACACIONES SUPERIORES A LOS DE LEY.

La mayoría de los laboratorios tiene como política otorgar a sus trabajadores, vacaciones superiores a las que marca el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo. El sistema utilizado es el siguiente: se proporciona una parte, de los días de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores de acuerdo a su antigüedad en la empresa, en semana santa, otra parte en diciembre y si hubiera un excedente se programa durante el año. Obteniendo de esta manera un mayor aprovechamiento de los períodos de descanso.

Únicamente cinco laboratorios de la muestra no incrementan sus días de vacaciones; cuatro de ellos por políticas internas y sólo uno por baja en la producción.

#### DIAS FESTIVOS ADICIONALES.

Esta prestación es una de las más favorecidas, pues en todos los laboratorios de la encuesta se otorgan días festivos adicionales a los que señala el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, estas empresas no son coincidentes en cuanto a un número determinado de días, ya que mientras unos dan hasta doce días, otros apenas dan entre tres y cinco días.

Como resultado de la muestra se tiene que 19 laboratorios no incrementan esta prestación debido a políticas internas; dos por causas económicas; uno por falta de interés de la empresa y cuatro porque se sentiría una baja en la productividad. Esto último es digno de recalcar.

#### PERMISOS DE AUSENCIA CON GOCE DE SUELDO.

##### 1. POR MATRIMONIO.

De acuerdo con la muestra se tiene que 22 laboratorios conceden permiso con goce de sueldo a los trabajadores que van a contraer matrimonio, este permiso puede ser desde un día hasta cinco, dependiendo de la empresa que se trate. Por otro lado tenemos que cuatro laboratorios no conceden esta prestación por políticas internas.

##### 2. POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DIRECTOS.

Todos los laboratorios de la muestra conceden permiso para ausentarse con goce de sueldo en caso de fallecimiento de un familiar directo y pueden ser de uno a cinco días. Algunas de estas empresas para otorgar el permiso toman en cuenta el lugar donde se lleve a cabo el acontecimiento; para el área metropolitana serán menos días que para el interior de la República.

##### 3. POR NACIMIENTO DE UN HIJO.

Según la muestra existen 23 laboratorios que otorgan permiso para ausentarse de uno a tres días, con goce de sueldo, cuando el trabajador lo requiera por nacimiento de un hijo. Sin embargo dos empresas no conceden este permiso debido a sus políticas internas y sólo uno lo da a cuenta de vacaciones.

##### 4. POR INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA.

En este renglón la muestra indica que sólo siete laboratorios

proporcionan permiso para ausentarse varios días para atenderse quirúrgicamente, y el número de días varía de acuerdo a la gravedad del caso; las otras 19 empresas no conceden este permiso por las siguientes causas: políticas internas, por existir incapacidad del IMSS y otros lo consideran a cuenta de vacaciones.

#### 5. PARA ASUNTOS PERSONALES.

Dentro del resultado obtenido en la muestra, nueve laboratorios otorgan permiso con goce de sueldo a sus trabajadores para atender asuntos personales, cinco laboratorios consideran el permiso a cuenta de vacaciones y 12 no lo otorgan debido a sus políticas internas.

#### 6. POR ONOMASTICO.

De los 26 laboratorios encuestados para efectos de este estudio, 14 de ellos conceden permiso a sus trabajadores para ausentarse con motivo de su onomástico. Los otros 12 no incluyen este concepto dentro de sus permisos con goce de sueldo, por no ir de acuerdo con sus políticas internas.

#### SEGURO DE VIDA.

El seguro de vida es una prestación adicional a los beneficios otorgados por el Seguro Social, en el caso de los laboratorios encuestados son 24 los que proporcionan dicha prestación, en algunos de estos se otorga con base en el sueldo y en la antigüedad del empleado, en otros se da una cantidad fija.

De los laboratorios restantes uno no lo otorga por problemas económicos y el otro lo tiene en estudio.

#### PLAN DE PENSTONES.

Sólo 13 de los laboratorios de la muestra otorgan esta presta

ción, utilizando diferentes fórmulas para determinar la pensión; para tener derecho a la pensión, el tiempo mínimo es de diez años de antigüedad en la empresa y la edad normal promedio para jubilación es de 65 años. Los 13 laboratorios que no dan esta prestación se enfrentan a los siguientes problemas: cuatro por problemas económicos, seis por políticas internas, uno lo tiene en estudio y dos por ser empresas de reciente creación.

#### COMEDOR.

Todos los laboratorios de la muestra otorgan esta prestación a sus trabajadores, a cambio de un pago simbólico, la empresa absorbe la mayor parte del costo que representa el sostenimiento del comedor.

#### PRESTAMOS AL PERSONAL.

Esta prestación no tiene gran aceptación dentro de los laboratorios, ya que sólo nueve de los encuestados la otorgan, tres la canalizan a través de la caja de ahorro y/o el fondo de ahorro, 12 no la dan por políticas internas y dos por falta de interés de la empresa.

#### GASTOS POR DEFUNCIÓN.

De los 26 laboratorios de la muestra, 18 tienen implantada esta prestación, uno no la da por problemas económicos, cinco por políticas internas, uno por falta de interés de la empresa y otro lo tiene en estudio.

#### GASTOS POR DEFUNCIÓN DE UN FAMILIAR.

De los laboratorios encuestados sólo 12 dan esta prestación, diez no la otorgan por políticas internas, dos por problemas

económicos, uno por falta de interés de los empleados y uno más por falta de interés de la empresa.

#### UNIFORMES.

Esta prestación es otorgada en los 26 laboratorios de la muestra, preferentemente se da al personal sindicalizado que interviene en la producción y en algunos casos abarca al personal de otros departamentos que tienen relación directa con las áreas productivas, como son: control de calidad, almacenes, mantenimiento; haciéndose extensiva al personal del comedor cuando éste es administrado directamente por la empresa. En términos generales esta prestación reporta un ahorro al trabajador, si se considera que algunas empresas de la muestra dan más de dos uniformes al año.

#### CAJA DE AHORROS.

La caja de ahorros es una prestación que con el tiempo se ha venido sustituyendo por el fondo de ahorro, no obstante 17 laboratorios de la muestra la manejan y nueve no la incluyen dentro de sus prestaciones, porque cuatro tienen fondo de ahorro, dos no la tienen por políticas internas y tres por falta de interés del personal, debido a los problemas que ocasiona su administración. Dentro de los beneficios directos que proporciona la caja de ahorros al trabajador pueden ser principalmente, obtener préstamos en casos de urgencia y los rendimientos obtenidos como resultado de sus aportaciones. En otras palabras, esta prestación se reduce, en la mayoría de los casos a un servicio prestado por parte de la empresa.

#### FONDO DE AHORRO.

El fondo de ahorro es una prestación de previsión social si -

se instituye de acuerdo a lo estipulado en el artículo 24 de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Para el establecimiento de un fondo de ahorro pueden seguirse dos alternativas: la primera es que las aportaciones por cuenta de los empleados sean efectuadas exclusivamente por la empresa y que participen el cien por ciento de los empleados; la segunda es que las aportaciones se den tanto por la empresa como por los empleados y que participen por lo menos el 75 por ciento de estos.

Como resultado de la muestra se encontró que 18 laboratorios tienen implantada esta prestación, empleando diferentes porcentajes en su constitución sin excederse del 13 por ciento establecido como máximo legal. De los ocho laboratorios restantes de la muestra, uno no lo tiene por problemas económicos, tres no lo otorgan por políticas internas, uno por no interesarle a sus empleados, dos lo tienen en estudio y un último no lo ha implantado por falta de información.

#### DEPORTES.

En la actualidad la mayoría de los laboratorios fomenta el deporte entre sus trabajadores, patrocinando equipos de fútbol, béisbol, volibol, boliche, tenis, squash, entre otros; en algunos se cuenta con instalaciones apropiadas para su práctica.

De la muestra, 24 laboratorios proporcionan esta prestación, financiada en la mayor parte por la empresa; los dos laboratorios restantes no la otorgan, uno por problemas económicos y el otro por políticas internas.

#### CONVENIOS CON CASAS COMERCIALES.

Los convenios con casas comerciales son una forma de ayudar -

al trabajador a obtener descuentos en la compra de algunos -- artículos, amortizando su importe a través de la nómina y sin cargo de intereses. Sin embargo sólo 12 laboratorios de la -- muestra tienen este tipo de convenios y los 14 restantes consideran esta prestación poco relevante y de beneficio relativo para el trabajador.

#### PROCEDIMIENTO EN CASO DE RENUNCIA VOLUNTARIA.

Esta prestación es poco común dentro de la Industria Químico-Farmacéutica, consiste en proporcionar al trabajador que se -- retira de la empresa, el pago de una prima de antigüedad en -- forma anticipada a lo que estipula el artículo 162 de la Ley-Federal del Trabajo. De los laboratorios encuestados sólo -- ocho tienen establecido un procedimiento para los casos de re -- nuncia voluntaria, considerando la antigüedad del trabajador -- y el número de días a pagar por cada año de servicios.

De los 18 laboratorios restantes, cuatro no la consideran por causas económicas y 14 debido a las políticas internas establecidas.

#### SERVICIO DE MEDICO INTERNO.

El servicio de médico interno los laboratorios lo cubren empleando los siguientes recursos: con médico de base-tiempo -- completo; mediante convenio con el IMSS o con servicio de médico por horas. Así se da cumplimiento a lo estipulado en el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo.

De las 26 empresas de la muestra, 23 cuentan con este tipo de servicio dentro de sus instalaciones, de los tres restantes, -- uno tiene convenio con un sanatorio particular cercano a su -- domicilio y los otros dos se apegan a los servicios médicos -- que proporciona el IMSS.

#### PREMIOS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.

Los puntos de vista acerca de esta prestación son muy variados, se opina que si se da un premio por puntualidad y asistencia, por consiguiente se debe sancionar el retardo y la inasistencia, debido a esto no es muy común dicha prestación dentro de la Industria Químico-Farmacéutica.

No obstante lo anterior, de la muestra de 26 laboratorios, 16 tienen implantado premio por puntualidad y asistencia; de los diez restantes, uno no lo otorga por problemas económicos, ocho por políticas internas y uno lo tiene en estudio.

#### AYUDA PARA ESTUDIO.

El enfoque que se da a esta prestación está orientado a otorgarle facilidades al trabajador que desee efectuar estudios para su desarrollo personal, ya sea a nivel medio o superior, proporcionándole una beca o un horario flexible.

De los laboratorios de la muestra 15 proporcionan ayuda para estudio a sus trabajadores, 11 no la dan por las siguientes razones: dos por problemas económicos y nueve por políticas internas.

#### BIBLIOTECA.

En la encuesta realizada se encontró que siete laboratorios cuentan con biblioteca para sus trabajadores, integrándose en su gran mayoría con libros técnicos referentes al ramo.

De las 19 empresas que no cuentan con una biblioteca, en 15 se debe a la falta de interés tanto de la empresa como de los trabajadores, en tres por políticas internas y sólo uno por problemas económicos.

#### VENTAS A EMPLEADOS.

De los 26 laboratorios que participaron en la muestra, 12 - efectúan ventas a los empleados, de los productos que fabrican, a precios bajos o con un porcentaje de descuento, excluyendo los que requieren receta médica.

En las 14 empresas que no realizan ventas a sus empleados se debe a que tres de ellas se sujetan a lo indicado en sus políticas internas y 11 generalmente obsequian muestras de sus productos y en algunos casos proporcionan originales presentando receta médica.

#### SEGURO DE GASTOS MEDICOS.

La mayoría de los laboratorios cuenta con esta prestación para sus trabajadores con el objeto de satisfacer algunas necesidades económicas para cubrir lo referente a enfermedades -- que requieran intervención quirúrgica y hospitalización tanto para ellos como para sus familiares directos.

La encuesta realizada entre 26 empresas nos reporta que 20 -- tienen establecida esta prestación y sólo seis no la proporcionan por las siguientes causas: tres por problemas económicos -- y tres por tenerla en etapa de estudio para su otorgamiento.

#### PAGO DE CUOTAS OBRERAS DEL I.M.S.S.

Únicamente cinco laboratorios de la muestra tienen como prestación para sus trabajadores, el pago de las cuotas obreras - al I.M.S.S.; los otros 21 se apegan a lo estipulado en el -- artículo 44 de la Ley del Seguro Social, en donde se menciona que al efectuar los pagos a sus trabajadores, podrán descontar las cuotas que a éstos corresponde cubrir.

Las empresas que no dan esta prestación lo atribuyen a problemas de tipo económico y a sus políticas internas.

#### PAGOS DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD.

Las incapacidades por enfermedad general expedidas por el I.M.S.S. a los trabajadores son cubiertas en un 60 por ciento del salario base de cotización por este instituto a partir del cuarto día y hasta por el término de 52 semanas, debido a esto los laboratorios de la muestra con excepción de uno, han optado por otorgar como prestación, el subsidio de los tres primeros días de incapacidad al cien por ciento del salario del trabajador, existiendo diferentes criterios para subsidiar el tiempo de incapacidad restante como pueden ser 30, 60, 90 días o por el tiempo que dure la incapacidad.

#### PAGO DE I.S.P.T.

Los 26 laboratorios de la muestra son indiferentes a este tipo de prestación, exponiendo como motivos los siguientes: nueve no la tienen debido a problemas económicos y políticas internas conjuntamente, siete por problemas económicos y diez por no ir de acuerdo con sus políticas internas.

#### AUMENTO POR MERITOS.

Esta prestación se proporciona dentro de la Industria Químico Farmacéutica con el objeto de motivar al elemento humano y tratar de otorgarle el valor real dentro de la empresa. De la encuesta realizada, 22 laboratorios tienen un programa de revisión de sueldo por méritos para el personal administrativo que puede llevarse a cabo en forma anual, semestral o por cuatrimestre; los cuatro restantes no lo tienen por políticas internas.

#### AUMENTO POR COSTO DE VIDA.

En la actualidad el salario del trabajador pierde cada vez -- más su poder adquisitivo, a causa de la devaluación del peso y el aumento constante de los precios, debido a esto 23 laboratorios de la muestra otorgaron a sus empleados un aumento por costo de vida, los tres restantes no lo dieron por causas económicas.

#### PLAN DE AUTOMOVIL A EJECUTIVOS.

Los beneficiados directamente con esta prestación son los ejecutivos de los primeros y segundos niveles jerárquicos, así como los representantes de ventas. Las políticas para el otorgamiento son diversas, el financiamiento puede abarcar desde un 40 ó 50 por ciento y el complemento ser aportado por el empleado, hasta un cien por ciento del costo del automóvil.

De los 26 laboratorios de la muestra, 24 otorgan automóvil a sus ejecutivos y dos no lo dan por problemas económicos.

#### CAPACITACION ADICIONAL A LA DE LA LEY.

En la mayoría de los laboratorios se proporciona capacitación y adiestramiento, que permite elevar el nivel de vida y productividad de los trabajadores, además de cumplir con la obligación que establece el artículo 123 constitucional en la -- fracción XII del apartado "A" y regulado por la Ley Federal -- del Trabajo en el artículo 153-A.

De la muestra de 26 empresas, 23 de estas otorgan a sus trabajadores capacitación adicional a la que marca la ley y tres -- se sujetan a la capacitación establecida legalmente, debido a problemas económicos.

#### AYUDA PARA RENTA.

Esta prestación se da sólo en dos de los laboratorios encuestados, a nivel ejecutivo en uno y en el otro se da a obreros, ejecutivos y representantes. Los problemas a los que se enfrentan las 24 empresas que no proporcionan ayuda para renta a sus trabajadores son: siete por problemas económicos, 11 por políticas internas, cinco por ambas causas y uno lo tiene en etapa de estudio.

#### AYUDA PARA TRANSPORTE.

La ayuda para transporte consiste en proporcionarle al trabajador una cantidad de dinero en forma semanal o quincenal, para trasladarse al centro de trabajo, esta cantidad se da principalmente al personal de nivel operativo y en algunos casos se hace extensivo, a todo el personal.

En la encuesta realizada entre 26 laboratorios se encontró -- que 11 de estas empresas proporcionan a su personal ayuda para transporte siguiendo diversos criterios y 15 no lo hacen por las siguientes razones: cinco por causas económicas, cinco por políticas internas, tres por falta de interés de la empresa, uno lo tiene en estudio y otro porque cuenta con -- vehículo propio para transportar a su personal.

#### FINANCIAMIENTO PARA SEGURO DE AUTOMOVIL.

La principal característica de esta prestación, es la de financiar por parte de la empresa a sus trabajadores el pago de la prima de un seguro de automóvil, sin cargo de intereses y pagadero en facilidades.

Según la encuesta realizada, 16 laboratorios tienen implanta-

da esta prestación, para beneficio de sus empleados; diez no se encuentran en condiciones de otorgarla debido a problemas económicos y también a sus políticas internas principalmente.

#### PLAN DE JUBILACION.

El plan de jubilación en la Industria Químico-Farmacéutica -- funciona de la misma forma que el plan de pensiones, mencionado en páginas anteriores de este capítulo.

De acuerdo al estudio realizado se encontró que en 12 laboratorios se tiene implantado un plan de jubilación para sus trabajadores, 14 no lo otorgan por las siguientes causas: cuatro por problemas económicos, ocho por políticas internas y dos lo tienen en estudio.

#### TIENDA PARA EMPLEADOS.

Por los problemas que implica la administración de una tienda para empleados, esta prestación es poco común dentro de la Industria Químico-Farmacéutica, debido a esto sólo dos de los laboratorios de la muestra cuentan con este tipo de servicio para sus trabajadores y 24 no lo tienen por problemas de diferente índole como son: nueve por problemas económicos, 13 por políticas internas y dos lo sustituyen con el plan de previsión social a través de despensas.

#### SEGURO DE GASTOS DENTALES.

Solamente uno de los laboratorios encuestados incluye dentro de sus prestaciones un seguro que cubre gastos dentales; de las empresas restantes de la muestra, 12 no lo otorgan por -- problemas económicos, nueve por no permitírsele sus políticas internas, tres por falta de interés de la empresa y uno lo --

tiene en estudio.

#### AYUDA ECONOMICA POR ENFERMEDAD.

Al igual que la prestación anterior, en la Industria Químico Farmacéutica, la ayuda económica por enfermedad sólo se otorga en un laboratorio y en forma exclusiva al personal sindicalizado; de las otras 25 empresas que fueron encuestadas, - 15 de ellas no la otorgan por políticas internas; seis por motivos económicos, tres le tienen considerado en el seguro de gastos médicos mayores y en una se proporciona el servicio médico así como también los medicamentos necesarios.

#### GASTOS POR MEDICAMENTOS.

Esta prestación la otorga sólo uno de los laboratorios encuestados, exclusivamente a su personal sindicalizado; 25 de estas empresas no la otorgan debido a lo siguiente: 14 por políticas internas, seis por problemas económicos, tres por tenerlo incluido en el seguro de gastos médicos mayores, uno lo tiene contemplado en el plan de previsión social y otro más porque la empresa proporciona al trabajador los medicamentos que requiera.

#### REGALOS DE FIN DE AÑO.

En el mes de diciembre de cada año algunas empresas acostumbra entregar obsequios a sus trabajadores, los cuales pueden ser de diferente índole, por ejemplo: canastas navideñas, pavos, arcones, enseres domésticos, etc. En la encuesta realizada se encontró que 19 laboratorios tienen implantada esta prestación, dos no la otorgan por políticas internas y cinco por problemas económicos.

#### BONO DE BODA.

De los 26 laboratorios encuestados, ocho de estos otorgan un bono de boda a sus trabajadores, en forma adicional a la ayuda económica que para gastos de matrimonio establece el artículo 160 de la Ley del Seguro Social; 13 no lo dan por políticas internas y cinco por falta de interés de la compañía.

#### AVALAMIENTO PARA PRESTAMOS BANCARIOS.

Esta prestación se refiere al respaldo que otorga la empresa a sus trabajadores para la obtención de créditos bancarios.

De los laboratorios encuestados, sólo tres proporcionan este tipo de avalamiento, 19 no lo hacen debido a sus políticas internas, tres por problemas económicos y uno por falta de interés de la empresa.

#### INSTALACIONES DEPORTIVAS.

En los 15 laboratorios de la muestra que se otorga esta prestación se cuenta principalmente con instalaciones para practicar el volibol, fútbol, basquetbol y tenis; de los 11 que no tienen instalaciones deportivas se debe a las siguientes causas: dos por problemas económicos, tres por políticas internas, dos por falta de interés de la empresa y cuatro por falta de espacio.

#### BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS EJECUTIVOS.

De la muestra de 26 laboratorios, en seis se dan becas para los hijos de los ejecutivos, en algunos de estos se hace extensiva esta prestación a los hijos de los empleados de otros niveles. En 17 no se otorga debido a sus políticas internas y en tres por falta de interés de la empresa.

#### FINANCIAMIENTO PARA VIVIENDA.

En la fracción XII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, se menciona que: "Toda empresa está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas..."

De la encuesta realizada en 26 laboratorios de la Industria Químico-Farmacéutica, se encontró que 11 de ellos no proporcionan financiamiento para vivienda por problemas económicos, siete por políticas internas y los últimos ocho respondieron que se atienen a lo dispuesto por INFONAVIT.

#### TRANSPORTE DE EMPLEADOS.

El medio de transporte es uno de los factores que intervienen directamente para que el trabajador pueda trasladarse oportunamente a su centro de trabajo, cualquier alteración en el funcionamiento de este medio de transporte provoca incremento en el ausentismo y en los retardos del personal.

En ocho de los 26 laboratorios encuestados se cuenta con transporte para sus empleados; de los 18 restantes, seis no lo tienen por políticas internas, cinco por problemas económicos, seis por estar bien ubicados y un último le proporciona ayuda económica a sus empleados.

#### BONO ANUAL.

En la Industria Químico-Farmacéutica el bono anual se maneja de acuerdo con las políticas de cada empresa, ya que puede otorgarse tanto a nivel ejecutivo como a nivel operativo, el monto del bono se determina de acuerdo a los objetivos logrados en el período correspondiente.

En la encuesta realizada se encontró que 18 laboratorios tienen implantada esta prestación y ocho no la incluyen debido a sus políticas internas.

#### PREMIOS DE PRODUCCION.

Esta prestación es similar a la anterior en cuanto al criterio que se sigue para otorgarla, siendo el personal de producción exclusivamente el elegible para su aplicación. De los laboratorios que participaron en la encuesta: tres de estos otorgan premios por producción; 19 no los dan por políticas internas, dos por falta de interés de la empresa, uno lo tiene en estudio y otro lo sustituye con el bono anual.

#### DESPENSA.

En los 12 laboratorios de la muestra donde se tiene implantada esta prestación, se siguen diferentes modalidades para su otorgamiento; mientras que unos lo hacen por medio de cupones canjeables en tiendas comerciales, otros dan una ayuda económica por este concepto y algunos más lo tienen incluido en su plan múltiple de previsión social. De las 14 empresas que no proporcionan ayuda para despensa, se encontró que en cuatro se debe a problemas económicos, en seis por políticas internas y en las cuatro restantes por falta de interés de la compañía.

#### CENTRO RECREATIVO.

De los 26 laboratorios encuestados, sólo tres de estos cuentan con un centro recreativo, para esparcimiento de sus trabajadores, dentro de sus instalaciones.

En 23 empresas de la muestra no se tiene esta prestación debi

do a las siguientes causas: nueve por problemas económicos, - dos por falta de interés de la empresa, ocho por políticas internas y cuatro por falta de espacio.

#### OTROS.

En este punto algunos de los laboratorios encuestados mencionaron otras prestaciones que actualmente tienen implantadas, formando parte de su paquete de prestaciones y que no fueron consideradas en el cuestionario aplicado, como son:

1. PLAN DE SUGERENCIAS.
2. SERVICIO DE CAFETERIA.
3. ESTACIONAMIENTO.
4. HORARIO FLEXIBLE.
5. GUARDERIA.
6. AYUDA PARA LENTES.
7. ANTICIPO DE PARTICIPACION DE UTILIDADES.

**C A P I T U L O      4**  
**C O N C L U S I O N E S**

## C O N C L U S I O N E S

Con el análisis del capítulo anterior, se ha llegado al término de la exposición del presente estudio. Cada uno de los temas desarrollados ha tenido una razón de ser y a la vez una finalidad específica de cumplir, se considera que se ha logrado dicho cometido.

Como se puede observar en el desarrollo del presente trabajo, las prestaciones proporcionadas actualmente en la Industria Químico-Farmacéutica están comprendidas en dos grupos principalmente. En el primer grupo se encuentran las prestaciones otorgadas por las diversas leyes y reglamentos, como La Ley Federal del Trabajo, La Ley del Seguro Social, La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. En el segundo grupo están las que proporcionan las empresas de esta rama industrial, en forma adicional a las antes mencionadas, mismas que varían de una compañía a otra dependiendo de sus políticas, su capacidad económica y sus relaciones obrero-patronales, entre otros factores; estas prestaciones de acuerdo a su finalidad se clasifican de la siguiente manera:

- SERVICIOS A EMPLEADOS
- SEGUROS
- PREMIOS
- COMPENSACIONES EXTRAORDINARIAS
- FORTUITAS
- TIEMPO NO TRABAJADO
- DE FINANCIAMIENTO
- DE TIPO SOCIAL
- DE PREVISION SOCIAL

Para el establecimiento de las diferentes prestaciones, el -- proceso que se sigue en las empresas de la Industria Químico-Farmacéutica, generalmente está formado por las siguientes fa ses:

- DISEÑO
- CUANTIFICACION
- IMPLEMENTACION
- COMUNICACION
- ADMINISTRACION

En el DISEÑO se determinan las condiciones que requerirá el -- personal elegible, así como las bases que regularán las pres-- taciones y se elabora un programa apropiado para el otorga-- miento de cada una de estas prestaciones, tomando en cuenta -- las políticas y las necesidades de la empresa.

Dentro de la CUANTIFICACION se efectúa una evaluación finan-- ciera de la prestación, para establecer el costo que signifi-- cará para la empresa otorgarla. Este punto es de relevante im portancia, porque sirve de base para decidir si está en posi-- bilidad de implementarse.

En la IMPLEMENTACION se definen los instrumentos de financia-- miento, como los contratos de seguros o de fideicomiso y tam-- bién en el caso de prestaciones deducibles, se hacen los trá-- mites legales ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Públi-- co.

La COMUNICACION de las prestaciones existentes en cada empre-- sa se lleva a cabo por medio de pláticas, circulares, folle-- tos o presentación de audiovisuales al personal interesado, -- logrando así un mejor manejo y aplicación de las mismas.

En la actualidad, la ADMINISTRACION de prestaciones, se considera una actividad muy compleja debido a que existe gran variedad de éstas, además de requerirse conocimientos legales, actuariales y de seguros. Para una mejor administración de las prestaciones es necesario seguir los programas establecidos, los cuales deben ser revisados y actualizados periódicamente, con el fin de que satisfagan realmente las necesidades que los originaron y las que posteriormente surjan.

En el tercer capítulo de este estudio se analizaron 50 prestaciones, contenidas en la encuesta aplicada a 26 laboratorios de la Industria Químico-Farmacéutica, para así complementar la idea original que motivó la realización de este trabajo, consistente en analizar los problemas a los que se enfrenta esta industria para el otorgamiento de prestaciones. Se pudo observar que la razón predominante por la cual no se incrementan las prestaciones en cada una de estas empresas se debe en un 53 por ciento a las políticas internas; en un 20 por ciento, a motivos económicos; en un 6 por ciento, a ambas causas; en un 5 por ciento a la falta de interés de la empresa; en un 1 por ciento, a la falta de interés de los empleados y en un 15 por ciento se debe a diversas causas, como son: la baja en la productividad, la carencia de espacio, ser empresa de reciente creación, a problemas administrativos y en algunos casos por encontrarse en etapa de estudio.

Por lo anteriormente expuesto es comprensible que una posible solución no está en el establecimiento o incremento de prestaciones en forma cuantitativa, sino en que las existentes o las que se pretenda implantar satisfagan en el mayor grado posible las necesidades económicas, sociales y culturales del trabajador y de su familia, resultando beneficiada la sociedad en general, a través de una mayor productividad, que traerá como consecuencia el engrandecimiento y desarrollo del país.

## RECOMENDACIONES

## RECOMENDACIONES

Con el propósito de que las prestaciones cumplan verdaderamente su objetivo, se proponen las siguientes recomendaciones:

En primer lugar se sugiere dar a conocer a los empleados de nuevo ingreso las prestaciones existentes en la empresa, a través de un manual de bienvenida, de algún folleto explicativo o por medio de audiovisuales.

Las prestaciones vigentes se le pueden comunicar al personal interesado, utilizando además de los medios antes mencionados, los órganos internos de difusión como tableros, publicaciones, boletines, circulares o a través de pláticas en grupo.

Participar más activamente en las encuestas de prestaciones, como la que efectúa la Asociación en Relaciones Industriales de Laboratorios Químico-Farmacéuticos, A.C., lo cual debería llevarse a cabo por lo menos dos veces al año.

Revisar periódicamente cada una de las prestaciones, con el objeto de actualizarlas y de verificar si cubren necesidades reales.

Es conveniente mantener actualizado el paquete de prestaciones, investigando y analizando las modalidades que se siguen para la implementación de éstas, de manera que no represente una mayor carga fiscal para el trabajador y sea mínima la repercusión económica para la empresa.

Por último se sugiere tener identificado el porcentaje que representa para la empresa tanto el paquete de prestaciones, como cada una de ellas; así como también el porcentaje de la remuneración, que en forma de prestaciones recibe el trabajador.

**A P E N D I C E S**  
**O A N E X O S**

TABLA No. 1.  
 PRODUCCION DE LOS PRINCIPALES MEDICAMENTOS  
 1970 - 1976  
 (Millones de Pesos)

Año	Antibióticos	Hormonas	Vitaminas	Antiinfectivos-analésicos.	Alcaloides	Varios	Totales
1970	58	241.1	16.1	44.8	15.0	65.1	440.1
1971	102	289.2	17.2	50.1	17.0	79.1	554.6
1972	140	270.1	22.1	62.9	18.1	85.6	598.8
1973	247	482.3	27.7	79.9	20.0	110.5	967.4
1974	303	505.0	39.5	158.2	29.4	180.2	1 215.3
1975	390	330.0	39.5	170.0	29.0	220.0	1 178.5
1976	456	308.0	47.0	240.0	32.0	270.0	1 353.0

FUENTE: Asociación Nacional de la Industria Química Anuario de la Industria Química Mexicana de 1976.

TABLA No. 2.  
BALANZA COMERCIAL DE LAS 40 EMPRESAS MAS IMPORTANTES EN LA  
INDUSTRIA FARMACEUTICA  
(En pesos)  
1970-1982

Año	Importaciones	Exportaciones	Saldo
1970	693 499 865	192 790 386	- 500 709 479
1971	810 712 610	269 214 617	- 541 497 993
1972	958 697 839	283 746 001	- 674 951 838
1973	1 250 473 879	403 378 704	- 847 095 175
1974	1 594 124 328	514 419 440	- 1 079 704 888
1975	1 491 493 542	456 325 335	- 1 035 168 207
1982	7 331 190 000	1 414 200 000	- 5 916 990 000

FUENTE: Dirección General de Aduanas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Citado por Banco Nacional de Comercio Exterior, Vol. 27, Núm. 8, "La Industria Farmacéutica en México" México, agosto 1977, p. 898 y Vol. 33, Núm. 8, julio 1983, p. 664 y 667.

FIGURA 1. JORNADA DE TRABAJO.

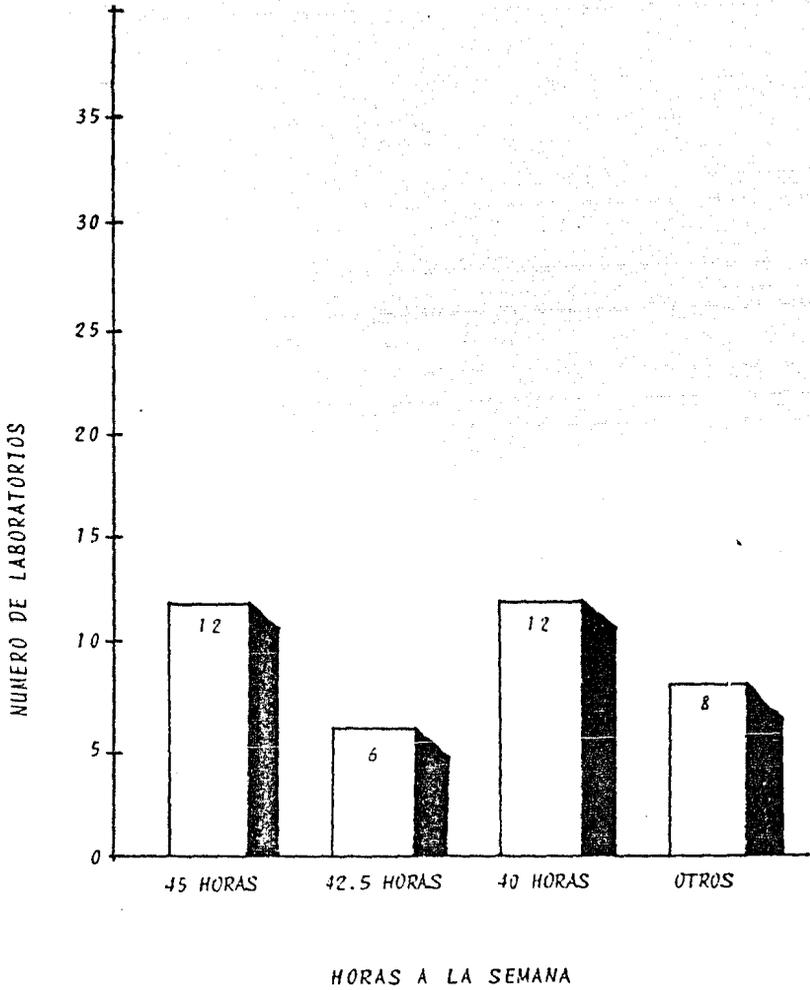


FIGURA 2. AGUINALDO.

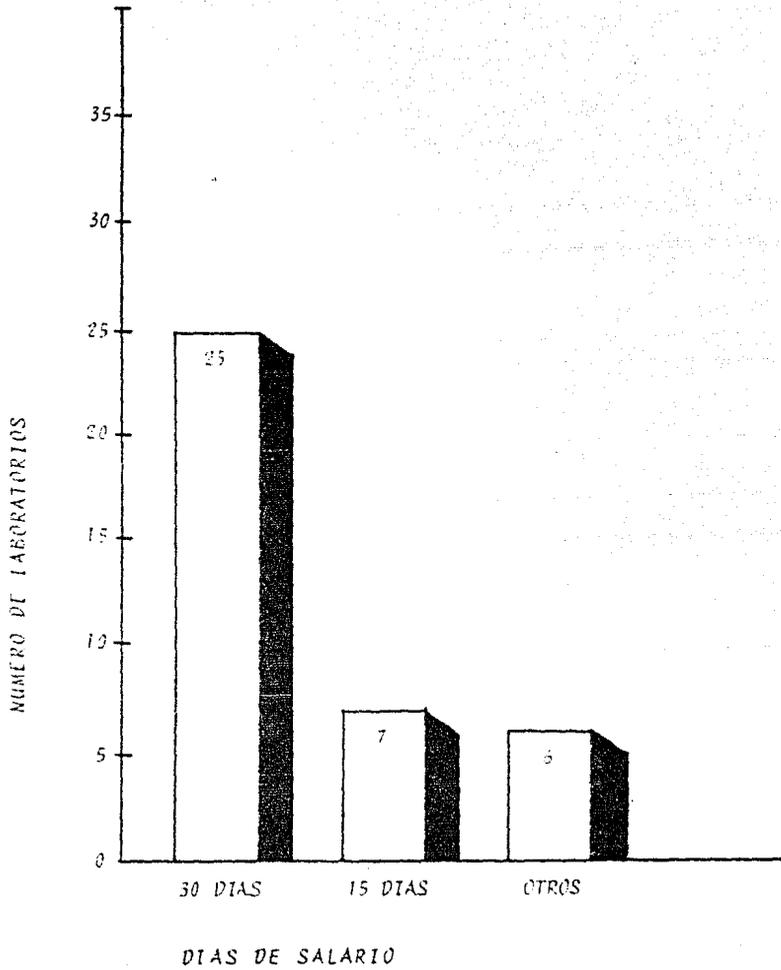


FIGURA 3. PRIMA DE VACACIONES.

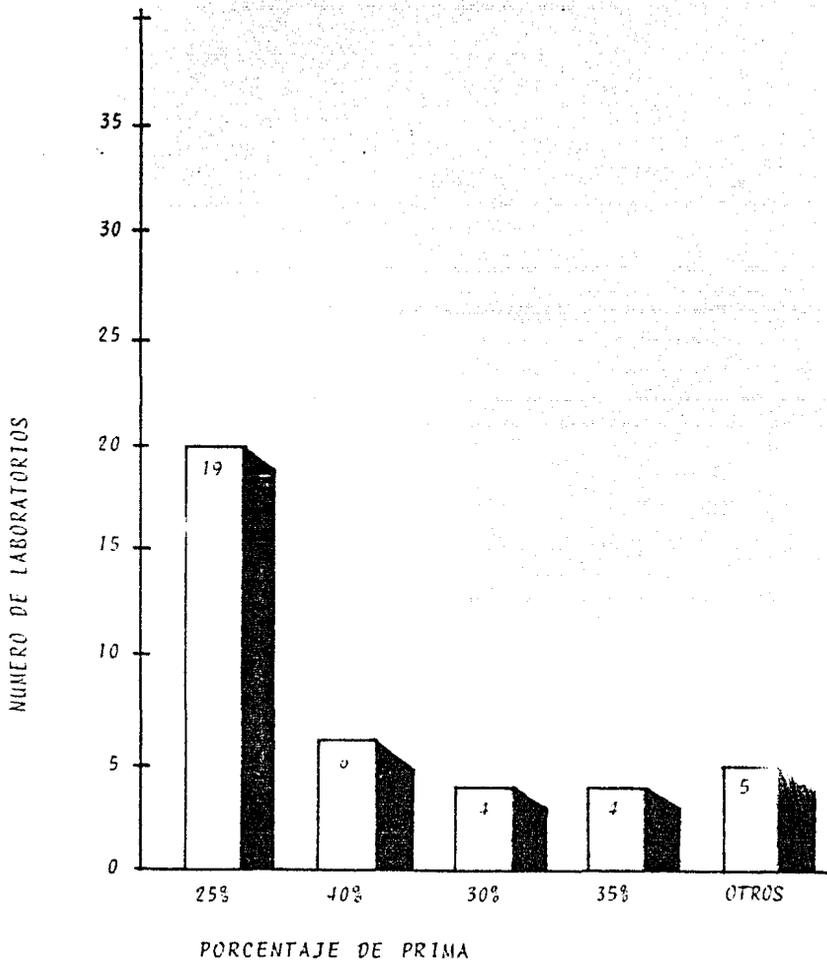


FIGURA 4. DIAS DE DESCANSO ADICIONALES.

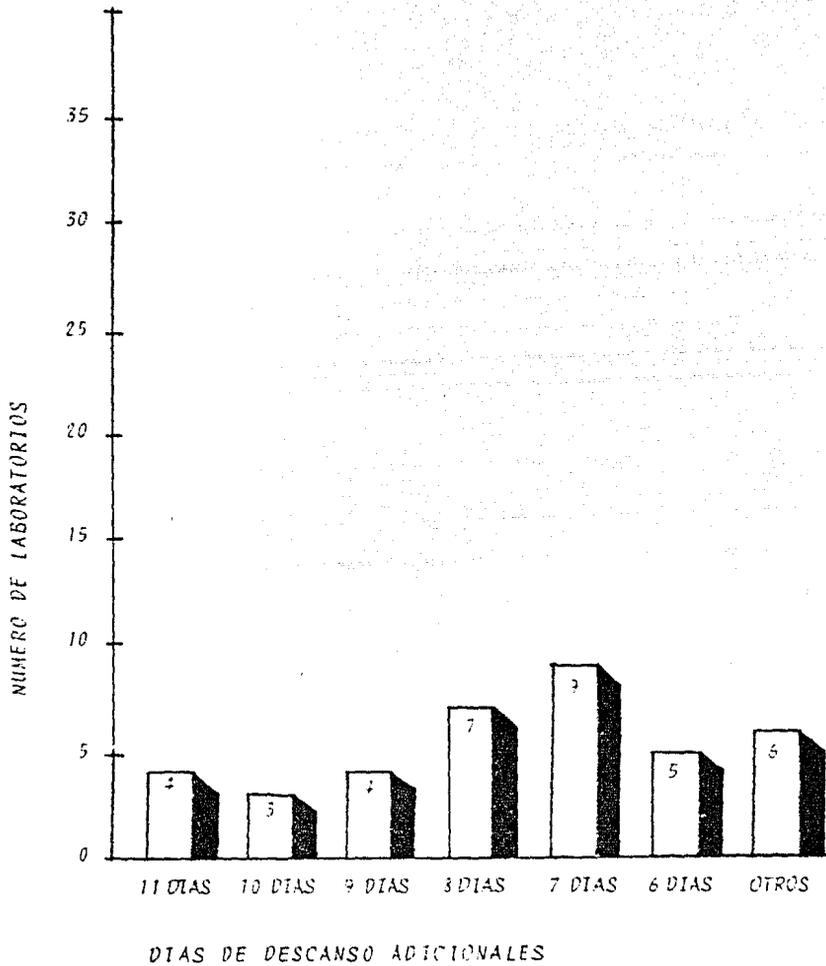


FIGURA 5. SEGURO DE VIDA.

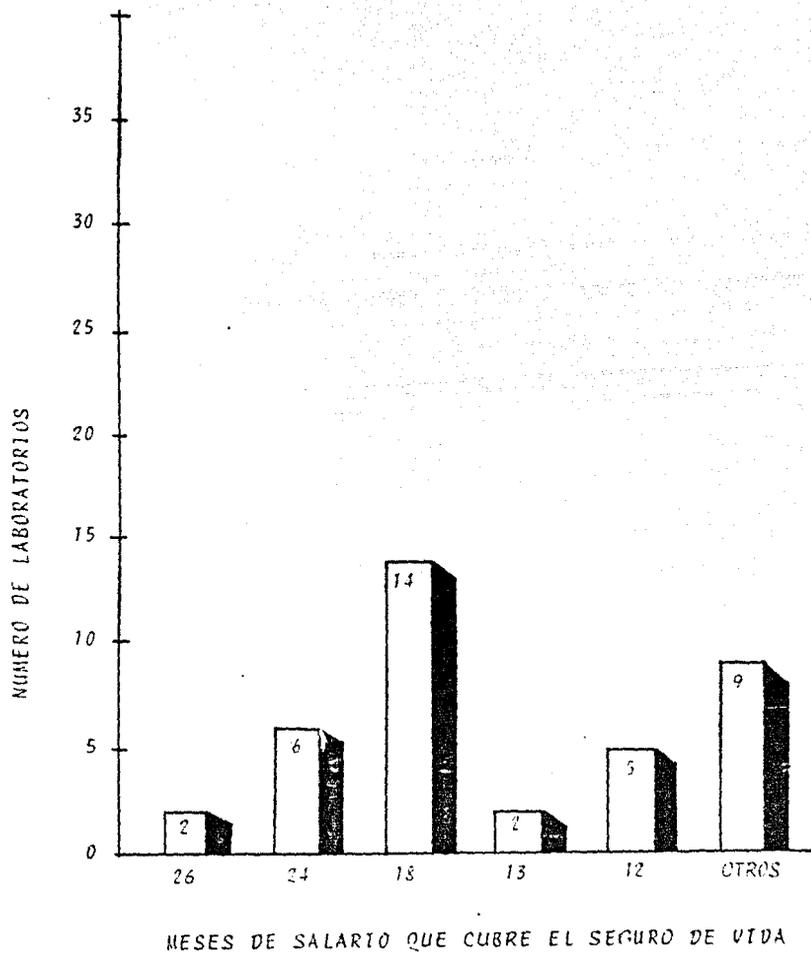


FIGURA 6. PLAN DE PENSIONES.

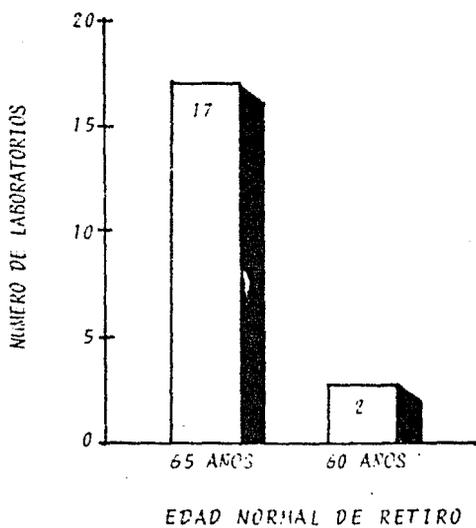
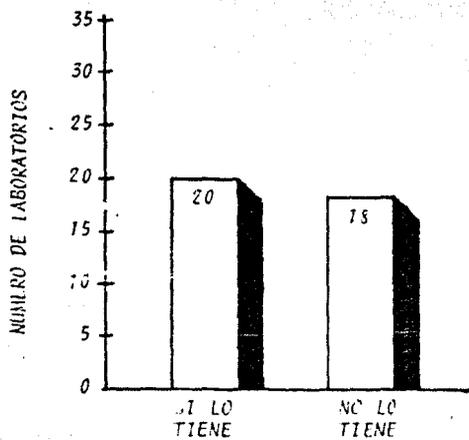


FIGURA 7. COMEDOR.

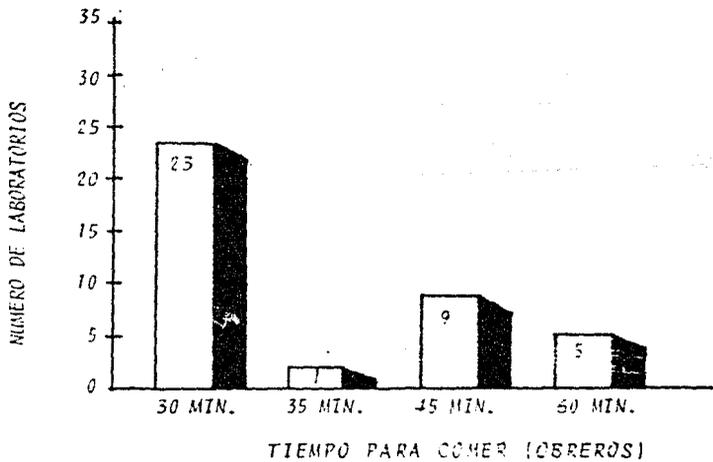
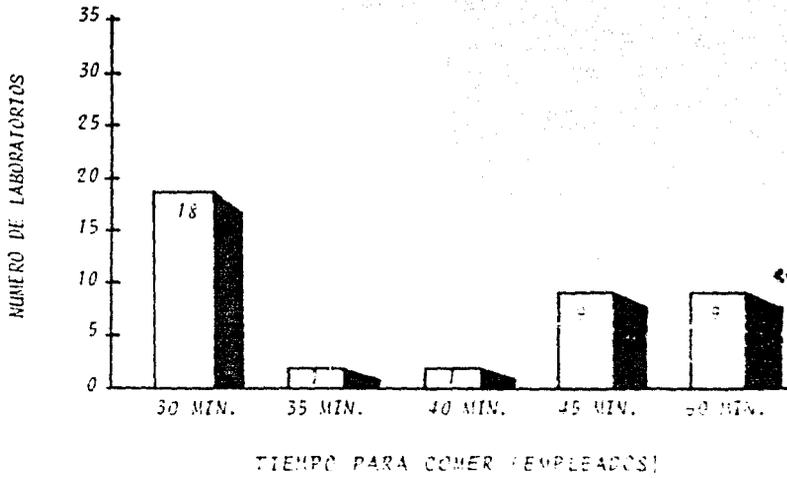


FIGURA 8. PRESTAMOS AL PERSONAL.

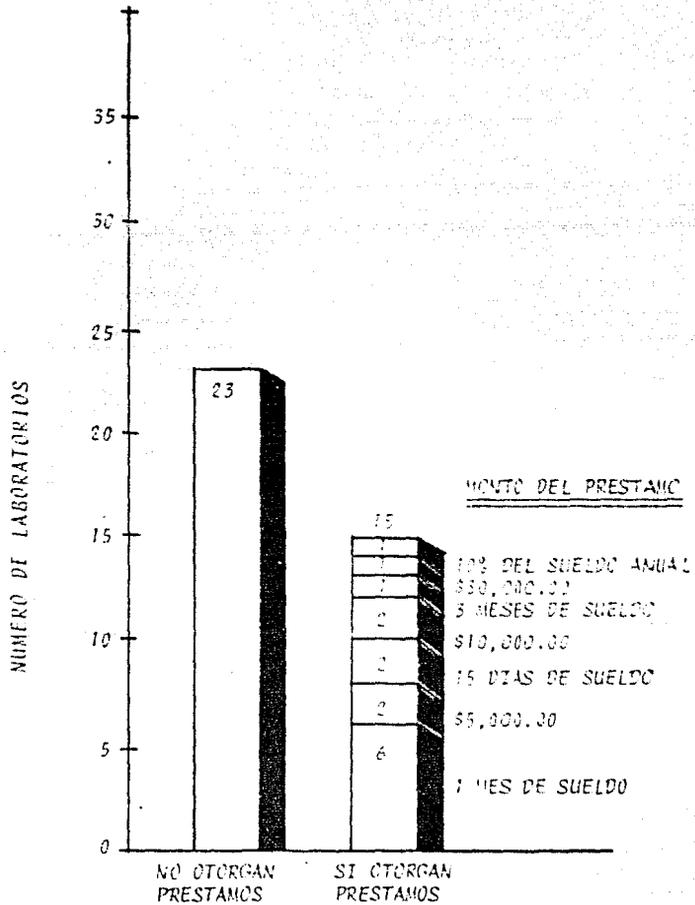


FIGURA 9. UNIFORMES.

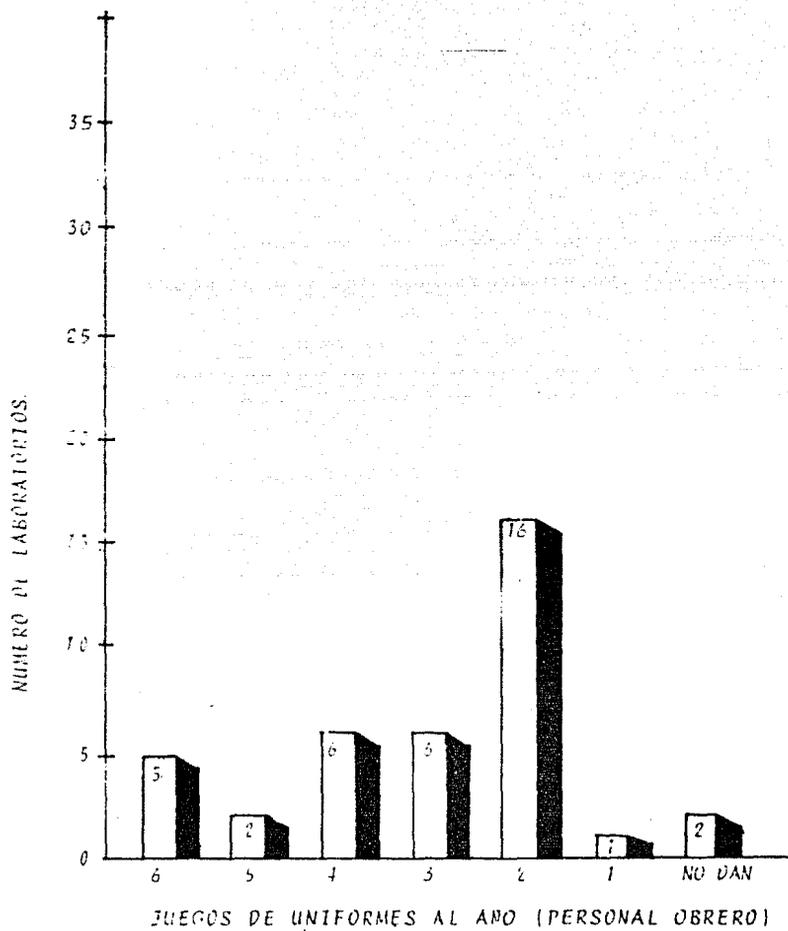


FIGURA 10. CAJA DE AHORROS.

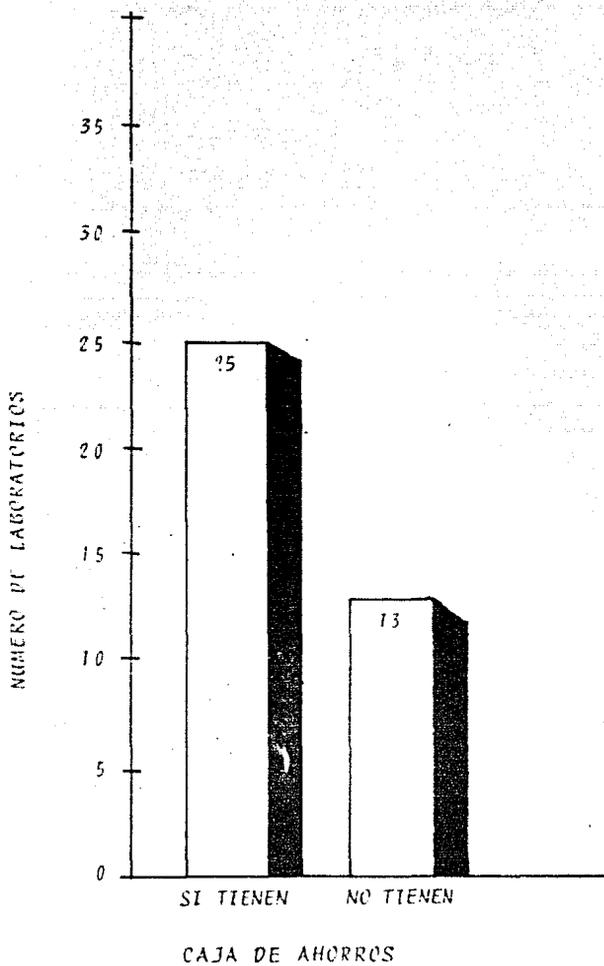


FIGURA 11. DEPORTES

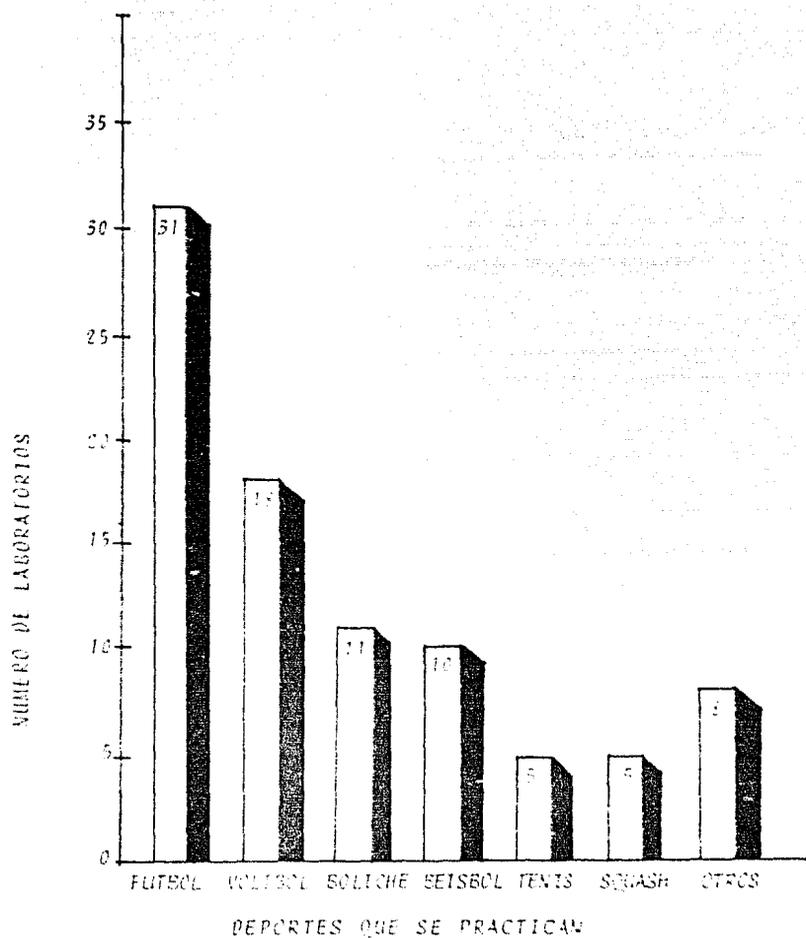


FIGURA 12. PERMISOS PARA AUSENTARSE.

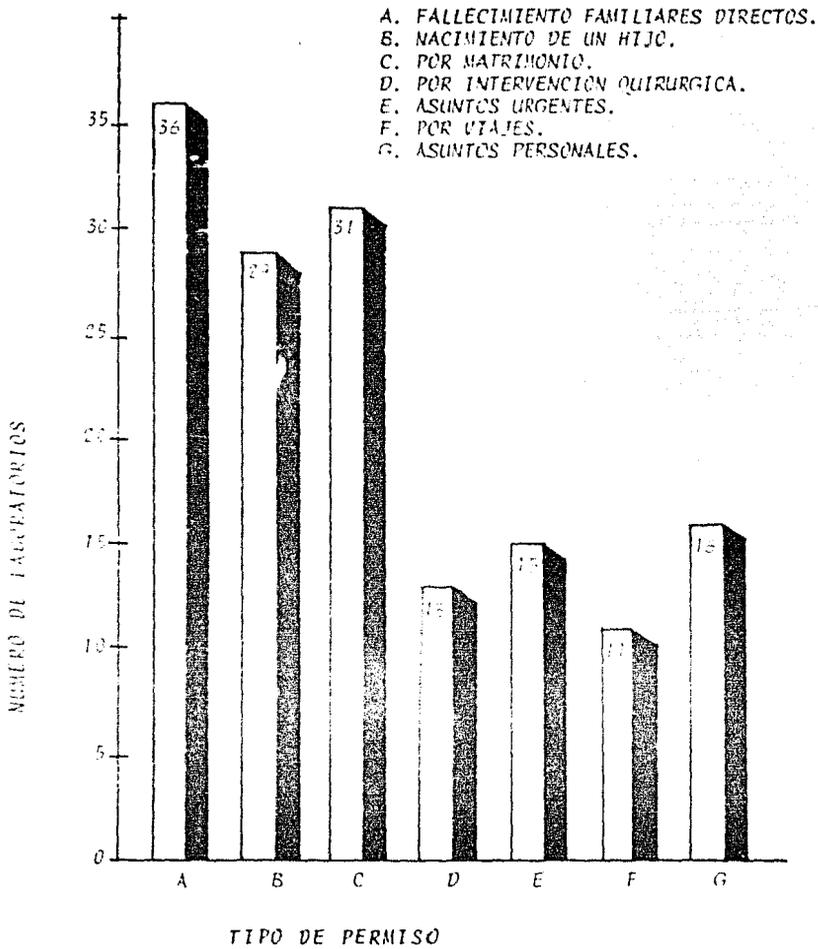
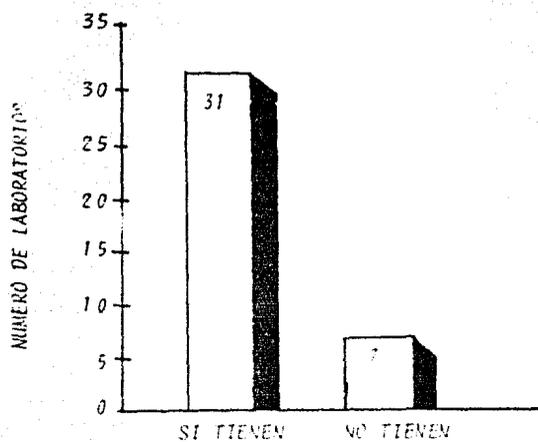
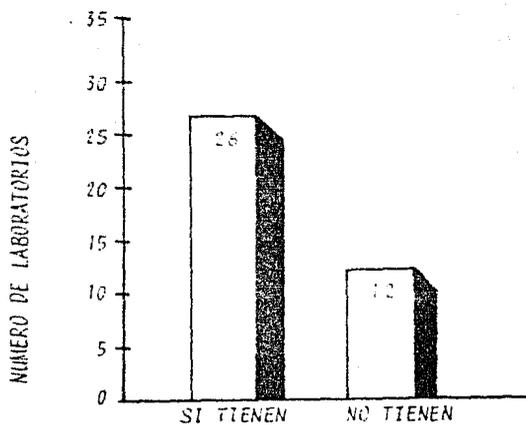


FIGURA 13. SERVICIO MEDICO.



CONSULTORIO MEDICO.



SERVICIO MEDICO

FIGURA 14. PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.

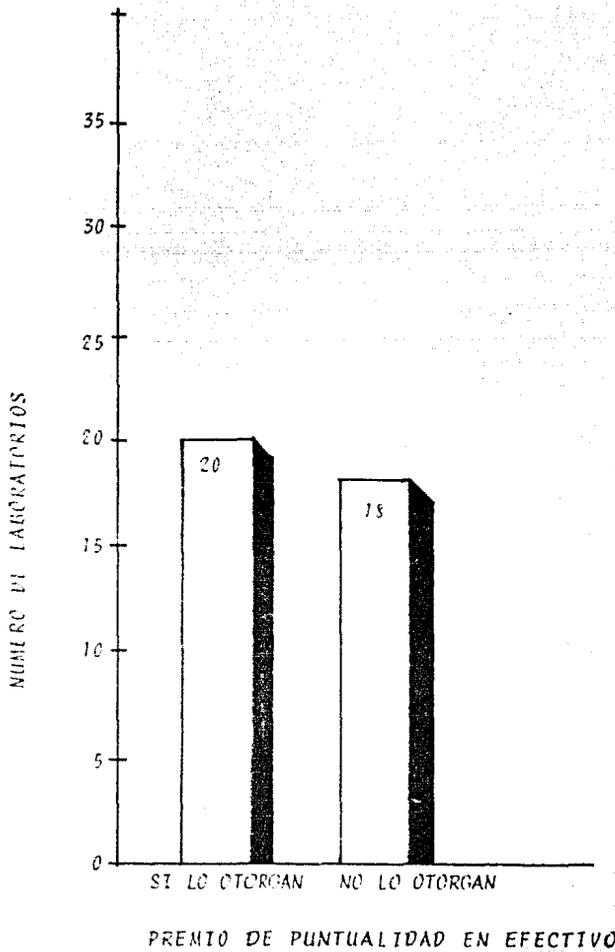


FIGURA 15. AYUDA PARA ESTUDIOS.

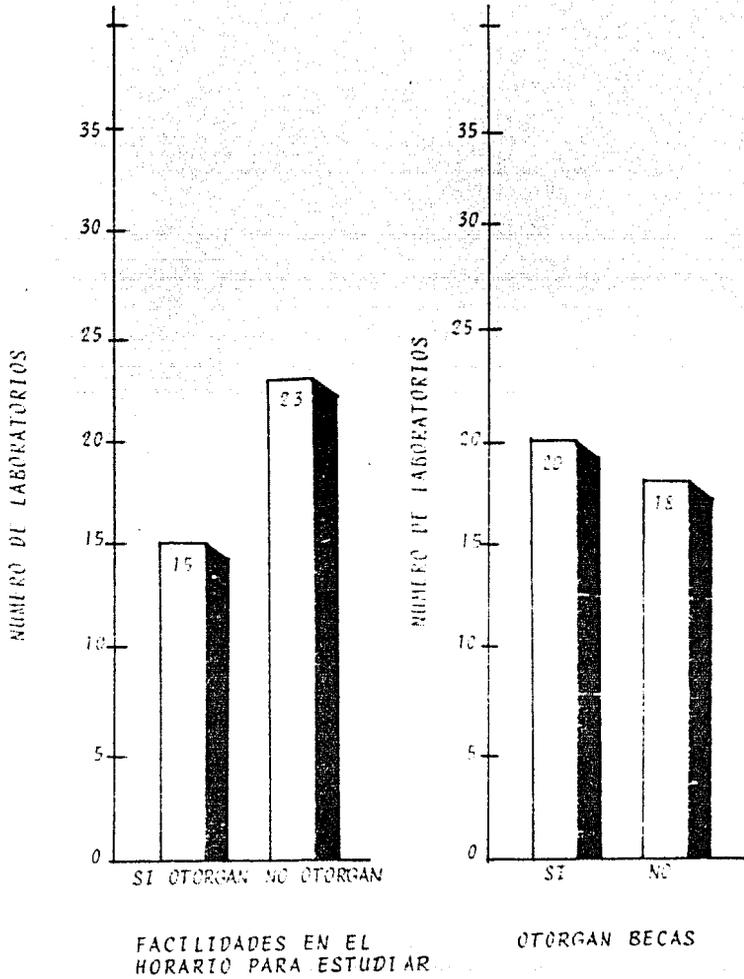


FIGURA 16. SEGURO MEDICO.

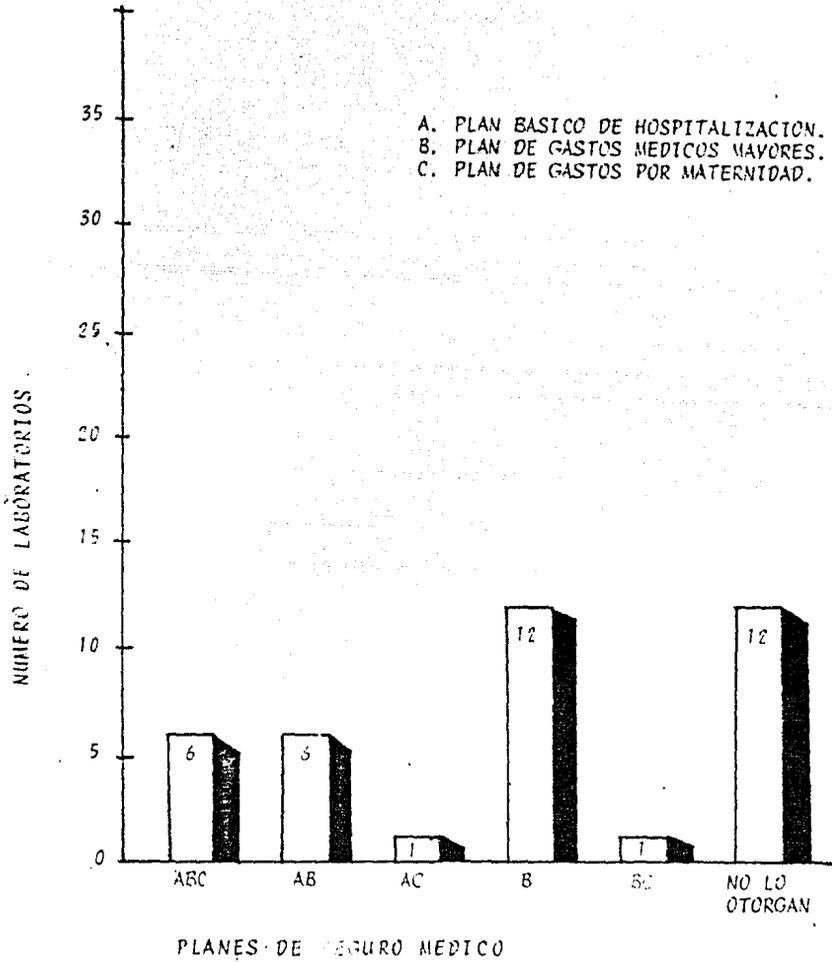
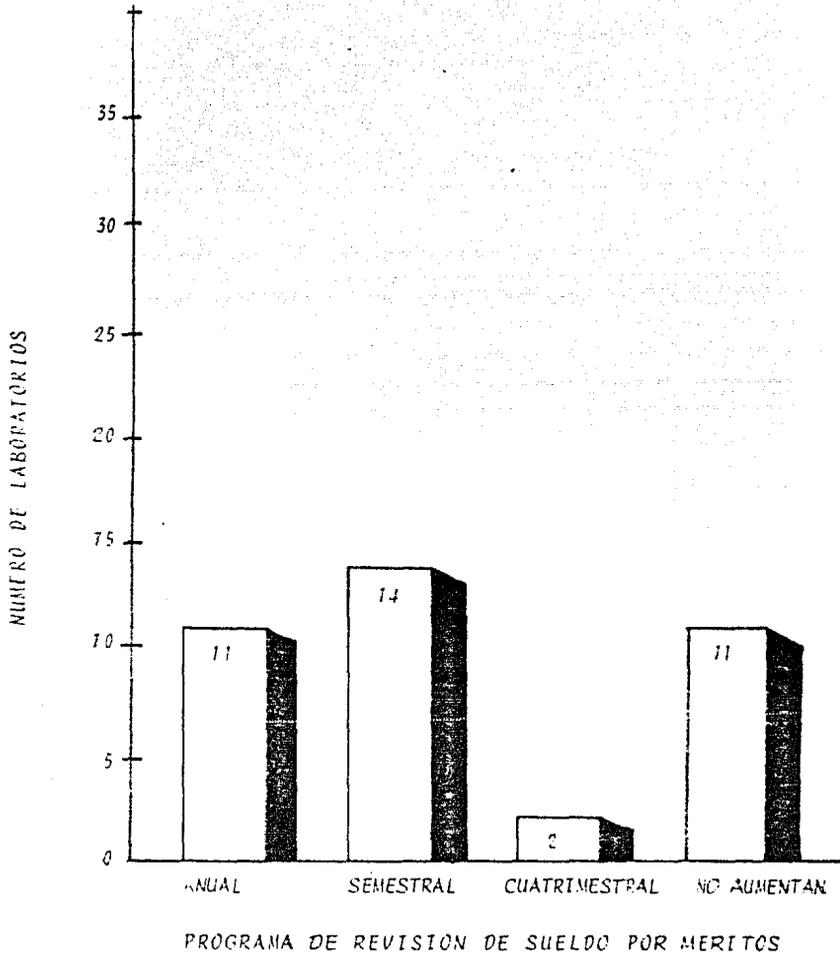


FIGURA 17. AUMENTO POR MERITOS.



## BIBLIOGRAFIA

## B I B L I O G R A F I A.

Arias Galicia, Fernando Administración de Recursos Humanos.  
Editorial Trillas, México 1980.

Asociación en Relaciones Industriales de Laboratorios Químico Farmacéuticos, A.C. Encuesta de Prestaciones. México 1983.

Asociación Mexicana de Industriales Farmacéuticos, A.C.  
La Industria Farmacéutica en México. México 1982.

Cámara Nacional de la Industria de Laboratorios Químico Farmacéuticos La Industria Farmacéutica en México. México 1971.

Del Buen Lozano, Néstor Derecho del Trabajo.  
Editorial Porrúa, México 1980.

Moreno Padilla, Javier Ley del Seguro Social.  
Editorial Trillas, México 1983.

Reyes Ponce, Agustín Administración de Personal.  
Editorial Limusa, México 1982.

Ripoll Pereda, Víctor M. Prestaciones en la Industria Farmacéutica. Tesis en Administración, UNAM- 1971.

Rosenstein, Emilio Diccionario de Especialidades Farmacéuticas. Ediciones P.L.M., S.A. México 1983.

Secretaría de Programación y Presupuesto Manual de Estadísticas Básicas Sociodemográficas. Vol. III. Sector Salud y Seguridad Social, México 1978.

Trueba Urbina, Alberto Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1983.