

TESIS-COM
FALLAS-DE-ORIGEN

5
2 es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**Las Prestaciones y Servicios Sociales como una
Necesidad Prioritaria**

Seminario de Investigación Administrativa

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**P R E S E N T A :
MARCO ANTONIO ARELLANO LOPEZ**

**Director del Seminario
LIC. MANUEL REZA MONROY**

MEXICO, D. F.

Diciembre, 1988



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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.

5
2 ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**Las Prestaciones y Servicios Sociales como una
Necesidad Prioritaria**

**Seminario de Investigación Administrativa
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A :
MARCO ANTONIO ARELLANO LOPEZ**

**Director del Seminario
LIC. MANUEL REZA MONROY**

INDICE GENERAL

	pag.
- Introducción.	1
CAPITULO I	
- Antecedentes	4
Denominación de las prestaciones	12
Definiciones	17
- Elementos de las prestaciones	19
Razones por las que puede fracasar un paquete de prestaciones	29
- Políticas sobre las que deben regirse las prestaciones	31
Causas sociológicas	32
Causas económicas	36
- Notas al Capítulo I	40
CAPITULO II	
- Ley Federal del Trabajo	41
- IMSS	53
- ISSSTE	59
- Otras Instituciones	66
- Notas al Capítulo II	70

	pag.
CAPITULO III	
- Prestaciones Complementarias	71
Su clasificación	71
Por su fin inmediato	73
Por su naturaleza intrínseca	78
Por su sentido económico	78
Por su influencia en el salario	79
Por la fuente de la que derivan	80
- Beneficios que otorgan a los trabaja- dores	81
- Problemas financieros que implican	93
CAPITULO IV	
INVESTIGACION REALIZADA EN IMPECSA	
- Organización	97
- Recursos para la investigación	110
- Determinación de la muestra	112
- Formato para la recopilación de datos	120
- Recopilación de datos	121
- Procesamiento de datos	126
- Análisis de datos	127
- Comparaciones entre los estratos	150
CONCLUSIONES	159
BIBLIOGRAFIA	164

I N T R O D U C C I O N

El presente documento muestra los resultados obtenidos de una investigación realizada en la Impulsora -- del Pequeño Comercio, empresa paraestatal del área metropolitana, respecto a las prestaciones y servicios que -- otorga a su personal, observando que exista una correspondencia específica entre las prestaciones y el beneficio -- que otorgan a los trabajadores; teniendo como objetivo general "Evaluar las prestaciones de las que gozan los tra-- bajadores con el fin de determinar cuales de ellas son -- realmente necesarias para los mismos y cuales no; y en dase a ello proponer las que reditúan un mayor beneficio".

La realización de ésta investigación se originó por inquietudes personales al observar que existía cierto descontento por parte del personal de la Impulsora acerca

de la percepción por concepto de prestaciones y las constantes reclamaciones que al respecto se suscitaban; así se procedió a su realización, partiendo de la hipótesis de que " Existen prestaciones que no responden a las necesidades de los trabajadores o que no apoyan a su economía más que en un porcentaje muy bajo, restandole de esa manera mayor atención e importancia a prestaciones que pueden otorgar mejores beneficios al personal ".

Este documento se divide en dos partes principales, la investigación teórica y la investigación práctica, los tres primeros capítulos corresponden a la primera y el cuarto a la investigación práctica.

El primer capítulo nos dá las bases para crear un marco de referencia acerca de las prestaciones, citando a los principales autores que dan su punto de vista acerca del tema; el segundo capítulo nos muestra algunas de las Leyes e Instituciones que rigen el establecimiento de las prestaciones mínimas; y el tercer capítulo de la investigación teórica ilustra la ascepción de las prestaciones complementarias o adicionales a las mínimas consideradas por la Ley.

El cuarto y último capítulo se refiere a la in-

vestigación práctica realizada en la Impulsora del Pequeño Comercio, en la cuál se obtuvo la información suficiente como para tener mayor conocimiento acerca de la problemática que le dió origen, en la que los resultados indican que las prestaciones deben de establecerse en base a un estudio previo tanto del otorgamiento de la prestación como el techo financiero que para ella debe existir, otorgarse con la mayor oportunidad y eficacia posibles; y actualizarlas de acuerdo a como las necesidades lo vayan requiriendo.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES.

En la década de 1940 no existían las prestaciones como se conocen hoy en día, pues las empresas no les daban la importancia debida, ya que para los patrones era más importante bonificar a sus empleados incrementándoles el salario que preocuparse en establecer un cuadro de --- prestaciones que satisficiera las necesidades de ellos.

Las prestaciones y servicios establecidos en cada empresa toman su origen de acuerdo al enfoque que ésta le quiera dar, aunque cabe señalar que la mayoría de esas prestaciones se encuentran contempladas por la Ley, y por tanto las empresas se ven obligadas a otorgarlas a sus -- trabajadores, pero existen otras que son otorgadas por la " empresa, tomando en cuenta las necesidades sentidas en los individuos para cubrir costos de hospitalización, retiros,

seguros de vida para la protección de la familia en caso de muerte, educación, tickets de restaurant, riesgo de trabajo, etc.; y es en este sentido en el que en muchas ocasiones se cae en el error al establecer o proponer un paquete de prestaciones, pues lo hacen con el propósito de obtener un mayor rendimiento de sus empleados y ésta es una idea que está totalmente fuera de época, pues como lo mencionaba Elton Mayo en los resultados obtenidos de las investigaciones realizadas en la Wenster Electric Co., el rendimiento de los trabajadores funciona de manera directamente proporcional a la importancia que le otorgan a su trabajo y a él mismo al tomar en cuenta su opinión para la planeación o establecimiento de proyectos de relativa importancia en la empresa; Elton Mayo dice textualmente:

" ... El factor fundamental era de caracter psicológico y la productividad había aumentado - debido a que se había persuadido a los obreros a colaborar y se les había convencido de la importancia del experimento en cuestión". (1)

Es por ello que resulta obsoleto el pensar que la producción pueda aumentar en tanto se aumenten las pres

taciones de la misma, por otro lado, debemos tomar en ---
cuenta que existen jerarquías de necesidades establecidas_
por Abraham Maslow en donde se postula que las necesidades
primarias de un individuo son de carácter fisiológico y de
seguridad que están relacionados con la conservación de la
vida y para cubrir contingencias del futuro de cada uno de
ellos y de los que dependen de los mismos; y por ende de -
carácter subjetivo o secundario son las siguientes necesi-
dades y es en ellas en donde se considera que se encuen---
tran encuadradas las prestaciones, pues el trabajador con_
obtener lo suficiente para la manutención propia y de sus_
familiares puede cubrir sus necesidades primarias, claro -
que para afirmar ésto es necesario detectar primero cuáles
son las necesidades reales de los individuos.

" La identificación de las ne-
cesidades del personal propor-
ciona los elementos útiles pa-
ra definir una escala de prio-
ridad en las iniciativas a rea-
lizar, así como una previsión_
completa sobre las dimensiones
de cada servicio y sobre la or-
ganización necesaria para su -
investigación". (2)

Muchas de las empresas nacionales no cuentan ---
con los recursos económicos para llevar a cabo una investi-
gación de detección de necesidades del personal o bien no_

cuentan con el tiempo necesario para realizar dicho estudio, es por ello que no resulta difícil el pensar que muchas de esas empresas brindan un conjunto de prestaciones que no responden a las necesidades reales de los trabajadores; en tales circunstancias surge la incógnita de que si ¿ puede atribuirse a estas iniciativas el nombre de prestaciones, o esa falta de correspondencia a las necesidades de los individuos impide tal calificación ?. El elemento de la correspondencia teórica y práctica a las necesidades de los trabajadores es de tal importancia que excluye del ámbito de los servicios sociales a todas las instituciones que no la comprenden entre sus características esenciales.

Se ha hablado mucho acerca del gran desarrollo de las prestaciones en los últimos años, se argumenta que se debe al rápido crecimiento de todas las organizaciones empresariales, que constituyen un fenómeno de amplio alcance y de gran interés, tanto para los empresarios, sea cual fuere el nivel de decisión en el que tengan que actuar, como para los trabajadores, a cuyo beneficio van destinadas toda esa serie de iniciativas. "Aunque los planes de beneficios son citados a menudo como prestaciones para los empleados, es necesario que también el patrón se beneficie. El patrón necesita de los planes de prestaciones en algunos casos para reclutar y especialmente para rete--

ner empleados competentes. El patrón necesita controlar -- los costos de las prestaciones y estar en posibilidad de -- anticipar tales costos. Esto puede ser logrado con más facilidad, más con planes formales que con informales". Otros estudiosos arguyen que tal desarrollo se ha dado por la -- fuerte influencia e intervención que tienen los sindicatos para con las empresas; y observan a los beneficios como -- parte de la compensación de los empleados y suponen que -- los patrones pueden ajustar los precios de productos o ser vicios a su voluntad y de ésta manera pasar a los consumidores los costos de las prestaciones; ésta teoría sindical tiende a ignorar las elasticidades en las demandas de los productos.

Es probable que el desarrollo de las prestacio-- nes y servicios en nuestro país se haya suscitado por una -- combinación de los argumentos anteriormente citados, esto -- es, que el sindicato propone a los patrones por medio de -- un pliego petitorio las prestaciones que considera adecuadas para el tipo y formas de trabajo que desempeñen sus re presentados; y los patrones evalúan dichos servicios, mismos que deben de responder a las necesidades de los traba jadores, estudian sus índices de productividad, sus esta dos financieros y toman la decisión de otorgar o no ese -- conjunto de prestaciones solicitadas.

Sin embargo hay autores que opinan que las ---- prestaciones se otorgan arbitrariamente y sin tener como - base algún estudio previo:

" Otra característica de los be neficios es su complejidad y su falta de coordinación. A pesar__ de que se hacen frecuentes refe__ rencias a "sistemas de benefi-- cios", en realidad éstos arre-- glos estan lejos de ser sistemá__ ticos. Son patrocinados y reque__ ridos por diferentes dependen__ cias públicas o privadas, desde el gobierno federal hasta el -- sindicato de los trabajadores, -- se traslapan en ciertos puntos__ y dejan de cubrir otras necesi-- dades". (3)

Al principio de éste apartado se mencionaba el - hecho de que anteriormente los patrones preferían otorgar__ incrementos salariales en lugar de paquetes de prestacio-- nes y servicios; pues bien, es menester señalar que en --- nuestros días y en nuestro país se discute mucho este pun__ to ya que se considera que el establecimiento de prestacio__ nes se realiza con un tipo gerencial paternalista, que --- estas prestaciones no apoyan al trabajador y que son más - nocivas que benéficas para la sociedad.

" Consideran algunos expertos que, en virtud del grado de desarrollo económico y social de nuestro país, resultaría más saludable concentrar los esfuerzos en resolver problemas básicos y sustanciales, (...), en vez de erogar fuertes cantidades de beneficios complementarios o adicionales que no guardan una relación entre los costos que significan y los beneficios que proporcionan,...". (4)

El hecho de pensar que todas las prestaciones son innecesarias, nos lleva a uno de los extremos en donde no debemos caer, ya que de ser así estaríamos en la posición de creer que nadie resulta beneficiado con estas prestaciones y de ser así, la existencia misma de beneficios no tendría razón de ser. Debemos evaluar y estudiar las prestaciones otorgadas por las empresas y calificarlas de acuerdo a las necesidades que cubren.

Otro aspecto importante que debemos de tomar en consideración en este apartado es el hecho de que algunos autores mencionan que las prestaciones no se deben implantar en los países subdesarrollados, ya que dada la economía que los caracteriza no cuentan con los recursos econó-

micos necesarios y consideran ésto como un gasto infructuoso, ya que la mentalidad de la gente de esos países conlleva a que se piense que las prestaciones se otorgan por mero paternalismo y no por algún otro motivo, pero entonces ¿ de qué manera se puede apoyar a la economía y sociabilidad de las necesidades de los trabajadores si no es vía prestaciones ?.

DENOMINACION DE LAS PRESTACIONES.

Hasta ahora hemos utilizado los términos prestaciones, servicios sociales y beneficios al personal indistintamente, pero es necesario establecer una definición -- que responda a las necesidades de este estudio y que describa a aquellas compensaciones extraordinarias que le son otorgadas a un trabajador de acuerdo a las necesidades que se le presenten, para estos efectos, se citarán las definiciones de prestaciones que algunos estudiosos de los Recursos Humanos han brindado para su estudio.

Fernando Arias Galicia

Servicios son todas aquellas actividades costeadas por la organización, que proporcionan una ayuda o beneficio de índole material a los empleados; prestaciones, -- aportaciones financieras con las que la organización increde

menta indirectamente el monto que por concepto de salario, percibe un trabajador. En otras palabras son aquellos elementos que de forma adicional, recibe el trabajador en metálico o en especie y que van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra manera él hubiera tenido o se hubiese visto obligado a realizar. Las prestaciones contribuyen al incremento del salario nominal.

La distinción entre servicios y prestaciones no es clara, con frecuencia se usan éstos términos como sinónimos. Incluso algunas definiciones como la siguiente, suponen ambos conceptos:

" Son aquellos bienes, instalaciones, facilidades o actividades que se proporcionan por la organización a sus trabajadores, con el fin de que obtenga un beneficio logrado de alguna manera por su trabajo."

Fernando Arias Galicia no aporta una diferencia explícita a los términos anteriormente mencionados y anota solamente las prestaciones y los servicios, olvidando los beneficios, de los dos que menciona únicamente define lo que él considera los servicios y en ella misma resalta el hecho de que las prestaciones son los servicios mismos.

Agustín Reyes Ponce

Este autor hace acopio de varios términos que -- normalmente se utilizan como sinónimos de prestaciones y -- los define de la siguiente manera:

a) La idea de servicios implica la acción de una persona -- realizada en favor o provecho de otra.

Aunque un servicio puede realizarse tanto espontáneamente como por obligación, en nuestro caso, de suyo cabe pensar en algo que se realiza más por obliga---ción moral que por compromiso jurídico.

b) Beneficio. Etimológicamente significa hacer un bien. Este término mira más bien a la persona que lo recibe que a quien lo otorga.

c) Prestación. Aunque tiene muy diversas acepciones, en -- el medio mexicano ha venido representando cosas o faci-- lidades que un empleador otorga a sus tratajadores, en_ adición al salario estipulado.

d) Ayuda. Lleva implícita la idea de algo cuya utilidad -- viene a completar o a perfeccionar la que produce otra_ cosa principal.

Los términos de connotación adjetiva que se usan

en las denominaciones citadas, son los siguientes:

- a) Sociales y Financieros. En el caso, estos dos términos suelen enfatizar si el beneficio producido al trabaja-
dor es directa, o sólo indirectamente de caracter econó
mico.

- b) Bienestar. Mira al resultado que buscan producir los --
servicios o beneficios en el trabajador: se refiere no
sólo al bienestar material, sino tambien cultural, so--
cial o moral.

- c) Adicionales. Implica la idea ya señalada de tratarse de
algo que se añade a otra cosa principal, para complemen
tarla.

Por esto suele llamarseles marginales, indicando con ello algo que se encuentra al margen, o que completa - y perfecciona algo fundamental.

Aunque las definiciones que aporta el maestro Re
yes Ponce parecen muy completas, y satisfactorias, no res-
ponden a las necesidades de éste estudio, pues sigue tomando
como sinónimos los servicios y los beneficios e indicado
también que el término común y adecuado para describir las
compensaciones extraordinarias que nos ocupan estudiar esel
de prestaciones.

GIANLUIGI TESTA.

Los servicios son un conjunto de instituciones o actividades, organizadas y reglamentadas, sistemáticamente que, voluntariamente y sin obligaciones legales, la empresa pone a disposición, de manera gratuita o semigratuita, de los propios trabajadores y eventualmente de sus familiares, al objeto de satisfacer exigencias y necesidades sentidas por la mayor parte de los mismos.

Gianluigi Testa sólomente se encarga de definir lo que son los servicios y lo hace de una manera muy acertada, pues contempla todos los elementos que conlleva los pagos extraordinarios otorgados a los trabajadores de alguna empresa.

O• DIORNE.

Los beneficios y servicios se describen como prestaciones, toman su nombre de cuando las oficinas de trabajo de guerra de los Estados Unidos permitió aumentos en ciertos beneficios no monetarios con la teoría de que se encontraban al margen de los sueldos y salarios, no podrían afectar de inmediato el poder de compra de los empleados y las demandas del consumidor relacionadas. La termi-

nología fué aceptada y "prestaciones" es un sinónimo bien establecido para remunerar de manera diferente a los salarios.

Esta última definición abarca a las otras acepciones que hemos venido estudiando; a pesar de que parece una buena definición de las prestaciones, por lo que menciona acerca de la "remuneración" diferente a los salarios sin embargo, no diferencia a ciencia cierta cada uno de los conceptos.

Una vez estudiadas las definiciones propuestas por los estudiosos en materia de prestaciones, procederemos a retomar las ideas propuestas con el fin de postular las definiciones que se apeguen al estudio que nos ocupa en ésta ocasión, y que respondan de alguna manera a la consecución del objetivo propuesto.

PRESTACIONES: Son todos aquellos elementos adicionales al salario nominal que un empleador otorga a sus trabajadores o a sus familiares de manera gratuita o semigratuita, con el fin de satisfacer las necesidades sentidas por los mismos.

SERVICIOS: Son todas aquellas actividades realizadas por una organización o por el personal designado para cuidar sus intereses o satisfacer necesidades del personal que en ella se encuentran.

BENEFICIOS: Es el resultado obtenido por alguna concesión otorgada a una persona o grupo de personas.

La diferencia entre estos conceptos estriba en que las prestaciones son los elementos que percibe el trabajador adicionales al salario nominal, los servicios son las actividades realizadas por el departamento de recursos humanos para otorgar esas prestaciones; y finalmente los beneficios corresponden a la satisfacción que tienen los trabajadores al gozar de las prestaciones que les son otorgadas.

ELEMENTOS DE LAS PRESTACIONES

En el apartado anterior de éste capítulo pudimos obtener una definición de lo que es una prestación, no sin tomar en cuenta la valiosa ayuda de las definiciones que proponen los estudiosos en materia de Recursos Humanos, pero no se hizo ningún comentario adicional por lo que respecta a las características de las prestaciones ni se desglosaron los elementos que componen nuestra definición, ya que esta tarea merece un apartado especial, por la magnitud de conceptos que esto conlleva. Tomando en cuenta que es difícil encontrar afinidades entre las características de las prestaciones que ofrece un autor y las que otorga otro ya que estas van de acuerdo al tipo de prestaciones que establecen las empresas, al giro que éstas tengan y al riesgo de trabajo que en ellas exista.

Por lo tanto, trataremos de esclarecer aquellos elementos que caracterizan a nuestra definición, ya que ésta responde de manera determinante al objetivo de este estudio.

1.- La primera cuestión que merece aclararse es que definimos a las prestaciones como "elementos"; ahora bien, ¿cuáles son esos elementos a los que nos referimos en nuestra definición?. Los elementos son todas las necesidades que se tratan de cubrir o que se están cubriendo cuando el personal goza de los beneficios otorgados por la empresa, tales pueden consistir en un subsidio o pensión en dinero, en un bien en especie, como alimentos o ayuda de despenza; en facilidades o instalaciones preparadas y ofrecidas por la empresa, como las instalaciones deportivas; o bien en actividades (servicios), como servicios médicos o familiares, orientación y consulta en problemas legales, etcétera.

Con frecuencia todos estos elementos se conjugan para constituir un servicio y a la vez una prestación. Como ejemplo, podemos mencionar clínicas en que, además de las instalaciones, se dan servicios médicos, medicinas y aún subsidios durante el tiempo de enfermedad.

Cabe mencionar aquí que aunque hayamos hecho una diferenciación entre lo que son las prestaciones, los servicios y los beneficios, estos tres conceptos van unidos y la mayor parte de las veces se presentan alternativamente_ y en algunos casos al unisono como lo acabamos de observar en el ejemplo anterior, esto es, que el hecho de que conceptualmente hablando sean diferentes, no significa que en la práctica no se puedan presentar al mismo tiempo.

2.- La segunda característica es que tales elementos son a dicionales al salario nominal y de ninguna manera de berán considerarse dentro de la remuneración que por su trabajo obtiene un empleado.

"Las prestaciones son distintivamente suplementarias a los salarios nominales. Más todavía, no son incentivos ni gratificaciones otorgadas por aumento de producción, ni por ejecución inusitada o sobresaliente, sino son otorgadas a todos los trabajadores por el sólo hecho de pertenecer a la organización". (5)

Aunque este punto está claramente definido, se se

presta a muchas confusiones, pues se piensa que las -- prestaciones deben de considerarse como el salario per_ cibido, siendo que sólo forman una parte complementa-- ria; y para estos efectos la Ley Federal del Trabajo - es muy clara; trataremos de desglosar lo que dicha Ley indica en sus artículo 82, 84, 85 y 89 respecto a éste punto.

- a) " Salario es la retribución que debe pagar el pa--- trón al trabajador por su trabajo "; en éste punto_ se esclarece totalmente que el patrón no está obli- gado a pagar al trabajador más de lo que considere_ justo y equitativo de acuerdo al trabajo que éste - desempeña.
- b) " El salario se integra con los pagos hechos en --- efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percep- ciones, habitación, primas, comisiones, presta-- nes en especie y cualquier otra cantidad o presta-- ción que se otorgue al trabajador por su trabajo ". En éste caso entendemos que lo único que forma par- te esencial del salario son los pagos hechos en -- efectivo por cuota diaria y que los demás conceptos forman parte integral o complementaria del mismo.

c) El hecho de que las prestaciones no se tomen en -- cuenta para definir al salario propiamente dicho, - no significa que éste deba ser menor al que corresponda por el trabajo desempeñado; y en éste sentido la Ley indica que: " El salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con_ las disposiciones de ésta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la canti_ dad y la calidad del trabajo ".

d) " Para determinar el monto de las indemnizaciones - que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la_ cuota diaria y la parte proporcional de las presta_ ciones ". En éste punto se hace una clara diferen_ cia entre las prestaciones y el salario, ya que para cualquier efecto tendrían tratamientos diferentes.

3.- Las prestaciones se otorgan por un empleador o - por una empresa, según sea el caso, como parte de sus_ programas personales, pero un empleador no está obliga_ do a otorgar prestaciones que no se contemplen en las_ Leyes, tomando en cuenta un previo estudio de detec_ ción de necesidades de los trabajadores, y sin pensar_

que el empleador lo hace gracias a su buena voluntad - o gracias a la manipulación que sobre él ejercen los sindicatos; y otorgará solamente las que considere justas y necesarias para sus empleados.

A este respecto es menester aclarar que tampoco pueden considerarse como verdaderas prestaciones las medidas adoptadas por la empresa en cumplimiento de disposiciones limitativas de la Ley y que el límite diferenciador entre uno y otro campo es justamente el que las prestaciones comienzan precisamente donde termina la obligación legal. Pero también existen formas mixtas nacidas en parte de la voluntad de la empresa. A éste respecto podemos mencionar un caso típico como lo es el de la adopción de medidas más avanzadas que las previstas por la Ley en la previsión de accidentes.

Dentro de éste punto podemos señalar dos características muy importantes de las prestaciones:

- a) Están apoyadas o financiadas, en parte o totalmente por el patrón; o por lo menos éste se lleva sobre sí la mayor parte de los gastos.
- b) Otorgan un tipo de ayuda que un trabajador, por su propia cuenta o como individuo aislado, no podría o le sería difícil conseguir para sí.

4.- Las prestaciones son otorgadas a los trabajado-- res o a sus familiares se comprende obviamente, tanto el caso de que los beneficiarios directos sean ellos mismos - lo que es más frecuente - como también el su puesto de que lo sean sus familiares, tal y como suce de con los servicios médicos.

"Las prestaciones constituyen una ventaja y un valor básico para el trabajador. También - se muestran útiles para el pa trón, ya que le ayuda a con-- servar y contratar mejores em pleados, pero su principal y más inmediato valor es para - el empleado mismo". (6)

La forma más normal en que la empresa extiende - el radio de acción de los propios servicios es la li- gada a la participación de los familiares de los tra- bajadores en algunas o en todas sus instituciones.

Los motivos que determinan este aspecto de la po lítica social de la empresa son, principalmente: deseo de entrar en relación con un público más amplio; posi- bilidad de identificar personas idóneas para formar -- parte del personal en el futuro; utilización de las --

iniciativas llevadas a cabo como campaña propagandística en el ámbito social en el que la empresa está encuadrada.

A veces adoptan carácter determinante los motivos de necesidad: típico de ello es la extensión a los familiares de los trabajadores de las mutualidades interiores, creadas en sustitución de las tradicionales mutuas exteriores. Por otra parte, en el caso de las actividades deportivas, la participación de un mayor número de personas que practican un determinado deporte, mejora implícitamente la capacidad de todo el conjunto aumentando sus posibilidades de efectividad.

Finalmente, no hay que olvidar los efectos positivos producidos sobre la moral de los trabajadores -- por la participación de sus familiares en las actividades sociales de la empresa. Se consigue crear una comunidad de intereses en la que participa toda la familia se favorecen así los casos, propugnados por la política de algunas empresas y evitados por la de otras, en la que varias personas del mismo núcleo familiar quedan relacionados con una misma empresa. Así se creará un ambiente de agradecimiento hacia la empresa por parte de los trabajadores de la empresa que otorga esas prestaciones.

5.- Las prestaciones se otorgan de manera gratuita o semigratuita para los trabajadores, ya que la empresa, como se mencionó anteriormente, lleva sobre sí la mayor parte de los gastos. Este punto lo trataremos con mayor detenimiento en el capítulo tres donde se habla de los problemas financieros que implican para el patrón el establecimiento de un programa de prestaciones.

6.- Las prestaciones se otorgan con la finalidad de satisfacer las necesidades de los trabajadores. Es éste punto, tal vez el más importante de nuestra definición, ya que responde de manera directa a las necesidades de nuestro objetivo; aquí habrá que determinar cuáles son las necesidades de los trabajadores, tanto dentro como fuera de la empresa; y establecer, además las posibles razones por las cuáles un paquete de prestaciones no funciona dentro de una empresa. Comenzaremos por hacer una breve lista de las posibles necesidades de los trabajadores.

a) Posibilidad de disfrutar mejoras no obtenibles de otra manera o al mismo costo; es decir, que el trabajador tenga la oportunidad de desarrollarse creativa e intelectualmente fuera de toda actividad laboral y con un costo mínimo o inexistente para él, pero teniendo plena conciencia de que disfruta de -

ble gracias a las prestaciones existentes en su --
fuente de trabajo, tal es el caso de las activida--
des culturales y recreativas.

- b) Asistencia para la solución de problemas personales cuando el trabajador se encuentre en un problema de índole legal o económico, puede tener la seguridad de que va a ser apoyado por la empresa en que labora, en base a las prestaciones que en ella existen tal y como sucede con préstamos personales en efectivo o la obtención de artículos a crédito.
- c) Aumento de la satisfacción en el trabajo. Cuando el trabajador siente que su trabajo es tomado en cuenta y se lo hacen saber por medio del otorgamiento de prestaciones que le ayuden de alguna manera, entonces desempeñará su trabajo de una manera especial. Esta es una parte que merece cuestionarse, -- pues en la satisfacción del personal al desempeñar su trabajo intervienen conceptos más profundos que los de índole económica como el trato que tienen -- los jefes para con los subordinados, el que el trabajador sienta que el trabajo que realiza es realmente útil y que éste trabajo sea de su especialidad u oficio, etc.
- d) Contribución de la formación de la capacidad del -- trabajador; como se mencionó anteriormente, el tra-

bajador tiene la necesidad de desarrollarse y su-
pararse tanto en el ámbito laboral como para su --
propia satisfacción y beneficio, esto se logra me-
diante el otorgamiento de programas de capacita-
ción y de alfabetización para los trabajadores.

Es obvio que existen más puntos que tratar den-
tro de las necesidades de los trabajadores, pero ahora --
nos ocuparemos de describir las posibles causas por las -
cuales puede fracasar un paquete de prestaciones.

1.- Falta de Adecuación de las Necesidades.

Tiene lugar esta situación cuando las presta-
ciones que han sido creadas no responden a las verdaderas
necesidades de los trabajadores, por lo que no han resuel-
to los problemas base; su grado de utilización resulta --
así muy bajo, puede haber sido olvidada en este caso la -
fase de detección de necesidades o quizá no se haya pres-
tado suficiente consideración a la importancia de los re-
sultados expresados por los estudios preliminares.

Son bastante frecuentes los casos de parcial in-
adecuación, mientras que son contados aquellos otros en -
que los servicios creados no resuelven de forma alguna --
los problemas del personal.

2.- Mal Funcionamiento.

El error en este caso atañe sólo a la fase de realización: se han tenido en cuenta las verdaderas necesidades de los trabajadores, se han creado los correspondientes servicios y prestaciones, pero se ha descuidado el que se ponga en práctica. Defectos organizativos, insuficiencia de instalaciones y falta de personal adecuado, son los motivos principales que privan a las prestaciones de la necesaria funcionalidad. La satisfacción de las necesidades queda así reducida y paralelamente, crece el descontento del personal.

3.- Prestaciones Insuficientes.

El deseo de desarrollar una serie de prestaciones, ya sea para satisfacer las justas exigencias del personal, ya sea por otros motivos diferentes, puede impulsar a la creación de prestaciones de limitado alcance que no signifiquen para los trabajadores ninguna ayuda concreta. En estos casos, resulta más oportuna que la empresa se limite a implantar pocos servicios que puedan funcionar bien, y ofrecer así, aunque en un campo de acción reducido prestaciones que se ajusten enteramente a las necesidades de los trabajadores.

POLITICAS SOBRE LAS QUE DEBEN
REGIRSE LAS PRESTACIONES.

Cuando un paquete de prestaciones es propuesto para establecerlo en una empresa, debe estructurarse de manera tal que responda a las reglas de la empresa, pero dentro de sí las mismas prestaciones tienen lineamientos que las rigen, para su buen funcionamiento y para su éxito dentro de la empresa, tanto con el personal como con quienes las otorgan.

Las prestaciones se han difundido notablemente en los últimos años, de manera especial en las medianas y grandes empresas. Es, por tanto, importante examinar las causas principales que han atribuido a éste fenómeno el carácter de masivo. Los factores que impulsan a crear hoy

prestaciones en las empresas pueden agruparse en dos gran des planos: factores psico-sociológicos y factores econó- micos. Los primeros encuentran su origen en la difusión - de nuevas corrientes de pensamiento, en la creación de mo delos empresariales sustancialmente diferentes a los pasa dos y en la introducción de diferentes técnicas de admi- nistración de Recursos Humanos. Los segundos se incluyen por el contrario, dentro del fin tradicional perseguido - por las empresas: el del máximo beneficio. Del exámen de ca sos concretos puede deducirse que ambos tipos de causa son a menudo concomitantes.

Causas Psico-Sociológicas.

a) La Sensibilidad Social.

La sensibilidad social es una actitud que nace de una atención operativa hacia los problemas de los tra- bajadores que revisten carácter de generalidad. Puede pre- sentarse con características genuinas o imitarse de otro mo delo y ser, en consecuencia, totalmente superficial. El estímulo para la creación de un conjunto de actividades - nace de las convicciones del empresario dotado de una ver dadera sensibilidad social.

Esa sensibilidad le lleva a valorar las molestias soportadas por el trabajador en el cumplimiento diario de su función. Molestias que provienen de múltiples causas, gran parte de las cuales pueden ser eliminadas o reducidas, de aquí la necesidad de crear un sistema de intervenciones que mejore las condiciones del trabajador en la empresa y en la sociedad en que vive.

EL PATERNALISMO.

El paternalismo de hoy se presenta a menudo bajo la apariencia de la generosidad desinteresada, propia del afecto de un "padre" con respecto a la "familia" de los trabajadores. Por tanto, cabe preguntarse ¿ hasta qué punto han influido las concepciones paternalistas a la hora de la creación de las prestaciones ?. El análisis de los servicios existentes revela bastante a menudo la premisa paternalista que los ha puesto en movimiento: se encuentra una constante presión y un continuo control por parte del empresario, ya sea respecto a la administración directa de las prestaciones, incluso en los niveles más infimos, o ya mediante la inclusión de los diversos organismos gestores de personas fieles a las directrices empresariales.

El paternalismo descansa, ante todo, en una actitud: las mismas prestaciones ó servicios dados por dos empresas pueden configurar en una, cierto paternalismo y en otra no, por la distinta actitud que adopten en relación con lo que otorgan.

El paternalismo tiene su esencia en considerar que el trabajador es incapáz, al modo de los menores de edad. Precisamente por ello lesiona gravemente la dignidad del trabajador, ya que éste es persona humana. El paternalismo suele manifestarse con frecuencia en alguno de los siguientes métodos:

- 1.- Porque el empresario, el Estado, los dirigentes sindicales, etc., deciden lo que ellos juzgan conveniente para el trabajador.
- 2.- Por el deseo o tendencia de intervenir, sin la plena y espontánea autorización del trabajador, en su vida familiar, aún con el fin de beneficiarlo, o bien hacerlo innecesariamente.
- 3.- Por la tendencia a dar como favor o generosidad lo que se debe en justicia estricta, o a disminuir esto último para aumentar lo que parece donación voluntaria.
- 4.- Por la tendencia a multiplicar el número y la extensión de las prestaciones, más bien que a mejorar los

salarios y condiciones de trabajo.

5.- Por la tendencia a tratar de impedir la formación de sindicatos o al menos evitar en todo lo posible la intervención de éstos en todos los asuntos del trabajador con la empresa.

LA MODA

Muchas empresas se han desarrollado adoptando - las formas administrativas que han presentado buenos re-- resultados en otras empresas y la creación de paquetes de - prestaciones no es la excepción, dado que como se dijo -- anteriormente, la mayor parte de las prestaciones son pre cepto de Ley, entonces las empresas tienden a copiar los paquetes de prestaciones complementarias ofrecidos en --- otras empresas del mismo género.

Las prestaciones que nacen en semejantes condi-- ciones, no siempre responden a los requisitos a los que - debe adecuarse dentro de una forma administrativa y pre-- sentan características de una funcionalidad más teórica - que efectiva.

Causas Económicas.

Los efectos sobre el mercado de trabajo.

Los problemas de contratación de mano de obra - surgidos en los últimos años y debido a la intensificación del desarrollo económico e industrial han creado dificultades a la expansión de las empresas, subrayando la necesidad de instrumentos valiosos con los que actuar dentro del mercado de trabajo.

El empresario intentará asegurarse el concurso de la mejor mano de obra ofreciendo, en primer lugar altas retribuciones. Sin embargo, ésta política tiene límites que nacen de la preocupación de no elevar demasiado los costos y reducir la competitividad. También en este caso los márgenes de maniobra son reducidos: las dimensiones de la empresa, su estabilidad real o presunta, sus sistemas de administración de personal, las impresiones de los candidatos al trabajo, son todos ellos elementos que determinan el juicio, sin que el empresario pueda intervenir para modificarlo sensiblemente. Tampoco los factores "ascenso" o "importancia de la empresa". Quedan únicamente dos elementos que pueden ser considerados: la mejora de las condiciones de trabajo y la asistencia ofrecida por la empresa.

De éste análisis se deduce la conclusión de que el campo de las prestaciones es el que permite a las empresas diferenciarse respecto a las condiciones ofrecidas al trabajador y prevalecer y asegurarse lo mejor del personal posible.

La retribución indirecta.

Entre las causas económicas que concurren en el crecimiento desarrollado de las prestaciones ha de anotarse la importancia que tienen como forma de retribución in directa. Por ello muchos empresarios destinan fuertes cantidades a las prestaciones que a las retribuciones, porque ello permite:

- 1.- Concurrir en el mercado de trabajo sin un aumento de las retribuciones por encima de ciertos niveles.
- 2.- Someterse a menos impuestos.
- 3.- Disponer de mayor flexibilidad en los gastos corrientes.
- 4.- Obtener repercusiones favorables para el propio prestigio.
- 5.- Utilizar las instalaciones durante largo tiempo.
- 6.- Interesar a todo el núcleo familiar del trabajador.
- 7.- Resolver problemas que los trabajadores por sí solos no podrían afrontar.

LAS PRESTACIONES DEBEN SER LIBRES PARA EL TRABAJADOR.

Anteriormente las prestaciones y los servicios se otorgaban, si no abiertamente por la fuerza, presionando por diversos medios al trabajador a recibirlos, se convirtieron en un medio de explotación de éste.

La libertad del trabajador para aprovechar las prestaciones o los servicios, o bien para dejarla, aún social y psicológicamente.

EL TRABAJADOR DEBE DE INTERVENIR EN LA SELECCION DE LAS PRESTACIONES.

Cuando la empresa decide por sí sola lo que más conviene a sus trabajadores, está adoptando una actitud paternalista; cuando les ofrece servicios que sabe que ellos no estiman, dejando de ofrecerles otros que quizá desearían, está tratando de beneficiarlos contra su voluntad.

La mayor parte de las veces que se otorgan prestaciones en estas condiciones, no se dan posibilidades de ofrecer plena intervención a los trabajadores por diversas circunstancias. A nuestro juicio, por lo menos se requiere en éste supuesto seguir una evolución como la siguiente:

- 1.- Manejo de los servicios por la empresa, pero con in-tervención de los trabajadores, la que puede ir desde la mera opinión, sugestión, queja, etc., hasta la posibilidad de vetar los actos de la administración de las prestaciones.
- 2.- Manejo paritario de las prestaciones por comités obrero-patronales.
- 3.- Manejo de las prestaciones por los trabajadores, con in-tervención de algún representante de la empresa, -- con el fin de vigilar la adecuada aplicación de los fondos que ella proporciona, y su coordinación con -- las actividades y programas de personal.

LAS PRESTACIONES DEBEN REVISARSE PERIODICAMENTE.

El fin de ello será eliminar los servicios que se hayan convertido en menos útiles, y cambiarlos por --- aquellos otros que puedan producir en ese momento mayores beneficios. Prestaciones con las que el trabajador no en-cuentra interés en utilizarlas tal y como sucede con de-- terminadas ventas de alimentos, con descuento para el tra-bajador, etc.

Las prestaciones deben ser un motivo de acerc-amiento, jamás un motivo de lucha de clases.

NOTAS AL CAPITULO I

1. Nicolás, Ballesteros, Inda, Fundamentos de Administración, ed. Interamericana, México 1982, p. 159
2. Gianluigi, Testa, "Personal", Los servicios Sociales, Tomo V, ed. Deusto, España 1972, p. 66.
3. Burack, Smith, Administración de Personal, ed. CESCOSA, México 1983, p. 421.
4. D., Gray, Robert, Apprising and Integrating Employee -- Benefits, California Institute of Technology, Industrial Relations Section, BIRC Publications, No. 3, Pasadena California 1956, p. 17.
5. Gianluigi, Testa, Idem, p. 75.
6. Burack, Smith, Idem. p. 385.

C A P I T U L O I I

PRESTACIONES QUE IMPONE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo es un documento que contempla de manera detallada el otorgamiento de las prestaciones; pero lo hace con tal detenimiento que cae dentro del proteccionismo, provocando así que la mayoría de las empresas, que se rigen bajo sus lineamientos, caigan también dentro de lo que definimos en su oportunidad como paternalismo.

"La Ley Federal del Trabajo ha incrementado la actitud paternalista del Estado hacia la clase trabajadora. Esta Ley -- más que ninguna otra vigente -- en el mundo, prevé una protección exagerada, ya que pretende cubrir todas las necesida--

des de los trabajadores en los aspectos ambientales, sociales culturales, familiares, etc.,- aunque estas prestaciones en - casos particulares no resultan deseables, oportunas, ni prácticas para éste..." (1)

Dicha Ley contiene varios artículos en los que pretende beneficiar a los trabajadores, pero en algunos - de ellos menciona aspectos que más que prestaciones deben formar parte de las condiciones de trabajo, éstos no pueden considerarse como prestaciones, pues son aspectos propios del desempeño de una labor y de derechos y obligaciones que se crean desde el momento en que nace la relación de trabajo, tales artículos son los siguientes:

ARTICULO 61. La duración máxima de la jornada - será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Como podemos darnos cuenta en éste artículo se menciona el tiempo que un trabajador debe permanecer en - el lugar de trabajo, lo cuál no puede considerarse como - prestación, ya que más que ello, se hace acopio a los aspectos considerados en el contrato colectivo de trabajo o individual, o bien a las condiciones generales de trabajo,

pero no se contempla ningún aspecto adicional a lo que --
corresponden las labores.

ARTICULO 63. Durante la jornada continua de tra
bajo se concederá al trabajador media hora de descanso.

El descanso de $\frac{1}{2}$ hora durante la jornada de tra
bajo no se debe de contemplar como una prestación, ya que
ésta no tiene repercusiones ni en el salario nominal ni --
en las bonificaciones; gratificaciones, descuentos o cual
quier otro aspecto adicional que quiera contemplarse para
el pago del trabajador y también es un aspecto que forma parte
de las condiciones generales de trabajo.

ARTICULO 67. Las horas de trabajo 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
a las horas de la jornada.

El pago de horas extras son pagos extraordina
rios que aparecen en la nómina del trabajador o en su sa-
lario nominal y que representan el pago al trabajo que un
empleado ha desempeñado fuera de su jornada laboral, lo --
cual nos muestra que de ninguna manera se le está otorgando
un beneficio al trabajador fuera de lo que le corres--

ponde por un derecho creado por ambas partes.

ARTICULO 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor permitido en el artículo 61. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente en doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en ésta Ley.

El caso de éste artículo es el mismo del anterior, ya que no existe una remuneración adicional o beneficio alguno, pues sólo se le está pagando al trabajador lo que le corresponde por desempeñar sus labores fuera de su jornada de trabajo.

ARTICULO 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso con goce de salario íntegro.

Lo dispuesto en éste artículo tampoco puede considerarse como una prestación, ya que el trabajador se ha hecho acreedor a gozar de ese día de descanso a base de constancia en su trabajo y por ningún motivo debe violarse ésta disposición ya que si un trabajador es obligado a trabajar en su día de descanso, éste se pagará como doble.

ARTICULO 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1º de enero.
- II. El 5 de febrero.
- III. El 21 de marzo.
- IV. El 1º de mayo.
- V. El 16 de septiembre.
- VI. El 20 de noviembre.
- VII. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal.
- VIII. El 25 de diciembre.

Tampoco se deben de considerar como prestaciones el otorgamiento de estos ocho días anuales obligatorios de descanso, ya que son días festivos, patrios y nacionales; sólo se considerarán como prestaciones aquellos días que la empresa otorgue por conceptos adicionales a los ya mencionados, como por ejemplo existen empresas que otorgan como días de descanso a aquellas personas que celebren su cumpleaños.

ARTICULO 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

Se puede pensar que éste precepto se debe de -- considerar como una prestación, ya que se está otorgando el disfrute de algo al trabajador, pero es lógico pensar también que es algo que el trabajador merece, por tanto -- no se considerarán como prestaciones si no rebasa los --- seis días anuales que dispone o que propone esta Ley.

ARTICULO 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo me nos. Los que no hayan cumplido el año de servicios,, inde pendentemente que se encuentran laborando o no en la fe- cha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al -- tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuera éste.

Este precepto de Ley si es considerado como una prestación, ya que el trabajador no esta obligado a desem peñar ningún trabajo como mérito para que le sea otorgado y tambien le beneficia y ayuda en su economía.

ARTICULO 89. Para determinar el monto de las in demnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se to mará como base el salario correspondiente al día en que - nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y parte proporcional de las prestaciones a - que tenga derecho.

En los casos por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el 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.

Según observamos claramente en éste artículo, se están considerando de manera totalmente diferente a las prestaciones, por lo que entendemos que las indemnizaciones no se deben de considerar como prestaciones, sino como un servicio al que tiene derecho absoluto un trabajador.

ARTICULO 132. (Fracción XV) Son obligaciones de los patrones: proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Como lo define claramente la Ley, son obligaciones de los patrones el otorgar capacitación y adiestramiento a su personal, pero no lo muestra como algo nacido de un estudio de detección de necesidades, propiamente dicha así como tampoco se extiende el radio de acción de ésta prestación hacia la familia del trabajador, por ello sólo

se considerará como tal cuando contemple aspectos en los que se otorguen ayudas económicas para la manutención de los estudios de los hijos de los trabajadores.

ARTICULO 504. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para los primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste.

Como ésta fracción, el artículo 504 menciona varias disposiciones de auxilio médico que el patrón tiene la "obligación" de proporcionar a sus trabajadores, son parte de un programa de higiene y seguridad industrial que debe de estar previamente establecido dentro de las instalaciones de una empresa, y por tanto, tampoco deben de considerarse como prestaciones para el trabajador.

Sin embargo, y a pesar de lo anteriormente descrito, ésta Ley contiene artículos que se refieren a cuáles deben ser las prestaciones y el manejo que de ellas se debe hacer, mismas que sí responden a los alcances de nuestra definición, ya que son complementarios a las condiciones de trabajo y representan un beneficio adicional a los trabajadores fuera de toda obligación legal de las relaciones de trabajo y que satisfacen tanto al trabaja-

dor como a su familia. Por tan sólo explicar o tratar de ilustrar lo anterior mencionaremos algunos de los artículos que para efectos de éste trabajo se consideran válidos como prestaciones.

ARTICULO 132. Son obligaciones de los patronos:

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener de 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 sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos.

Como podemos apreciar ésta disposición legal dice que es una obligación del patrón proporcionarla, pero el radio de acción de ésta se extiende a su familia, teniendo en cuenta el desempeño del empleado y ésta presta

ción se realiza fuera de todo ámbito laboral.

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Esta prestación contribuye al esparcimiento del trabajador, sirve como motivador indirecto para que el mismo realice sus labores sin presiones de ningún tipo, y buscando que se olvide un poco de sus problemas personales mientras realiza sus tareas.

ARTICULO 150. Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.

Esta prestación también apoya a la economía del trabajador y de su familia, es por ello que la consideramos de valiosa utilidad para el empleado, además que responde a necesidades vitales sentidas por los mismos.

ARTICULO 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 servicio.
- II. Para determinar el monto del salario se estará en lo dispuesto por 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 servicio. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Como podemos observar en el otorgamiento de esta prestación se está tomando en cuenta el trabajo desempeñado y la antigüedad correspondiente; no responde a ninguna necesidad inmediata del trabajador pero entran en coalición otros aspectos que toma en cuenta el patrón que los emplea.

ARTICULO 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 ésta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Este artículo proporciona una prestación que -- responde a lo que de ella se debe de considerar y obliga_ al patrón a que tome en cuenta esta disposición.

Como hemos podido observar, las prestaciones -- que se tomaron en cuenta en la segunda parte de éste apar_ tado, son todas ellas necesarias y justas para el trabaja_ dor y las primeras son instituciones que se deben de to-- mar en cuenta para las disposiciones generales de trabajo.

PRESTACIONES QUE OTORGA EL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

La Ley del Seguro Social es un documento muy rico en lo que a prestaciones se refiere y busca satisfacer a las demandas de los trabajadores conforme a las posibilidades reales de la institución y del desarrollo económico. Los servicios y prestaciones que ella contiene, van en busca de que los trabajadores reciban aumentos en su salario real y, en consecuencia, su capacidad de consumo, en beneficio de la economía nacional.

"Las relaciones laborales de-
finidas legalmente, constitu-
yen el punto de partida para
extender los beneficios de la
seguridad social a otros nú-
cleos económicamente producti
vos, hasta alcanzar, en algd-

na medida, a los grupos e indi
viduos marginados cuya propia
condición les impide partici--
par en los sistemas existentes. (2)

Para la aplicación de las prestaciones del Ins-
tituto Mexicano del Seguro Social, las personas que las -
reciben se dividen de la siguiente manera:

- A) Asegurado; que es el trabajador que paga su cuota co--
rrespondiente.
- B) Beneficiarios: Son la esposa o compañera del asegurado
hijos menores de 16 años, o menores de 21 años si estu
dian; y los padres del asegurado cuando dependen econó
micamente y viven con él.

Las prestaciones incluyen tanto al asegurado co
mo a los beneficiarios, salvo casos especiales que se in-
dicarán:

- a) Atención médico quirúrgica y hospitalaria.

ARTICULO 63. El asegurado que sufra un riesgo -
de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- IV. Rehabilitación.

ARTICULO 69. Si el asegurado que sufrió un riez

go de trabajo fué dado de alta y posteriormente sufre una recaída con motivo del mismo accidente o enfermedad de --- trabajo, tendrá derecho a gozar del subsidio correspon--- diente, en tanto esté vigente su condición de asegurado.

ARTICULO 101. Se refiere a las personas que alcanzan también las atenciones médicas correspondientes.

- b) traslado de enfermos.
- c) Viáticos de enfermos.
- d) Reintegración de gastos al ser rechazado para atención médica por el institute.
- e) Canastillas para el recién nacido.
- f) Ayuda para lactancia.
- g) Guarderías para los hijos.

Prestaciones que Sólo son de Aplicación para el Asegurado

- a) Salario o subsidio por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

ARTICULO 65. El asegurado que sufra un riesgo - de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero;

- I. Si lo incapacita para trabajar, recibirá mientras dura la inhabilitación, el ciento por ciento de su salario, sin que pueda exceder del máximo del grupo en el que -

tuviere inscrito. Los asegurados del grupo "W" recibirán un salario igual al que cobijan.

II. El instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciba.

b) Subsidios por Enfermedad.

ARTICULO 104. En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y por el término de cincuenta y dos semanas.

Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiseis semanas más.

c) Subsidio antes y después del parto a la asegurada.

d) Pensión por Invalidez.

ARTICULO 129. El estado de invalidez dá derecho al asegurado, en los términos de ésta Ley y sus Regla

mentos, al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión temporal o definitiva.
 - II. Asistencia médica.
 - III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo.
 - IV. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección séptima de este capítulo.
-
- e) Aumento por la pensión de invalidéz, vejez o viudéz -- por asistencia indispensable.
 - f) Pensión por cesantía.
 - g) Aumento de pensión si continúa asegurado después de haber cumplido 65 años de edad.
 - h) Ayuda para gastos funerales (muerte del asegurado).
 - i) Pensión a la viuda o viudo.
 - j) Ayuda económica o finiquito a la viuda o concubina pensionada que contraiga nuevas nupcias.
 - k) Pensión a los hijos menores de 16 años o mayores que -

estén totalmente incapacitados, o se encuentren estudiando.

1) Pensión a los padres sólo se otorgará si no existen viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión.

m) Dote matrimonial.

n) Seguro voluntario.

PRESTACIONES QUE OTORGA LA LEY
DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y
SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABA-
JADORES DEL ESTADO (ISSSTE)

Dado que ésta institución tiene características muy semejantes a las del IMSS, pues ambas tienen como cometido común la vigilancia de la seguridad y salud públicas, y por tanto, las prestaciones otorgadas por ambas -- instituciones son muy parecidas, sólo se mencionarán en este apartado las prestaciones que otorga el ISSSTE sin -- que sea necesario explicarlas como hemos venido haciéndolo con las instituciones y Leyes anteriores.

Para la aplicación de las prestaciones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al servicio del Estado, las personas que las reciben se dividen en:

TRABAJADOR.

Toda persona que habiendo cumplido los 18 años, preste sus servicios a las entidades y organismos públicos, mediante designación legal, siempre que sus cargos y sueldos estén consignados en los presupuestos respectivos.

PENSIONISTAS.

Toda persona a quien la dirección de pensiones le hubiere reconocido tal caracter con anterioridad a la vigencia de ésta Ley y que dicho reconocimiento hubiere sido sancionado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como a las que se les otorgue tal caracter con apoyo en ésta misma Ley.

FAMILIARES.

Derechahabientes: aquellas personas a quienes esta Ley les conceda tal caracter: esposa, o compañera -- que haya vivido cinco años con el trabajador o pensionista o con la que tuviese hijos; menores de 18 años, y padre y madre del trabajador o pensionista si dependen económicamente de él (art. 23 del ISSSTE).

A continuación procederemos a enlistar la clasificación de la serie de prestaciones que otorga esta institución de seguridad pública y para tales efectos nos basaremos en la Ley por la que se rige la Institución.

I. Seguro de enfermedades no profesionales y de Maternidad.

- a) Licencia en caso de enfermedad no profesional.
- b) Licencia en caso de enfermedad.
- c) Asistencia médica.
- d) Atención médica domiciliaria.
- e) Atención médica de emergencia.
- f) Servicio de ambulancia.
- g) Servicios de farmacia, (medicinas).
- h) Análisis de laboratorio.
- i) Servicios de rayos "X".
- j) Médicos especialistas.
- k) Hospitalización.
- l) Intervenciones quirúrgicas.
- m) Traslado de enfermos.
- n) Viáticos de enfermos.
- ñ) Subsidios por enfermedad.
- o) Prótesis.
- p) Ortopedia.
- q) Atención médica en el embarazo.
- r) Subsidio antes del parto.
- s) Atención médica del parto.
- t) Subsidio después del parto.
- u) Canastilla para el recién nacido.
- v) Ayuda para lactancia.

Como podemos darnos cuenta en este primer grupo de prestaciones se señala claramente que se trata de las que la empresa ofrece a los trabajadores al servicio del Estado y éstas se conocen comunmente como "inscripción -- del trabajador al ISSSTE, y que todo lo señalado anteriormente se encuentra comprendido en una sólo prestación que otorga la empresa a sus trabajadores para satisfacer la -- necesidad de guardar y vigilar la salud pública, la higie -- ne y seguridad de la empresa (en el caso de enfermedades -- infecciosas), el radio de acción de ésta prestación es -- bastante amplio y el costo que representa para el trabaja -- dor es bastante cómodo, ya que el patrón (Estado) también contribuye a éste fin.

II. Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- a) Licencia en caso de accidentes de trabajo.
- b) Licencia en caso de enfermedades profesionales.
- c) Pensión por enfermedad permanente parcial.
- d) Pensión por incapacidad permanente total.
- e) Indemnización en caso de incapacidad permanente -- parcial.

Este grupo de prestaciones menciona principal -- mente las indemnizaciones a que tiene derecho el trabaja --

dor sobre accidentes de trabajo o enfermedades profesio-
nales, siempre que el procedimiento se considere como ac-
cidente de trabajo o enfermedad contraída dentro de su --
fuente de trabajo.

III. Servicios de reeducación y readaptación de inválidos.

IV. Servicios que eleven los niveles de vida del servidor
público y de su familia.

- a) Establecimiento de guarderías.
- b) Establecimiento de estancias infantiles.
- c) Promoción para el establecimiento de almacenes y -
tiendas.

Este grupo de prestaciones apoya al trabajador_
ofreciéndole cuidados a sus hijos mientras los derechoha-
bientes cumplen con sus labores de trabajo, por tanto se_
considera que la prestación se amplía o extiende hasta --
sus hijos.

V. Promociones que mejoren la preparación técnica y cultu-
ral y que activen las formas de sociabilidad del traba-
jador y de su familia.

- a) Establecimiento de centros de capacitación y extensión educativa.
- b) Establecimiento de campos deportivos.
- c) Establecimiento de centros vacacionales.

VI. Créditos para la adquisición en propiedad de casas e terrenos para la construcción de las mismas, destinados a la habitación familiar del trabajador.

- a) Habitación para los trabajadores.
- b) Adquisición o construcción de habitaciones para ser vendidas o rentadas a precios módicos a los trabajadores.

VII. Arrendamiento de habitaciones económicas pertenecientes al instituto.

- a) Arrendamiento de habitaciones.
- b) Colonias para los trabajadores.

VIII. Préstamo Hipotecario.

IX. Prestamos a corto plazo.

X. Jubilación.

XI. Seguro de Vejes.

XII. Seguro de Invalidez.

XIII. Seguro por causa de muerte.

a) Muerte por riesgo profesional.

b) Muerte por riesgo no profesional.

XIV. Indemnización global.

PRESTACIONES QUE OTORGAN
OTRAS INSTITUCIONES.

En éste capítulo hemos venido citando las diferentes disposiciones legales que se encargan de regular - que se lleve a cabo el cumplimiento de las prestaciones - establecidas y se encargan de vigilar también que se controlen y se interpreten de acuerdo a lo que en ellas se - estipula, evitándose así que haya malveraciones, y lo - que es peor, que su seguimiento y realización no sean los adecuados; tan sólo resta citar lo que algunas instituciones han dispuesto para el otorgamiento y vigilancia de - las prestaciones.

En éste último apartado se ha escogido la Ley - General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxi-
liares, ya que consideramos que es la que contempla las -

prestaciones necesarias para nuestro estudio, y así poder evaluarlas y determinar si encajan para los fines que nos proponemos.

Las prestaciones que otorga la Ley General de - Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, están contempladas dentro del reglamento de trabajo, expedido el 30 de diciembre de 1953 y actualizado por el decreto fechado el 13 de junio de 1972 y que se halla en vigor - desde el 15 del mismo mes y año.

- a) Aguinaldo y gratificaciones.
- b) Vacaciones.
- c) Despidos.
- d) Superación personal, becas, capacitación bibliotecas, - cursos, seminarios, actividades artísticas y deportivas.
- e) Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia.
- f) Salarios por enfermedades y accidentes profesionales y no profesionales.
- g) Asistencia obstétrica.
- h) Pago al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- i) Beneficios del IMSS.
- j) Pensión vitalicia de retiro.
- k) Prestaciones en caso de fallecimiento.

- l) Préstamos a corto plazo.
- m) Préstamos para adquirir bienes de consumo.
- n) Préstamos con garantía hipotecaria
- ñ) Descuentos en la compra de artículos de primera necesidad.
- o) Créditos y descuentos en casas comerciales.
- p) Subsidio mensual para renta.
- q) Premios de antigüedad.

Como se ha podido observar a lo largo de este capítulo, hemos mencionado varios reglamentos que imponen la obligación de llevar a cabo un paquete de prestaciones "mínimo", obligación que contrae una empresa desde el momento mismo en que éste último es contratado; hemos observado también que las prestaciones que éstas Leyes e instituciones contemplan son, en demasía semejantes, pero nos vimos en la necesidad de citarlas para determinar qué tan variadas son las prestaciones que cada una de ellas contempla; comprobando que son iguales y repetitivas; y según el estudio de este capítulo la Ley Federal del Trabajo es quien contempla una mayor variedad de prestaciones; y como una apreciación muy personal es una de las más completas y acertadas como para continuar con su análisis y estudio. Pero también es necesario de que nos demos cuenta que se contemplan principalmente aquellos aspectos

que se encuentran determinados por las condiciones generales de trabajo o bien por el contrato colectivo o individual de trabajo que debe de existir en todas y cada una de las empresas que componen la economía nacional, por lo que no responden a las necesidades de éste estudio, ya -- que al principio de éste documento mencionamos que para -- considerar que una prestación funciona como tal es absclutamente necesario que éstas sean complementarias, tanto -- al salario nominal como al desempeño que el trabajador -- tenga en sus labores; y sólo se tomarán en cuenta las --- prestaciones complementarias como referencia para determinar el cuadro propuesto en nuestro objetivo.

NOTAS AL CAPITULO II

1. Arias, Galicia, Fernando, Administración de Recursos - Humanos, ed. Trillas, México 1975, p. 375.
2. Gianluigi, Testa, "Personal", Los Servicios Sociales, Tomo V, ed. Deusto, España 1972, p. 101.

C A P I T U L O I I I

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS.

Su clasificación.

En el capítulo anterior se estudiaron las prestaciones que se consideran como obligatorias para que los patrones las establezcan en sus empresas, se consideran como obligaciones porque son las leyes quienes las imponen y en estos casos no se deben de suprimir esas prestaciones ya que la empresa puede acarrearle varios problemas legales con esa omisión. Pero también existen prestaciones que no se encuentran contempladas por los preceptos de Ley anteriormente mencionados y que se otorgan de acuerdo a las necesidades prioritarias de los trabajadores en base a un estudio de detección de necesidades, se mencionan como complementarias a éstas prestaciones porque no existe reglamento alguno que obligue al patrón a -

establecerlas, sin embargo se proporciona ésta prestación como un beneficio que se otorga a los trabajadores.

Las prestaciones complementarias son innumerables, ya que cada empresa proporciona las que más se adecúan a las necesidades de los trabajadores de acuerdo a los trabajos que realicen y principalmente al giro de la empresa; y dada la gran magnitud de empresas y giros que cada una de ellas tiene, entonces también el número de prestaciones complementarias será bastante extenso. Hay autores que han hecho clasificaciones al respecto, pero dadas las características anteriormente mencionadas, también los autores divergen al respecto y hasta ahora se puede considerar como una de las clasificaciones más completas la que expone el maestro Reyes Ponce en su libro "Administración de Personal" primera parte, que son una recopilación de lo concluido en un documento de la Organización Internacional del Trabajo, basado en una investigación a nivel mundial de la aplicación de las prestaciones tanto en los países desarrollados como en los subdesarrollados, pero teniendo mayor atención en éstos últimos, ya que considera que el desarrollo de las prestaciones en gran escala implica que se apele a recursos económicos cuya inversión podría ser considerada por ciertos países en vías de desarrollo como de efectos restrictivos sobre el

crecimiento industrial. Sin embargo, contribuyen a los objetivos básicos del desarrollo económico cuando son debidamente trazados, por ejemplo, al mejoramiento del nivel de vida, y constituyen de ésta manera un elemento de una economía equilibrada y del desarrollo social; se procederá pues a transcribir la clasificación del maestro Reyes Ponce y a su análisis posterior.

Aunque se presentarán diversas clasificaciones, la enumeración de prestaciones para los trabajadores, -- más usual, se encuentra en el primer inciso, porque a -- nuestro juicio, lo que mejor puede tipificarlas es el fin inmediato que con ellas se persigue.

I. CLASIFICACION POR SU FIN INMEDIATO.

- 1.- Tendientes a Mejorar su Ambiente de Trabajo.
 - a) Medios para transportarse a la fábrica.
 - b) Guardarropas, armarios, etc.
 - c) Agua potable y refrigerada.
 - d) Comodidades sanitarias.
 - e) Salones de descanso.
- 2.- Tendientes a Complementar el Salario (excluidos salarios incentivos).
 - a) Sistemas voluntarios de participación de utilidades.
 - b) Gratificaciones anuales no contratadas previamente.

- c) Cajas de ahorro subsidiadas.
 - d) Préstamo sin intereses o con un inferior al corriente.
 - e) Alocaciones familiares, para compensar la carga de familia numerosa.
 - f) Absorción por la empresa de parte del precio de compra de artículos en tiendas.
 - g) Descuento o venta al costo de artículos fabricados por la empresa.
 - h) Absorción por la empresa de pagos que corresponden al trabajador:
 - Cuota obrera al Seguro Social.
 - Impuesto Sobre la Renta.
 - Cuotas sindicales, etc.
 - i) Cooperativas de consumo organizadas por la empresa.
- 3.- Tendientes a Mejorar la Salud del Trabajador y su Familia (en adición al seguro social).
- a) Atención médica.
 - b) Medicinas, hospitalización, atención quirúrgica, aparatos de prótesis y ortopedia.
 - c) Atención obstétrica de la trabajadora, o la esposa del trabajador.
 - d) Primeros auxilios y puestos sanitarios de fábrica.

4.- Tendientes a mejorar la alimentación del trabajador y su familia.

- a) Comedores en la empresa gratuitos o al menos -- subsidiados.
- b) Sitios especialmente adaptados para que el trabajador caliente y tome su comida, si prefiere, llevarla.
- c) Reparto de buffets, bocadillos, café y refrescos.
- d) Cafeterías, aparatos automáticos de refrescos, cigarrillos, etc.
- e) Venta de alimentos con absorción por la empresa de un por ciento de costo, o al menos de gastos administrativos.
- f) Ayuda para la alimentación de lactantes e infantes.

5.- Tendientes a dar al trabajador seguridad en sus ingresos.

- a) Seguros de grupos pagados por la empresa, total o parcialmente.
- b) Mutualidades subsidiadas u organizadas por la empresa.
- c) Subsidios para el caso de cesantía (fuera del Seguro Social).
- d) Ampliación o complemento de las pensiones y sub

sidios del seguro Social.

- e) Pagos de retiro del trabajador, además de los legales.
- f) Sistemas de jubilación.

6.- Tendientes a ayudar al trabajador en sus problemas familiares.

- a) Escuelas para los hijos de los trabajadores.
- b) Pagos en caso de muerte de familiares del trabajador.
- c) Dotes para el matrimonio del trabajador.
- d) Canastillas y pagos en caso de nacimiento de hijos del trabajador.
- e) Casas-cuna.
- f) Guarderías infantiles.
- g) Ayudas diversas para el pago de rentas de casa-habitación.
- h) Construcción de casas-habitación y facilidades para adquirirlas.
- i) Alojamiento proporcionados a los trabajadores sobre todo cuando estén solteros.
- j) Orientación y consejo en materia psicológica, jurídica, etc.
- k) Auxilio y orientación de trabajadoras sociales.

7.- Tendientes a ayudar al trabajador en la ampliación de su cultura.

- a) Becas diversas.
 - b) Cursos dados o pagados por la empresa sobre --- idiomas, técnicas, etc.
 - c) Escuelas o academias para los familiares del trabajador (música, corte y confección de ropa, etc.).
 - d) Bibliotecas y hemerotecas.
- 8.- Tendientes al descanso y recreación del trabajador.
- a) Vacaciones suprallegales.
 - b) Subsidios especiales para las vacaciones: en di nero o en organización de facilidades en trans- portes y hoteles.
 - c) Clubes y parques para el recreo y descanso del trabajador y sus familiares, con juegos de sa- lón, albercas, etc.
 - d) Campos deportivos y subsidios al deporte.
 - e) Reuniones sociales, cenas de navidad, bailes, - etc., organizados o subsidiados por la empresa.
 - f) Cines, teatros, conciertos, organizados o subsi di ados por la empresa.
 - g) Clubes de exploradores y montañistas, organiza- dos o subsidiados por la empresa.
 - h) Días de descanso obligatorio suprallegales, con el fin de permitir al trabajador, fiestas nacie nales, religiosas, etc.

i) Permisos con goce de sueldo en días onomásticos, aniversarios, etc.

9.- Tendientes a estimular y premiar acciones en favor de la empresa.

a) Premios a sugerencias que el trabajador presente.

b) Premios por asistencia y puntualidad.

c) Premios por antigüedad.

d) Premios en concursos de seguridad industrial.

e) Premios por excepcional eficiencia, cooperación o comportamiento.

10.- Servicios misceláneos.

II. POR SU NATURALEZA INTRINSECA.

En éste punto sólo cabe mencionar que ya se ha realizado la diferenciación entre lo que son las prestaciones y los servicios. (VER CAPITULO I)

III. POR SU CONTENIDO ECONOMICO.

Se les ha clasificado con frecuencia en:

Financieras.

Sociales.

Mixtas.

Esta clasificación mira especialmente a determinar si el resultado inmediato de la prestación es una ayuda

da directamente para el trabajador, como una gratificación, si lo es más bien de orden social, moral, psicológicas, etc., como un club de recreo, o si participa de ambos caracteres como un premio por sugerencias o antigüedad, - en el que, además de la satisfacción honorífica del premio, se obtiene una ayuda económica.

IV. POR SU INFLUENCIA EN EL SALARIO.

Para el efecto de observar su capacidad de aumentar el salario nominal, representando un verdadero aumento de éste, se acostumbra a clasificarlos en:

1.- Prestaciones Económicas suprallegales.

Estas comprenden aquellas que, constituyendo -- una obligación que la Ley impone, son complementadas, _ ampliadas o perfeccionadas por la empresa, tal y como _ sucede con el aumento de los subsidios otorgados por - las disposiciones laborales y del Seguro Social.

2.- Prestaciones de Beneficio General y Directo.

Comprendemos en éstas, aquellas que recibe la - totalidad del personal, o que, al menos, por su propia naturaleza pueden ser benéficas para todos, y que de - hecho las obtiene una gran mayoría de los trabajadores como comida gratuita subsidiada e gratificaciones.

3.- Prestaciones de Beneficio Indirecto o no General.

Estimamos que tienen tal carácter aquellas que,

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

e bien sólo se reciben por quienes se encuentran en de-
terminadas circunstancias, y éstas no son las que cor-
responden al menos a la mayoría de los trabajadores, se
ve en los casos en que se otorgan dotes o ayuda pa-
ra matrimonio; o bien su beneficio es sólo en forma --
muy indirecta produce una utilidad económica al trabaja-
dor, como en los casos de fiestas sociales u orienta-
ción o consejo al trabajador.

V. POR LA FUENTE DE LA QUE DERIVAN.

- 1.- Legales.
- 2.- Contractuales.
- 3.- Voluntarias.

Esta clasificación es bastante completa y acer-
tada en la mayoría de los casos y el análisis que de ella
realizaremos se basará principalmente en el primer punto
de la clasificación, ya que las cuatro posteriores son ma-
teria de estudio de otros capítulos o apartados de éste -
documento.

**BENEFICIOS QUE OTORGAN A LOS
TRABAJADORES.**

Como hemos podido darnos cuenta las prestaciones complementarias representan un indicio de la preocupación de los representantes patronales por otorgar satisfacciones a los trabajadores, pero ¿ hasta qué punto puede considerarse verdaderamente como satisfacción a esos esfuerzos ?; es indiscutible que con las prestaciones se busca una satisfacción por ambas partes, como se ha mencionado anteriormente, pero ahora procederemos a analizar más detalladamente cada una de las prestaciones anteriormente citadas, en general, para tales efectos se analizarán primeramente a las prestaciones que se distinguen por su fin inmediato.

I. Tendientes a mejorar su ambiente de trabajo.

- Medios para transportarse a la fábrica.
- Guardarropas, armarios, etc.
- Agua potable y refrigerada.
- Comodidades sanitarias.
- Salones de descanso.

En lo que se refiere a guardarropas, agua potable y comodidades sanitarias, es natural que existan en cualquier empresa, pues representan parte de las medidas de seguridad e higiene industriales mínimas que se dictan para que sean consideradas dentro de las instalaciones de cualquier empresa y es por esta razón que no pueden considerarse como prestaciones complementarias o adicionales que puedan otorgar las empresas a sus trabajadores. En lo concerniente a medios de transporte y salones de descanso, si representan una ayuda o beneficio para los trabajadores; más las primeras que las segundas, pues sucede que en algunos casos, la fuente de trabajo se encuentra a una distancia considerable de la comunidad donde vive un trabajador y los medios públicos de transporte no siempre son eficientes o suficientes como para que un empleado pueda llegar puntualmente a su fuente de trabajo, pero normalmente las empresas que otorgan este beneficio a sus empleados son realmente pocas, dada la situación económica del país y el costo que esto representa para quien ---

otorga la prestación; en lo referente a salones de descanso sólo se proporciona cuando las empresas consideran que las jornadas de trabajo son abrumadoras y otorgan un descanso al trabajador dentro de esa jornada, pero normalmente eso no sucede, pues por la influencia que sobre las empresas ejercen los sindicatos, se oponen a que las jornadas de trabajo sean mayores a lo estipulado dentro de las Leyes que reglamentan estos asuntos; el beneficio en sí corresponde a quien otorga la prestación, pues puede obtener, mediante el descanso sucesivo de sus trabajadoras, un mayor rendimiento dentro de las funciones que éste desempeña.

Así podemos concluir dentro de ésta primera clasificación que el único renglón que beneficia a los trabajadores tanto en su economía como en el cumplimiento de su trabajo, es la que se refiere a los medios para transportarse a la empresa, aunque como ya mencionamos no todas las empresas pueden otorgar esta prestación.

II. Tendientes a complementar el salario.

- Sistemas voluntarios de participación de utilidades
- Gratificaciones anuales no contratadas previamente.
- Cajas de ahorro subsidiadas.
- Préstamos sin intereses o con un inferior al corriente.

- Alocaciones familiares para compensar la carga de familia numerosa.
- Absorción por la empresa de parte del precio de compra en tiendas.
- Descuento o venta al costo de artículos fabricados por la empresa.
- Absorción por la empresa de pagos que corresponden al trabajador: cuota obrera del Seguro Social, Impuesto Sobre la Renta, cuotas sindicales, etc.
- Cooperativas de consumo organizadas por la empresa.

Es menester mencionar que todas las prestaciones que comprenden esta clasificación están orientadas a apoyar la economía del trabajador, y aún más a otorgarle una fuente de manutención adicional al trabajo que desempeña dentro de una empresa, pero también se menciona a la participación de utilidades que es una prestación que es contemplada por la Ley Federal del Trabajo, cuyo beneficio puede ennumerarse de la siguiente manera:

A. Para el trabajador.

1. Constituye un complemento de su salario, que puede aumentar y mejorar éste apreciablemente.
2. Favorece el ahorro del trabajador, sobre todo en los sistemas de pago diferido.
3. Da al obrero mayor sensación de seguridad, al tener una fuente de ingresos vinculada con el progreso de

su empresa.

4. Satisface, mejor que el salario puro, las caracte--
rísticas humanas y personales del trabajador.

B. Para el patrón.

1. Mejora la actividad del trabajador porque le dá in-
terés al fruto de su trabajo.
2. Constituye un incentivo o estímulo para que el obre-
ro trabaje mejor y produzca más.
3. Dá mayor interés al trabajador en la prosperidad, --
no sólo de su puesto o su departamento, sino de la
empresa misma.
4. Dá mayor iniciativa al obrero.

C. Para el funcionamiento de la empresa.

1. Al dar mayor interés al trabajador, favorece el me-
joramiento de la empresa.
2. Aumenta la productividad.
3. Favorece que se vea a la empresa como unidad, elimi-
nando la visión fragmentaria e particularista de cada
departamento, sección, etc.
4. Complementa otros medios de administración de suel-
dos y salarios.
5. Dá mayor flexibilidad a la nómina de salarios, per-
cierte ajuste automático que la adapta en las varia-
ciones cíclicas.

Es por estas razones que muy a pesar de que las prestaciones en la participación de utilidades sea un precepto de Ley, puede considerarse como una prestación complementaria por los beneficios que reditúa tanto a quien recibe la prestación como a quien la otorga.

Fuera de ésta prestación, todas las enumeradas en la clasificación anterior, se consideran como complementarias netamente pues el apoyo que brindan al trabajador es eximir a éste de todo compromiso económico que vea afectado el salario que percibe por jornada de trabajo.

III. Tendientes a mejorar la salud del trabajador y su familia.

- Atención médica.
- Medicinas, hospitalización, atención quirúrgica, aparatos de prótesis y ortopedia.
- Atención obstétrica de la trabajadora, o la esposa del trabajador.
- Primeros auxilios y puestos sanitarios en la fábrica.

De las prestaciones enumeradas anteriormente - podemos decir que todos estos servicios son proporcionados por las instituciones de seguridad pública que contemplan las leyes y que fueron estudiadas en capítulos anteriores; y que de ninguna manera pueden llegar a conside

rarse como prestaciones verdaderamente necesarias, ya que ésta necesidad se encuentra cubierta por las ya mencionadas instituciones públicas de salud; y en un sentido estricto, tampoco podrían considerarse como prestaciones complementarias, pues aunque se puede presumir que una empresa cuenta con servicios médicos dentro de sus instalaciones, se debe principalmente al tipo de medidas de seguridad e higiene que tomen en consideración los patrones de acuerdo al riesgo de trabajo que se tenga e que se haya determinade previamente dentro de ésta empresa.

IV. Tendientes a mejorar la alimentación del trabajador y su familia.

- Comedores en la empresa, gratuitos o al menos subadiados.
- Sitios especialmente adaptados para que el trabajador caliente y tome su comida, si prefiere llevarla.
- Reparto de buffets, becadillos y refrescos.
- Cafeterías, aparatos automáticos de refrescos, cigarrillos, etc.
- Venta de alimentos con absorción de la empresa de un porciento de su coste, e al menos de gastos administrativos.
- Ayuda en la alimentación de lactantes e infantes.

En ésta clasificación de prestaciones nos damos

cuenta que podría pensarse en un proteccionismo o paternalismo extremo por parte de los patrones con sus trabajadores, pues sería necesario otorgarles un tiempo que la empresa no está dispuesta a menguar en sus actividades diarias pero que sin embargo muchas de las empresas otorgan con el fin de obtener un mayor rendimiento dentro de la jornada laboral, pues se evita en demasía que el trabajador se sienta fatigado y por lo mismo disminuya su ritmo de trabajo, esto sucede normalmente con las empresas productoras de bienes y las industrias de transformación, que requieren de la mayor atención posibles de sus empleados en el desempeño de sus tareas.

V. Tendientes a dar al trabajador seguridad en sus ingresos.

- Seguros de grupo pagados por la empresa, total o parcialmente.
- Mutualidades otorgadas e subsidiadas por la empresa.
- Subsidio para el caso de cesantía.
- Ampliación o complemento de las pensiones y subsidios del Seguro Social.
- Pagos de retiro del trabajador, además de los legales.
- Sistemas de jubilaciones.

Este tipo de prestaciones normalmente son otorgadas

gadas a los trabajadores cuyo desempeño dentro de la empresa haya sido favorable para los fines que ésta pretende obtener y van acompañados de un historial laboral realizado antes de otorgar la prestación a un trabajador funcionará de manera directamente proporcional con los beneficios que pretenda obtener en un futuro un trabajador.

VI. Tendientes a ayudar al trabajador en sus problemas familiares.

- Escuelas para los hijos de los trabajadores.
- Pagos en caso de muerte de familiares del trabajador.
- Dotes para el matrimonio del trabajador.
- Canastillas y pagos en caso de nacimiento de hijos del trabajador.
- Casas-cuna.
- Guarderías infantiles.
- Ayudas diversas para el pago de rentas de casas-habitación.
- Construcción de casas-habitación y facilidades para adquirirlas.
- Alojamiento proporcionados a los trabajadores, sobre todo cuando estén solteros.
- Orientación y consejo en materia psicológica, jurídica, etc.
- Auxilio y orientación de trabajadoras sociales.

Resulta muy tentadora la idea de pensar en un plan de prestaciones que contenga una clasificación tan ambiciosa como la que acabamos de citar, pero si existen empresas que otorgan estas prestaciones, o por lo menos algunas de ellas, aunque regularmente acarreen -- consigo un trámite bastante tedioso y burocrático para poder hacer uso de ellas, no obstante lo anterior, el beneficio que otorgan a los trabajadores es, en demasía satisfactorio, pues coadyuva a que el trabajador conlleve una vida social bastante estable dentro de los parámetros que dicta la misma sociedad.

VII. Tendientes a ayudar al trabajador en la ampliación de su cultura.

- Becas diversas.
- Cursos dados o pagados por la empresa sobre idiomas, técnicas, etc.
- Escuelas o academias para familiares del trabajador.
- Bibliotecas y hemerotecas.
- Concursos fotográficos, de pintura, dibujo, ajedrez, etc.

Es absolutamente indispensable que en toda -- empresa se cuente con éste tipo de prestaciones, pues -- se puede garantizar hasta cierto punto que una de las -- metas de un trabajador es la superación personal y la --

realización propia como seres humanos y éste reditúa un beneficio también para la empresa, pues puede encontrar dentro de su personal a sujetos que puedan desempeñar actividades de mayor jerarquía o con un grado mayor de dificultad, así como mantener a las personas más aptas dentro de sus estructuras para la obtención de mejores resultados.

VIII. Tendientes al descanso y recreación del trabajador.

- Vacaciones supralecales.
- Subsidios especiales para las vacaciones: en dinero o en organización de facilidades de transporte y hoteles.
- Clubes y parques de recreo y descanso del trabajador y sus familiares, con juegos de salón, albercas, etc.
- Campos deportivos y subsidios al deporte.
- Reuniones sociales, cenas de navidad, bailes, etc., organizados o subsidiados por la empresa.
- Cines, teatros, conciertos, organizados o subsidiados por la empresa.
- Clubes de exploradores o montañistas, organizados o subsidiados por la empresa.
- Días de descanso obligatorio supralecales, con

realización propia como seres humanos y éste reditúa un beneficio también para la empresa, pues puede encontrar dentro de su personal a sujetos que puedan desempeñar actividades de mayor jerarquía o con un grado mayor de dificultad, así como mantener a las personas más aptas dentro de sus estructuras para la obtención de mejores resultados.

VIII. Tendientes al descansa y recreación del trabajador.

- Vacaciones suprallegales.
- Subsidios especiales para las vacaciones: en dinero o en organización de facilidades de transporte y hoteles.
- Clubes y parques de recreo y descanso del trabajador y sus familiares, con juegos de salón, albercas, etc.
- Campos deportivos y subsidios al deporte.
- Reuniones sociales, cenas de navidad, bailes, etc., organizados o subsidiados por la empresa.
- Cines, teatros, conciertos, organizados o subsidiados por la empresa.
- Clubes de exploradores o montañistas, organizados o subsidiados por la empresa.
- Días de descanso obligatorio suprallegales, con

el fin de permitir al trabajador fiestas nacionales, religiosas, etc.

- Permisos con goce de sueldo en días económicos, aniversarios, etc.

Aunque es recomendable que después de la jornada laboral el trabajador se dé un tiempo para el esparcimiento, sucede que después de ésta el empleado le único que quiere es descansar, es por ello que éste tipo de prestaciones no son tan funcionales como se pretende que sean, aunque el fin para el que fueron creadas, responde totalmente a los beneficios de los que debe gozar el trabajador.

IX. Tendientes a estimular y premiar acciones en favor de la empresa.

- Premios a sugerencias que el trabajador presente.
- Premios por asistencia y puntualidad.
- Premios por antigüedad.
- Premios en concursos de seguridad industrial.
- Premios por excepcional eficiencia, cooperación ó comportamiento.

Esta última clasificación responde a un esfuerzo que el trabajador ha realizado y por ello se puede considerar como adicional al salario, pues es necesario realizar "algo" en la empresa para poder hacerse acreedor a ésta prestación.

PROBLEMAS FINANCIEROS QUE IMPLICAN.

El planear un cuadro de prestaciones y su es--
tablecimiento en una empresa, no siempre resulta ser ta
rea fácil para los empresarios, sobre todo cuando se --
trata de realizar una inversión prácticamente estéril, _
en la que no se obtendrá ningún beneficio material o --
económico para la organización, aún más, es difícil que
pueda ser llevada a cabo en una economía por la que ---
atraviesa en estos momentos el país en particular y en_
general la mayor parte de los países latinoamericanos, _
en las que no se puede arriesgar ni un sólo peso, por--
que ésto vendría en detrimento de la propia economía in
terna de la empresa.

Así mismo podemos mencionar algunos de los --
problemas financieros a los que se enfrentan las empre--

sas para poder otorgar las prestaciones objeto de estudio en éste trabajo; y para ello mencionaremos los puntos que al respecto cita el maestro Agustín Reyes Ponce:

- Un servicio que se otorga a los trabajadores tiende a ser indefinido; difícilmente admiten que les sean retiradas las prestaciones de las que han estado gozando. En algunos países suele considerarseles conquistas obreras y; por lo mismo, la concesión de éstos servicios, es en cierto modo, irreversible.
- La mayoría de los servicios está vinculada en cuanto a su costo al número de personal. Deben tomarse en cuenta las posibles ampliaciones de la empresa, antes de lanzarse a establecerlos.
- Otros servicios y prestaciones están ligados con el monto de los salarios, dado que, a partir de 1939, al menos en los países latinoamericanos, dichos salarios han crecido indefinidamente, debe tomarse en cuenta este elemento antes de decidir la implantación de un servicio de bienestar para los trabajadores.
- Deben tomarse en cuenta también para su establecimiento, las exenciones o cargas fiscales que impliquen.

Con mucha frecuencia los sistemas permiten deducir de impuestos el gastado en prestaciones para bene

ficiar a los trabajadores; algunos otros, sin embargo, no necesariamente liberan de la carga fiscal; por otra parte se han dado casos en que determinadas exenciones otorgadas desaparezcan con una política que tienda a aumentar gravámenes. Todo esto debe tomarse en cuenta antes de la adopción o ampliación de sistemas de servicios.

Dado que muchos servicios implican la adquisición de bienes, cuyo precio es muy variable, sobre todo los ligados a prestaciones de tipo alimenticio, debe tomarse en cuenta esta variabilidad para fijar el coste de la prestación.

- En algunos países existe gran fluctuación en el poder adquisitivo de su moneda; debe tomarse en cuenta también esta circunstancia, principalmente para las prestaciones que no son directamente monetarias.

Todo lo anterior nos lleva a considerar que es indispensable el asesoramiento de un perito en materias financieras, para determinar el coste de cada uno de estos servicios. Es indiscutible que siempre existirán elementos aleatorios en dichos costes; pero también es cierto que estos deben preverse, hasta donde sea po

sible, sobre todo tomando en cuenta que los servicios - de bienestar al personal no deben constituir concesiones aisladas, sino que es indispensable hacer de ellas un programa armónico y congruente para que produzcan su máxima eficiencia.

C A P I T U L O I V

INVESTIGACION DE CAMPO REALIZADA EN LA IMPULSORA DEL PEQUEÑO COMERCIO

ORGANIZACION.

Se determinó como sujeto de estudio a los --- trabajadores de la Impulsora del Pequeño Comercio, ya -- que son quienes están involucrados directamente con la -- percepción de las prestaciones y servicios que otorga -- esta institución, mismas que serán estudiadas posterior -- mente, y quienes nos pueden brindar información real -- acerca de la calidad y cantidad de estas prestaciones, -- aún de considerarse que las facilidades otorgadas para la realización de ésta investigación fueron absolutamen -- te favorables. En tales condiciones se procedió a deli -- mitarse el área de investigación en las oficinas matriz de IMPECSA.

PRESTACIONES Y SERVICIOS EN IMPECSA.

Dentro de la Impulsora del Pequeño Comercio - existe un departamento de Recursos Humanos, el cual se divide en cuatro áreas que se encuentran estrechamente relacionadas, mismas que son:

- a) Reclutamiento y Selección de Personal.
- b) Sueldos y Salaries al Personal.
- c) Nóminas.
- d) PRESTACIONES Y SERVICIOS AL PERSONAL.

De las cuales es la última la que nos interesa evaluar e por lo menos estudiar las actividades que en ella se realizan. Por principio de cuentas mencionaremos lo que para las personas que integran esta área son las prestaciones y lo que son los servicios; de élle no se tiene una diferenciación bien definida "teóricamente hablando", pues consideran que una prestación es el hecho de proporcionar al trabajador un servicio que le corresponde por el simple hecho de haber ingresado a la empresa, sin tener el antecedente de saber si realmente es necesario otorgarles esa prestación o no, (de aquí se deduce que no existe un estudio de detección de necesidades de los trabajadores y que por élle es probable que las prestaciones que se otorgan no respondan a dicho fin), considerando que el beneficio que

otorgarán es realmente satisfactorio para el trabajador.

En esta acepción de las compensaciones extra ordinarias que percibe un elemento no se esclarece una diferencia entre lo que es una prestación y lo que es un servicio, situación que nos lleva a presuponer una falta de organización y recategorización de los conceptos y actividades que ha se practican y por tan sólo poner un ejemplo, procederemos a mencionar las prestaciones y servicios que a su personal otorga IMPECSA.

1. CONTROL DE PERSONAL.

A) ALTAS.

Archivo y control de expedientes vigentes.

Control de documentos oficiales entregados por el empleado y confirmación de faltantes.

B) BAJAS

Archivo y control de expedientes dados de baja.

C) CREDENCIALES.

Control de credenciales tramitadas.

D) LISTAS DE ASISTENCIA.

Control de incidencias para los descuentos que procedan.

E) PROGRAMA DE VACACIONES.

2. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

"Elementos que integran el salario base de cotización"

Cuota diaria: Está integrada por el sueldo base, ---
la compensación por vida cara y la jornada ex-
traordinaria fija.

Salario Diario Integrado: Está compuesto por la cue-
ta diaria, el aguinaldo, la prima vacacional, --
la ayuda de despensa y transporte y comisiones.

De acuerdo al artículo 19 fracción I de la Ley del -
Seguro Social, los patrones están obligados a comuni-
car sus altas, bajas y modificaciones de salario den-
tro de plazos no mayores de cinco días.

A) ALTAS.

Riesgo de pagos de capitales constitutivos según --
se refiere el art. 84 de la Ley del Seguro Social.

B) CAMBIOS.

Igual que en altas.

C) BAJAS.

ART. 43. Hace referencia a la devolución del pago
de cuotas obrero-patronales pagadas en --
exceso.

ART. 26. Los avisos de baja de los trabajadores in-
capacitados temporalmente para el trabajo
no surtirán efecto mientras dure la inca-
pacidad.

D) ACCIDENTE DE TRABAJO.

ART. 49. Define el concepto de accidente de trabajo.

E) ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.

ART. 104. El asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo, se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad.

ART. 106. Los trabajadores que se incapaciten por enfermedad no profesional percibirán un subsidio del 60 % del último salario diario registrado.

F) EMBARAZO.

ART. 110. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio se requiere:

1.- Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.

3. FIANZAS

A) Contrato. Al ser expedida una fianza para caución del personal que labera, la Afianzadora protege de responsabilidades que se deriven de:

1. Robo.
2. Estafa

3. Fraude.
4. Abuso de confianza.
5. Peculado.

El monto propuesto para la fianza cédula asciende a
\$ 500,000.00 por cada uno de los empleados a caución

Las plazas propuestas para caución son:

1. Gerente Regional.
2. Subgerente de Administración.
3. Subgerente de Contabilidad.
4. Gerente de Sucursal.
5. Contador.
6. Jefe de Almacén y Cajera.

B) ALTAS.

Precede para todos aquellos empleados que ingresen
por primera vez con las categorías antes detalla-
das.

C) BAJAS.

Cuando por cualquier causa un empleado que esté -
afianzado, deje de prestar sus servicios a la IM-
PULSORA, deberá hacerse de conocimiento de la Cía.
afianzadora.

D) CAMBIOS.

Se precede a notificar a la afianzadora cuando el
empleado cambia de adscripción e categoría.

E) RECLAMACIONES.

El procedimiento a seguir así como las condiciones en caso de reclamación, se encuentran contenidas en el clausulado del contrato que se celebra en la Cía. afianzadora.

Cabe mencionar que el departamento de administración y desarrollo de personal deberá tener conocimiento de todo trámite que se haga en la afianzadora, sirviendo de enlace entre la gerencia regional y sus respectivas sucursales y la afianzadora.

5. OTRAS PRESTACIONES Y SERVICIOS.

A) Prima Vacacional.

ART. 40. (Ley de los trabajadores al servicio del Estado). Los trabajaderos que en los términos del artículo 30 de ésta Ley disfruten de uno de los dos períodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un veinticinco por ciento, sobre el sueldo presupuestal, que les corresponda durante dichos períodos.

B) Días Económicos.

Con derecho a nueve días al año, sin que exceda de un día por mes y siempre y cuando no se liguen al período vacacional e a días no laborables.

C) AGUINALDO.

ART. 42. Los trabajadores tendrán derecho a un -- aguinaldo anual, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tar dar el 15 de enero, equivalente a 40 días de salarie sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal -- dictará las normas conducentes para fijar el precedimiento para los pagos en caso de que el trabajader hubiere prestado sus servicios menos de un año de acuerdo a los lineamientos que se emitan -- per decreto presidencial.

D) CAJA DE AHORRO.

Actualmente se tiene derecho a participar en la - caja de ahorro y al ser socios de la misma, a ser suceptibles de obtener préstamos.

E) DESPENSA.

F) TRANSPORTE.

Todos los trabajadores gozan de una ayuda económica para despensa y transporte \$ 10,000.00 mensuales.

G) INFONAVIT.

En mayo de 1972, es promulgada la Ley del Infonavit, que ya la Ley Federal del Trabajo contemplaba en forma general en el título IV Capítulo III, arts. del 136 al 153.

H) FONACOT.

La Ley Federal del Trabajo en su art. 103 bis establece: "El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el FONACOT que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas que proporcionarán créditos en servicios tales como útiles escolares, funeraria, ópticas, turístico, ropa y calzado y muebles.

I) I.M.S.S. (SEGURIDAD SOCIAL)

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica propia que está a cargo de la organización y administración del Seguro Social.

J) PREMIOS, ESTIMULOS Y RECOMPENSAS CIVILES.

Con el propósito de incrementar la eficiencia en la administración y desarrollo del personal, al servicio de la administración pública, el titular del Poder Ejecutivo Federal expidió la Ley de premios, estímulos y recompensas civiles, publicada en el diario oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1975 y reformada el 15 de enero de 1980.

El área de prestaciones y servicios al personal de IMPEUSA considera, como ya le hemos mencionado, que las prestaciones y los servicios significan lo mismo, pero analizando los conceptos que enumeramos en la clasificación anterior, caemos en la cuenta de que lo que ellos consideran prestaciones, son realmente servicios e actividades que desempeña el área para brindar un buen servicio al personal. Así la clasificación anteriormente citada puede resumirse en lo siguiente:

SERVICIOS

CONTROL DE PERSONAL. Este concepto se considera como servicio, ya que son las actividades que realiza el área con el fin de mantener actualizados todos y cada uno de los expedientes de personal tanto active como dado de baja; otorgarles una credencial que los identifique como trabajadores de ésta paraestatal; controlar las incidencias que tengan verificativo en una quincena con el fin de descontar o remunerar las faltas e jornadas extraordinarias, respectivamente, según sea el caso.

Podemos presumir que en éste caso quien resulta beneficiada directamente con el otorgamiento de éste servicio, es la empresa misma, ya que el llevar éste control le permite tener conocimiento cierto, actual e

inmediate del personal que para ella labera, así como pagar veráz y oportunamente el sueldo a que cada quien se ha hecho acreeder.

PRESTACIONES

Dentro de las prestaciones que la Impulsora menciona en su clasificación se encuentran únicamente las que están reguladas por las leyes en materia laboral como son: I.M.S.S.; Prima Vacacional; Días Económicos; Aguinaldo; Caja de Ahorros; Fianzas; INFONAVIT y FONACOT; mismas que han sido analizadas en apartados anteriores y que de ninguna manera pueden considerarse como prestaciones complementarias, pues como ya dijimos se establecen por precepto de Ley; y por lo tanto el beneficio que pueden otorgar a sus trabajadores es mínimo.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS.

La Impulsora del Pequeño Comercio sólo contempla dos prestaciones complementarias por así decirlo, pues el documento normativo que las regula es la Ley Federal del trabajo burocrático, pero se mencionan como complementarias porque no todas las dependencias de gobierno ni las paraestatales las contemplan dentro de su

programa de prestaciones, e bien, se otorgará de manera diferente en éstas dependencias, por ejemplo, la primera de ellas es la ayuda de despensa y transporte, creada en el año de 1982 y revizada y modificada el 1° de septiembre de 1987 y 1988; que consiste en una remuneración adicional de \$ 20,000.00 mensuales para cada trabajador, dependiendo de los días que haya asistido a cubrir su jornada laboral, este es, el personal recibe actualmente \$ 666.66 diarias para transporte y ayuda de despensa; obviamente esta cantidad es totalmente simbólica, pues esta cantidad no alcanza a cubrir el importe de los conceptos para los que fué creada.

En segundo lugar tenemos que la prestación -- que se otorga es la de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, que en ésta impulsora consiste en realizar un estudio de evaluación del desempeño de cada uno de los trabajadores en las funciones que realiza y calificarle según el criterio de los jefes directos de éste y en base a esa calificación otorgarle un incentive económico que varía de acuerdo a la calificación obtenida por el trabajador, a su antigüedad y relaciones interpersonales que éste tenga con sus jefes y compañeros de trabajo.

Esta última prestación presenta la desventaja

de que no siempre se otorga, sino que de acuerdo a las_ cargas de trabajo de cada área es como se llevará a ca- bo la realización de éste estudio, es decir, que si un_ área determinada cuenta con el tiempo suficiente para _ realizar éste estudio a fin de año, lo lleva a cabo; y_ si las cargas de trabajo impiden que se preste atención a esta tarea, entonces no se realiza.

RECURSOS PARA LA INVESTIGACION.

Con el fin de llevar a cabo la investigación de campo, se contó con la participación, como grupo de trabajo, de dos personas pertenecientes al personal de IMPECSA, una de ellas correspondiente a la Gerencia Técnica del departamento de Organización y Métodos; y la otra de la Gerencia de Administración y Finanzas del departamento de Recursos Humanos; y por último el valiosísimo apoyo del área de Recursos Materiales, quienes proporcionaron las facilidades para la obtención del material impreso que serviría como base para la recopilación de datos.

Para el desarrollo e implantación de la investigación de campo en ésta impulsora se solicitó la cele-

beración del jefe del departamento de Recursos Humanos, quien otorgó su autorización para que se llevara a cabo la investigación, sin que éste interfiriera en los planes del departamento en cuestión o en las relaciones -- que tiene éste con su personal.

DETERMINACION DE LA MUESTRA.

El total de la población sujeta a estudio, su
mó 402 personas que laboran activamente en las instala-
ciones de las oficinas matriz de IMPECSA (date obtenide
de la plantilla de personal), encontrándose distribuf--
das en los diferentes departamentos que la integran de_
la siguiente manera:

NOMBRE DEL DEPARTAMENTO	NUMERO DE PERSONAS
DIRECCION GENERAL	18
CONTRALORIA INTERNA	48
GCIA. DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	122
GCIA. DE COMERCIALIZACION	44
GCIA. DE ABASTO	48
GCIA. TECNICA	77
MERCAMEX	27
SINDICATO	<u>18</u>
T O T A L	402

El cuadro anteriormente señalado da las bases suficientes para poder determinar el tipo de muestreo a utilizar, mismo que se instrumentará de manera estratificada, pues hemos dividido a la población en estratos con el fin de obtener representatividad de cada uno de ellos y así determinar el tamaño de la muestra en cada uno de los estratos, cuya suma representa la muestra total.

El total de la población incluye desde personal directivo, hasta personal operativo, encontrándose dentro de éstos últimos al personal comisionado; y teniendo en cuenta las limitaciones de tiempo que se presentan, se tomó como opción absolutamente necesaria, el tomar una muestra que fuera realmente representativa de la población en cuestión, ya que regularmente las personas que se encuentran en los altos mandos no pueden proporcionar el tiempo que se requiere para proporcionar información; y de igual manera al personal comisionado no es fácil localizarlo, para tal efecto se determinó contar con un tamaño de la muestra que otorgara un 95 % de confiabilidad y un 5 % de precisión y con una variabilidad del fenómeno del 100 % (.5 y .5 para p y q respectivamente); y utilizando las fórmulas correspondientes para determinarlo se calcula de la siguiente manera:

DONDE:

$$n = \frac{(Z)^2 p \cdot q}{(E)^2}$$

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza requerido para generalizar los resultados hacia toda la población.

p q = Variabilidad del fenómeno estudiado.

E = Nivel de precisión con que se generalizan los resultados.

Si se pretende conseguir un 95 % de confiabilidad, debe tomarse en cuenta que corresponde a 1.96 -- del área bajo la curva normal tipificada y es ésta cantidad la que debe considerarse para la sustitución en la fórmula original.

SUSTITUYENDO:

$$n = \frac{(1.96)^2 (.5) (.5)}{(.05)^2} = \frac{3.84 (.25)}{.0025}$$

$$n = \frac{0.96}{.0025} = 384$$

Así n = 384

Como lo muestran los cálculos anteriores el tamaño de la muestra es de 384 elementos; y --- aunque esta cantidad es muy cercana al tamaño total de la población; y además nos ofrecería un nivel de confianza muy cercano al 100 %, es necesario aplicarle un factor de corrección, ya que el trabajar con 384 personas no nos representa una proporción de la población, y en tal situación sería preferible trabajar con el tamaño total en estudio (402 personas), ya que estaríamos seguros de obtener el 100 % de confiabilidad y un 0 % de error, lo cual nos acarrearía problemas de mayor tiempo a ocupar, mayor número de elementos a evaluar y mayor disparidad en las respuestas a preguntas abiertas; y toda esta problemática que a final de cuentas nos llevaría a los mismos resultados que si utilizáramos una muestra, aunque menor, que fuera realmente representativa de la población, a la que llamaremos muestra corregida.

La muestra que se ha obtenido con la aplicación anterior no es la más acertada, ya que no se le ha aplicado el factor de corrección por lo que al resultado anterior se le denominará como muestra inicial (n_0), además el tamaño de la población es conocido (402 personas) por lo que es posible utilizar el factor de corrección finita con la fórmula siguiente:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

SUSTITUYENDO:

$$n = \frac{384}{1 + \frac{384 - 1}{402}} = \frac{384}{1.952}$$

$$n = 196$$

El tamaño de la muestra representativa es de 196, lo que significa que deben ser 196 los elementos - quienes deban participar en la investigación.

Con el dato anterior se puede comenzar a trabajar, sin embargo, dado que estamos utilizando un muestreo estratificado y no es posible que todos los elementos de cada estrato sean sujetos de estudio, así como -

tampoco es posible tomar empíricamente a los elementos que estén disponibles en cada estrato, ya que ésto le restaría representatividad a la investigación; se ha porcentualizado a cada uno de los departamentos, tomando en cuenta el número de elementos en cada uno de ellos y el total del tamaño de la muestra con el fin de obtener el número de elementos de cada estrato que serán estudiados; así la distribución del número de personas a estudiar de los diferentes departamentos de IMPECSA, se ha estructurado como lo muestra el cuadro siguiente:

NOMBRE DEL DEPARTAMENTO	POBLACION	MUESTRA
DIRECCION GENERAL	18	8
CONTRALORIA INTERNA	48	23
ADMON. Y FINANZAS	122	61
COMERCIALIZACION	44	21
ABASTO	48	23
GCIA. TECNICA	77	38
MERCAMEX	27	14
SINDICATO	18	8
T O T A L E S	402	196

Otra de las características del muestreo estratificado es que facilita la información para realizar comparaciones entre uno y otro grupos, para tales efectos fué necesario reestructurar los estratos anteriormente señalados de tal suerte que fuera posible establecer tres grandes rubros que pudieran ser comparados entre sí.

En el siguiente cuadro se muestra la nueva estructura donde el grupo número uno representa al personal directivo y al personal que tiene como misión vigilar que se cumplan las normas establecidas en la institución, así puede decirse que éste grupo está integrado por quienes otorgan las prestaciones; el grupo número dos lo integran las personas que se encuentran en el nivel operativo, que son quienes perciben las prestaciones; y por último el tercer grupo lo integran las personas cuya misión es fungir como gestores para que las prestaciones puedan ser otorgadas a los trabajadores.

Cabe señalar en éste punto que todo el personal que integra a la paraestatal goza de las prestaciones estudiadas; y que la categorización que se ha estructurado responde únicamente a los objetivos establecidos en éste estudio y que de ninguna manera representa la estructura organizacional de IMPECSA.

No. DE GRUPO	DEPARTAMENTO	TAMANO MUESTRAL
1	DIRECCION GENERAL CONTRALORIA INTERNA	31
2	ADMON. Y FINANZAS COMERCIALIZACION ABASTO TECNICA MERCAMEX	157
3	SINDICATO	8
T O T A L		196

FORMATO PARA LA RECOPIACION DE DATOS

La técnica más accesible para este estudio es la encuesta, ya que permite recopilar información sobre una parte de la población (muestra) y la información re cogida podrá emplearse para un análisis cuantitativo -- con el fin de identificar y conocer la magnitud de los problemas que se suponen o conocen en forma imparcial o imprecisa; el instrumento de la encuesta que se ha em-- pleado es el cuestionario o áedula de entrevista, el -- cuál consta de 12 preguntas estructuradas de manera tal que cubra los objetivos mencionados al inicio del pre-- sente documento.

En el cuestionario se encuentran tanto pregun tas cerradas como abiertas; se han cerrado únicamente -

aquellas preguntas que no presentan un número múltiple de posibles respuestas, sino que pueden ser contestadas por opciones que se proponen en el mismo cuestionario; se han abierto otras preguntas porque permiten que el encuestado dé su punto de vista, manera de pensar u opinión acerca de lo que se le está preguntando.

El cuestionario fué sometido a una prueba piloto, utilizando para ello a 10 personas de los diferentes departamentos de IMPECSA, lo cual permitió realizar los ajustes correspondientes para la estructuración final del cuestionario, mismo que se anexa en la siguiente página.

RECOPIACION DE DATOS.

El poder contar con un control sobre los cuestionarios es muy importante, ya que nos permite saber a qué departamento pertenece un determinado cuestionario, con el fin de corregir las anomalías que se presenten en éste o preguntar al encuestado lo que quiso decir en su respuesta en caso de que ésta no sea clara, por lo que se tomó como medida de control el foliar todos y cada uno de los cuestionarios y asignarlos en orden creciente de acuerdo al número de personas que se encuen-

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

ESTE CUESTIONARIO TIENE COMO FINALIDAD PRIMORDIAL CONOCER LA OPINION DE LOS TRABAJADORES DE IMPECSA, RESPECTO A LAS PRESTACIONES QUE RECIBEN; Y LA INFORMACION OBTENIDA DE ESTA INVESTIGACION SERVIRA COMO COMPLEMENTO IMPORTANTE DE MI TRABAJO DE TESIS. POR LO QUE AGRADECERE SU VALIOSA COLABORACION PARA ESTE FIN, PIDIENDO LE SE SIRVA CONTESTARLO CON LA MAYOR VERACIDAD Y PRECISION POSIBLES.

¡ GRACIAS !

RESPONDA CONCRETAMENTE A LAS PREGUNTAS Y COLOQUE UNA "X" CUANDO SEA NECESARIO.

- 1.- ¿ Conoce usted las prestaciones que otorga IMPECSA ?
SI () NO ()
- 2.- ¿ Podría mencionar cinco de ellas ?
 - a) _____
 - b) _____
 - c) _____
 - d) _____
 - e) _____
- 3.- De la lista anterior ¿ cuál considera usted que es la más necesaria ?

- 4.- ¿ Cree usted que las prestaciones que otorga IMPECSA responden a las necesidades de sus empleados ?
SI () NO ()
¿Por qué ? _____
- 5.- De las prestaciones que usted percibe ¿ existe (n) alguna (s) que considere innecesaria (s), o que no lo beneficia de alguna manera ?
SI () NO ()
En caso afirmativo mencionelas _____

6.- ¿ Cómo calificaría el servicio que otorga el departamento de Recursos Humanos en lo que a prestaciones se refiere ?

Excelente ()

Bueno ()

Regular ()

Insuficiente ()

Malo ()

7.- ¿ Cómo realizaría usted su trabajo si se establecieran prestaciones en IMPECSA que fueran propuestas por los trabajadores ?

Mejoraría ()

Continuaría igual ()

Empeoraría ()

8.- Considera usted que las prestaciones que percibe se han establecido: Gracias a la buena voluntad de los encargados del departamento de Recursos Humanos. ()

Gracias a las gestiones que realiza el sindicato en demanda de -- más y mejores prestaciones en coordinación con el departamento - de Recursos Humanos. ()

Gracias a que su trabajo es tomado en cuenta para dicho fin. ()

9.- ¿ Considera que la remuneración que percibe por concepto de prestaciones va de acuerdo al trabajo que realiza en IMPECSA ?

SI ()

NO ()

10.- Los beneficios de los que goza por concepto de prestaciones son:

Suficientes ()

Insuficientes ()

11.- ¿ Podría usted proponer algunas prestaciones que considere que son necesarias en IMPECSA y que no existen ?

SI ()

NO ()

En caso afirmativo ¿ cuáles serían éstas ? _____

12.- ¿ Cree usted que el paquete de prestaciones de IMPECSA se revisa -- periódicamente con el fin de actualizarlo y procurar que se adecue a las verdaderas necesidades de los trabajadores ?

SI ()

NO ()

tran en cada uno de los departamentos, así, se procedería a recopilar la información de acuerdo al tamaño de la muestra en cada estrato, encuestando al número de -- personas requeridas siempre y cuando pertenecieran al departamento en cuestión; es decir, si nuestro tamaño de la muestra en la Dirección General es de ocho personas, se les aplicará el cuestionario a ese número de -- personas, sin importar jerarquías y sin que influya ninguna otra variable, poniendo como única condición que pertenezcan a ese departamento y se le entregará cualquiera de los primeros ocho cuestionarios.

Con las condiciones anteriores y habiendo foliado los cuestionarios, se estructuró un cuadro para obtener un mayor control de ellos; mismo que se anexa a continuación.

Cabe resaltar en éste punto que el tamaño de la muestra es de 196 personas y que fué el mismo número de cuestionarios que se distribuyeron, recuperándose -- tan sólo 195, pues el cuestionario con el folio número 162 perteneciente a la Gerencia Técnica fué extraviado por el encuestado; se hubiese podido sustituir dicho -- cuestionario, pero se consideró que la información verdaderamente fidedigna debe obtenerse de acuerdo a los -- elementos con los que se cuenta y los problemas que se

DISTRIBUCION DE LOS CUESTIONARIOS POR DEPARTAMENTO

DEPARTAMENTO	NUMERO MUESTRAL	CUESTIONARIOS	
		DEL	AL
DIRECCION GENERAL	8	001	008
CONTRALORIA INTERNA	23	009	031
ADMINISTRACION Y FINANZAS	61	032	092
COMERCIALIZACION	21	093	113
ABASTO	23	114	136
TECNICA	38	137	174
MERCAMEX	14	175	188
SINDICATO	8	189	196

presenten, razón por la cuál el análisis se realizó ---
sobre la base de 195 cuestionarios.

PROCESAMIENTO DE DATOS.

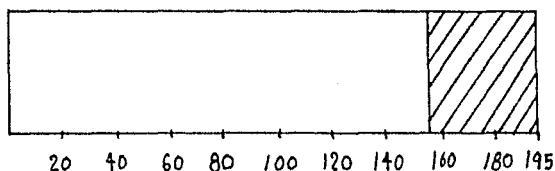
La información de los cuestionarios contesta-
dos, se procesó electrónicamente en la Dirección Gene-
ral de Cómputo Académico de la Universidad Nacional Au-
tónoma de México, utilizando la computadora B-6700 ----
Purroughs, y el paquete estadístico SPSS (Statistical
Package for the Social Sciences), con el objeto de obte-
ner y analizar la información correspondiente al resul-
tado del análisis, así como establecer las comparacio-
nes representativas que nos indiquen el punto de vista_
de los tres estratos que se crearon anteriormente.

ANALISIS DE DATOS

Es importante señalar que para efectos de la realización del presente análisis fué necesario determinar las respuestas en cada una de las preguntas; y porcentualizarlas con el fin de proceder a su graficación posterior y una vez obtenida esta información se establecieron las diferencias o comparaciones entre los estratos determinados en apartados anteriores.

1.- ¿ Conoce usted las prestaciones que otorga IMPECSA?

RESPUESTA	No. DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
<input type="checkbox"/> SI	156	80 %
<input checked="" type="checkbox"/> NO	39	20 %



Gráfica No. 1

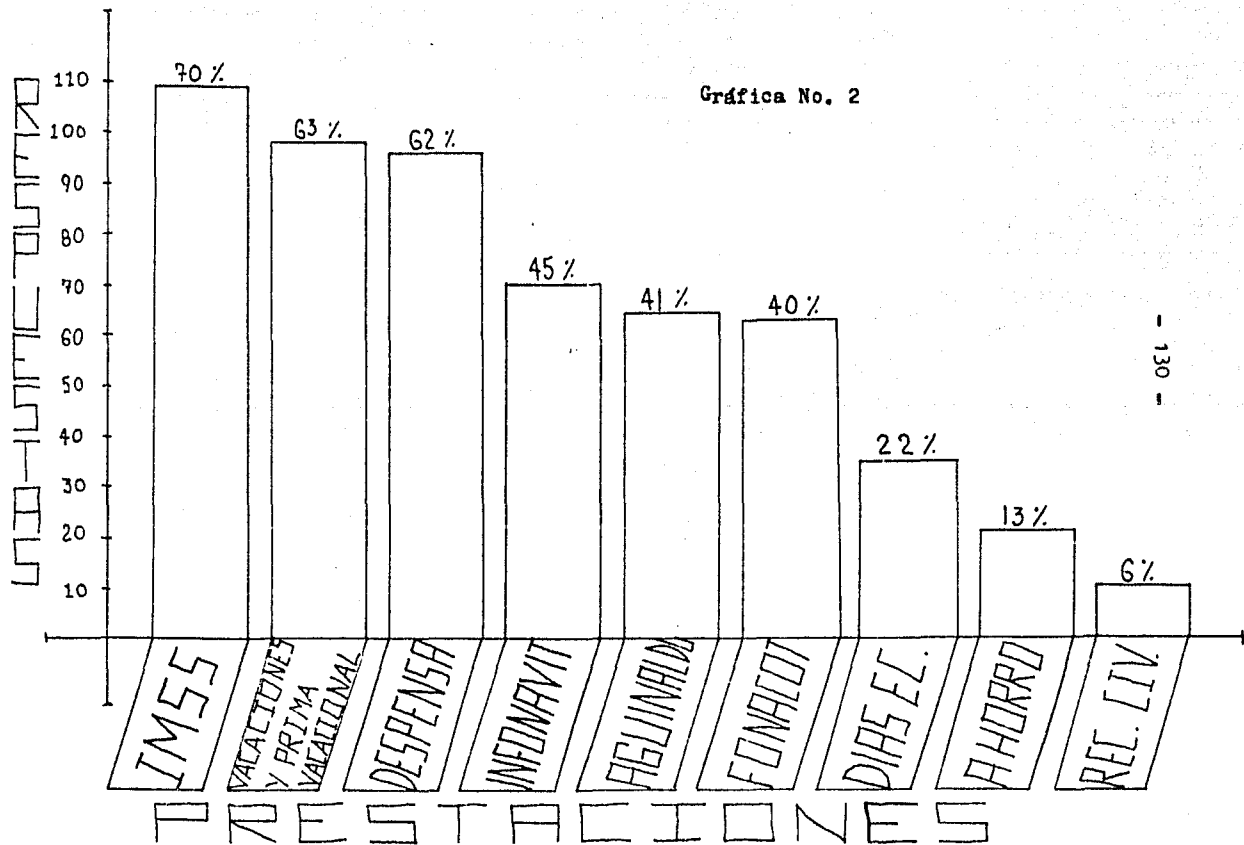
Es posible presumir que existe un gran número de personas que conocen las prestaciones que se otorgan en ésta institución, pero también el número de personas que carecen de éste conocimiento es considerable como lo podemos apreciar en la gráfica anterior.

2.- ¿ Podría mencionar cinco de ellas ?

NOMBRE DE LA PRESTACION	No. DE RESPUESTAS
IMSS	109
VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL	98
DIAS ECONOMICOS	35
AGUINALDO	64
CAJA DE AHORROS	21
DESPENSA Y TRANSPORTE	96
INFONAVIT	70
FONACOT	63
ESTIMULOS Y RECOMPENSAS CIVILES	10

En la gráfica No. 2 podemos observar que las prestaciones que son mayormente identificadas por el personal son básicamente IMSS, Vacaciones y Prima Vacacional, Despensa y Transporte, siendo de menor reconocimiento algunas otras de ellas, tomando en cuenta que la prestación denominada "Fianzas" no fué citada por ninguno de los elementos. Se puede deducir la falta de información al personal acerca de las prestaciones a que tiene derecho.

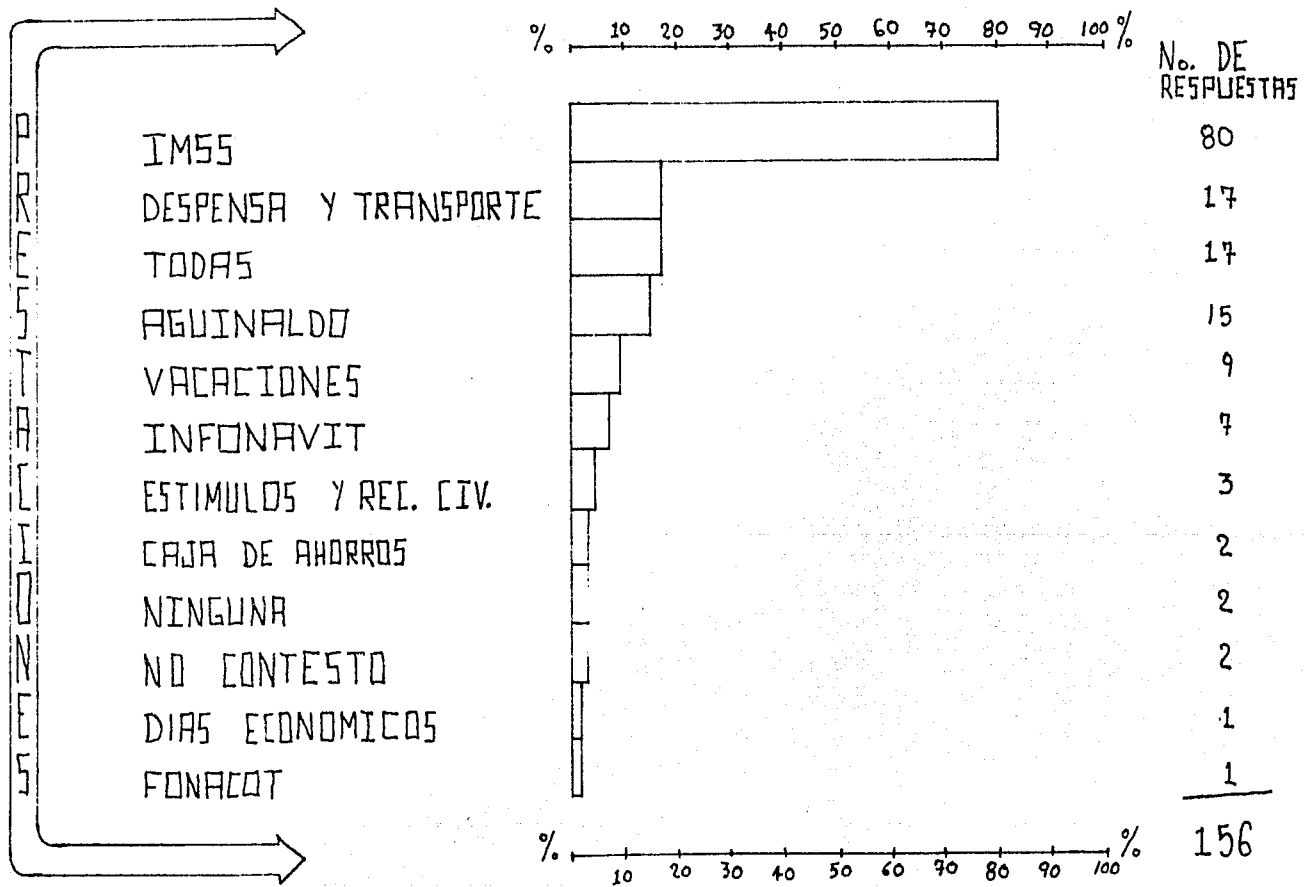
Los porcentajes que aparecen en la parte superior de cada barra se han calculado tomando como base a las 156 personas que afirmaron conocer las prestaciones que otorga IMPECSA.



3.- De la lista anterior ¿cuál considera usted que es la más necesaria?

PRESTACION	No. DE RESPUESTAS	PORCENTAJE
IMSS	80	51%
VACACIONES Y P.V.	9	6 %
DIAS ECONOMICOS	1	0.6 %
AGUINALDO	15	10 %
CAJA DE AHORROS	2	1 %
DESPENSA Y TRANSP.	17	11 %
INFONAVIT	7	5 %
FONACOT	1	0.6 %
ESTIMULOS Y RÆC. CIV.	3	2 %
TODAS	17	11 %
NINGUNA	2	1 %
NO CONTESTO	2	1 %

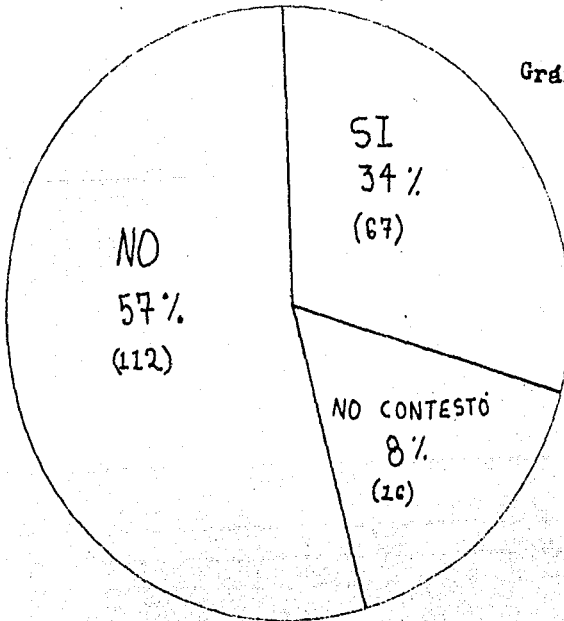
En la gráfica No. 3 se observa claramente --- que la mayor parte del personal (51 %) que dice conocer las prestaciones considera que el IMSS es la prestación más necesaria; el 47 % restante se distribuye entre las demás prestaciones, cobrando mayor importancia la Despensa y Transporte; y al mismo nivel se encuentran aquellas personas que consideran que todas las prestaciones son igualmente necesarias.



Gráfica No. 3

4.- ¿ Cree usted que las prestaciones que otorga IMPEC-
SA responden a las necesidades de sus empleados ?

La mayor parte de la población estudiada indi-
ca que no hay una relación directa entre las prestacio-
nes que se otorgan y la satisfacción de necesidades que
deben de cubrir; aunque en este caso se encuentra la --
mayoría de la población, debemos tomar en cuenta tam--
bien el punto de vista de las personas que opinan lo --
contrario, que en éste caso es considerable, pues repre-
sentan un 34 % de la población estudiada, tal y como se
nuestra en la gráfica No. 4.



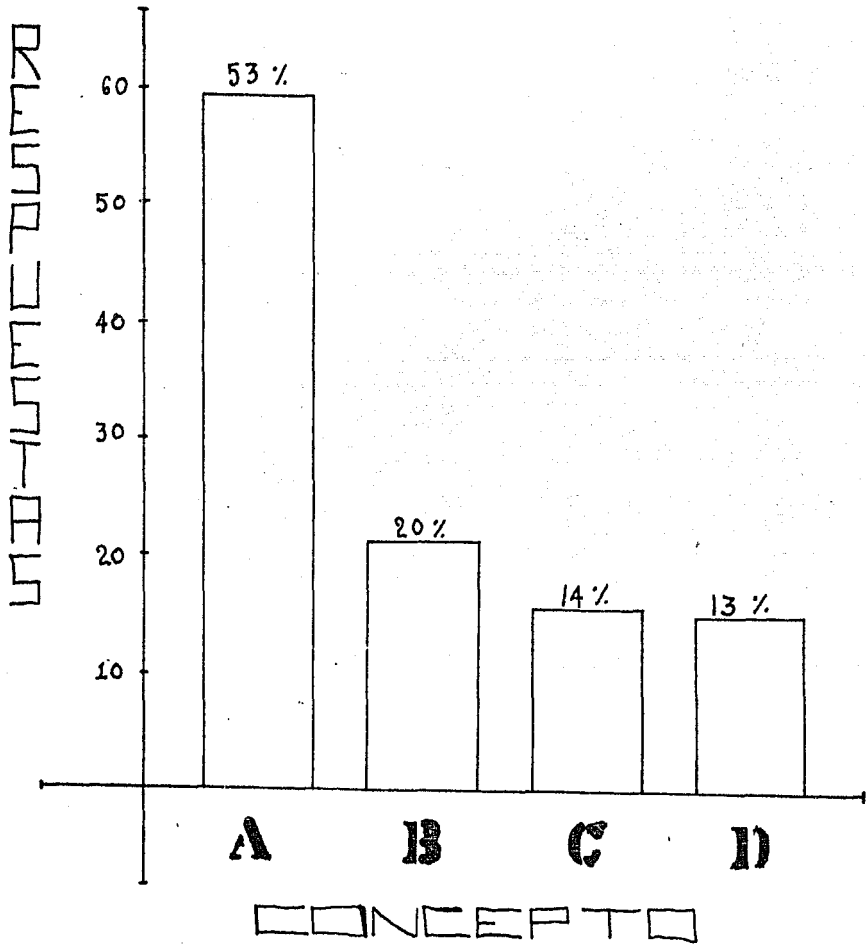
Gráfica No. 4

- ¿ Por qué ?

Obviamente esta segunda parte de la pregunta número 4 sólo será contestada por el personal cuya respuesta fué negativa en la primera parte de ésta pregunta, como ésta fué abierta, hubo la necesidad de crearse los parámetros necesarios con el fin de agrupar las posibles respuestas de los encuestados, quedando como sigue:

- A Son muy pocas: se refiere a que el cuadro de prestaciones que se otorgan es insuficiente y debe ampliarse para que alcance a cubrir las necesidades de los empleados.
- B No son funcionales: las respuestas que en su mayoría indicaban que el otorgamiento del manejo de las prestaciones es deficiente y que por ello no se alcanzan a cubrir las necesidades oportunamente.
- C No son bien remuneradas: Se considera que el monto que se obtiene es raquítico y por ello la satisfacción de necesidades es prácticamente nula.
- D Fueron creadas por Recursos Humanos: se indica que el cuadro de prestaciones fué instituído sin tener como antecedente la detección de necesidades que previamente debió realizarse. (ver gráfica No. 5)

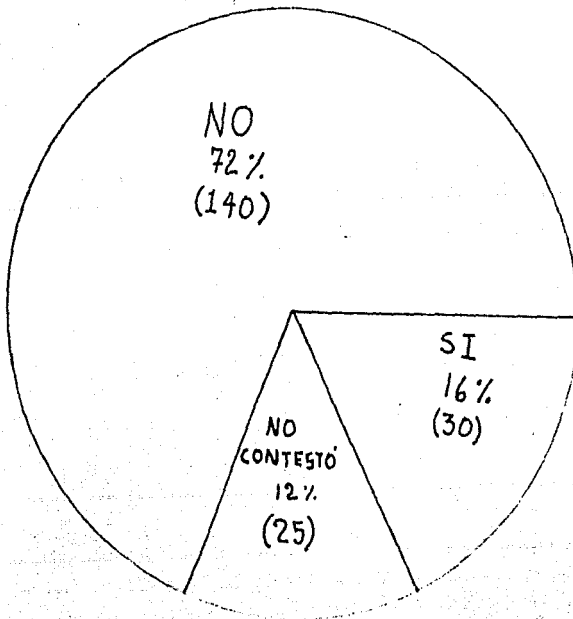
Gráfica No. 5



5.- De las prestaciones que usted percibe ¿ existe alguna que considere innecesaria, o que no lo beneficia de alguna manera ?

El 72 % de la población, que representa a --- 140 personas (la gran mayoría), indica que no existe alguna prestación que no lo beneficie, mientras que un 16 % manifiesta lo contrario, esto es, que muy poca gente considera que las prestaciones, o por lo menos algunas de ellas, no otorgan ningún beneficio como para cubrir algunas necesidades sentidas por el trabajador. Ver gráfica 6.

Gráfica No. 6



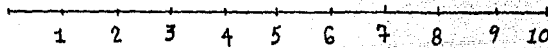
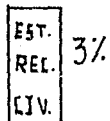
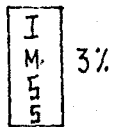
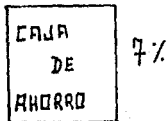
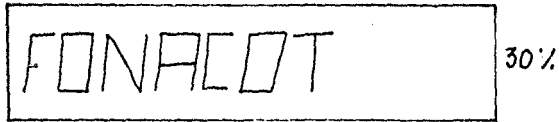
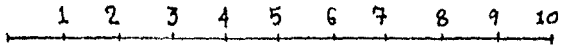
- En caso afirmativo mencionelas.

Los resultados obtenidos al mencionar las --- prestaciones que consideran innecesarias pueden apre--- ciarse de manera sucinta en la gráfica No. 7, en donde las personas que consideran que las prestaciones que -- perciben son innecesarias (30 casos), el 31 % correspon den al FONACOT y otro porcentaje igual pertenece al IN- FONAVIT; el 26 % a DESPENSA Y TRANSPORTE; y 3 % para el IMSS y Premios Estímulos y Reconocimientos Civiles res- pectivamente.

Lo que significa que el personal considera -- que se presta atención a prestaciones que realmente no ofrecen la satisfacción de alguna necesidad y por el -- contrario ocupan el lugar y atención de prestaciones -- que no se otorgan en ésta institución y que realmente $\frac{1}{2}$ cubrirían la necesidad sentida por los trabajadores.

Gráfica No. 7

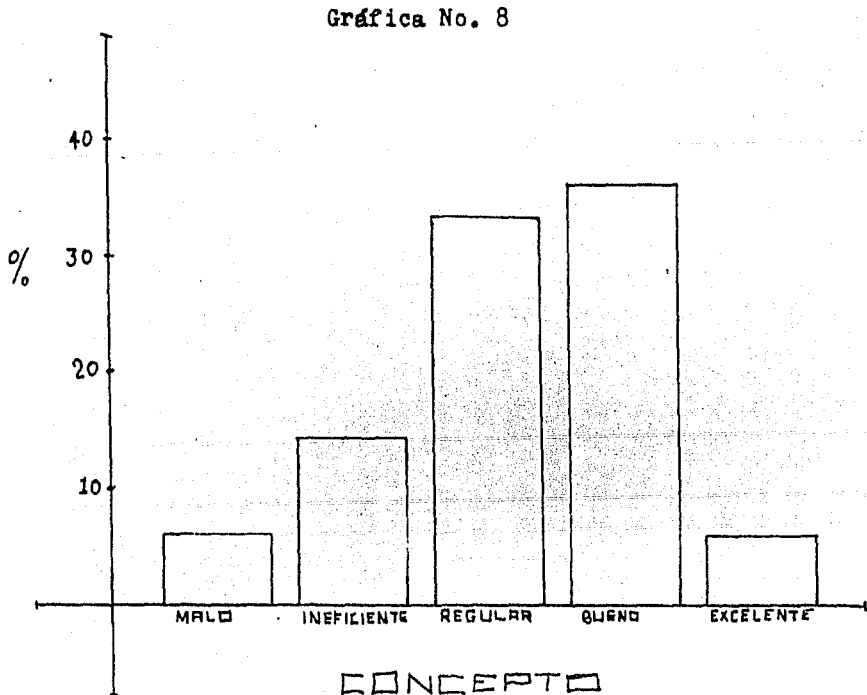
No. de PERSONAS



No. de PERSONAS

6.- ¿Cómo calificaría el servicio que otorga el departamento de Recursos Humanos en lo que a prestaciones se refiere?

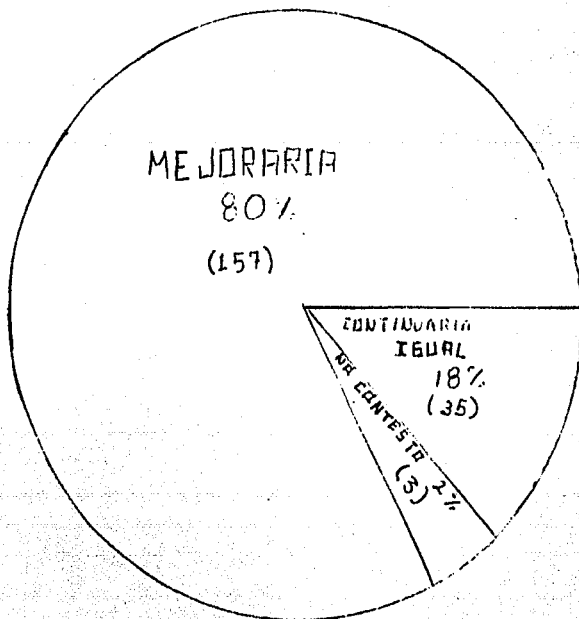
Como podemos observar en la gráfica No. 8 no hay una categorización específica a este respecto, aunque se puede determinar que el servicio que presta el departamento de Recursos Humanos es entre bueno y regular, inclinándose más hacia ésta última calificación, ya que el porcentaje que lo determina como ineficiente representa un 14 %, cantidad considerable respecto al 6 % que lo categoriza como excelente.



7.- ¿ Cómo realizaría usted su trabajo si se establecieran prestaciones en IMPECSA que fueran propuestas - por los trabajadores ?

Como se muestra en la gráfica número 9 la mayor parte de la población considera que existe una relación directa entre la manera de desempeñar las labores y el hecho de que al trabajador se le tome en cuenta para determinar la estructura del cuadro de prestaciones; y afirman que su actuación laboral mejoraría si ellos participaran directamente en éste punto.

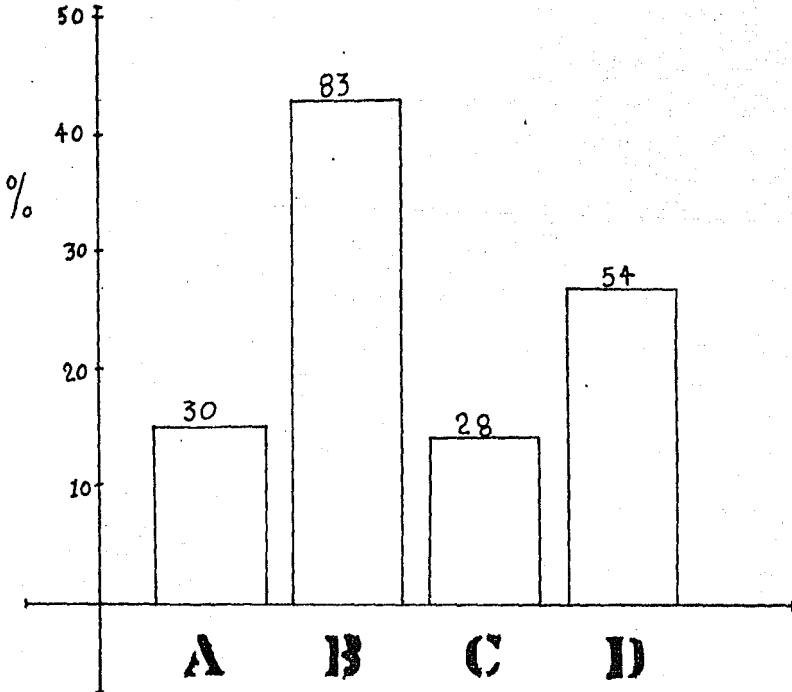
Gráfica No. 9



8.- Considera que las prestaciones que percibe se han establecido:

- A) Gracias a la buena voluntad de los encargados del departamento de Recursos Humanos.
- B) Gracias a las gestiones que realiza el sindicato en demanda de más y mejores prestaciones en coordinación con el departamento de Recursos Humanos.
- C) Gracias a que su trabajo es tomado en cuenta para dicho fin.
- D) No Contestó.

Gráfica No. 10

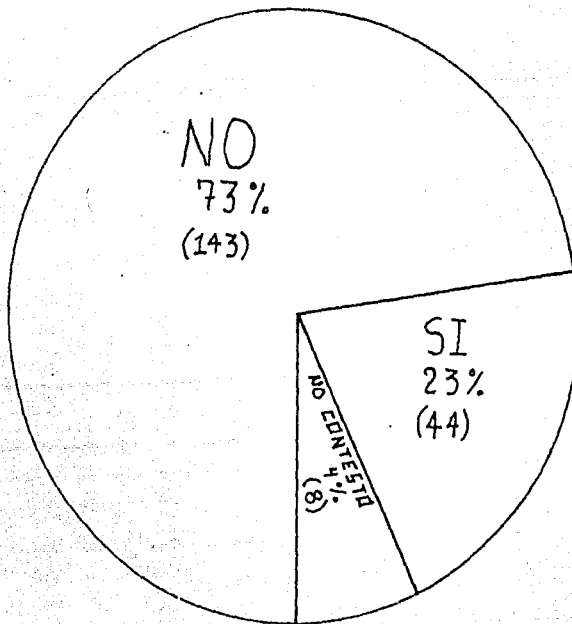


En la gráfica número 10 se representa claramente que la mayor parte de la población considera que las prestaciones fueron creadas conjuntamente por los departamentos de Recursos Humanos y Síndicato y representan el 43 % del total de la muestra; pero también el número de personas que no contestaron es considerable - 54 casos que representan el 28 % del total, por lo que debemos de tomar en cuenta que probablemente piensen que no se tomó ninguna instancia para determinar las prestaciones o que les hubiese gustado participar en ellas.

9.- ¿ Considera que la remuneración que percibe por ---
concepto de prestaciones va de acuerdo al trabajo -
que realiza en IMPECSA ?

Es obvio percibir en la gráfica número 11 la
inclinación de la población hacia afirmar que no existe
una relación directa entre el trabajo que se de. empeña
y el otorgamiento de las prestaciones, ya que éstas só-
lo son las mínimas de Ley por lo que tal relación no --
existe.

Gráfica No. 11

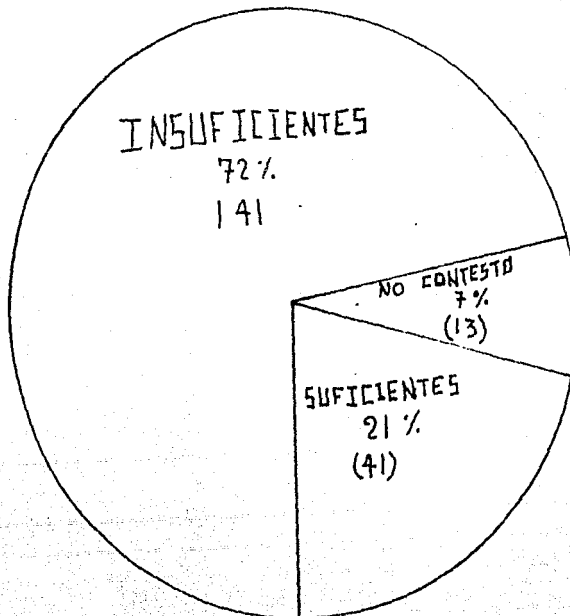


10.- Los beneficios de los que goza por concepto de ---
prestaciones son:

SUFICIENTES	41	21 %
INSUFICIENTES	143	72 %
NO CONTESTO	13	7 %

En la gráfica número 12 podemos apreciar que el tamaño de la muestra considera que los beneficios son insuficientes o casi nulos, ya que más de las tres cuartas partes de la población son quienes piensan esto 141 casos que representa el 72 % del tamaño muestral.

Gráfica No. 12

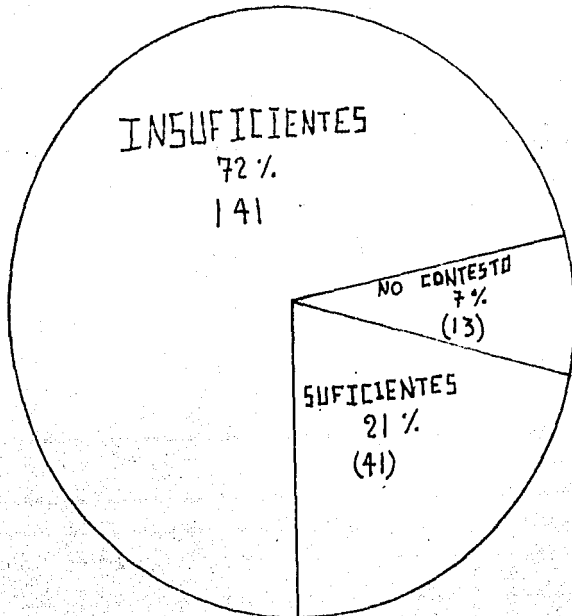


10.- Los beneficios de los que goza por concepto de ---
prestaciones son:

SUFICIENTES	41	21 %
INSUFICIENTES	143	72 %
NO CONTESTO	13	7 %

En la gráfica número 12 podemos apreciar que el tamaño de la muestra considera que los beneficios -- son insuficientes o casi nulos, ya que más de las tres cuartas partes de la población son quienes piensan esto 141 casos que representa el 72 % del tamaño muestral.

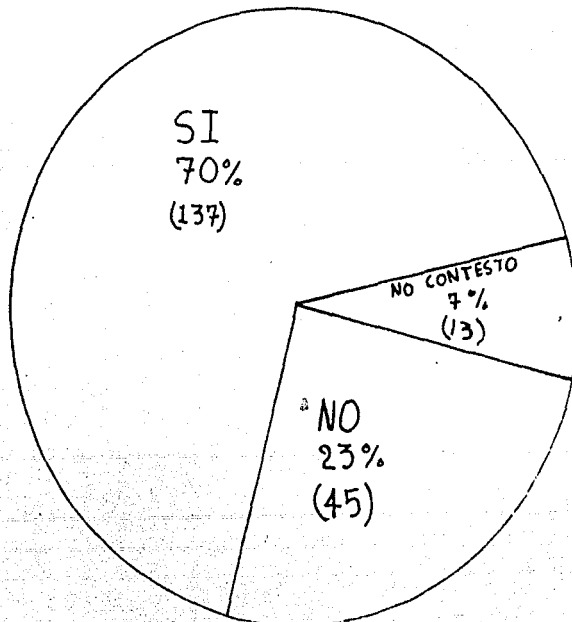
Gráfica No. 12



11.- ¿ Podría proponer usted algunas prestaciones que -- considere que son necesarias en IMPECSA y que no -- existen ?

Se refleja en la gráfica número 13 que el 70% de la población (137 casos) piensa que hay otras presta ciones que no están consideradas en el cuadro que ésta_ institución maneja, un porcentaje menor (23 %), pero no de menor importancia, considera que las prestaciones -- existentes son suficientes y un 7 % de la muestra se -- mantuvo al margen de la situación al no contestar.

Gráfica No. 13

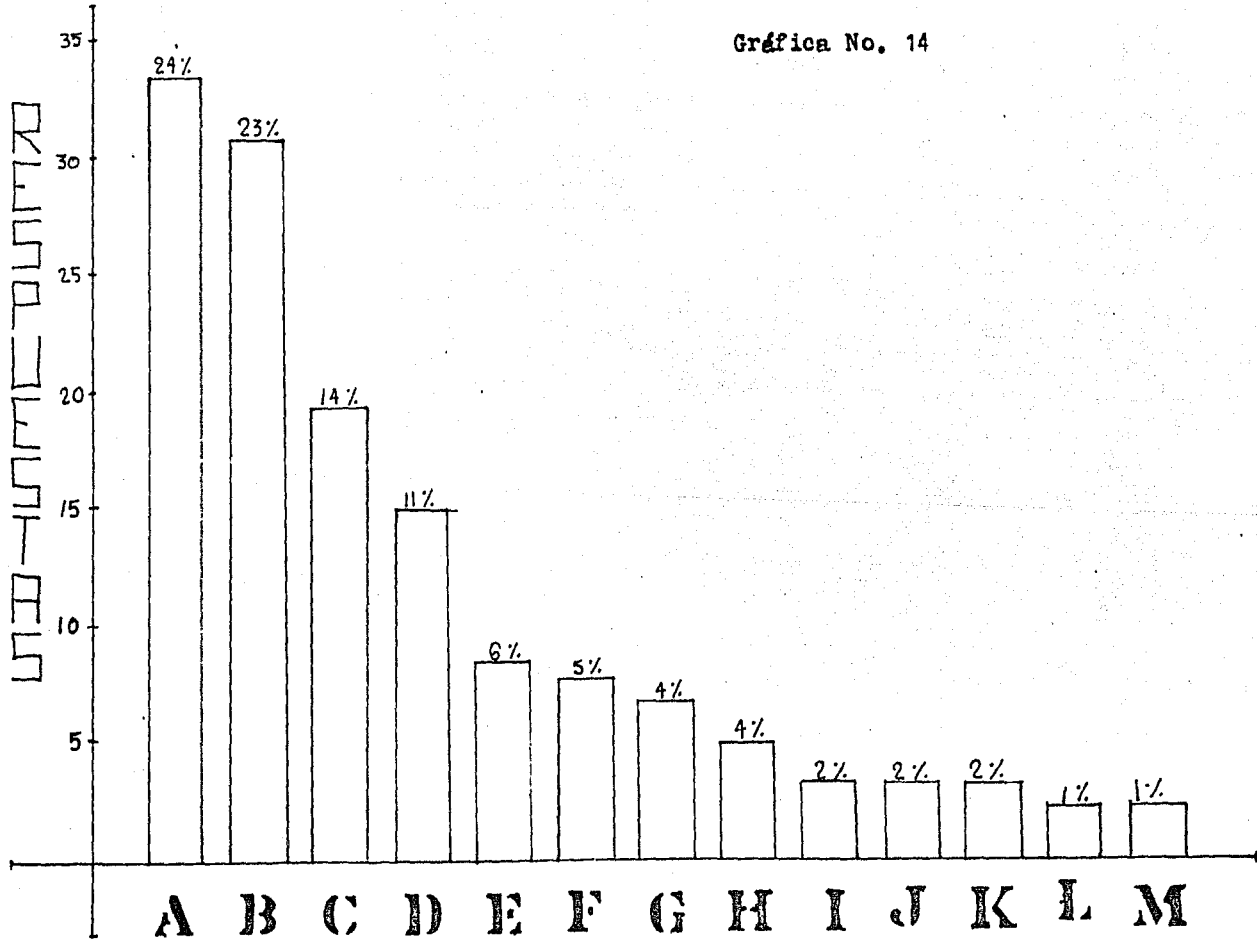


- En caso afirmativo ¿ cuáles serán estas ?

De las personas que contestaron afirmativamente en la primera parte de la pregunta 11, proponen las prestaciones que a su consideración deben otorgarseles (ver gráfica 14), siendo las siguientes:

- A) Descuentos especiales para empleados en tiendas Mercamex y Conasupo.
- B) Aumento en el monto de prestaciones ya existentes.
- C) Servicio de comedor dentro de las instalaciones de la empresa.
- D) Capacitación para los empleados a todos los niveles.
- E) Que se incluyan otras prestaciones económicas.
- F) Transporte particular para empleados de IMPECSA.
- G) Prestamo con bajos intereses a empleados de confianza.
- H) Pago de horas extras.
- I) Instalaciones deportivas y eventos culturales.
- J) Bonos para la alimentación de empleados que cubran jornadas mixtas.
- K) Guarderías para los hijos de los empleados.
- L) Premios de puntualidad para los empleados y premios por proponer la facilitación de trámites administrativos.
- M) Becas para empleados y sus hijos .

Gráfica No. 14



Como lo muestra claramente la gráfica No. 14_ el personal propone prestaciones verdaderamente complementarias y que piensan que , en caso de que se otorgaran, el cuadro de prestaciones cumpliría de manera integral con su función.

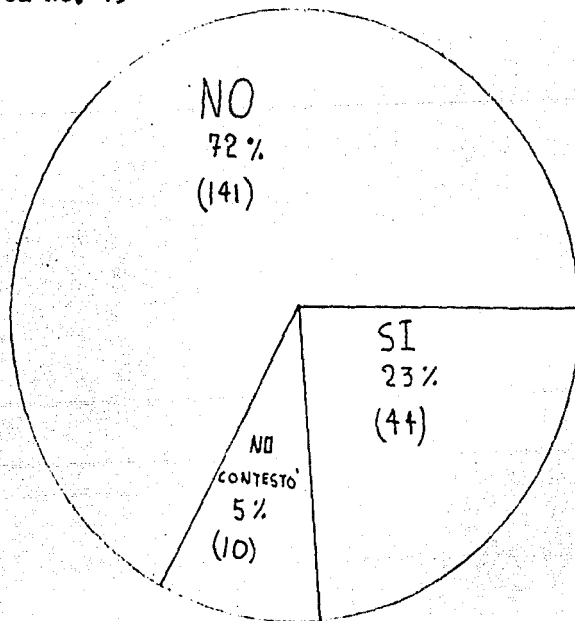
Tomando como base la gráfica anterior, se considera que las prestaciones que la mayor parte del personal preferiría tener recae principalmente en cuatro - de ellas que son Descuentos especiales para empleados - en tiendas Mercamox y Conasupo; mayor remuneración en - prestaciones ya existentes; servicio de comedor en las_ instalaciones de la empresa; y capacitación, éstas propuestas obtuvieron un 72 % del personal que piensa que_ el paquete de prestaciones no es suficiente en IMPECSA, recayendo el 28 % restante en las demás prestaciones.

12.- ¿ Cree usted que el paquete de prestaciones de IMPECSA se revisa periódicamente con el fin de actualizarlo y procurar que se adecue a las verdaderas necesidades de los trabajadores ?

SI	44	23 %
NO	141	72 %
NO CONTESTO	10	5 %

Como podemos verificar en la gráfica número 15 casi las tres cuartas partes del personal consideran que las prestaciones no se revisan periódicamente y tan sólo un 23 % del personal estudiado afirma lo contrario en un porcentaje menor 5 % se encuentran aquellas personas que no contestaron.

Gráfica No. 15



COMPARACIONES ENTRE LOS DIFERENTES
ESTRATOS.

Tomando como base la estructuración de los --
diferentes estratos realizada en el apartado en el que --
se determinó el tamaño de la muestra, procederemos a --
realizar las comparaciones pertinentes entre los estra-
tos creados, obviamente sólo se realizarán las compara-
ciones que nos indiquen la opinión del personal y que --
responda a necesidades que requiere este documento, de --
tal suerte que sólo se realizarán comparaciones en base --
a las preguntas 4, 8 y 12 del cuestionario analizado --
anteriormente, ya que son éstas preguntas las que más --
se adecúan al objetivo planteado anteriormente.

La pregunta número 4 fué estructurada con el fin de saber si el personal se encuentra satisfecho con las prestaciones que percibe, y según analizamos anteriormente, no es así; y con el fin de conocer la opinión que tienen tanto los gestores como quienes establecen las prestaciones se procederá a analizar a cada uno de los estratos.

El primer estrato que corresponde a quienes otorgan y establecen las prestaciones, considera en un 65 % (20 casos) que las prestaciones no responden a las necesidades de los empleados y que la probable causa de éste fenómeno es que éstas prestaciones son muy pocas; la pregunta es si este primer estrato está conciente de que las prestaciones que se otorgan son muy pocas, ¿por qué no instrumentar las medidas correspondientes para otorgar prestaciones de mejor calidad funcional ?

El segundo estrato que corresponde a quienes perciben las prestaciones, considera en un 56 % (88 casos), que las prestaciones no satisfacen sus necesidades y que la razón de esto es que dichas prestaciones son muy pocas. Aunque también piensan en un porcentaje menor (19 %) que la manera en que se otorgan las prestaciones es deficiente; y que además fueron creadas por -

4.- ¿ Cree usted que las prestaciones que otorga IMPECSSA responden a las necesidades de sus empleados ?

POSIBLES RESPUESTAS	GRUPOS O ESTRATOS		
	1	2	3
SI	10	53	4
NO	20	88	4
NO CONTESTO	1	15	- 0 -
SON MUY POCAS	12	44	3
NO SON FUNCIONALES	3	17	1
NO SON BIEN REMUNERADAS	3	12	- 0 -
FUERON CREADAS POR R.H.	2	15	- 0 -

quienes otorgan las prestaciones sin consultar la -----
opinión de quienes las recibe o a quienes van dirigidas
o que no se tomó en cuenta el resultado obtenido del es-
tudio de detección de necesidades, en caso de que éste_
se haya realizado.

El estrato que se encarga de fungir como ges-
tor para que se otorgue la prestación, se mantiene en -
una postura equilibrada ya que consideran en un 50 % --
que efectivamente las prestaciones no responden a las -
necesidades de los empleados y que se debe a que éstas_
son muy pocas, pero un porcentaje igual considera lo --
contrario, es decir, que piensan que las prestaciones -
sí satisfacen las necesidades de los trabajadores.

Las diferencias entre unos y otros estratos -
no es sustancialmente radical, aunque sí se pueden de--
terminar en cuanto a la cantidad de respuestas, pero en
esencia los tres estratos consideran que es necesario_
otorgar mejores prestaciones a los trabajadores.

El objetivo principal de la pregunta número 8 fué principalmente conocer la opinión del personal -- acerca de cómo es que ellos piensan que se determinan y establecen las prestaciones; en el primer análisis realizado a esta pregunta, pudimos deducir que el personal cree que las prestaciones se establecen gracias a las -- gestiones realizadas por el sindicato en coordinación -- con el departamento de Recursos Humanos en demanda de -- mejores y más prestaciones; ahora procederemos a analizar la opinión de los estratos previamente establecidos.

En el primer estrato encontramos que el 48 % del personal que lo integra considera que las prestaciones fueron creadas tanto por el sindicato como por -- el departamento de Recursos Humanos, considerando en un 19 % que el trabajo que realiza el empleado tiene gran -- relevancia para esta actividad; y en un porcentaje simi -- lar se encuentran las personas que no contestaron.

En el segundo estrato podemos observar que -- existe un 44 % de personas que piensan que las presta -- ciones se establecen conjuntamente entre el sindicato y el departamento de Recursos Humanos; pero tambien existe un porcentaje similar (27 %), o por lo menos es el -- más cercano , en que se considera que ninguna de las po

8.- Considera usted que las prestaciones que percibe se han establecido:

POSIBLES RESPUESTAS

GRUPOS O ESTRATOS

	1	2	3
Gracias a la buena voluntad de los encargados del departamento de Recursos Humanos.	4	25	- 0 -
Gracias a las gestiones que realiza el sindicato en demanda de más y mejores prestaciones en coordinación con el depto. de Rec. Humanos	15	69	8
Gracias a que su trabajo es tomado en cuenta para dicho fin	6	20	- 0 -

sibles respuestas, corresponde a lo que ellos piensan.

En el tercer estrato podemos observar que existe un 100 % de personas (8 casos) que consideran que la labor de gestión del sindicato hacia el departamento de Recursos Humanos en demanda de mejores y más prestaciones es la que se toma en cuenta para determinar el establecimiento o no de una prestación.

Como podemos observar en éste sentido tampoco existe gran diferencia de opiniones ya que en los tres estratos se consideró la segunda opción como válida para determinar la estructuración del cuadro de prestaciones; pero un dato curioso es que hubo una gran parte de personas o casos en que esta pregunta no fué contestada, es posible que hayan hecho falta más opciones para responder ésta pregunta, pero también es posible que el personal desconozca el método que se lleve a cabo en la instrumentación de las prestaciones, pues el porcentaje del personal que no contestó fué del 33 %.

En la pregunta número 12 se consideró que se tratara de determinar la periodicidad con que se revisan las prestaciones con la finalidad de observar su actualidad u obsolescencia y que el personal tuviera conciencia de ello mediante el otorgamiento de dichas prestaciones, por ejemplo, si se trata de la ayuda para des pensa y transporte, el personal puede darse cuenta que ha sido revisada si en un momento determinado le es entregada una cantidad mayor a la que venía recibiendo an teriormente.

En los tres estratos se puede precisar sin du da alguna que se considera que las prestaciones no son re visadas periódicamente, ni siquiera por el personal - que las otorga ya que los porcentajes son determinantes en éste sentido, 77 %, 70 % y 88 % respectivamente para cada uno de los estratos.

12.- ¿ Cree usted que el paquete de prestaciones de IMPECSA se revisa periódicamente con el fin de actualizarlo y procurar que se adecúe a las verdaderas necesidades de los trabajadores ?

RESPUESTAS	GRUPOS O ESTRATOS		
	1	2	3
SI	7	36	1
NO	24	109	7
NO CONTESTARON	- 0 -	11	- 0 -

CONCLUSIONES

Existen varios hechos que resaltar en este estudio, en primer lugar podemos afirmar que la evolución de las prestaciones en cuanto a cantidad han tenido un avance verdaderamente considerable en nuestro país; y que tal desarrollo se debe en demasía a la reglamentación y normatividad que al respecto dictan las Leyes y las instituciones de seguridad pública en pro de la protección de los trabajadores, sea que pertenezcan a los sectores público o privado, o que se rijan por las disposiciones de ambos sectores en porcentajes equitativos, en éste punto nos referimos básicamente a las empresas paraestatales.

Las prestaciones mínimas de Ley estipuladas en la Ley Federal del Trabajo, son contempladas por los sec-

ttores de referencia, sin excepción; y normalmente las empresas que otorgan prestaciones complementarias pertenecen al sector privado; aunque las empresas paraestatales tratan de otorgar este tipo de prestaciones superando en un porcentaje relativo a las mínimas de Ley.

Sin embargo, también es cierto que al planear el establecimiento de un cuadro de prestaciones, éste no cumple con la finalidad inmediata que debe cubrir, que es la satisfacción de las necesidades prioritarias de los trabajadores, existen tres causas fundamentales para que éste fenómeno se presente en éstas condiciones y según la información obtenida en la investigación realizada en IMPECSA, son:

1. Inexistencia de un estudio de detección de necesidades y desconocimiento del mecanismo o procedimiento para proponerlo (54 %).
2. No existe continuidad en la revisión de los cuadros de prestaciones con el fin de actualizarlos (72 %).
3. El otorgamiento o manejo de las prestaciones es deficiente por lo que no cubren oportunamente las necesidades de los trabajadores (20 %).

Otro aspecto importante es el hecho de que al realizar las comparaciones entre los diferentes estratos,

no se encontraron diferencias absolutas, ya que todo el personal tiene conciencia de que las prestaciones que recibe, otorga o gestiona, no son suficientes o que su manejo no es el adecuado, es probable que la solución a este punto no se encuentre dentro del alcance de quienes otorgan las prestaciones, ya que la mayor parte de las veces se encuentran sujetos a las limitaciones de un presupuesto por ejercicio fiscal, que las más de las veces es insuficiente.

A pesar de que el personal manifiesta conocer las prestaciones, se puede observar que realmente no es así, ya que sólo citaron aquellas que por razones consuetudinarias saben que deben percibir (IMSS 70 %, VACACIONES 63 % y DESPENSA 62 %), ignorando mencionar otras prestaciones que perciben, la causa de ésta situación es la falta de información al personal de las prestaciones a que tienen derecho, labor que compete al departamento de Recursos Humanos, misma que no cuenta con un medio de difusión de estos aspectos que deben de realizarse al momento de que se lleve a cabo la inducción del personal de nuevo ingreso.

La mayor parte del personal (80 %) considera que la instrumentación de un cuadro de prestaciones que -

realmente los beneficie satisfaciendo sus necesidades, debería discutirse a nivel global, con la participación de todos y cada uno de ellos y no a nivel departamental o gerencial, en caso de que sean establecidas sólo por el personal de la Dirección General.

Finalmente y como conclusión fehaciente de ésta investigación, se puede deducir que todas las prestaciones son necesarias, siempre y cuando se otorgue al personal una remuneración adicional a la que percibe por concepto de su salario; y que no existe alguna prestación -- que no lo beneficie (72 %), por lo que la hipótesis planteada al inicio de éste documento quedaría rechazada. Sin embargo el personal considera que hace falta integrar -- otras prestaciones cuya necesidad es apremiante; tal vez ésta aparente contradicción no se deba al hecho de que -- las prestaciones existentes no aporten ningún beneficio, sino a que la manera en que se otorgan no es la adecuada, tomando como criterio el que hayan calificado al servicio del departamento de Recursos Humanos como deficiente; razón por la cuál se ha elaborado un cuadro de prestaciones tomando en cuenta las proposiciones hechas por el personal y el análisis de las prestaciones ya existentes en la empresa, mismo que se muestra a continuación.

1. Adscripción al IMSS.
2. Vacaciones y Prima Vacacional.
3. Ayuda para Despensa y Transporte.
4. INFONAVIT.
5. Aguinaldo.
6. Descuentos especiales para empleados en tiendas Mercamex y Conasupo.
7. Aumento en el monto de prestaciones ya existentes.
8. Servicio de Comedor dentro de las instalaciones de la empresa.
9. Capacitación para los empleados a todos los niveles.
- 10 Transporte particular para empleados de IMPECSA.
11. Pago de horas extras.
- 12 Instalaciones deportivas y eventos culturales.
- 13 Guarderías para los hijos de empleados.

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

- Arias, Galicia, Fernando, " Administración de Recursos --
Humanos", ed. Trillas, México 1975, 475 p.p.
- Burack, Smith, " Administración de Personal ", ed. SECSA,
México 1983, 653 p.p.
- Chruden y Sherman, " Administración de Personal ", ed. --
SECSA, México 1979, 579 p.p.
- D., Gray, Robert, " Apprising and Integration Employe --
Benefits ", California Institute of Technology_
Industrial Relation Section, BIRC Publication ,
No. 3, Pasadena California 1956, 250 p.p.
- Gianluigi, Testa, "Personal", Los servicios Sociales , -
Tomo V, ed. Deusto, España 1972, 317 p.p.
- Gviashini, D., "Organización y Gestión", Toría Crítica, -
ed. Progreso, Moscú 1975, 350 p.p.
- "Ley Federal del Trabajo", Secretaría del Trabajo y Previ
sión Social, México 1984, sexta edición, ----
658 p.p.
- Nicolás, Ballesteros, Inda, "Fundamentos de Administración",
ed. Interamericana, México 1982, 421, p.p.

ODIORNE, S., GEORGE, "Administración de Personal", -----
ed. SECSA, México, 1985, 220. p.p.

Ortueta, Ramón de Lucas, " Técnicas de Dirección de Perso
nal ", ed. Limusa, México 1969, 526 p.p.

Reyes, Ponce? Agustín, "Administración de personal", pri-
mera parte, Relaciones Humanas, ed. Limusa, --
México 1986, 245 p.p.

Reyes, Ponce, Agustín, "Administración de Personal", se--
gunda parte, ed. Limusa, México 1982, 237 p.p.

Yoder, Dale, " Manejo de Personal ", ed. CECOSA, México 1985,
220 p.p.