

2ej
9/1



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**IMPORTANCIA DE LAS PRESTACIONES PARA
LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES EN
UNA SITUACION DE CRISIS ECONOMICA**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA
QUE EN OPCION AL GRADO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

PRESENTAN:

**DAVID FLORES SANCHEZ
HORACIO LIMON CHAVEZ
JUAN ROCHA MIRANDA**

**DIRECTOR DEL SEMINARIO DE INVESTIGACION
LIC. RAMON AMADO AGUIRRE EGUIARTE**



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.

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I PRESTACIONES Y SALARIOS	3
ANTECEDENTE HISTORICO	3
I.1 Salario	3
I.2 Antecedentes de las Prestaciones	11
I.3 Definición de Salario y Prestaciones	14
I.3.1 Tipos de Salario que existen . .	16
I.3.2 Factores que intervienen en las Prestaciones	19
CAPITULO II TIPOS DE PRESTACIONES	22
II.1 Aspectos Generales	22
II.2 Marco Legal de las Prestaciones.	24
II.2.1 Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	25
II.2.2 Prestaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo	28
a) Aguinaldo	28
b) Vacaciones	28

c) Prima Vacacional	29
d) Participación de Utilidades .	30
e) Servicios Médicos	35
f) Becas	36
g) Capacitación y Adiestramiento	37
h) Otras Prestaciones	38
1) Jornada de Trabajo	38
2) Pago de horas extras	39
3) Días de descanso a la sema <u>na</u> na	39
4) Días de descanso obligato <u>rio</u> rio	39
5) Indemnización	40
6) Medicina Profiláctica	41
7) Fomento de actividades cul <u>tu</u> rales y deportivas	41
8) Habitación	42
9) Prima de Antigüedad	43
10) Protección especial a las trabajadoras en los perío <u>do</u> dos Pre y Post Natal	46
11) Prestaciones a los menores de edad	48
II.2.3 Instituto Mexicano del Seguro So <u>ci</u> cial	50

	a) Atención Médico Quirúrgica	51
	b) Subsidio por accidente de tra bajo y enfermedad	51
	c) Seguro de maternidad	51
	d) Guarderías	52
	e) Pensión de invalidez	52
	f) Ayuda para gastos de funeral.	53
	g) Otras Prestaciones	53
II.2.4	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajado- res	56
II.2.5	Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores	66
II.3	Prestaciones Complementarias	68
II.3.1	Aspectos Generales	68
	a) Jornada de Trabajo	68
	b) Aguinaldo	69
	c) Vacaciones	69
	d) Prima Vacacional	70
	e) Reparto de Utilidades	70
	f) Servicio Médico	70
	g) Comedores	71
	h) Despensas	71
	i) Capacitación y Adiestramiento	71

j) Becas	72
k) Incentivo de puntualidad y asistencia	72
l) Bonos de Producción	73
m) Fondo de Ahorro	73
n) Cuotas del Seguro Social	74
o) Prestamos Personales	74
p) Caja de Ahorro	74
q) Recreación y Cultura	74
r) Transporte de Personal	75
s) Financiamiento para la adquisición de Bienes Muebles e Inmuebles	75
t) Días de descanso no considerados en la Ley	76
u) Seguro de Vida	77
v) Otras Prestaciones	77

CAPITULO III VENTAJAS DE LAS PRESTACIONES EN EPOCA DE CRISIS ECONOMICA 80

III.1 Para la Empresa	82
a) Productividad	83
b) Estabilidad en el mercado	84
c) Ambiente de Trabajo	85
d) Aspecto Fiscal	86

	e) Rotación de Personal	90
	f) Personal Calificado	92
III.2	Para los Trabajadores	93
	a) Aspecto Económico	93
	b) Aspecto Laboral	94
	c) Aspecto Socio-Cultural	94
	d) Exensi3n de las Prestaciones.	95
	e) Aspecto Fiscal	97
	CONCLUSIONES	105
	RECOMENDACIONES	108
	BIBLIOGRAFIA	109

INTRODUCCION

Es un reto para los Administradores en el Area de Recursos Humanos, en una situación de crisis como la que estamos viviendo actualmente, el mantener motivado al personal cuando no se le pueda ofrecer un incremento en su salario que le permita satisfacer sus necesidades con mayor holgura.

Dentro del campo laboral un punto crítico es precisamente el retribuir de una manera justa al trabajador procurando incrementar su poder adquisitivo, (y a la vez evitarle pagar mayores cantidades por concepto de impuestos) siendo las prestaciones quienes permiten la realización de éste propósito.

Este trabajo se ha elaborado con el objeto de concientizar a todas aquellas pequeñas y medianas empresas para que aprovechen las ventajas de otorgar prestaciones complementarias a sus trabajadores en función a sus posibilidades, ya que, bien administrados en vez de traerles una erogación les brindará un beneficio.

Através de los capítulos que conforman nuestro trabajo, hablamos de las ventajas que proporcionan las prestaciones a los trabajadores al incrementar el salario.

Así en el capítulo primero tratamos desde los orígenes del salario y las prestaciones, hasta el concepto actual de éstos.

En el capítulo segundo hacemos un análisis del marco legal de las prestaciones, tanto de las obligatorias como de las complementarias.

En el tercer capítulo, que viene a ser la última parte de nuestro tema, nos referimos a las ventajas de las prestaciones para el patrón y los trabajadores, que viene a afirmar la finalidad de nuestra hipótesis.

Cabe mencionar que éste trabajo está enfocado a un aspecto general de las organizaciones privadas en nuestro país, en lo concerniente a lo que son las prestaciones; siendo ésto una de las principales limitaciones dado a que este universo es muy amplio, y quizá nuestras conclusiones se vean limitadas o afectadas por esta amplitud; sin embargo, creemos que este trabajo servirá para futuros estudios que particularicen en una o varias organizaciones concretas. Si nuestra tesis sirviera para esto (que así lo esperamos), nos daremos por satisfechos.

I PRESTACIONES Y SALARIOS

ANTECEDENTE HISTORICO

I.1 SALARIO

La respuesta al esfuerzo humano aplicado al trabajo, sea éste físico o intelectual, es precisamente lo que se conoce como salario. Aunque el concepto de éste es generalmente entendido, veremos que su aplicación implica algo más que el resultado de un simple intercambio, pues de la capacidad de adquisición dependerá todo un nivel de vida de aquellos que lo obtienen.

Remontándose a las primeras épocas de la humanidad, - la Historia nos dice que "el hombre para subsistir vivía - principalmente en los bosques tropicales o subtropicales y su fuente de alimentación eran los frutos y las raíces"(1) Por tal razón, buscaban la satisfacción personal y no requerían de excedentes ya que su alimento se los proporcionaba la naturaleza misma, sin la necesidad de que existiera un intercambio y por lo mismo su avance productivo no lo había, en esta época nos dice la Historia que el hombre es nómada.

Citando la época de la Barbarie, podemos ya contemplar una división del trabajo donde el hombre se dedica a la caza y pesca, mientras la mujer se dedica a los trabajos domésticos, los hombres se agrupan, dejan los bosques y siguen los cursos de los ríos, nace la alfarería y el cultivo de plantas, construyen sus primeras chozas, debido

a que empiezan a tratar la madera. Lo anterior nos demuestra que el hombre pasa de nómada a sedentario, comienza a interesarse por la propiedad para de esta manera satisfacer sus necesidades que ya han crecido, aplica su fuerza de trabajo al cultivo de frutos, dándole un mayor aprovechamiento, empieza la cría de ganado, el cultivo de hortalizas, tratan las pieles, los hilos, la lana, los tejidos; mismos que se incrementan cada vez más y como ya hay una división del trabajo y cada vez se hace más necesaria dicha división. De esta manera surge el intercambio de artículos que son los excedentes que cada grupo crea o elabora y en esta forma tenemos los primeros intercambios o los primeros brotes de comercio, que fué el trueque. Este sistema (trueque) perduró mucho tiempo y consolidó a los grupos sociales ya que los intercambios satisfacen sus necesidades entre los distintos grupos por los artículos que intercambiaban entre ellos.

A medida que se desarrollan descubren nuevas necesidades y entre los adelantos más relevantes es que sustituyen la caza por la ganadería y descubren avances en las actividades agrícolas, posterior a ello aparece la propiedad privada de los grupos familiares, propiedades que se fueron incrementando ya sea por necesidad o por ir adquiriendo poder y de esta forma surge la necesidad de encontrar hombres que alquilaran su fuerza de trabajo por algún pago. Este aparente progreso aunque incipiente va formando una sociedad que va a dar origen a la producción individual, y que por la misma razón le corresponde una propiedad en igual forma individual.

Durante los siglos V y IV A.C. los romanos ya maneja-

ban el concepto de salario entendiendolo como aquel que de
bería satisfacer las necesidades más indispensables y apre
miantes del trabajador junto con toda su familia.

Posteriormente (siglo IX al XIV), surge la sociedad -
feudal caracterizada por lo que conocemos como servidumbre
misma que de hecho no percibía salario alguno debido a que
estaba obligada a trabajar para un señor feudal, el cual -
era dueño de las tierras, y el siervo estaba obligado a -
trabajarlas; del fruto obtenido sólo se llevaba lo supues-
tamente indispensable para su mantención y lo de su fami-
lia, y lo demás era para el señor feudal quien a su vez le
daba al siervo la protección social necesaria.

Como todo sistema, con el tiempo fué incapaz de satis-
facer las necesidades requeridas por lo que hubo muchos -
cambios y problemas sociales, de esta forma surge en la se
gunda mitad del siglo XIV, la clase obrera asalariada, cia
ro que esos asalariados sólo representaban una porción muy
pequeña de la población existente ya para entonces.

La introducción del maquinismo en la producción tiene
grandes repercusiones en la Historia del mundo. Con el a-
rribo de la Revolución Industrial a finales del siglo --
XVIII, "el trabajo del hombre es sustituido por la apari-
ción de las primeras máquinas destinadas a la producción;
entre ellas sobresalen las textiles, reduciendo los traba-
jadores en más de un 50%, siendo el paso decisivo en 1790,
con la sustitución de la fuerza hidráulica por la de vapor
en el servicio de las fábricas, alcanzando en poco tiempo
dimensiones colosales, esto no sólo en la industria textil
sino también en la minería, la locomoción, la navegación y

otras muchas industrias". (2)

En primer lugar el antiguo artesano es sustituido por el obrero moderno; en segundo la máquina al desplazar al hombre crea el problema del desempleo; los salarios pagados se deprecian por el exceso de oferta de trabajo.

Además, los industriales para pagar salarios más bajos y en vista de la sencillez de algunas máquinas en cuanto al manejo, ocupan a numerosas mujeres y niños, incrementando el problema de los hombres desocupados.

Por otra parte los métodos de producción cambiaron por completo, las máquinas requerían de obreros especializados, poniendo en gran medida fin a la producción hasta antes artesanal.

Cabe mencionar que en esta época la jornada de trabajo se extendía hasta 16 ó más horas diarias, haciendo breves pausas para tomar sus alimentos, como vemos las condiciones bajo las cuales laboraban los obreros eran infrahumanas.

"Las consecuencias sociales no se hicieron esperar, los obreros reaccionaron y se unieron buscando mejoras en sus relaciones de trabajo, siendo los obreros ingleses, quienes lograron reducir la jornada laboral a 12 horas diarias, esto por el año de 1833, lo que constituyó uno de los mejores triunfos de los obreros y posteriormente en otros países también los obreros consiguen mejoras laborales". (3)

Hasta aquí hemos mencionado algunos de los hechos históricos más relevantes acontecidos en el Continente Europeo, sin embargo, ¿que es lo que sucedía en México respecto a las relaciones laborales?.

Pues bien, sabemos que en nuestro país en la época de la conquista existían ya trabajadores de los diferentes oficios, que esperaban en mercados y lugares públicos quien los alquilara por sus jornales; había también una especie de pirámide en cuanto a las actividades a desempeñar, pues los plebeyos se dedicaban a las artes mecánicas, dependiendo de las industrias para su sustento, los labradores que eran junto con los plebeyos quienes trabajaban la tierra de los nobles mismos que no podían dedicarse a esta labor.

Una vez consumada la conquista los iberos establecieron tres sistemas de trabajo a saber:

- 1.- La encomienda
- 2.- El repartimiento o Cuatequil
- 3.- El peonaje o trabajo voluntario

La encomienda funcionaba como una imposición de trabajo al indio, pues los encomenderos cubrían todos sus gastos por medio de los tributos y servicios personales que les proporcionaban los naturales.

Al término de la encomienda, aproximadamente en los finales del siglo XVI, surge el Cuatequil o repartimiento del trabajo que consistía en llevar a los indios de sus pueblos a otros lugares como las minas y el campo donde se requería cubrir las necesidades de trabajo existentes.

Casi simultáneamente al Cuatequil, aparece el peonaje en el cual el indio acudiría a las plazas a alquilarse con quien él quisiera. Para este entonces nacen los gremios y los obrajes. Los gremios estaban integrados por asociaciones de artesanos de un mismo oficio, sujetos a las ordenanzas que dictaron para su regulación y que, al igual que en Europa, eran organizaciones religiosas que recibían el nombre de Cofradías.

Los obrajes fueron un tipo especial de trabajo industrial, que tuvo relevancia durante la Colonia, pues a pesar de la promulgación de una extensa legislación acerca de la libertad de trabajo en estas fábricas, existió dentro de ellas una dura servidumbre. Los trabajadores vivían encerrados en panaderías, tenerías, etc. Generalmente los trabajadores eran retenidos por el sistema de deudas, aunque también había quienes ingresaban por causas penales.

Toda esta serie de injusticias sociales aunadas a problemas de tipo político, propiciaron la guerra de Independencia, la cual no cambió en mucho el panorama para el trabajador, pues la creciente influencia económica de la Iglesia y la explotación por parte de los criollos incrementaron aún más la pobreza del trabajador.

Con la promulgación de la primera Constitución Mexicana (la de Apatzingan) en 1814, se dió un gran avance en materia de leyes que protegieran al hombre en sus aspiraciones de libertad en el trabajo, pues se hablaba de libertad de industria, de trabajo y de reunión para asuntos políticos; así como la abolición de trabajos forzados, de títulos de vasallo, de encomiendas y repartimientos, de la -

inquisición y de la existencia de los tribunales de la fé; supresión de la Compañía de Jesús; prohibición de cargos - públicos al clero, etc. Sin embargo, poco se logro en la - protección a los derechos del trabajador, situación que se empeoró al ser los criollos quienes tomaron el mando y actuaron con más voracidad que los propios españoles.

En el lapso transcurrido entre 1853 y 1873 no hubo - cambios de trascendencia en el campo legislativo.

La economía mexicana se ve sumida a principios del - siglo XX en una situación bastante desfavorable, pues ésta se basaba principalmente en la explotación de la tierra lo que se hacía en forma deficiente ya que eran pocas las familias quienes poseían grandes extensiones y además había una desmedida oferta de mano de obra.

La industria era débil y como no había infraestructura no existía el desarrollo de la misma; además la poca - industria quedaba en manos de extranjeros.

En 1906 con el regreso de su exilio de Norteamérica - por motivos políticos, "Ricardo Flores Magón funda el Partido Liberal Mexicano, que entre otras cosas exigía el pago de un salario mínimo al obrero, una jornada laboral de ocho horas y la confiscación de tierras improductivas".(4)

Con las huelgas de Cananea y Río Blanco se impulsa el nacimiento de la Revolución de 1910 y la caída de Don Porfirio Díaz. Fruto de estos acontecimientos es la Declaración de Derechos Sociales, fuente del Derecho Agrario y - del Derecho del Trabajo.

El 8 de agosto de 1914, se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre de ese mismo año, en San Luis Potosí se dictó un decreto fijando los salarios -mínimos. El 19 de septiembre en Tabasco se reduce la jornada de trabajo a ocho horas diarias y se cancelan las deu--das de los campesinos.

El 28 de diciembre de 1915 en Jalisco se publicó un -decreto que señala, la prohibición del trabajo a los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la -ciudad, protección al salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

En ese mismo año el General Salvador Alvarado expidió junto con las leyes Agraria, de Hacienda, del Municipio Libre, la Ley del Trabajo, misma que reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución.

Consideramos que al igual que en el Continente Euro--peo, el sistema seguido para la retribución al trabajador en nuestro país, guarda cierta similitud, ya que la histo--ria nos demuestra que cuando aumentan las necesidades de un grupo social éstas deben ser cubiertas por lo que cono--cemos como el trabajo, apareciendo necesariamente la rela--ción patrón-trabajador, viendose esta relación afectada -por el concepto que conocemos como salario.

I.2 ANTECEDENTES DE LAS PRESTACIONES.

Buscar el origen de las prestaciones es un tanto incierto ya que al igual que con el salario no se precisa el surgimiento de éstas. Sin embargo se sabe que las prestaciones se daban de alguna manera desde que aparece la propiedad privada, pues al tener la necesidad de trabajar la tierra, los dueños de ésta requerían de una fuerza de trabajo para realizar dicha labor, lo cual implicaba proporcionar aunque fuera en mínimas cantidades comida y habitación; siendo éstas posiblemente el origen primario de lo que ahora conocemos como prestaciones.

Con el feudalismo, las prestaciones cambian en favor del siervo, ya que por lo menos es dueño de su vida y cuenta con la tierra para trabajarla (aunque no podía separarse de ella), era dueño de sus aperos. El señor feudal brindaba ciertas garantías al siervo como:

- a) Habitación (chozas de paja y barro)
- b) Protección contra posibles ataques de los bárbaros y otros feudos.
- c) Le daba parte de las cosechas.
- d) El uso de ciertas máquinas (horno, molino y lagar)

Al inicio de la Revolución Industrial no podemos decir que haya habido un avance en las prestaciones ya que en ese entonces las condiciones de trabajo eran no menos desfavorables para los trabajadores que en épocas anteriores, pues éstas eran en extremo desventajosas.

Los capitalistas creían más productivo para ellos tener a los trabajadores la mayor parte del tiempo dentro de sus talleres o fábricas, aunque a cambio de esto les tenían que dar alojamiento y comida, sin embargo eran definitivamente viviendas insalubres y la comida en muy poca cantidad y calidad, provocando todo esto que la vida de los trabajadores se hiciera más miserable.

La situación imperante motivó la reacción de los trabajadores que pronto se dieron cuenta que defendiendo sus derechos en grupo podrían obtener mejores condiciones laborales.

Los trabajadores vieron en la máquina su principal competidor y descontentos porque ésta los estaba sustituyendo, además que el antiguo maestro artesano conocía todas las fasetas de la producción ahora veían, que se limitaban hacer una parte del bien producido, por lo que a fines del siglo XVIII, y principios del XIX, se organizan para hacer huelgas y a la vez, destruir las máquinas e incendiar las fábricas, movimiento que se extendió y obligó al parlamento inglés, a promulgar una Ley que castigaba a quienes destruyeran las máquinas, imponiéndoles la pena de muerte.

Las luchas entre obreros y patrones continuaron, lo que trajo como resultado en el siglo XIX, la primera Organización Obrera, llamada Sindicatos de Artes y Oficios. En 1836, se fundó la Asociación Obrera de Londres, que se creó con la finalidad del mejoramiento de la clase trabajadora.

La miseria de las masas populares era preocupante y algunas gentes reclamaban al gobierno leyes protectoras del obrero y por la amenaza que significaban las agitaciones de los trabajadores, el parlamento dictó diversas leyes, que vienen a dar el Derecho Obrero. En 1802, se expidió un decreto que reglamenta el trabajo de aprendices, en 1822 se consideró legal el Sindicato de los Trabajadores y en 1833, se prohibió la jornada de diez horas para adolescentes y mujeres, y podemos concluir que como producto de estas acciones encontramos, la reducción de la jornada laboral, un límite mínimo de edad para empezar a trabajar, mayor retribución económica, entre las más significativas.

Cabe mencionar que no sólo los trabajadores se preocupaban por obtener mejoras en las condiciones laborales; también había una nueva corriente de pensadores que defendía la teoría de que dándole al trabajador mejoras, éstos tenderían a hacerse más productivos. Entre estos autores podemos citar a Roberto Owen, quien... "trató de llevar a la práctica sus ideas sobre organización de trabajo y distribución de la riqueza, estableciendo el Seguro Social, una biblioteca, escuela para niños y adultos, atención médica y otras prestaciones". (5)

A esta corriente de pensamiento se le conoce como Socialismo Utópico.

Con lo anterior expuesto y el avance que hubo en materia legislativa laboral poco a poco se va normando lo que al derecho del trabajo se refiere, contribuyendo esto al desarrollo y fortalecimiento de lo que actualmente conocemos como prestaciones.

I.3 DEFINICION DE SALARIO Y PRESTACIONES.

SALARIO.

Etimológicamente hablando el término salario, deriva de sal aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

Sueldo proviene de "Solidus", moneda de oro de peso cabal.

Encontramos varias definiciones acerca de lo que es - el sueldo y el salario, no sin antes mencionar que la diferencia en los términos sueldo y salario se basa en el uso común que indica al salario como la compensación del trabajo del obrero, ordinariamente manual o mecánico, pagada en forma diaria o semanal y sueldo se refiere a la compensación pagada por el trabajo intelectual o de oficina pagado ordinariamente quincenal o mensualmente. Entre las definiciones citamos las siguientes:

Según el Maestro Reyes Ponce, refiriéndose tanto al - sueldo como al salario se puede decir que es "toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo. Más concisamente la remuneración por una actividad productiva". (6)

La Oficina Internacional del Trabajo ha definido al - salario como "La ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la Legislación Nacional, y de bida por un empleador a un trabajador en virtud de un con-

trato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios - que haya prestado o deba prestar". (7)

Según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 - "Salario es la retribución que deba pagar el patrón al trabajador por su trabajo". (8)

De las definiciones antes mencionadas, consideramos - que la que hace la Ley Federal del Trabajo es más acertada por su generalidad, comparada con la que hace Reyes Ponce, ya que él limita el concepto a un nivel meramente productivo, sin embargo creemos que no necesariamente se debe producir algo para devengar un salario.

PRESTACIONES.

"Son aportaciones financieras con las que la Organización incrementa indirectamente el monto que por concepto - de salario percibe el trabajador. En otras palabras, son a aquellos elementos que, en forma adicional al salario nominal, 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 a realizar" (9)

I.3.1 TIPOS DE SALARIO QUE EXISTEN.

La principal preocupación del trabajador es la retribución que recibe por sus servicios. Esta retribución relativamente sencilla, se complica cuando nos damos cuenta - que existe no un solo tipo de salario que aunque esta división es con fines teóricos prácticos es necesario conocerla. Por ejemplo: para el Maestro Reyes Ponce, hay dos criterios bajo los cuales clasificar el salario.

I. De acuerdo a su capacidad adquisitiva el salario puede ser:

- a) Nominal.- Es la cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor.
- b) Real.- Es la cantidad de bienes y servicios -- que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe. Los salarios reales representan el poder de compra del pago monetario. Se calcula dividiendo las cantidades en pesos entre un índice apropiado de costo de vida o precios al consumidor.

II. Por su capacidad satisfactoria, el salario puede ser:

- a) Individual.- Es aquel que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.
- b) Familiar.- Es aquel que requiere la sustenta--

ción de la familia del trabajador.

Este se subdivide en absoluto y relativo.

Absoluto.- Es aquel que basta para la sustentación de una familia (suele hablarse de cinco o seis personas).

Relativo.- Es aquel que es necesario para sustentar a familias concretas que pueden ser más numerosas.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 84; Determina que el salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Continúa especificando en los siguientes artículos:

Artículo 85. Salario remunerador.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado por la Ley.

Artículo 90. Salario mínimo.- Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo debiera ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural. Para proveer a la educa

ción obligatoria de los hijos.

Artículo 91. Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más entidades federativas o profesionales - para una rama determinada de la Industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Artículo 93. Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Artículo 96. Los salarios mínimos regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, o oficio o trabajo especial considerado dentro de una o varias zonas económicas

I.3.2 FACTORES QUE INTERVIENEN EN LAS PRESTACIONES,

A grandes rasgos podemos decir que los principales factores que intervienen en el otorgamiento de las prestaciones son de tipo: Legal, Económico, Administrativo y Social.

Legal. Con el fin de resolver los problemas económicos de los trabajadores, el gobierno permite "Mediante un trato fiscal favorable, los empleados pueden recibir más prestaciones libres de impuesto, mientras que los patrones pueden deducir el costo de las prestaciones como gasto".

(10)

Económico. La capacidad financiera influye decisivamente en las prestaciones y el grado de éstas que la empresa esté en condiciones de proporcionar a sus trabajadores.

Administrativo. Las prestaciones son beneficios destinados a elevar directamente el nivel de vida de los empleados, pero al implantarlas, la Organización deberá tener cuidado de no hacerlo de manera paternalista, ya que correría el riesgo de ser mal interpretada por parte de los trabajadores y sentirse forzados a incrementar su desempeño.

Un manejo adecuado de las prestaciones por parte de la Organización puede asegurarle la permanencia de sus mejores empleados, así como la creación de una imagen positiva hacia los posibles candidatos a ocupar algún puesto dentro de ella.

Social. Uno de los problemas actuales quizá el más importante para muchas empresas, es el de remunerar a sus empleados y trabajadores con equidad, de tal forma que se sientan motivados a contribuir con su esfuerzo al éxito de la empresa.

"Las prestaciones y los servicios proporcionan a muchos empleados seguridad financiera contra las enfermedades, la incapacidad y el retiro". (11) Tema que analizaremos más ampliamente en lo relacionado a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

NOTAS :

- (1) GONZALEZ Blackaller, C. E y GUEVARA, R. L.
Síntesis de Historia Universal.
México: Herrero 1973.
- (2) Idem. pp 242-243.
- (3) Ibidem.
- (4) ALVEAR, A. C. El Mundo Contemporáneo.
México: Jus. 1976. pp 162-163.
- (5) GONZALEZ Blackaller, C. E y GUEVARA, R. L.
Ibidem. p. 245.
- (6) REYES, P. A. Administración de Personal.
México: Limusa. 1985. (2a. parte) p. 15.
- (7) Citado en ARIAS, G. F. Administración de Recursos Humanos. p. 195.
- (8) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Art. 82.
- (9) ARIAS, G. F. Administración de Recursos Humanos
México: Trillas. 1981, p. 374.
- (10) WERTHER, B. W y KEITH, D.
Dirección de Personal y Recursos Humanos.
Nueva York: Mc. Graw Hill. 1984, p. 335.
- (11) Idem. p. 335.

II TIPOS DE PRESTACIONES

II.1 ASPECTOS GENERALES.

Consideramos de acuerdo a nuestro tema que la finalidad en el otorgamiento de las prestaciones es la obtención de una mayor productividad e incrementar la calidad de vida de los trabajadores. Y de alguna manera el mejoramiento de las relaciones de los trabajadores con la organización.

Ahora bien, para entender y profundizar acerca de las prestaciones, diremos que son beneficios adicionales al salario, representan ventajas tanto para el empleado como para el patrón.

Generalmente son otorgadas a todos los trabajadores - por el solo hecho de pertenecer a la organización; aunque cabe señalar que algunas prestaciones son obligatorias de otorgarse desde el momento en que el trabajador es contratado y otras precisan de un determinado tiempo para que el trabajador pueda disfrutar de ellas.

Las prestaciones son financiadas en mayor proporción por el patrón, evitando con esto un gasto adicional al empleado.

Lo que pretendemos en este capítulo es conocer las - prestaciones y citar las más importantes.

Cada autor clasifica las prestaciones de diferente - forma; nosotros las clasificamos en dos:

Prestaciones Legales y Complementarias.

Prestaciones Legales son aquellas que estan contempla
das dentro de las leyes de nuestro país en materia laboral

Prestaciones Complementarias son todas aquellas que -
otorgan las organizaciones por su cuenta a los trabajado--
res o que amplía las ya establecidas por la Ley.

II.2 MARCO LEGAL DE LAS PRESTACIONES.

Las prestaciones, como ya lo señalamos, han estado - condicionadas a la evolución y logros de los trabajadores.

Los constantes conflictos laborales surgidos entre patrones y trabajadores dieron origen a que el Estado interviniera legislando en esta materia.

Lo cual implica que las prestaciones esten sujetas ne cesariamente a un contexto legal que es indispensable como cer para estar en condiciones de manejarlas.

En primer término tenemos el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde - se establecen las bases fundamentales de las relaciones la borales. De ella emanan las leyes que reglamentan más espe cficamente lo relativo al trabajo, siendo éstas: Ley Fede ral del Trabajo; Ley del Instituto Mexicano del Seguro So cial, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Ley del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, Ley del Impuesto So-- bre la Renta.

II.2.1 ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos legisla la actividad productiva por medio de su artículo 123, el cual es aplicable precisamente al trabajo y a la previsión social. En este Artículo se contemplan dos tipos de relaciones laborales; las que se dan entre los trabajadores en general y los patrones particulares, es decir el apartado "A"; y las relaciones que se presentan entre el Estado y sus trabajadores; que es lo que regula el apartado "B".

Para fines de nuestro tema, nos dedicaremos al apartado "A", como a continuación anotamos.

- Jornada laboral máxima de ocho horas.
- Jornada laboral nocturna de siete horas.
- Prohibido el trabajo a menores de catorce años.
- Por cada seis días de trabajo habrá un día de descanso.
- Las mujeres durante el embarazo gozarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores a la fecha del parto, debiendo recibir salario íntegro y conservando su empleo.
- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de

cualquier otra clase de trabajo, estará obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y a establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

- Las negociaciones situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías, y demás servicios necesarios a la comunidad.
Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.
- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.
- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con moti

vo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guarderfa y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Como vemos, a través de estas fracciones contenidas en el Artículo 123, relacionadas directamente con las prestaciones, la Ley establece los mínimos a observarse por los patrones en el manejo de las relaciones laborales, dejando por supuesto que esas son las bases a partir de las cuales se pueden negociar mejores ventajas para los trabajadores, sin que éstas sean obligatorias, es decir, son sujetas a un común acuerdo; pero, en ningún caso aquellas bases mínimas deben ser marginadas.

II.2.2 PRESTACIONES QUE OTORGA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

a) AGUINALDO

El aguinaldo es una prestación que deben recibir todos los trabajadores antes del día 20 de diciembre, no importando el tiempo que hayan laborado dentro de la Organización, deben recibir 15 días o la parte proporcional de acuerdo al tiempo que hayan trabajado.

El Artículo 87. Nos dice que 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 menos. Además nos menciona, que los que no hayan cumplido un año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

b) VACACIONES

Es obligación de las empresas otorgar un periodo de vacaciones a sus trabajadores cuando hayan cumplido un año de laborar dentro de ella, deberá ser de 6 días el primer año y hasta el cuarto año aumentar dos días por año, después del cuarto año cada quinquenio aumentará dos días.

El Artículo 76. Dice que los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentarán en dos días -

laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

El Artículo 77. Menciona que los trabajadores que -- presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año.

En su Artículo 78. Nos dice que los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones -- por lo menos.

El Artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador -- tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

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

c) PRIMA VACACIONAL

La prima vacacional es una prestación que todos los --

trabajadores deben gozar y el Artículo 80. De la Ley Federal del Trabajo nos dice que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

d) PARTICIPACION DE UTILIDADES

La Ley Federal del Trabajo en sus Artículos del 117 - al 131, nos señala las determinaciones para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

El Artículo 117. Dice que los trabajadores participarán de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

El Artículo 118. Nos dice que para determinar el porcentaje la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

El Artículo 120. El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa y nos menciona - que: Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad - en cada empresa la renta gravable de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

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

1. El patrón, en un término de diez días contados a partir de la fecha de presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma, los anexos que presentará a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante treinta días en las oficinas de la empresa y en la Secretaría y los trabajadores no podrán dar a conocer a terceras personas de los datos contenidos en la declaración y anexos.
2. En los treinta días siguientes, el sindicato o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrán formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las observaciones que juzgue conveniente.
3. La resolución definitiva dictada por la Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores.
4. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación, fuera a su favor los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

El Artículo 122. Nos dice que el reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

El Artículo 123. Nos habla del procedimiento para el reparto y nos dice que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales:

La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

El Artículo 124. Nos dice que el salario para éste efecto, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador, en efectivo por cuota diaria.

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

El Artículo 125. Nos habla de las normas para determinar la participación y dice que debe integrarse una comisión de representantes por igual número para los trabajadores y el patrón, ésta formulará un proyecto que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento, desde luego el patrón proporcio-

nará la lista de asistencia y de raya de los trabajadores, y demás elementos de que disponga la Comisión; en caso de no ponerse de acuerdo los representantes decidirá el Inspector del trabajo y los trabajadores podrán hacer las observaciones que crean convenientes en un término de quince días, en caso de que se formulen objeciones serán resueltas por la misma comisión que ya señalamos dentro de un término de quince días.

El Artículo 126. Nos dice que quedan exentas de la obligación de repartir utilidades:

Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento, las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento, las empresas de industria extractiva de nueva creación, las Instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes que su propósito no sea el lucro y sin designar in dividualmente a los beneficiarios, el Instituto Mexicano del Seguro Social y las Instituciones Públicas Descentralizadas con fines culturales, o de beneficencia y las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ramas de la industria.

El Artículo 127. Establece las normas para la participación por parte de los trabajadores en el reparto de utilidades y nos dice:

Los Directores, Administradores y Gerentes Generales de la empresa no participarán en las utilidades, los

trabajadores de confianza participarán si el salario - que perciben es mayor que el del trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o a falta de éste al trabajador de planta, con la misma característica, se considera este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo; para los trabajadores que dependan de personas que los ingresos sean de su trabajo, el monto a repartir no debe de ser más de un mes de salario, y también a los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses; se consideran trabajadores en servicio activo a las madres trabajadoras, durante los períodos pre y posnatales y los trabajadores durante el período de incapacidad temporal. En la industria de la construcción habrá que determinar que trabajadores tienen derecho y la Comisión adoptará las medidas pertinentes para su situación; los trabajadores domésticos no tendrán derecho al reparto de utilidades y los trabajadores eventuales para tener derecho deberán de haber trabajado por lo menos sesenta días - en el año.

El Artículo 128. Nos dice que quedan prohibidas las compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

El Artículo 129. Señala que la participación de utilidades, a que se refiere el capítulo no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones - que deban pagarse a los trabajadores.

El Artículo 130. Nos dice que las cantidades por concepto de utilidades quedan protegidas al igual que los sala

rios ya que los trabajadores dispondrán libremente.

El Artículo 131. Se refiere al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

e) SERVICIOS MEDICOS EN LA EMPRESA

Todas las empresas por pequeñas que sean tienen la -- obligación de tener en lugar visible un botiquin con medicamentos necesarios para los primeros auxilios.

El Artículo 504. De la Ley Federal del Trabajo. Los patrones tienen la obligación de mantener en el lugar del trabajo los medicamentos necesarios y material de curación para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste.

Cuando tenga más de 100 personas trabajando debe establecer una enfermería con todo lo necesario, atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano y cuando haya algún problema con algún trabajador, si el médico considera trasladarlo por su peligrosidad, deberá hacerlo al Hospital más cercano para su atención.

Cuando tenga más de 300 trabajadores deben instalar un Hospital, con el personal médico y auxiliar necesario y previo acuerdo con los trabajadores los patrones podrán celebrar contratos con Sanatorios u Hospitales cercanos que permita el traslado rápido y oportuno de los trabajadores.

Si hay accidentes deben de avisar por escrito los patrones antes de las 72 horas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo, a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje proporcionando:

Nombre y domicilio de la empresa, Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto y el monto del salario, lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos, nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente y lugar en que se haya prestado atención al accidentado.

f) BECAS

El Artículo 132. En su Fracción XIV, nos dice que los patrones tienen la obligación de hacer por su cuenta cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o hijo de éstos designado en atención de sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores de berán sostener tres becarios en las condiciones señaladas.

El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituído por otro; los becarios, que hayan terminado sus estudios debe-

rán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado durante un año por lo menos.

g) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

El Artículo 132. En su fracción XV, nos dice que es obligación de los patrones, proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos que establece el Capítulo III Bis, de este Título Cuarto, el cual nos dice en su Artículo 153-A. Que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

h) OTRAS PRESTACIONES

1. JORNADA DE TRABAJO

Es muy importante señalar la jornada de trabajo debido a que es una prestación que los trabajadores han logrado a través de sus luchas por conseguir condiciones más humanas y por hacer un equilibrio del día en cuanto al trabajo, descanso y preparación.

El Artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo dice que la duración máxima de la jornada de trabajo será; ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Cabe señalar que la jornada diurna está comprendida entre las seis y las veinte horas. La jornada nocturna está comprendida entre veinte y las seis horas. Y la jornada mixta es la que comprende período entre diurna y nocturna, pero el tiempo nocturno debe ser menor de tres horas y media sino se considerará nocturno.

Es importante mencionar que una de las prestaciones en jornadas continuas, el trabajador debe descansar media hora computada dentro de las ocho y el Artículo 63. Nos lo explica de la siguiente forma: Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

2. PAGO DE HORAS EXTRAS

El Artículo 67. Nos dice que las horas extras o de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

El Artículo 68. Establece que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un docientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley, pero ningún trabajador está obligado a trabajar más del tiempo establecido anteriormente.

3. DIAS DE DESCANSO A LA SEMANA .

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

4. DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Durante el año hay siete días de descanso obligatorio y cada 6 años, ocho días, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.- Estos días son:

El 1° de Enero

El 5 de Febrero
El 21 de Marzo
El 1° de Mayo
El 16 de Septiembre
El 20 de Noviembre
El 1° de Diciembre cada seis años y
El 25 de Diciembre

En caso de que el trabajador tenga que presentarse a sus labores, el patrón tendrá que pagar un salario doble por el día de descanso.

5. INDEMNIZACION

Para determinar el monto de indemnización - que debe pagarse a los trabajadores, el Artículo 89. Nos dice que se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones que nos menciona el Artículo 84. Que nos dice: - el salario se integra con los pagos hechos en - efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

En los casos de salario 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 de recho. 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 de aumento.

Cuando el salario se fije por una semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta según el caso, para determinar el salario diario

6. MEDICINA PROFILACTICA

Los patrones están obligados a tomar medidas preventivas para la salud de sus trabajadores y el Artículo 132. En su Fracción XII, nos dice que proporcionarán a sus trabajadores los medicamentos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

7. FOMENTO DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

El Artículo 132. En su Fracción XXV, nos dice que es obligación de los patrones contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

8. HABITACION

En cuanto a la habitación para los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos del 136 al 153. Nos dice las condiciones de ésta prestación, aunque para efecto de éste tema sólo mencionaremos el Artículo 136, y los otros los señalaremos ampliamente cuando hablemos del I.N.F.O.N.A.V.I.T.

El Artículo 136. Nos dice que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, - las empresas deberán aportar al Fondo Nacional - de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

La prestación del cinco por ciento que debe aportar el patrón al I.N.F.O.N.A.V.I.T. sobre el salario de los trabajadores, entró en vigor el - 24 de abril de 1972.

Refiriéndonos al tema de la habitación tal y como lo estamos haciendo en este punto, el Artículo 151. Nos dice, cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores. La renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las siguientes normas:

- I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en - condiciones de habitabilidad y hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes.

Dentro de esta prestación y refiriéndose a las obligaciones del trabajador en cuanto a las normas que establece el Artículo 151. Nos dice - lo siguiente:

- II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- a) Pagar las rentas
- b) Cuidar de la habitación como si fuera propia
- c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observen.
- d) Desocupar las habitaciones a la terminación - de las relaciones de trabajo, dentro de un término de cuarenta y cinco días.

- III. Está prohibido a los trabajadores:

- a) Usar la habitación para fines distintos de - los que se hayan señalado.
- b) Subarrendar las habitaciones.

9. PRIMA DE ANTIGUEDAD

El Artículo 162. Nos dice que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de acuerdo a las siguientes normas:

- 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, observaremos lo dispuesto en los Artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, y refiriéndonos al Artículo 485. Nos dice; la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

El Artículo 486. Describe la determinación de las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considera esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios respectivos.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo; como podemos ver esto es obsoleto a todas luces, refiriéndonos a este párrafo que nos habla de cincuenta pesos.

- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido quince años de servi-

cios por lo menos, asimismo 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.

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

- a) Si el número de trabajadores que se retire - dentro del término de un año no excede del - diez por ciento del total de los trabajado-- res de la empresa o establecimiento, o de - los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- b) Si el número de trabajadores que se retire - excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferir- se para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por número de trabajadores mayores del porcenta- je mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse pa- ra el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

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

501, que nos dice: Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte.

- a) la viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tengan una incapacidad de cincuenta por ciento o más y los hijos menores de dieciseis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más.
- b) A falta de cónyuge supérstite, se presentará la persona con quién el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años - que precedieron inmediatamente a su muerte, - o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hu**h**ieren permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- c) Previendo que no hubiese personas con derecho a cobrar la indemnización el que la recibirá será el Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

10. PROTECCION ESPECIAL A LAS TRABAJADORAS EN LOS PE
RIODOS PRE Y POST NATAL,

El Artículo 166. Nos dice que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o - el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su

salario, prestaciones y derechos, no se podrá - utilizar su trabajo en labores insalubres o peli- grosas, trabajo nocturno industrial, en estable- cimientos comerciales o de servicio después de - las diez de la noche, así como en horas extraor- dinarias; son labores peligrosas e insalubres:

Las que por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del - medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del produc- to.

El Artículo 170. Nos dice que las mujeres - trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- a) En el período de embarazo, no realizarán tra- bajos que exijan esfuerzos considerables y - signifiquen un peligro para su salud en rela- ción con la gestación.
- b) Disfrutar de un descanso de seis semanas an- tes y seis semanas después del parto, en caso necesario los períodos se prorrogarán cuando se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- c) En el período de lactancia, tendrá derecho a dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos en - lugar adecuado e higiénico que designe la em- presa.

- d) Durante los periodos de descanso a que nos referimos, recibirán su sueldo íntegro y en caso de prórrogas por su embarazo o parto tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días
- e) Al regresar a su puesto tendrán derecho a seguirlo desempeñando como lo venían haciendo siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto y a que se computen en su antigüedad los periodos pre y posnatales.

11. PRESTACIONES A LOS MENORES DE EDAD

El trabajo a mayores de catorce años y menores de dieciseis queda sujeto a condiciones muy especiales como son:

Estar vigilados periódicamente en los servicios médicos.

No desempeñar labores en horarios nocturnos

No desempeñar labores peligrosas e insalubres entre otras.

El Artículo 177. Nos dice que la jornada de trabajo de los menores de dieciseis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutará de reposos de una hora por lo menos.

El Artículo 179. Establece que los menores de dieciseis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

II.2.3 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

En virtud del alto costo que representaba para los empresarios, el brindarle atención médica a sus empleados y familiares, por iniciativa del Gobierno Federal nace un - Instituto encargado de la seguridad de los trabajadores empleados por la iniciativa privada. Este Instituto con personalidad Jurídica y con patrimonio propio es el encargado de satisfacer esa preocupación de las empresas a un bajo - costo. Su patrimonio se constituye de las aportaciones de los trabajadores, de los patrones y del Estado.

El Instituto Mexicano del Seguro Social comprende dos modalidades, el obligatorio y el voluntario. El obligato--rio es el que surge de una relación laboral entre un pa---trón y un trabajador. Y el voluntario es cuando una perso--na decide obtener las prestaciones que el Instituto otorga mediante el cumplimiento de la aportación de su cuota. Pa--ra fines de nuestro tema nos enfocaremos unicamente al o--bligatorio por ser el que nos interesa, ya que se deriva - de un derecho del trabajador.

Este régimen comprende cuatro tipos de seguros que - son:

1. Riesgo de trabajo
2. Enfermedad y maternidad
3. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte
4. Guarderías para los hijos de las aseguradas

De éstos seguros cabe destacar:

- a) La atención médico-quirúrgica-farmacéutica que otorgará el Instituto a los asegurados y beneficiarios de éstos (esposa o concubina, hijos y padres cuando estos dependan directamente del trabajador). Dentro de este punto se incluye la previsión de enfermedades, de riesgo de trabajo, educación social y familiar, otorgamiento de aparatos ortopédicos y de prótesis, rehabilitación y convalecencia del enfermo, planificación familiar y educación sexual, y otros que marca la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

- b) Subsidio por accidente de trabajo y por enfermedad. Esta prestación en dinero sólo se le otorga al trabajador cuando sufra algún accidente en su centro de trabajo, por alguna enfermedad ocasionada por su trabajo o bien por enfermedad natural, esta incapacidad por accidente de trabajo o por enfermedad sólo la podrá declarar el Instituto Mexicano del Seguro Social. El subsidio que corresponda al trabajador en el lapso de su incapacidad si es por accidente de trabajo será de un cien por ciento de su salario (con que cotiza el Seguro Social), y de un setenta por ciento en el caso de enfermedad a partir del primero y cuarto días respectivamente.

- c) Seguro de maternidad, éste comprende la atención Gineco-Obstetricia, hospitalización, atención médica al recién nacido, canastilla para el bebé, -

y la leche del lactante durante sus primeros seis meses de vida. Además la madre disfrutará de un - descanso de cuarenta y dos días antes de la fecha del parto y cuarenta y dos días después, con derecho al cien por ciento de su salario según el Artículo 103.

- d) Guarderías para los hijos de las aseguradas, para aquellas madres que no pueden brindar los cuidados al recién nacido por estar laborando, tendrán derecho a partir de los cuarenta y tres días hasta los cuatro años, a que sus niños permanezcan - bajo el cuidado de las guarderías del Instituto. Las prestaciones deberán tender a cuidar y fortalecer al niño a su buen desarrollo para el futuro así como la formación de los sentimientos de adhesión familiar y social; incluyendo el aseo, alimentación, la educación, y la recreación de los - hijos de las trabajadoras aseguradas. Estas aportaciones serán totalmente pagadas por los patrones, sobre el uno por ciento de los sueldos pagados a los trabajadores.
- e) Pensión de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, esta prestación consiste en la atención médico-quirúrgica-farmacéutica, ayuda asistencial asignación de familiares y subsidio en dinero. La invalidez la determinará el Instituto cuando el - trabajador por enfermedad o por accidente de trabajo ya no pudiera realizar su labor, oficio o - profesión. Se comprende por vejez cuando el trabajador haya cumplido los sesenta y cinco años de

edad y la cesantía en edad avanzada, cuando cumpla los setenta años, según los Artículos 128, - 137, 143.

f) Ayuda para gastos de funeral, cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocido cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el Instituto pagará a sus beneficiarios un mes de salario mínimo que rija en la zona.

g) Otras prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, entre las más importantes - figuran:

- Pensión por viudez a los beneficiarios del asegurado o pensionado (esposa o concubina), en dinero y atención médico-quirúrgica-farmacéutica.

- Pensión por orfandad, esta se otorga al huérfano de padre en un veinte por ciento y cuando es de ambos el treinta por ciento de lo que recibía el pensionado.

- Pensión de ascendencia, a los familiares ascendentes que dependieran directamente del asegurado o pensionado, recibirán un veinte por ciento cada uno.

- Dote matrimonial, a los asegurados que presenten su acta del registro civil, recibirán la prestación únicamente una sola vez.

- Campañas de vacunación, están emprendidas por el Instituto en coordinación con la Secretaría de Salubridad y Asistencia, para la erradicación de enfermedades en el país.
- Otras ayudas a los pensionados son; aguinaldo, derecho a comprar en las tiendas del Seguro Social para empleados de la misma.
- Escuela o Instituto, donde se imparten conocimientos para poder desarrollarse en una profesión u oficio o simplemente alcanzar un mayor nivel socio-cultural.
- Teatro o centro social, fomentando la diversión y la integración de la familia.
- Centros deportivos y recreativos, estos funcionan en su mayoría para asegurados o pensionados y sus familiares, y en algunos casos al público en general.

II.2.4 LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

Para cumplir el mandato Constitucional de proveer a los trabajadores de habitación y vivienda, el Estado ha creado lo que conocemos como Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, organismo de servicio social con personalidad jurídica propia, cuyos objetivos según la propia Ley que lo rige son:

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito ba rato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones có modas e higiénicas.
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejora miento de sus habitaciones.
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.
- IV. Los demás a que se refiere la Fracción XII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y el Tí tulo Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del -

Trabajo, así como lo que esta Ley establece.

Este organismo esta integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones.

Las aportaciones de las empresas al Fondo, son del orden del cinco por ciento del monto del salario de sus trabajadores de acuerdo con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en vigor. También tienen la obligación de enterar los descuentos que realicen en dichos salarios para el pago de las amortizaciones correspondientes a los préstamos concedidos por el Instituto. A estas obligaciones se les da el carácter de fiscales con el propósito de asegurar la adecuada operación del Fondo y en virtud de que representan contribuciones destinadas a la realización de un servicio social a cargo del Instituto.

El Artículo 29 de la Ley, establece concretamente las obligaciones de los patrones que son:

- I. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el Artículo 31 de esta Ley.
- II. Efectuar las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, de la presente Ley y sus reglamentos.
- III. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los Artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se desti-

nen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto y a la administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales, así como enterar el importe de dichos descuentos en la forma y términos que establece esta Ley y sus reglamentos.

La recaudación y el cobro de los recursos se hará a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o de las oficinas autorizadas por ésta, lo que permitirá el aprovechamiento del sistema bancario nacional y que las operaciones del Instituto se lleven a cabo con la mayor seguridad y economía.

Para que las aportaciones de los patrones permitan otorgar el crédito barato y suficiente que señala la Constitución, los depósitos que se hagan tienen un plazo fijo de diez años, sin causa de intereses, y a fin de que beneficien en la mayor medida posible a los trabajadores, se proponen queden exentos de toda clase de impuestos y que no pueden ser objeto de cesión o embargo, excepto cuando se trate del cobro de créditos otorgados a sus titulares por el Instituto.

El Artículo 32 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores señala; en caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador o de aportar al Fondo Nacional de la Vivienda las cantidades que deba enterar, los trabajadores tienen el derecho de acudir al Instituto, proporcionándole los informes correspondientes, sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las -

sanciones en que hubiere incurrido.

El Artículo 33 nos continúa diciendo, que el Instituto podrá inscribir a los trabajadores sin previa gestión de éstos o los patrones.

El Artículo 34 señala, que el trabajador tendrá derecho en todo momento, a solicitar y obtener información directa del Instituto a través del patrón al que preste sus servicios, sobre el monto de las aportaciones a su favor, así como de los descuentos a que se refiere la Fracción - III del Artículo 29 de ésta Ley.

Al terminarse la relación laboral, el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro.

Cuando un trabajador, titular de depósitos constituidos a su favor en el Instituto, se jubile o deje de estar sujeto a una relación laboral, pueda optar por recibir de inmediato el total de los depósitos que le correspondan o permanecer dentro del sistema. Esto permitirá al trabajador el régimen que más estime conveniente según su situación y necesidades y propiciará que el Fondo cuente con mayores recursos facilitándole el otorgamiento progresivo y creciente de préstamos.

En el supuesto de que un trabajador quede incapacitado de manera total y permanente o muera, el monto de los depósitos se entregarán, en su caso, al propio trabajador o a sus beneficiarios.

En la segunda hipótesis, se considera que tratándose de ahorros a favor de los trabajadores, debe prevalecer su libre voluntad para señalar a las personas que disfrutarán de los mismos. En relación a lo anterior, se establece un régimen de prioridades que tiende a proteger a los familiares o a las personas que hubiesen hecho vida conyugal o dependiendo económicamente del trabajador.

Para no poner en peligro el patrimonio familiar derivado de los derechos que se otorgan a los trabajadores, éstos quedarán asegurados de modo que, en caso de incapacidad total o de muerte, cesen las obligaciones contraídas con el Instituto. Todos los gastos de este aseguramiento correrán a cargo de la Institución.

Los recursos del Instituto deberán destinarse al otorgamiento de créditos a los trabajadores titulares de depósitos, para la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de habitaciones o para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos así como a la concesión de créditos a promotores o constructores, destinados a la edificación de conjuntos habitacionales, cuyas viviendas sean adquiridas en propiedad por los trabajadores.

En atención al carácter financiero del organismo, su control y vigilancia quedan encomendados a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En lo relativo al cobro de los importes, estos se enterarán bimestralmente y a través de las oficinas receptoras de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la --

cual concentrará las aportaciones y las entregará periódicamente al Instituto, en plazos ciertos y fijos.

La pérdida de la calidad de asalariado y sus efectos han sido determinados con precisión con objeto de extender dentro de límites posibles, los beneficios del sistema. Así, sólo al transcurrir doce meses desde el momento de dejar de prestar servicios a un patrón, se entenderá que ha terminado la relación de trabajo, salvo que exista litigio pendiente ante las autoridades laborales.

La Ley contiene un sistema de recursos para solucionar las posibles controversias que pudieran surgir con el funcionamiento del Instituto.

En primer lugar, se instituye un recurso de inconformidad para resolver cualquiera actos del Instituto que lesionen a los trabajadores y a sus beneficiarios o a los patrones. Por la naturaleza de este recurso, se ha estimado conveniente dejar a opción de los interesados el agotarlo o acudir directamente a los tribunales para sustanciar su reclamación. Agotado dicho recurso, o en caso de desestimarlo, será a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a la que corresponda conocer de las controversias que se susciten entre los trabajadores y el Instituto; el Tribunal Fiscal de la Federación conocerá a su vez, de las que se planteen entre los patrones y el propio Instituto y, por último, serán los tribunales ordinarios los competentes para resolver las controversias derivadas de adeudos de los trabajadores por créditos que les haya concedido el propio Instituto.

El sistema de infracciones abarca tres aspectos: el - que se refiere a las que se cometan a la presente Ley en - su calidad de conjunto de normas de trabajo, el relativo - al incumplimiento de cargas fiscales; y el que considera - la comisión de actos que nuestras leyes penales catalogan como delitos.

Corresponderá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la facultad de imponer, en su caso, las multas por infracciones a esta Ley que cometan los patrones en perjui - cio de sus trabajadores o del Instituto.

En su Artículo 67 la Ley del Instituto del Fondo Na - cional de la Vivienda para los Trabajadores establece, que los depósitos constituidos en favor de los trabajadores en los términos del Artículo 123 Apartado A, Fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del Artículo cuarto, Capítulo III, de la Ley Federal del - Trabajo, así como la cantidad adicional a que se refiere - dicho título, no podrán ser objeto de cesión o embargo, - excepto cuando se trate de los créditos otorgados por el - Instituto a los trabajadores.

En cuanto a las características de los créditos que - concede el Instituto a los trabajadores, según el Artículo tercero de las reglas generales para el otorgamiento de - créditos del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda - para los Trabajadores establece que deberán:

- a) Devengarán un interés del cuatro por ciento anual sobre saldos insolutos.

- b) Tratándose de créditos para adquisición y/o construcción de sus habitaciones, el plazo no será menor de diez años, pudiendo otorgarse hasta un plazo máximo de veinte años.
- c) En el caso de créditos para reparación, ampliación o mejoramiento de habitaciones, o del pago de pasivos a que se refiere la regla que antecede, podrán fijarse plazos menores a los señalados a propuesta del consejo administrativo.
- d) Los trabajadores podrán ejercer el crédito que se les otorgue en la localidad que ellos designen.
- e) Los trabajadores que obtengan créditos del Instituto no estarán obligados a pagar enganche alguno.
- f) Cuando un trabajador reciba un crédito, del Instituto, el cuarenta por ciento del importe de los depósitos que en su favor se hayan acumulado hasta esa fecha, se aplicarán de inmediato, como pago inicial del crédito concedido.
Durante la vigencia de los créditos concedidos a los trabajadores, se continuará aplicando el cuarenta por ciento de las aportaciones patronales hechas a su favor, al pago de los abonos subsecuentes que deba hacer el trabajador.
- g) Los descuentos o abonos que se hagan a los trabajadores con salarios mínimos para el pago de los créditos que les haya otorgado el Instituto, deberán haber sido aceptados por escrito por los propios trabajadores y no podrán exceder del veinte por ciento de sus salarios ordinarios mensuales.
- h) Los descuentos o abonos que se hagan a los trabajadores

dores con salarios superiores a los mínimos para el pago de los créditos que les haya otorgado el Instituto, deberán haber sido aceptados por escrito por los propios trabajadores y no podrán exceder del veinticinco por ciento de sus salarios ordinarios mensuales.

- 1) Los descuentos a que se refieren los incisos g y h que anteceden deberán ser hechos por los patrones y enterados junto con las aportaciones del cinco por ciento sobre los salarios ordinarios de los trabajadores.
- j) Los descuentos o abonos que se hagan a los trabajadores se calcularán sobre la base de la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria, sin que se pueda considerar dentro de ella cualquier otra prestación adicional.
- k) Los créditos que el Instituto otorgue a los trabajadores estarán protegidos por un seguro para los casos de incapacidad total permanente o muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones derivadas de los mismos. El costo de este seguro quedará a cargo del Instituto.
- l) El plazo para redimir los préstamos será voluntario para los trabajadores y obligatorio para el Instituto, de tal suerte que los acreditados podrán en cualquier momento hacer pagos sobre el saldo insoluto del capital que tengan hasta la fecha en que lo liquiden, estando por su parte el Instituto obligado a recibir el pago parcial o total del capital. Cuando el trabajador liquide el crédito, el Instituto deberá librar de gravamen, si

fuere el caso, al inmueble correspondiente.

- m) Los trabajadores que ya hubieren recibido algún - crédito del Instituto, no podrán recibir otro del propio Instituto mientras no hayan liquidado el anterior.

En el Artículo séptimo de éstas mismas reglas generales se precisa que puede haber un vencimiento anticipado - del crédito otorgado, a saber:

Los créditos que otorgue el Instituto a los trabajadores deberán darse por vencidos anticipadamente, si los deudores, sin el consentimiento de aquél, enajenan las viviendas, gravan los inmuebles que garanticen el pago de los - créditos concedidos por el Instituto o incurren en las causas de rescisión que se consignent en los contratos respectivos.

En cuanto a los factores que se toman en cuenta para el otorgamiento de los créditos, el Artículo noveno de las reglas generales nos dice que:

En el otorgamiento de los créditos a los trabajadores el Instituto tomará en consideración lo siguiente:

- a) El nivel de ingresos de los trabajadores, dando - preferencia a los de más bajos salarios.
- b) El grado de necesidad de vivienda de los propios - trabajadores.
- c) El número de aportaciones realizadas al Fondo.
- d) El número de dependientes económicos de los traba-

jadores que vivan en el mismo domicilio.

- e) El salario o el ingreso conyugal si hay acuerdo - por los interesados.
- f) Las características y precios de venta de las habi- taciones disponibles.
- g) La cercanía del centro de trabajo con la vivienda que se desea adquirir.
- h) En el caso de grupos de trabajadores que se pudie- ran clasificar en forma semejante, si hay varios - con el mismo derecho, se deberán asignar entre és- tos los créditos individuales mediante un sistema de sorteos ante notario público. En los lugares - donde haya delegaciones o comisiones consultivas - regionales, el sorteo se realizará con asistencia de éstas.

II.2.5 FONDO DE FOMENTO Y GARANTIA PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES

La inclusión de esta prestación se hace a partir del año de 1974, a iniciativa del Estado; su creación tiene como finalidad, hacer que los trabajadores tengan más fácil acceso a los satisfactores que requieren como jefes de familia en orden material, social, y cultural; también se pretende que esta prestación ayude en la protección de su salario y con esto defender su poder adquisitivo; así mismo que se contribuya a proveer a sus hijos como a él mismo de la educación necesaria.

El Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores otorga crédito a los trabajadores para la adquisición de bienes muebles y servicios; de los bienes que se pueden comprar a través del Fondo, podemos señalar, artículos de línea blanca, recámaras, estufas, ropa, etc. - Aparte podrán adquirir uniformes y útiles escolares para sus hijos durante el período de inicio de clases aún teniendo otro crédito.

El interés que cobra es del treinta y ocho por ciento anual, haciéndose los pagos sobre el total del monto del crédito más los intereses, en un plazo de doce meses. Siendo obligación del patrón hacer los descuentos correspondientes semanal o quincenalmente según se le pague al trabajador y debiendo enterar de tales descuentos al Fondo.

En el caso de que el trabajador quedara imposibilitado por incapacidad permanente o muerte su crédito quedaría saldado, no siendo obligación de sus dependientes cubrirlo

Otra de las funciones del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, es la de fungir como mediador en los posibles desacuerdos entre el vendedor y el consumidor.

II.3 PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

II.3.1 ASPECTOS GENERALES

Las prestaciones complementarias. Son todas aquellas que los patrones otorgan a sus trabajadores, con la finalidad de hacer atractiva su empresa a su propio personal y a los trabajadores potenciales. Obteniendo con esto un índice reducido en la rotación de personal, tenerlo mejor preparado y capacitado entre otros, y por lo mismo que exista un mejor rendimiento en su productividad.

Debemos decir de éste tipo de prestaciones, que existen tantas como necesidades en las empresas surjan, pues aquí no hay un límite establecido, ya que son las mismas empresas y empleados quienes las fijan de común acuerdo.

También es importante señalar que del desarrollo de este tipo de prestaciones depende la competitividad en el mercado de los recursos humanos que tendrá la empresa, pues a mejores prestaciones, mejor personal.

A continuación mencionaremos algunas de las más usuales:

a) JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo está considerada dentro de la Ley Federal del Trabajo, de ocho horas diarias para el turno diurno, siete la nocturna y siete y media la mixta; algunas empresas no respetan esa jornada de trabajo, pero otras lo respetan y -

lo adaptan a sus trabajadores que tienen el deseo de superación y estén estudiando o tienen alguna actividad recreativa, brindándoles un horario preferencial que les dé la oportunidad de cumplir su objetivo.

b) AGUINALDO

El aguinaldo es una prestación que también considera la Ley Federal del Trabajo, pero, muchas empresas haciéndose más atractivas, consideran mucho más que lo que marca la Ley, como otorgar treinta, cuarenta o más días de salario por este concepto a sus trabajadores y dándolo más oportunamente que la fecha que la Ley señala.

c) VACACIONES

Las vacaciones, la Ley Federal del Trabajo, dice que los trabajadores deben gozar de seis días el primer año de labores, con un incremento de dos días por año hasta el cuarto y después cada quinquenio aumentará dos días, algunas empresas incrementando esta prestación a su reglamento interior de trabajo, otorgan un período más atractivo, como por ejemplo: en una Institución Bancaria gozan de veinte días cada período los primeros diez años, después de diez hasta los quince de veinticinco días y de los quince en adelante de treinta días hábiles pagados por adelantado, esto demuestra que es una prestación bastante atractiva que le permite al trabajador estar contento y motivado dentro

de la organización por este concepto entre otros.

d) PRIMA VACACIONAL

La prima vacacional, es otra de las prestaciones que algunas de las empresas mejoran de acuerdo a las condiciones legales y es otro motivador cuando el trabajador lo sabe apreciar y ve las ventajas en su empresa razonadamente.

e) REPARTO DE UTILIDADES

Es otra de las prestaciones que considera la Ley, pero que tiene mucho que ver con la seriedad de la organización, la tecnología, la competitividad y la adaptación a los cambios, cuando existe todo lo anterior mencionado, las utilidades son abundantes y es otro factor para que la empresa se torne atractiva para el trabajador.

f) SERVICIO MEDICO

La Ley Federal del Trabajo, menciona las condiciones de la empresa para que tenga un servicio médico, punto que ya tocamos, pero que en la mayoría de las veces es violado por las organizaciones ya sea por desconocimiento, por falta de prevención o por negligencia, pero algunas empresas preocupadas por la salud de sus trabajadores, para el mejor funcionamiento de la misma, paga el servicio en sanatorios particulares, previo convenio y establecen un servicio médico dentro de la misma

organización.

g) COMEDORES

Es una prestación que también nos señala la Ley Federal del Trabajo, algunas empresas dan esta prestación a sus trabajadores totalmente gratuita, dándoles una comida bien balanceada y en horarios adecuados, en otras les cobran una cantidad simbólica que a veces es molesto para los propios trabajadores por desconocer el mecanismo de la operación.

h) DESPENSAS

Las despensas son prestaciones que reciben los trabajadores por parte de la empresa, algunas la dan gratuita y otras por una mínima cantidad, muchas veces esa despensa se las dan en especie, de acuerdo a las políticas de la empresa, pero otras se las dan en vales para que la surtan en algún almacén con el que la empresa tiene convenio, esta última forma resulta más atractiva porque el trabajador va adquirir lo que en realidad le hace falta y es una prestación muy atractiva ya que de alguna manera incrementa el salario sin afectarlo por concepto de impuestos.

i) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La capacitación y adiestramiento, es otra de las prestaciones que la Ley contempla, pero sin

embargo pocas empresas la dan o pocos trabajadores la aprovechan, aunque hay empresas que tienen un - centro de capacitación y tratan de mantenerlo siem pre funcionando al máximo, con diversos cursos, - con el deseo de que su personal tenga mejores cono cimientos y por lo mismo un mejor desempeño en sus labores.

j) BECAS

Las becas son prestaciones que también contem pla la Ley Federal del Trabajo, pero que muy pocos trabajadores aprovechan por falta de conocimiento o deseo, por ejemplo: hay empresas que ofrecen las becas a sus trabajadores que esten estudiando siem pre y cuando den un rendimiento arriba de ocho en sus materias y con el compromiso de que no reprueben ninguna de sus materias y de esa manera el tra bajador se ve obligado a dar su mayor esfuerzo.

k) INCENTIVO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

El incentivo de puntualidad es una prestación que motiva al trabajador para que siempre esté o-- portunamente dentro de su centro de trabajo y haya menos ausentismo en las organizaciones, esto se -- torna más importante para la empresa si aunado a - la puntualidad de los trabajadores hay una buena - supervisión que va encaminada a que el trabajador no cumpla con llegar temprano, sino que se ponga - de inmediato a trabajar, lo que trae consigo un ma yor rendimiento en la productividad que beneficia

a la empresa y a la comunidad.

1) BONOS DE PRODUCCION

Los bonos de producción son un atractivo para el trabajador y un beneficio para la empresa, debido a que el trabajador entre más produce más ve incrementado su salario y la empresa se ve beneficiada por la producción tan elevada con el mayor esfuerzo del propio trabajador, esto resulta un reto para ambas partes; por un lado el trabajador va a desear tener siempre en buenas condiciones su equipo de trabajo y por ello exigirá mayor vigilancia y mantenimiento y la empresa tratará de satisfacer la necesidad en beneficio propio, además de establecer parámetros razonables.

m) FONDO DE AHORRO

Es una prestación que también resulta atractiva para los trabajadores, debido a que algunas empresas lo manejan de la siguiente forma:

El trabajador aporta un cincuenta por ciento y la empresa otro cincuenta por ciento, el trabajador consciente de ello y seguro de que cuando se lo den recibirá el doble de lo que él aportó, lo mantiene motivado y habla orgulloso de su empresa, lo que de alguna manera la hace atractiva para los trabajadores potenciales.

n) CUOTAS DEL SEGURO SOCIAL

Algunas empresas dando una prestación más a sus trabajadores, los afilian al Seguro Social cubriendo sus cuotas íntegras, para nuestro tema es otro factor muy importante para que el trabajador se mantenga motivado dentro de la organización.

o) PRESTAMOS PERSONALES

Son prestaciones que tienen las empresas contempladas dentro de su reglamento interior de trabajo. Y se refieren a préstamos que se le hacen al trabajador por cierta cantidad de dinero, pagaderos en determinado tiempo y sin que cause incremento por concepto de intereses en algunos casos, con sus respectivos descuentos nominales, con el fin de que no se vea muy afectado el salario real del trabajador.

p) CAJA DE AHORRO

Es la aportación que hace el trabajador y que es manejada por la empresa, con el fin de obtener intereses sobre su dinero, y poder disponer de un crédito en un momento de urgencia.

Generalmente la aportación más los intereses generados los recibe el trabajador a fin de año.

q) RECREACION Y CULTURA

Algunas empresas preocupadas por el mayor ren

dimiento de sus trabajadores, apoyan a su personal en cuanto a recreación y cultura se refiere; las prestaciones que les brindan entre otras son las siguientes:

Les proporcionan el lugar adecuado y equipo necesario para danza en sus diferentes especialidades.

En deportes les dan lugar y equipo necesario para que lo puedan practicar; para determinar el lugar, las empresas hacen convenios con deportivos donde sus trabajadores puedan practicar su deporte favorito, y para hacerlo más atractivo, se hacen competencias defendiendo su propia organización o los colores de su camiseta y es una motivación más para aquel trabajador que satisface su necesidad deportiva y le da mejor fortalecimiento y vigor para trabajar productivamente.

r) TRANSPORTE DE PERSONAL

Esta es una prestación que algunas empresas proporcionan a sus trabajadores, aunque esta prestación generalmente se da en zonas industrializadas y el transporte tradicionalmente transita por alguna avenida a la cual se tiene que concentrar el trabajador, para que sea trasladado al centro de trabajo.

s) FINANCIAMIENTO PARA LA ADQUISICION DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES

Algunas empresas considerando las necesidades

trabajador para arreglar algún problema que requiera del día hábil sin perjuicio en sus propias actividades.

u) SEGURO DE VIDA

El seguro de vida es otra prestación que no contempla la Ley Federal del Trabajo, sin embargo las empresas preocupadas buscando el bienestar de sus trabajadores y de su familia, contratan seguros de vida con paquetes muy atractivos y muy económicos con ventajas para los beneficiarios.

v) OTRAS PRESTACIONES

1. Seguro de gastos médicos mayores. Cuando el trabajador no acepta el servicio que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social, y como prestación adicional al mismo funciona este tipo de seguro, cuyo servicio se da en instituciones hospitalarias particulares.
2. Ayuda para renta. Con la finalidad de que el empleado obtenga un ingreso adicional a su salario, se otorga esta prestación cuya finalidad es la de aminorar la erogación que por concepto de renta hace el trabajador.
3. Pago de incapacidad de los tres primeros días de enfermedad. Generalmente el Insti-

tuto Mexicano del Seguro Social, paga al -
trabajador cuando está incapacitado sólo -
a partir del tercer día de incapacidad, -
sin embargo en algunas empresas, se da el
caso de que esos tres primeros días de in-
capacidad se los pagan al trabajador, con
el fin de que obtenga su salario en forma
normal y de esa manera mantenerlo motivado

4. Ayuda a pensionados y jubilados. Con el -
propósito de que los trabajadores ya jubi-
lados obtengan un ingreso más real con que
hacer frente a la crisis, las empresas otor-
gan esta ayuda.
5. Tiendas de descuentos o cooperativas. Las
empresas en su afán de proteger el poder -
adquisitivo de sus trabajadores, forman -
tiendas, en las cuales ofrecen los produc-
tos necesarios a precios más económicos -
que los del mercado.
6. Pago de cuotas sindicales. Con el fin de -
proteger los ingresos de los trabajadores
y de que no se vean afectados por la erogación
de estas cuotas, el patrón las absor-
ve en su totalidad.
7. Pago de primas de antigüedad con anticipación.
Cuando llegan a un arreglo el patrón
y los trabajadores, éstos pueden obtener -
su prima de antigüedad antes de su retiro.

8. Pago de días especiales. En los casos de - que no le es posible al trabajador presentarse a laborar, la empresa le otorga el - permiso de faltar con goce de sueldo; como ejemplo de esos días podemos citar, los si guientes: casamiento, onomástico, pérdida de algún familiar, etc.
9. Reuniones sociales. Con el fin de relajar a sus trabajadores, las empresas organizan reuniones sociales, excursiones, o algunos otros tipos de eventos encaminados a la di versión de sus trabajadores y familiares.
10. Premios de antigüedad. Una forma más de o- torgar al trabajador un ingreso extra, son los premios por antigüedad al cumplir de- terminados años con la empresa.

III VENTAJAS DE LAS PRESTACIONES EN EPOCA DE CRISIS ECONOMICA

El mundo atraviesa por momentos difíciles en sus diversos aspectos que van desde lo económico hasta lo moral; esta problemática mundial provoca una serie de repercusiones en nuestro país tales como: créditos poco favorables para el país, baja de los precios del petróleo (el cual es nuestro principal producto de exportación), dependencia comercial con otros países también afectados por la crisis, magnitud de la deuda externa, etc.

Este conjunto de problemas aunados a la crisis interna por la que atravesamos nos sitúa en difícil posición para alcanzar un desarrollo conveniente para el país. Cuando hablamos de crisis interna nos referimos a todos aquellos problemas que nos afectan tales como:

- Alza constante en precios de artículos de consumo básico
- Incremento en el costo de los servicios públicos
- Alza de precios en materias primas
- Incremento constante de impuestos
- Devaluación constante del peso frente al dólar
- Enfrentar una creciente deuda externa y además los intereses generados por ésta
- Cierre de empresas
- Mayor oferta de mano de obra que demanda
- Incremento del ejército de desempleados así como -

del subempleo

- Bajos índices de productividad
- Creciente inmigración del campo a las ciudades

Ante tan difícil situación, las organizaciones que de seen continuar funcionando, deberán necesariamente, realizar esfuerzos muy grandes en todas sus áreas de trabajo, - hasta lograr hacer de ellas pequeñas unidades productivas y eficientes.

Una de aquellas áreas es la de los recursos humanos, que viene a representar nada menos que el personal que maneja los demás recursos materiales de la organización. Conociendo la importancia de esta área resulta obvio que si la organización desea ser progresista, deberá mantener el área de recursos humanos en un nivel óptimo y para alcanzar tal nivel cuenta además de ofrecer un salario competitivo la opción de ofrecer paquetes de prestaciones que logren una permanencia más prolongada de los mejores empleados que a ella sirvan.

III.1 PARA LA EMPRESA

Como hemos dicho anteriormente una de las alternativas que tienen las empresas para alcanzar mejores niveles productivos es la implantación-ejecución de paquetes de prestaciones que funcionen no como un fin en sí mismas, si no que busquen elevar los índices de productividad; con es to queremos decir, que desde el punto de vista empresarial las prestaciones se han de otorgar no nada más por otorgar las o hién por imitar a otras empresas, por el contrario las prestaciones que se otorguen deben ser planeadas y eje cutadas con la intención de que éstas provoquen mejoras en la productividad y tiendan a mejorar las relaciones entre empresa y trabajador.

Siendo esta ventaja uno de los principales beneficios que a la empresa produce el otorgar prestaciones a sus tra bajadores, ya que sabemos que el éxito de las organizaciones se debe en gran medida a la eficiencia de sus emplea- dos.

Además con el otorgamiento de las prestaciones más - allá de las legales, las organizaciones pueden mejorar sus relaciones humanas, y con esto ganarse la disponibilidad - de los trabajadores para la cooperación y mejorar el desarrollo de sus funciones. También le permitirá a la organi- zación contratar y retener a los empleados más capaces, - provocando todo esto la reducción en los gastos originados por contratación y entrenamiento de personal, representando esto una ventaja más.

a) PRODUCTIVIDAD

Una de las palabras de mayor resonancia en nuestros días es precisamente "productividad"; quizá sea porque ella encierra en cierto sentido el deseo de bonanza que tanto las organizaciones como los individuos desean; sin embargo, el alcanzar niveles elevados de productividad ya sea que hablemos de individuos o de organizaciones es una meta muy difícil de lograr.

La productividad ha sido definida de múltiples maneras, pero todas ellas guardando una relación que se refiere a hacer más con menos. Si trasladamos esto al ámbito que nos ocupa, diremos que para que una organización pueda hablar de que es productiva, debe decir que está cumpliendo con sus objetivos satisfactoriamente con base en un número mínimo de personal, pero que ese personal está produciendo resultados (materiales o no) óptimos para sus fines. Es decir que la productividad no es resultado de algo casual u ocasional, más bien es el producto de planes bien elaborados. Ahora bien, si nos estamos refiriendo al factor humano (el factor más importante para la empresa) esos planes deben contemplar necesariamente un motivador constante que permita a los empleados o trabajadores mantenerse en un nivel productivo satisfactorio, siendo las prestaciones (adicionales a las de la Ley), el impulsor que lleva al empleado a dar su mejor esfuerzo en el desarrollo del trabajo y que a su vez le brinda a éste una serie de beneficios que difi-

cilmente podría obtener con su esfuerzo individual. Es por esta razón que afirmamos que las prestaciones tienen una serie de consecuencias positivas - tanto para el trabajador como para la empresa, ya que por un lado, permite al empleado alcanzar beneficios que vienen a apoyar directamente su ingreso y por otro, la empresa se ve beneficiada porque a corto plazo logrará mejores y mayores niveles productivos y como consecuencia de esto logrará una estabilidad en el mercado en el que se desenvuelve

b) ESTABILIDAD EN EL MERCADO

Ya que la situación por la que atraviesa el país es muy difícil, dada la problemática actual, es ésta una razón muy poderosa para que las organizaciones que quieran continuar funcionando formen estructuras bien cimentadas, que les permitan competir dentro de su mercado; es decir que en lo interno de sus empresas debe existir un ambiente de cordialidad y progreso entre patrón y trabajadores relación que se ve facilitada con la ejecución de paquetes de prestaciones bien planeadas.

Desde luego no son sólo el otorgamiento de las prestaciones lo que favorece un clima organizacional propicio para el buen funcionamiento de la empresa, pues sabemos que debe existir también una comunicación muy abierta, ambiente físico agradable, etc., pero también que son las prestaciones - las que contribuyen a mantener índices de productividad elevados, bajos índices de rotación de perso

cilmente podría obtener con su esfuerzo individual. Es por esta razón que afirmamos que las prestaciones tienen una serie de consecuencias positivas - tanto para el trabajador como para la empresa, ya que por un lado, permite al empleado alcanzar beneficios que vienen a apoyar directamente su ingreso y por otro, la empresa se ve beneficiada porque a corto plazo logrará mejores y mayores niveles productivos y como consecuencia de esto logrará una estabilidad en el mercado en el que se desenvuelve

b) ESTABILIDAD EN EL MERCADO

Ya que la situación por la que atraviesa el país es muy difícil, dada la problemática actual, es ésta una razón muy poderosa para que las organizaciones que quieran continuar funcionando formen estructuras bien cimentadas, que les permitan competir dentro de su mercado; es decir que en lo interno de sus empresas debe existir un ambiente de cordialidad y progreso entre patrón y trabajadores relación que se ve facilitada con la ejecución de paquetes de prestaciones bien planeadas.

Desde luego no son sólo el otorgamiento de las prestaciones lo que favorece un clima organizacional propicio para el buen funcionamiento de la empresa, pues sabemos que debe existir también una comunicación muy abierta, ambiente físico agradable, etc., pero también que son las prestaciones - las que contribuyen a mantener índices de productividad elevados, bajos índices de rotación de perso

nal, etc., haciendo todo esto en conjunto que la empresa alcance un grado de competitividad y por ende una estabilidad en el mercado.

c) AMBIENTE DE TRABAJO

Una de las formas de alcanzar mayor productividad dentro de las empresas, es el crear un ambiente laboral en el cual el trabajador se sienta contento, sin que tenga preocupaciones las cuales distraigan su atención, así podrá desarrollar un nivel más alto de trabajo y dar siempre su mejor esfuerzo. Desafortunadamente en los momentos en que actualmente se encuentra nuestro país, este desahogo del trabajador es muy difícil de lograr. La empresa debe de tratar de ayudar a solucionar estos problemas de una manera general a todos sus empleados, viéndose que también no es una tarea fácil, pues la mayoría de mecanismos representa un desembolso muy grande a la empresa sin un rápido beneficio tangible.

Los constantes aumentos de salarios y de precios hacen difícil mantener el equilibrio entre ingresos y las necesidades de los trabajadores. Las prestaciones que la empresa otorgue adicionales a los salarios, darán un desahogo a la satisfacción de estas necesidades y así al no pensar ya tanto en estas situaciones el empleado se dedicará más a su trabajo o lo desarrollará de mejor manera. Si además de estas hay algunas otras prestaciones que ayuden a que el trabajador y su familia se divier-

tan, la sensación al presentarse a trabajar será - en forma agradable, liberado de las tensiones, tendiendo más a la cooperación, reflejando el optimismo, la alegría y el buen humor, que a su vez se reflejará en la imagen de la empresa, como una organización dinámica, entusiasta y con confianza en - sus empleados.

El trabajador va a ser el retrato de la empresa, lo que estos representen será la presentación de aquella. Cuando en una empresa el ambiente de - trabajo es muy tenso, la gente tenderá a salir de la forma más rápido posible o a no trabajar debidamente, repercutiendo esto muy seriamente en los - gastos de contratación, entrenamiento y en el prestigio de la empresa.

Es tan grande el renglón de las prestaciones y la forma de aplicarlas, para que el trabajo sea efectuado de la mejor manera posible, o con la mayor rapidez y a un costo más bajo que esta aplicación estará en función a la clase de organización de que se trate y del tipo de empleados que tenga. Es por esto que las organizaciones no deben descuidar las prestaciones, pues el otorgamiento de és--tas es un factor fundamental para alcanzar las metas fijadas.

d) ASPECTO FISCAL

El desconocimiento de las leyes por parte de las organizaciones, al igual que su aplicación es

un problema muy serio en nuestro país. Las pequeñas y medianas empresas ven limitados sus presupuestos en el área fiscal o en muchas ocasiones o no se cuenta con el personal capacitado para optimizar esta función o no se recurre al asesoramiento de personas competentes en la materia; todo lo cual acarrea que no se aprovechen adecuadamente aquellas ventajas fiscales que el Gobierno permite realizar. Esto es un grave error, pues actualmente el Estado intenta cubrir sus crecientes gastos a base de incrementos en los impuestos tanto a personas físicas como morales.

Cuando tratamos el aspecto fiscal en materia laboral nos damos cuenta que es factible aprovechar ciertas oportunidades de ahorro en el pago de impuestos tanto para la empresa como para el trabajador. Así pues si ligamos el incremento del sueldo con las prestaciones adicionales a las de la Ley, nos podremos dar cuenta de las ventajas que representa el hacer una combinación de ambas: es decir, que es más económico en la medida de las posibilidades dar un incremento proporcional entre sueldo y prestaciones, que solamente en sueldos, pues de esta manera se evitaría pagar una cuota más alta de Seguro Social, Infonavit, de impuestos para la educación, etc., puesto que al incrementar únicamente el sueldo al empleado, automáticamente se le hace cotizar en una tasa más alta.

Más claro se puede ver en el siguiente ejemplo, en el que la empresa "X" decide otorgar un -

25% de aumento a sus empleados, exclusivamente, y la empresa "Y" decide otorgar el mismo porcentaje de aumento, sólo que en un 15% en salario y el resto en prestaciones.

EMPRESA "X"

Nómina mensual	\$ 10'000,000
Incremento (25%)	2'500,000
Cuota del I.M.S.S.	372,325
I.N.F.O.N.A.V.I.T. (5%)	125,000
Impuesto (1%) para educación	25,000
	<hr/>
Gasto por concepto de Impuestos	522,325

EMPRESA "Y"

Nómina mensual	\$ 10'000,000
Incremento (15%)	1'500,000
Incremento en Prestaciones	1'000,000
Cuota del I.M.S.S.	223,410
I.N.F.O.N.A.V.I.T. (5%)	75,000
Impuesto (1%) para educación	15,000
	<hr/>
Gasto por concepto de Impuestos	313,410

La diferencia mensual es de 208,915 entre una y otra empresa; en realidad esa cantidad es un ahorro para la empresa que decide otorgar prestaciones además de un salario.

Podemos concluir de este ejemplo, que ambas empresas otorgan un incremento de 2.5 millones, só lo que la empresa "X" lo hace a un gasto más elevado; la empresa "Y" está obteniendo un ahorro considerable en sus gastos.

En este ejemplo, tratamos con una empresa pequeña en la cual el ahorro puede ser no muy considerable, sin embargo cuando estemos ante una organización de mayor tamaño, el beneficio será de grandes proporciones.

Deben tomarse en cuenta también, para el establecimiento de las prestaciones, las exenciones o cargas fiscales que impliquen.

"Con mucha frecuencia los sistemas permiten deducir de impuestos lo gastado en prestaciones para beneficiar a los trabajadores; algunos otros, sin embargo no necesariamente libran de la carga fiscal; por otra parte, se han dado casos de que determinadas exenciones otorgadas desaparecen con una política fiscal que tienda a aumentar gravámenes. Todo esto debe tomarse en cuenta antes de la adopción o aplicación de paquetes de prestaciones"

e) ROTACION DE PERSONAL

"Es el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto". (13)

En otras palabras, podemos decir que es todo aquel personal que sale de una empresa u organización y que es sustituido por otro y para nuestro tema que estamos tocando, esto es incosteable para la empresa.

Pigors y Myers nos señalan los inconvenientes en la rotación de personal.

1. Costos del departamento de empleo-tiempo y facilidades-usadas para seleccionar al solicitante, preparar los registros necesarios, hacer los exámenes médicos entre otros.
2. Costos de entrenamiento, tiempo que va emplear la empresa para preparar al nuevo trabajador.
3. El pago al nuevo empleado será superior a su rendimiento, debido a que está en una etapa de aprendizaje, de adaptación dentro de la organización y esto sucede en todos los niveles al principio de las actividades.
4. En el caso de trabajadores que van a producir, desperdiciarán materiales por la mala utiliza--

ción o están expuestos a rupturas de alguna pieza de trabajo o del bien producido.

5. Posibles costos por concepto de accidentes al trabajador o a otros trabajadores por falta de habilidad necesaria para desempeñar sus labores
6. Posible costo de tiempo extra necesario para mantener el rendimiento mientras que el nuevo trabajador pueda producir lo suficiente.

La rotación de personal, además de acarrear costos a la organización, también puede originar descontento en el resto del personal por la razón de que los jefes empezarán a exigir más rendimiento a los trabajadores para mantener el nivel de producción.

También habrá falta de integración y coordinación en el personal cuando exista una constante rotación de personal; consideramos que en época de crisis, lo que se debe buscar es una mayor colaboración de todos los integrantes de la organización

Consideramos que la rotación de personal es un gran riesgo para la empresa por todo lo antes señalado, por lo que el personal se debe estimular en las medidas de las posibilidades para mantenerlo en la empresa, también estamos conscientes que el trabajador se debe estar renovando razonablemente por gente joven y con nuevas ideas, que incluso devengue menores salarios que una persona

que tiene mucho tiempo en la empresa, pero que en este momento tan difícil se debe cuidar también al personal que tiene la experiencia y que con menos esfuerzo producirá más y causará menos costos para la propia empresa.

f) PERSONAL CALIFICADO

"Es aquel de quien se reconoce que tiene las aptitudes físicas necesarias, que posee la requerida inteligencia e instrucción y que ha adquirido la destreza y conocimientos necesarios para efectuar el trabajo en curso, según normas satisfactorias de seguridad, cantidad y calidad". (14)

En la actualidad tener el personal idóneo para la realización de las funciones en una organización, es hablar de contar con personal calificado en cualquier área de que se trate; sin embargo, este tipo de personal por desgracia no es tan abundante como se quisiera. Esto hace que el personal calificado que existe sea muy codiciado y buscado por las empresas que saben que el contar con personal hábil y experimentado es condición necesaria para su desarrollo y progreso. De aquí se desprende la necesidad de que las organizaciones que deseen contar con eficiente equipo de trabajo en base a su personal en sus distintas áreas, deben diseñar paquetes de prestaciones muy atractivos con el fin de retener a su mejor personal y atraer aquellos que en alguna forma se sabe pueden ser competitivos en beneficio de la organización.

III.2 PARA LOS TRABAJADORES

a) ASPECTO ECONOMICO

Al ser las prestaciones un incremento real y directo al poder adquisitivo del trabajador o empleado, necesariamente vienen a representar también un factor impulsor de la economía de aquéllos ya que es a través de las prestaciones que los trabajadores se hacen llegar bienes y servicios que de otra manera les sería más difícil contar; como ejemplo de ellos: las prestaciones recreativas, los seguros colectivos, etc.

Hablamos de incremento en el poder adquisitivo porque cuando el trabajador cuenta con prestaciones bien planeadas y cuyo objetivo sea el de proporcionarle un mayor bienestar, evitando caer en un paternalismo innecesario, su situación económica se verá favorecida siendo esto determinante para lograr un cambio en el pensar-actuar del trabajador que pasa de un nivel individualista a un nivel grupal; contribuyendo todo esto para que su participación sea más constructiva dentro de su organización.

Ante una situación tan velozmente cambiante y por las propias características del mercado laboral (no menos acelerado y complejo), los trabajadores buscan mantener su fuente de trabajo a toda costa y en mayor medida si en sus trabajos se ven favorecidos con prestaciones, aún siendo estas mi-

nimas, pues éstas en la mayoría de los casos se ven libres de gravámenes.

b) ASPECTO LABORAL

Ya habíamos mencionado antes que toda empresa sea cual sea su o sus objetivos organizacionales, si desea alcanzarlos eficientemente deberá contemplar dentro de sus planes en el área de Recursos Humanos paquetes de prestaciones bien elaborados, ya que éstos le permitirán en gran medida lograrlos. Pues bien, es obvio que si las empresas cuentan con dichos paquetes los trabajadores podrán mantenerse estables dentro de ella y con mejor disposición hacia el desempeño de sus labores, producto de la confianza que les da saberse respaldados por la empresa a través de las prestaciones.

Como vemos, otro de los beneficios de las prestaciones se da en la relación patrón-empleado, ya que ésta se verá suavizada, es decir que el trabajador tendrá otro concepto de su patrón o de la empresa.

c) ASPECTO SOCIO-CULTURAL

El respaldo que sienten los trabajadores al contar además de su salario con prestaciones, es un motivo más para permanecer dentro de la organización y con esto lograr primero el llegar a una mejor situación social (un nivel de vida determinado) y luego permanecer en ella o también mejorar--

la, pero en ningún caso caer en otra inferior.

Refiriéndonos al aspecto cultural y como ejemplo del apoyo que le brinda la empresa al trabajador, podemos decir que las prestaciones en este sentido le permiten ampliar su capacidad, preparándose por medio de capacitación constante en sistemas de becas o brindándole oportunidad de asistir a instituciones en donde obtengan una mejor preparación y así estén en posibilidad de ocupar mejores puestos dentro de la organización que necesariamente le traerían incremento en sus ingresos y mayor tranquilidad.

De los tres aspectos antes señalados podemos deducir que las prestaciones para el trabajador representan no solo un beneficio material, también vienen a ser un impulsor de su desarrollo personal y desde luego social.

d) EXENSION DE LAS PRESTACIONES

Según la Ley del Impuesto sobre la Renta en su Artículo 24 Fracción XII, nos señala que: las prestaciones no causarán impuestos, cuando se trate de gastos de previsión social; y para ello, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de natu-

raleza análoga.

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijan en el reglamento de esta Ley.

En base a lo comentado anteriormente podemos deducir que las prestaciones para que queden exentas de impuestos, deben ser de carácter general para todos los trabajadores y además cumplir con otros dos requisitos que son:

1. Que se otorguen a todos los trabajadores - sobre las mismas bases (a excepción de las señaladas en el Artículo 19 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta).
2. Que tratándose de planes de seguro de vida sólo se asegure a los trabajadores.

Según el Artículo 22 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos dice:

Que las aportaciones que efectuen los contribuyentes a fondos de ahorro serán deducibles cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- La máxima aportación que efectuen los trabajadores no debe exceder del 13% de sus salarios

rios no exceda de diez veces el salario general de la zona económica.

- Las prestaciones sólo se podrán retirar al término de la relación de trabajo o una vez al año.
- Que se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en títulos de valores de renta autorizados por Hacienda.

e) ASPECTO FISCAL

Una de las principales preocupaciones por parte de los trabajadores es el constante incremento de impuestos por los cuales tienen que pagar tasas cada vez mayores. El cual es establecido e impuesto por el Estado mismo que señala en la Ley del Impuesto sobre la Renta en sus Artículos 80 y 141, que sirve para cubrir los gastos que hace el Gobierno, en la prestación de los servicios públicos

El grado de aumento de los descuentos es superior en cuanto el trabajador obtiene una percepción más alta, pues se le cobra en mayor porcentaje según sea el aumento del monto de los ingresos; así lo podemos ver en los ejemplos de la "Empresa X y La Empresa Y", cuando hay aumento en el salario únicamente cuando el mismo trabajador recibe incremento salarial y en prestaciones vemos las ventajas al momento de las mismas.

Otro de los gravámenes que afectan al salario y que también decreta el gobierno, es la cuota del Instituto Mexicano del Seguro Social, equivalente al 3.75% de su percepción, que representa un gasto muy fuerte, sobre todo, cuando éste no da los resultados que debería, muchas veces por el mal funcionamiento o negligencia de los empleados.

A continuación presentamos una tabla que nos muestra el ingreso anual por persona, la afectación en pesos por concepto de impuestos y lo que representa en porcentaje al salario.

PERCEPCION ANUAL	IMPUESTO	PORCENTAJE SOBRE EL SALARIO
\$ 1'000,000.00	\$ 16,633.00	1.16 %
1'300,000.00	46,632.00	3.58
1'500,000.00	69,208.00	4.61
1'800,000.00	129,373.00	7.18
2'000,000.00	145,373.00	7.26
2,500,000.00	244,055.00	9.76
3'000,000.00	360,625.00	12.02
4'000,000.00	620,626.00	15.51
5'000,000.00	931,079.00	18.62
10'000,000.00	2'844,572.00	28.44
20'000,000.00	8'263,160.00	41.31

Para estar en condiciones de hacer determinadas compa
raciones que nos ilustren el comportamiento en los últimos
diez años de la relación precios-poder adquisitivo, a con-
tinuación anotamos una serie de tablas que nos muestran da
tos muy interesantes acerca de dicha relación:

TABLA I.

SALARIO MINIMO EN EL D.F. Y AREA METROPOLITANA
PERIODO 1975-1985 Y 1986

ANO	DIARIO	MENSUAL
1975	43.42	1,302.60
1976	78.60	2,358.00
1977	106.40	3,192.00
1978	120.00	3,600.00
1979	138.00	4,140.00
1980	163.00	4,890.00
1981	210.00	6,300.00
1982	280.00	8,400.00
1983	523.00	15,690.00
1984	680.00	20,400.00
1985	1,250.00	37,500.00
1986	2,065.00	61,950.00

TABLA 2.

PRECIOS DE ALGUNOS ARTICULOS
DE PRIMERA NECESIDAD AL MENUEDO

ARTICULO	1976	1981	1982	1985	1986
Arroz Super Extra Caja Carton	9.82	36.60	36.00	147.00	358.00
Azúcar Granulada Refinada	2.50	13.00	30.00	N.D	128.00
Aceite Comestible	16.85	33.90	N.D	N.D	590.00
Huevo	15.40	32.60	44.50	240.00	460.00
Pan Bolillo o Telara	.40	.70	1.00	8.00	19.00
Tortilla	2.90	5.50	5.50	45.00	80.00

Nota: Las siglas N.D. significan No Disponible.

Según el Banco de México en su informe anual, hasta el año de 1983 lleva un registro de los índices de precios al consumidor, los cuales están determinados tomando como base el último mes de cada año; a continuación señalamos estos índices a partir de 1975.

TABLA 3.

AÑO (HASTA DICIEMBRE)	PORCENTAJE DE INCREMENTO EN RELACION AL AÑO ANTERIOR
1975	11
1976	27
1977	21
1978	16
1979	20
1980	30
1981	29
1982	99
1983	81

A partir del año 1984, el propio Banco de México en su informe anual comienza a manejar el índice nacional de precios al consumidor midiendo éste en periodos mensuales y haciendo una división entre aquellos productos que son controlados en cuanto a su precio, y aquellos cuyos precios no están sujetos a control.

TABLA 4.

ANO	FORCENTAJE DE INCREMENTO EN RELACION AL AÑO ANTERIOR
-----	---

1984	66
1985	61

Nota: Los índices de precios correspondientes a los años 1984 y 1985 se refieren unicamente a los productos de precios controlados.

NOTAS :

- (12) REYES, P. A. Administración de personal.
México: Limusa. 1985. (1a. parte) p. 189
- (13) Idem. p. 163
- (14) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
Introducción al estudio del trabajo.
Ginebra. 1981. p. 242.

CONCLUSIONES

Con la finalidad de culminar este estudio y en base - en todo lo anteriormente expuesto, hemos llegado a las siguientes conclusiones, que sintetizan los puntos medulares del mismo:

El surgimiento de las prestaciones está ligado obligatoriamente a las necesidades, condiciones, deseos, etc., - de los trabajadores; y a la capacidad económica, posibilidades y desarrollo de las empresas. Conforme éstas variantes se transformen, ya sea para los trabajadores o para las empresas, nacerán otras prestaciones acordes a tales cambios

En muchas empresas nacionales (pequeñas y medianas) - no se ha desarrollado una adecuada administración de prestaciones que les permita otorgar beneficios a sus empleados de forma que cubran verdaderamente sus necesidades y - contribuyan a elevar su nivel económico, social y cultural esto debido en gran medida a que su organización en general (no sólo la de sus recursos humanos) está aún en un nivel empírico.

Las empresas que pagan únicamente las prestaciones legales, se ven mayormente afectadas por una constante rotación de personal; con el fin de reducir este problema algunos patrones, con visión administrativa, se han preocupado por incrementar el ingreso real de los trabajadores por medio de prestaciones complementarias.

Las prestaciones en muchos de los casos influirán para que el trabajador determine quedarse en una u otra empresa; pues es más atractivo para el personal, trabajar para una empresa en particular donde los sueldos son promedio, pero donde numerosas prestaciones constituyen una atractiva compensación total, a otra en la cual el sueldo sea mayor pero el monto de las prestaciones sea bajo.

Las prestaciones contribuyen a mejorar la salud y el bienestar del trabajador, lo que se traduce en una mayor adaptación de éste en su tarea, por mejores relaciones de trabajo y por un aumento en la productividad.

La perspectiva que tienen las prestaciones en países en crisis económica, como lo es el nuestro, es de crecimiento, ya que su establecimiento se justifica plenamente tanto por el deterioro del nivel de vida y del poder adquisitivo que sufren los trabajadores, como por las dificultades y limitaciones de las empresas medianas y pequeñas, para solventar el pago a sus Recursos Humanos.

Una empresa financieramente sana podrá desarrollarse mejor y obtener mayores utilidades, lo cual le permite brindar mejores prestaciones a sus trabajadores, con el consiguiente aumento en la productividad. Es decir la situación económica en la que se encuentra la organización será determinante para el otorgamiento de las prestaciones.

Un paquete de prestaciones óptimo será el que equilibre las ventajas tanto para el empleado, como para la empresa, y deberá revisarse periódicamente a fin de saber si está cumpliendo su objetivo.

El desconocimiento de las prestaciones legales por parte de los trabajadores continúa acentuándose a pesar de ser derechos propios; también y en mayor proporción las prestaciones complementarias para gran parte de empleados permanece ignorada, lo cual acarrea que éstas sean poco aceptadas y se tenga la idea de que es preferible un aumento en salario y no en prestaciones.

RECOMENDACIONES

Que las empresas pequeñas y medianas cumplan con el otorgamiento de las prestaciones legales y en su oportunidad, realicen estudios tendientes a incrementarlas; basando estos estudios tanto en su situación económica y del logro de sus objetivos, por parte de la empresa; así como de las necesidades y requerimientos de su personal.

Que las empresas se hagan llegar de asesoramiento o personal especializado en la Administración de Recursos Humanos, cuando carezcan de ello, con la finalidad de planear, implantar y controlar paquetes de prestaciones que respondan a los intereses de ambas partes.

Que las empresas difundan las ventajas que ofrecen las prestaciones que se otorgan, a fin de concientizar a los trabajadores de sus beneficios, para que logren su máximo aprovechamiento.

Dentro del conjunto de especialistas en materia de Recursos Humanos, el Licenciado en Administración por su forma académica, cuenta con los conocimientos necesarios para el desarrollo de esta materia; consecuentemente podrá junto con otros profesionistas participar en la elaboración de paquetes de prestaciones óptimos.

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

ALVEAR, A. C. El mundo contemporáneo. México: Jus. 1976.

ARIAS, G. F. (Coordinador)
Administración de recursos humanos
México: Trillas 1981.

ARIAS, G. F. Introducción a la técnica de investigación en ciencias de la administración y del comportamiento. México: Trillas 1982.
(3a. ed.)

ARIAS, G. F. Lecturas para el curso de metodología de la investigación. México: Trillas 1980.

BANCO DE MEXICO. Informe anual. México: 1975 - 1985.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Doz editores. México: 1986.

GONZALEZ Blackaller, C. E y
GUEVARA, R. L.
Síntesis de historia universal.
México: Herrero. 1973.

KOONT'Z, HAROLD y O'DONELL, C.
Curso de administración moderna.
México: Mc. Graw Hill. 1981. (6a. ed.)

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Doz editores. México: 1986.

LEY DEL FONDO DE FOMENTO Y GARANTIA
PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES.
Doz editores. México: 1986.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.
Doz editores. México: 1986.

LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL
DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.
Doz editores. México: 1986.

LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL
SEGURO SOCIAL. Doz editores.
México: 1986.

MIRANDA, José., et. al. Historia de México. México: Eclasa. 1979.
(10a. ed.)

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
Introducción al estudio del trabajo.
Ginebra. 1981.

REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO
SOBRE LA RENTA. Doz editores.
México: 1986.

REYES, P. A. Administración de personal. México: Limusa. 1985.
(1a. parte)

REYES, P. A. Administración de personal. México: Limusa. 1985.
(2a. parte)

R, TERRY. G. Principios de administración. México: Cecsá.
1981.

WERTHER, B. W y KEITH, D.
Dirección de personal y recursos
humanos. Nueva York:
Mc. Graw Hill. 1984.

YODER, Dale. Manejo de personal
y relaciones industriales. México:
Cecsa. 1970.