

301802
13



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

RECIBIDO EN LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
MEXICO D.F. 1987

**BENEFICIOS DE LAS PRESTACIONES
SOCIALES EN PETROLEOS MEXICANOS**

SEMINARIO DE INVESTIGACION

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P R E S E N T A :

RAUL OLOARTE PEÑAFIEL

FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.,

1987



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

PAG.

INTRODUCCION..... I

CAPITULO I

1.- NATURALEZA DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL.

1.1.- Concepto de Recursos Humanos..... 1

1.2.- Evaluación o etapas que marcan los Recursos
Humanos..... 2

1.2.1.- Esclavitud..... 2

1.2.2.- Feudalismo..... 3

1.2.3.- Gremios Artesanales..... 4

1.2.4.- Revolución Industrial..... 4

1.2.5.- Agrupaciones Sindicales..... 4

1.3.- Funciones básicas en el área de Administración
de Personal..... 6

1.3.1.- Reclutamiento..... 6

1.3.2.- Selección..... 8

1.3.3.- Capacitación Entrenamiento..... 11

1.3.4.- Análisis de Puestos..... 12

1.3.5.- Remuneración..... 12

CAPITULO II

2.- PRESTACIONES DE TIPO SOCIAL.

2.1.- Antecedentes.....	15
2.2.- Características de las Prestaciones.....	21
2.3.- Prestaciones que otorgan las Leyes.....	22
2.4.- Otro tipo de prestaciones Sociales.....	28
2.5.- Integración de un programa de prestaciones Sociales.....	33

CAPITULO III

3.- ASPECTOS GENERALES DE PETROLEOS MEXICANOS.

3.1.- Antecedentes Historicos.....	48
3.2.- Creación de Petroleos Mexicanos.....	50
3.3.- La importancia de la Industria Petrolera den- tro de la Economía Nacional.....	52
3.4.- Factores determinantes de la mano de obra en Petroleos Mexicanos.....	55
3.5.- Las prestaciones en Pemex y sus beneficios...	64

CAPITULO IV

4.- CASO PRÁCTICO.

"BENEFICIOS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN PETROLEOS MEXICANOS".

4.1.- Planteamiento del Problema.....	74
4.2.- Hipótesis.....	74
4.3.- Universo.....	75
4.4.- Muestra.....	75
4.5.- Cuestionarios.....	75

4.6.- Tabulación de la Investigación.....	76
4.6.1.- Análisis de la investigación de - campo.....	80
RECOMENDACIONES.....	80A
CONCLUSIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83

INTRODUCCION

Las prestaciones están consideradas en el contexto del manejo de los Recursos Humanos en una organización como parte del sistema administrativo total. También se dedica atención a los procesos básicos del personal implicados en la administración, desarrollo y mantenimiento de estos Recursos Humanos incluyendo los relativos al reclutamiento, selección, capacitación y remuneración de los empleados. Estos procesos se discuten bajo el punto de vista de la investigación en el campo administrativo.

Las prestaciones adicionales han crecido uniformemente durante las últimas décadas hasta el presente y se reflejan en muchos tipos de beneficios. Actualmente en Petroleos Mexicanos el número y variedad de prestaciones adicionales es considerable. Se hace mención también de como están establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, dichas prestaciones.

Otro punto a tratar es la breve reseña histórica de como se fue formando Petroleos Mexicanos hasta el presente y el por que de su expropiación. Como se hizo observar sobre bene-

ficios, cada programa debe evaluarse a intervalos regulares. Además se mencionará algunos aspectos psicológicos y físicos que vienen a repercutir en los empleados y trabajadores en -- base al trabajo que desarrollen.

Este requisito se ha hecho particularmente importante -- conforme han ido acrecentándose los beneficios y servicios, -- tanto en calidad como en costos.

Nos merece cuenta de que la función del Licenciado en -- Administración en esta área de las prestaciones Sociales tienen gran importancia ya que él con sus conocimientos y habilidad técnica, es quien debe guiar como Agente mediador entre -- empresa y trabajador, el logro de los objetivos planteados -- entre ambas partes.

1.- NATURALEZA DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL.

1.1.- Concepto de Recursos Humanos.

1.2.- Evaluación o etapas que marcan los Recursos Humanos.

1.2.1. Esclavitud.

1.2.2. Feudalismo.

1.2.3. Gremios Artesanales.

1.2.4. Revolución Industrial.

1.2.5. Agrupaciones Sindicales.

1.3.- Funciones Básicas en el Area de Administración de -----
Personal.

1.3.1. Reclutamiento.

1.3.2. Selección.

1.3.3. Capacitación o Entrenamiento.

1.3.4. Análisis de Puestos.

1.3.5. Remuneración.

1.- NATURALEZA DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL.

1.1.- Concepto de Recursos Humanos.

- Según Arias Galicia. " Administración de Recursos Humanos es el proceso Administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, la experiencia, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc. de los miembros de la organización y del país en general ". (1).

- Para Lourdes Münch y José García, " Administración de Recursos Humanos, su objetivo es conseguir y conservar un grupo humano de trabajo cuyas características vayan de acuerdo con los objetivos de la empresa, a través de programas adecuados de reclutamiento, de selección, de capacitación y desarrollo. " (2).

- En particular diremos que " Administración de Recursos Humanos, son un conjunto de disciplinas básicas aplicadas al mejoramiento personal, puesto que todas las organizaciones, sin tomar en cuenta su tamaño, función u objetivo, deben operar con personas y mediante ellas, dentro de la empresa encontrando las máquinas, el dinero y la materia prima".

(1) Fernando Arias Galicia, Administración de Recursos Hum--

nos, Editorial Trillas, Decimotercera impresión México, Mayo 1984.

(2) Lourdes Minch G. y José García M. Fundamentos de Administración, Editorial Trillas, Primera Reimpresión, México, 1983.

El dinero o moneda y la materia prima o materiales. Estos -- recursos se conocen con el nombre de las tres "M" (Materia-- les, Moneda y Maquinaria).

Como se pueden apreciar todos los Recursos enumerados -- son puramente pasivos ya que carecen de iniciativa, de inteligencia, etc. y por ello son exclusivamente medios para la me-- jor realización de los fines de la empresa.

TECNICOS.- Entre los Recursos Técnicos tenemos las políticas y los procedimientos, también llamados métodos, que constitu-- yen los Sistemas Administrativos de una empresa.

Las políticas nos indican las normas generales que orien-- tan la realización correcta de nuestras acciones en la empre-- sa y los procedimientos nos señalan la forma pre-establecida de realizar todas las actividades.

1.2.- Evaluación o Etapas que Marcan los Recursos Humanos.

1.2.1.- Esclavitud.- El esclavo forma parte de las propieda--

des del aro, tiene muchas obligaciones y carece de derechos -- tales como: Patria Potestad, Matrimonio, otros derechos legales, etc. Los esclavos desarrollaban sus actividades bajo -- una vigilancia muy estricta para lograr el máximo rendimiento. La esclavitud es la primera forma de explotación, la más -- onerosa y desecuada habiendo existido en casi todos los pueblos.

Esta forma de explotación por ser un sistema ineficaz -- que limitaba la libertad, no solo corporal si no mental del -- individuo dió como resultado el rechazo al trabajo por parte de los esclavos.

1.2.2.- Feudalismo.- El régimen feudal ha existido en casi -- todos los países. La época del feudalismo se prolongó por un largo período. El feudal no era esclavo, poseía su propia -- tierra.

La propiedad feudal de la tierra servía de base para la explotación de los campesinos por los terratenientes, los señores feudales. Una parte de la tierra constituía la finca -- feudal y el resto se entregaba a los campesinos. El campesino estaba obligado a trabajar las tierras del señor feudal o a entregar al terrateniente una parte de sus productos en especie o renta.

Este sistema de administración de la hacienda fue una --

forma desecrada de explotación. El señor feudal no podía matar al campesino, pero podía venderlo en ocasiones.

1.2.3.- Gremios Artesanales.- Los gremios o corporaciones --- eran agrupaciones de hombres de una misma profesión, oficio o especialidad que a través de su unión buscaban la defensa de sus intereses comunes teniendo por costumbre adaptar a un santo como patrono de la agrupación. Los gremios se multiplicaron rápidamente y fué en sus talleres donde se notó claramente la desición del concepto patrón-trabajador.

La lentitud en la rotación de ascenso fué quizá el primer movimiento sindical.

1.2.4.- Revolución Industrial.- La Revolución Industrial transformó al mundo, al mejorarse los medios de locomoción por mar y tierra, las mercancías se distribuyeron por todo el mundo y los mercados se multiplicaron, incrementándose el Comercio Internacional.

Gracias a la revolución de la técnica, el Industrialismo adquirió un auge sorprendente.

1.2.5.- Agrupaciones Sindicales.- El sindicalismo es la teoría y la práctica del movimiento obrero sindical encaminado a la

transformación de la sociedad y el estado. La finalidad del sindicalismo es la dignidad humana, desdoblada en dos principios concretos que se conocen como los fines inmediato y mediatos del movimiento sindical.

El fin inmediato es el logro de mejores condiciones de trabajo en la prestación de los servicios diarios, es entonces una finalidad de todos los días y de naturaleza económica.

El fin mediato es la transformación del estado y de la sociedad por otros que tengan como base la justicia social. El crecimiento y la unión de las asociaciones profesionales producido en la segunda mitad del siglo pasado, el fenómeno se conoce con el nombre de sindicalismo. Se entiende por sindicalismo la teoría y práctica del movimiento obrero sindical.

Con la unión del movimiento obrero con las doctrinas sociales, nace el sindicalismo, cuya definición debe completarse diciendo que es la " Teoría y Práctica del movimiento obrero sindical, encaminadas a la transformación del mundo económico y político ". (3)

En la actualidad existen diversos tipos de sindicatos, teniendo algunos de ellos algunas diferencias en cuanto a prestaciones.

Dentro de PEMEX, se han logrado obtener gran cantidad de prestaciones por medio del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, las cuales se van modificando o ampliando en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

1.1.- Funciones Básicas en el Área de Administración de Personal.

1.1.1.- Reclutamiento.- Como se necesita mucho tiempo de anticipación para reclutar, seleccionar y desarrollar a los empleados para diversos puestos en una organización, es esencial que

(3) Ely Chanzy, la sociedad, una introducción a la Sociología fondo de cultura Económico, México, 1985, Pág. 51.

se prevean las vacantes con la mayor anticipación posible. -- De igual forma cuando van a eliminarse puestos, este hecho -- debe hacerse saber con la anticipación para permitir a los empleados afectados el ser retenidos y reasignados, si es posible, a otros puntos, con el fin de que pueda mantenerse una fuerza de trabajo eficiente y estable.

El reclutamiento de personal requiere de investigación -- de todas las fuentes posibles de candidatos, tanto internas -- como externas, para la apertura actual o futura de nuevos -- puestos. Existe mayor posibilidad de localizar a solicitantes

tes mejor calificados si se usa una gran variedad de fuentes.

A).- Fuentes Internas.- Puede ser personal de la propia organización, amistades o familiares del propio personal.

B).- Fuentes Externas.- Existen muchas fuentes externas para reclutar personal. Algunas de estas fuentes serían : Anuncios Instituciones Educativas, Agencias de Empleos, Recomendaciones de empleados, solicitudes espontáneas, Organizaciones Profesionales, Sindicatos, etc.

Para que una organización opere al máximo de su efectividad, debe de contar con personal calificado para cada puesto, ya que puede requerirse mucho tiempo para reclutar y entrenar al personal, es conveniente estimar las necesidades de personal antes que se presenten. También permitirá una selección mas cuidadosa del nuevo personal.

Al fin de contar con personal calificado para cada puesto es necesario que la organización busque dicho personal a través de las diversas fuentes que existen, tanto internas como externas. Las fuentes a las que se recurre van de acuerdo al tipo de puesto que necesita cubrir, independientemente de que fuentes se utilicen deberán ser las políticas para llenar los puestos sobre la actitud de los empleados, y sobre la actitud del público en general, así como el cumplimiento de las

responsabilidades de una organización en la comunidad, así -- como el deseo de empleados, supervisores y gerentes para ayu-
dar a proporcionar oportunidades de empleo que sea de verdad
igual, es esencial para el éxito del programa de reclutamiento.

1.3.2.- Selección .- Los métodos buscan sobre todo la objeti-
vidad, naturalmente según las cosas y personas, unos son más
eficaces que otros.

En el momento de la selección, la empresa tiene que ad-
quirir un gran número de datos corrigiendo los errores que --
suelta en un examen al propio individuo y los que introducen
la persona o personas que examinan.

Tradicionalmente la selección de personal se define como
un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto
adecuado a un costo también adecuado. Hoy en día encontramos
varias formas para la selección de personal, pueden destacar-
se en dos grupos fundamentales : Los Procedimientos Tradicio-
nales y el Procedimiento Científico.

A).- Los Procedimientos Tradicionales.- Como las mismas pala-
bras lo dicen, son formas de selección basadas en la costum-
bre, y entre ellas es posible señalar :

Las recomendaciones.- Este procedimiento es el más usual

porque se sabe que la recomendación trae como consecuencia -- que se coloque al recomendado en un puesto cualquiera ya que no se presta atención a los conocimientos ni las actitudes.

Las cartas de referencia.- También en un procedimiento inadecuado, porque en la mayoría de las veces cuando un empleado deja una empresa, por quitárselo de encima se le extiende una carta de recomendación en términos muy favorables; o cuando el empleado es bueno y desea suerarse, con frecuencia se le extiende una carta en términos consisos, para dificultarle su retiro, con la intención de retenerlo.

Las referencias orales.- Lo mismo que la carta de recomendación pueden decirse de las orales, o ro aquí el desarrollo de las personas que las otorgan, está libre de frases fuera de la realidad, y además, se puede hablar de algunos aspectos los cuales se tengan interés en conocer.

Fisonomía.- En los sitios en que se requiere gran cantidad de personal en ocasiones se presta atención a los rasgos fisonómicos, en otras ocasiones, se opta por hacer la selección de personas por su estatura, los colores de tez y de cabello siendo este un gran error, porque tales características no significan nada, con relación a la inteligencia, conocimiento y las actitudes.

El Curriculum Vitae.- En algunas ocasiones el candidato

a un puesto hace una solicitud de empleo acompañada de un curriculum vitae. Normalmente este procedimiento se va acompañado de algunos de los ya mencionados, y aunque suera las formas anteriores, tampoco es eficiente, porque la capacidad del solicitante no es verificada.

Período de Prueba.- De los procedimientos tradicionales tal vez este sea el mejor, porque se conoce al candidato durante un término más o menos razonable pero tiene el inconveniente de que en casos negativos de admisión, perdieron el tiempo tanto la empresa como el candidato.

B).- El procedimiento científico.- Consiste de un sistema colectivo cuya parte esencial es la aplicación de pruebas psicotécnicas, a través de las cuales se logra hacer una apreciación del individuo, en lo relativo a su personalidad, inteligencia, conocimiento y aptitudes. Esto hace superar el procedimiento científico en relación con el procedimiento tradicional. El sistema selectivo contiene en parte procedimientos tradicionales pero debidamente depurados, es decir, han sido incorporados los aspectos más convenientes, y se realiza bajo la siguiente secuencia :

- Reclutamiento de candidatos a través de fuentes apropiadas.
- Llenado de solicitud de empleo por el candidato, conteniendo información necesaria para la empresa.

- Preparación de entrevista con base en los datos de la solicitud.
- Comprobación de referencias.
- Prácticas de encuesta socioeconómica.
- Investigación de antecedentes penales.
- Práctica de un exámen médico adecuado al puesto que se solicite desempeñar.
- Durante la secuencia citada, realización de otras u otras -- entrevistas si el caso lo requiere.

1.3.3.- Capacitación o Entrenamiento.

Entrenamiento.- Entrenarse significa prepararse para un esfuerzo físico o mental, para poder desempeñar una labor, -- como se ve el entrenamiento forma parte de la educación.

Capacitación.- Es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.

Resulta necesario determinar las necesidades de entrenamiento por varias razones :

- 1.- Para que la gente sea más productiva en su trabajo actual y esté lista para progresar.
- 2.- Porque el éxito de la empresa exige un desarrollo óptimo de la labor individual. Esto requieren que se definan y resuelvan las necesidades de crecimiento de cada miembro lo que

se traduce en entrenamiento y desarrollo.

3.- Porque todas las personas independientes de su lugar en la jerarquía pueden hacer un buen trabajo si tienen la oportunidad.

1.3.4.- Análisis de Puestos.- Subongamos que todo elemento -- integrado a una organización requirió ser reclutado, seleccionado, contratado, adiestrado en su trabajo y evaluado, con -- frecuencia es función precisamente de su puesto. Siendo esta la unidad básica del trabajo, resulta evidente que a partir -- de su correcta definición y estructuración se estará iniciando la tecnificación de la administración de recursos humanos.

Por ello es importante examinar las características de -- cada puesto, a fin de establecer los requisitos necesarios -- para desempeñarlo con posibilidades de éxito; para esto, nada mejor que efectuar un análisis de puestos.

La conveniencia de utilizar un análisis de puestos radica en el hecho de que por medio del mismo se satisfacen diferentes tipos de requisitos.

1.3.5.- Remuneración.- Es sumamente importante que una compañía administre su programa de sueldos y salarios efectivamente, debido a que los resultados del programa son de importen-

cia significativa y extensa. Los salarios son importantes -- para una compañía debido a que pueden presentar una parte importante de sus costos de producción.

La valoración de las prestaciones de los trabajadores, es un tema a cuyo estudio se han dedicado diversos métodos y técnicas. Por tanto, por remuneración debemos entender que se lleva a cabo en dos formas :

- A).- Salarios.- Esta forma de pago se lleva a cabo por lo general semanalmente.
- B).- Sueldos.- Estos se otorgan en diferentes maneras; pueden pagarse quincenalmente o al mes.

La remuneración es la forma de pago que se otorga a un individuo por la prestación de su trabajo. Desde el punto de vista jurídico, tiene un objetivo de determinar en la ley o en los contratos, aquellos a lo que el trabajador tiene un derecho perfecto y es por lo mismo, exigible. Esa fijación jurídica, se usará principalmente para los casos de litigios, indemnizaciones, etc.

La remuneración es una prestación procedente de una relación de trabajo y constituye la contraprestación de algo que se dió a cambio de él. El servicio esta regido por justicia.

Desde el punto de vista de la administración, nos indica que está constituido por una serie de elementos. Para la mayoría de los trabajadores, en este país, los pagos de sueldos y salarios, se calculan sobre la base de cierta unidad de --- tiempo tal como horas o días. Bajo este sistema, que comunmente se denomina trabajo diario, se espera que un empleado lleve ciertos estándares de rendimiento mínimo, para que continúe recibiendo la tarifa de salario establecida para su puesto.

CAPITULO II

2.- PRESTACIONES DE TIPO SOCIAL.

2.1.- Antecedentes.

2.2.- Características de las Prestaciones.

2.3.- Prestaciones que otorgan las Leyes.

2.4.- Otro tipo de Prestaciones Sociales.

2.5.- Integración de un programa de Prestaciones Sociales.

2.- PRESTACIONES DE TIPO SOCIAL.

2.1.- Antecedentes.

Para el empleado, las prestaciones adicionales representan un ingreso extra, seguridad adicional y condiciones de trabajo convenientes que no requieren un esfuerzo extra. Aún cuando el rendimiento derivado de ellas puede no ser fácilmente evidente para el empleado, con frecuencia las prestaciones pueden satisfacer necesidades y carencias de los empleados que no están satisfechos con los salarios.

Sin embargo, con el costo de las prestaciones adicionales que continúan creciendo año con año, los empleadores se están ocupando cada vez más sobre el monto de los costos. En vista de los costos crecientes de las prestaciones adicionales, que han aumentado uniformemente desde la década de los años veinte, muchas empresas están interesadas no solo en sus costos, sino en presentar su valor para los individuos y para la organización.

Antes que los sindicatos alcanzaran su posición actual, los beneficios que se concedieron a los empleados fueron considerablemente un resultado del deseo de mantenerlos satisfechos y de contra-atacar los esfuerzos de los sindicatos para organizar a su personal. Sin embargo, los líderes sindica-

les supieron que podían negociar prestaciones adicionales -- cuando no era posible o factible pedir aumento de salarios -- sustanciales, en consecuencia, las prestaciones adicionales -- comenzaron a ser iniciadas más como resultado de una negociación colectiva o como resultado de la necesidad que tenían las compañías sin sindicatos de competir con las sindicalizadas -- en busca de personal competente.

Los contratos negociados colectivamente continúan afectando la naturaleza de los programas de prestaciones adicionales, pero existen otros factores que influyen en las tendencias que están siguiendo los programas de prestaciones adicionales.

INFLUENCIA DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL.

Uno de los factores más importantes en el más reciente desarrollo de los beneficios a los empleados, fue el interés en la inflación y en la imposición de toques para los salarios por parte del gobierno federal, durante la segunda guerra mundial. Bajo los reglamentos que fueron establecidos, los patronos no podían aumentar los salarios y, por consiguiente, -- no tenían el poder de negociación acostumbrado con el cual -- atraer a nuevos empleados, los cuales necesitaban desesperadamente para reemplazar a los individuos que fueron llamados a

las fuerzas armadas.

La forma más difícil de contrarrestar la restricción -- sobre los salarios era que la compañía proporcionara aliciente en forma de suplementos distintos a los salarios, tales -- como programas de pensiones y bienestar, vacaciones pagadas, pago por ausencia debidas a enfermedades.

Después de pensar qué estos beneficios ayudaron a las -- empresas a obtener el personal necesario durante la guerra, -- la mayoría de ellas se encontraron obligadas a continuar con los beneficios después de la guerra, debido a que los empleados y sus sindicatos no estaban dispuestos a perderlos.

Una vez eliminada la congelación de los salarios que consideraban que debían hacerse concedido desde hacía mucho tiempo, los resultados de la inflación causada por la segunda guerra mundial se hicieron evidentes para todos y los sindicatos tuvieron una posibilidad de hacer caso el efectivo del incremento de salarios, con el objeto de que sus miembros pudieran obtener un estándar de vida satisfactoria. Conforme los costos de la vida empezaron a nivelarse, alrededor del año 1948, los argumentos de los sindicatos para apoyar aumentos de salarios aconsejados de los incrementos de precios correspondiente, empezaron a caer en oídos sordos y el público lo conside-

ró con disgusto.

Sin embargo el público acepta generalmente que los empleados deberían de tener mejores estándares de salud y bienestar en sus empleos. En esta forma, las prestaciones adicionales se convirtieron en un asunto de negociación que los sindicatos quisieron demandar en forma real.

Además de una mayor seguridad, los empleados reclaman -- más tiempo libre, que se ha ido convirtiendo en un componente cada vez más importante de nuestro nivel de vida. Ya no basta con alimentos, el vestido y el alojamiento; el tiempo libre tiene importancia propia. El dinero es un factor psicológico mediante el cual se pueden cubrir ahorros y seguros; -- es otro factor del medio ambiente que pesa sobre el sector patronal. Muchos empleados encuentran más cómodo y conveniente que sus aportaciones a los beneficios de salud y bienestar se les descuenten de sus salarios y no ser ellos quienes los pague directamente. Si este dinero no aparece nunca en su mano y nunca lo tienen a disposición para poder gastarlo, todo el proceso es más doloroso. Por esto, gran número de dichos programas crean ahorros forzados sin exigir hábitos de economía.

Los empleados cuentan con otros motivos que les obligan a favorecer los programas de beneficios. Muchos de éstos, --

tales como las vacaciones y días festivos, les dan a los trabajadores con salarios por hora un rango más elevado dentro de la organización y de la comunidad, colocándolos a un nivel más cercano al de los empleados a sueldos.

Otros beneficios, como las primas por cierto tipo de horas extras y por jornadas del horario regular y la asistencia, sirve de mecanismo de control para el patrón y le evitan las ganas de abusar de los obreros.

La justificación de que la dirección incluya servicios de los trabajadores en su programa industrial, en un cumplimiento ordenado por la ley Federal del Trabajo y que además permite a los trabajadores elevar su nivel de vida, y su productividad; el cumplimiento de esta obligación finalmente redundará en beneficio de la propia empresa. Un principio semro para guiarse en establecimiento de servicios y prestaciones es que éstos surjan de la situación de trabajo y sean, en la mayoría de los casos, resultado de la cooperación de los empleados. Siempre se obtendrá una actitud más favorable si los empleados ayudan a determinar la naturaleza general de estas actividades.

Conviene evitar una actitud paternal, los servicios y prestaciones comprenden todas aquellas actividades respecto al trabajador que no se relacionen directamente con la pro---

ducción, pero que hacen del personal de la planta un grupo -- más sano, más racional y más eficiente.

Es necesario definir los término prestaciones (o beneficios) y servicios. Primeramente pueden dirigirse la atención a las posibles diferencias entre esos dos términos.

Prestaciones : Pueden considerarse, como las contribuciones financieras más tangibles para los empleados (pagos sociales a enfermos, contribuciones a los ahorros de los trabajadores, distribuciones de acciones, seguro, hospitalización y pensiones privadas así como vales de despensa).

Los servicios son acciones emprendidas para la ayuda de los trabajadores digamos prevención de ayuda legal o consejo patronal o recreativo, y guía en general. La distinción no es claramente entendida, como se hace aparente por la frecuencia con que se usan los términos sinónimos (prestaciones, servicios y beneficios).

La mayoría de las prestaciones sociales proceden de la iniciativa empresarial como un medio para dar mayor valor o capacidad adquisitiva al salario que se paga; para resolver algunos problemas de beneficios para el trabajador que resultarían difíciles frente a principios legales al considerar -- "Toda obligación de justicia tiene que ser general por su na-

turalidad, pero esa misma generalidad invade o causa que con - circunstancias concretas, precisamente deje de cumplirse la - justicia".

2.2.- Características de las Prestaciones.

Entre ellas se encuentran las siguientes :

- 1.- Las prestaciones son beneficios marginales; es decir, adic - cionales al salario nominal.
- 2.- Constituye una ventaja y un valor básico para el trabaja - dor también se muestran útiles al patron ya que le ayudan a - conservar y a contratar mejores empleados, pero su principal y más importante valor es para el empleado mismo.
- 3.- Son distintamente suplementarios a los salarios nominales. Más todavía no son incentivos, ni gratificaciones otorgadas - por aumento de producción ni por ejecución u inusitada o sob - resaliente, si no son otorgadas a todos los trabajadores por el solo hecho de pertenecer a la organización.
- 4.- Están apoyadas y financiadas en parte o totalmente, por - el patron, por lo menos éste lleva sobre sí la mayor parte de los gastos.
- 5.- Otorga un tipo de ayuda que un trabajador, por su propia cuenta y como individuo aislado no podría o le sería difícil lograr conseguir para sí.

2.3.- Prestaciones que Otorgan las Leyes.

Existen muchas clasificaciones sobre las prestaciones, - las que se agrupan en las siguientes categorías :

- A).- El Dinero.
- B).- En Especie.
- C).- En facilidades, actividades o servicios.

Se deduce que no deberían de considerarse como prestaciones servicios o beneficios aquellos que la ley establece de manera impositiva tales como : Reparto de utilidades, vacaciones, gratificaciones, etc. puesto que son derechos y forman parte del salario; sin embargo, en nuestro medio se ha generalizado considerar como prestaciones los beneficios que las leyes establecen en forma adicional al salario nominal originando la siguiente clasificación :

1.- Leyes que incluyen como obligatoriedad prestar esos servicios:

- A).- Ley Federal de Trabajo.
- B).- Constitución General de la República.

2.- Prestaciones que Otorgan las Organizaciones :

- A).- Financieras Directas.
- B).- Financieras Indirectas.

La Ley Federal del Trabajo, puesto en vigor el 10. de Ma

yo de 1970 y reformada en 1980, ha incrementado la actitud -- paternalista del estado hacia la clase trabajadora. Esta Ley, más que ninguna otra vigente en el mundo, otorga una protec-- ción exagerada, va que pretende cubrir todas las necesidades del trabajador en los aspectos ambientales, sociales, cultu-- rales, familiares, etc. aunque muchas de estas prestaciones -- en casos particulares no resultan deseables, oportunos ni --- prácticos para este, además a causa de la amplitud de las pres-- taciones contenidas en la Ley, se producen situaciones anti-- guas y poco claras, cuando se trata de dar cumplimiento a --- tales artículos. Existe una diferencia en cuanto a las obli-- gaciones que establece la Ley para otorgar servicios a los -- trabajadores.

Para las empresas privadas y la cooperativas, obliga la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y para los tra-- bajadores del Servicio Civil de la Federación, del Departamen-- to del Distrito Federal y de los territorios Federales, obli-- ga la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del estado. También a los trabajadores de -- los organismos públicos que por la Ley o por acuerdo del eje-- cutivo federal sea incorporados a su régimen están considera-- dos como públicos, las empresas descentralizadas de participa-- ción estatal, Gobiernos Estatales y Municipales, etc.

Para personas que laboran en los Bancos, Compañías Financieras, etc., se aplican los reglamentos de trabajo de empleados de Instituciones Nacionalizadas de Crédito y de Organizaciones Sociales.

PRESTACIONES QUE OTORGA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- 1.- Jornada de trabajo de 8 hrs. diarias (ART. 61)
- 2.- Descanso de media hora durante la jornada de trabajo --
(ART. 62)
- 3.- Pago de horas extras (ART. 67)
- 4.- Pago de Prolongación de tiempo extraordinario (ART. 68)
- 5.- Un día de descanso a la semana (ART. 69)
- 6.- 8 días de descanso obligatorio al año (ART. 74)
- 7.- Vacaciones (ART. 76 al 81)
- 8.- Aguinaldo (ART. 87)
- 9.- Indemnización (ART. 89)
- 10.- Participación de utilidades (ART. 117 al 132)
- 11.- Becas (ART. 132 Fracc. XIV)
- 12.- Capacitación y adiestramiento (ART. 132 Fracc. XV y 153)
- 13.- Medicina Profiláctica (ART. 132 Fracc. XIX)
- 14.- Fomento de actividades deportivas y culturales (ART.132 -
Fracc. XXV)
- 15.- Habitación (ART. 136 al 151)
- 16.- Ayuda para pagos de renta (ART. 156 y 151)

- 17.- Prima de antigüedad (ART. 162)
- 18.- Protección especial a los menores de edad (ART. 163 al 180).
- 19.- Servicio médico en la empresa (ART. 504)
- 20.- Fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores (ART. 103 bis)

Prestamos que Otorgan las Organizaciones .

Las prestaciones que otorgan las organizaciones o alguna de ellas en forma adicional a las establecidas por la Ley, son múltiples y variables. Su entidad varía de organización a organización, depende de sus políticas, programas y obligaciones contractuales. Por éste y por el hecho de que muchas de ellas para otorgarse, están adicionadas a que se reúnan -- determinados de no ser posible hacer un análisis detallado de ellos.

De manera general se menciona que las prohibiciones de contratos colectivos son utilizadas por algunas organizaciones como un medio de manipulación en perjuicio de los interesados y de la misma organización al no hacer una evaluación adecuada en las remuneraciones económicas estas van a afectar al clima de trabajo, así mismo se observa en últimas fechas que la central obrera del país está conmovido por los beneficios que -

se obtienen en la revisión de contratos colectivos se aplican a incrementar el salario, más que aumentar las prestaciones - existentes.

De manera general las prestaciones y servicios que con mayor frecuencia se localizan en las organizaciones, además - que de las leyes son las siguientes :

- A).- Prestamos personales
- B).- Anticipos de sueldos
- C).- Anticipo de gratificaciones
- D).- Cajas de ahorro
- E).- Ayuda de transporte
- F).- Compensación de salario insuficiente
- G).- Pago de becas
- H).- Pago de colegiatura para los hijos de los empleados
- I).- Más de quince días pagadas
- J).- Liquidación de motivos voluntarios
- K).- Premios por razones directas, concursos, sugerencias, --
puntualidad, etc.
- L).- Dote matrimonial
- M).- Ayuda por nacimiento de un hijo
- N).- Gratificación
- N).- Pensiones
- O).- Seguro de vida

- P).- Seguro de hospitalización y gastos médicos
- Q).- Pago de salario completo en caso de incapacidad por enfermedades no profesionales.
- R).- Compensación de salario por cambio de localidad.

Prestaciones Financieras Indirectas.

Son las prestaciones que las organizaciones prestan al empleado en diversas formas, ya sean financiendoles total o solo en partes, en ningún caso el trabajador recibe dinero en efectivo ni son computables por su equivalente en efectivo :

- A).- Tiendas.
- B).- Descensas
- C).- Disfrute de vacaciones en casos especiales
- D).- Servicio de comedor
- E).- Descuento de artículos de la empresa
- F).- Ayuda para deportes
- G).- Servicio de transporte
- H).- Consejería de personal
- I).- Actividades culturales diversas
- J).- Actividades diversas sociales
- K).- Facilidades de horarios para estudiar
- L).- Compra de bienes por medio de la empresa
- M).- Obtención de opciones por la compañía
- N).- Pago completos de cuotas de IMSS.

- ñ).- Permiso con goce de sueldo
- o).- Seguro de automóvil
- p).- Disponibilidad del vínculo de la organización.

2.4.- Otro Tipo de Prestaciones Sociales.

Todo tipo de prestaciones implicadas en pago monetario - directo o indirecto al empleado. Además de los beneficios -- diseñados para aumentar la seguridad financiera de los empleados, la mayoría de las organizaciones tiene otro tipo de prestaciones en sus programas que comprende proporcionar un servicio.

Tanto su contribución a la organización debe ser evaluada tan cuidadosamente con los tipos de prestaciones. La compañía puede utilizar varios métodos para ayudar a los empleados a comprar mercancía más conveniente y con ahorro.

Guarderías Infantiles.- El creciente empleo de mujeres con niños que dependan de ella, ha creado una demanda sin precedente por guarderías infantiles.

Antes las madres tenían que hacer sus propios arreglos -- para contratar a personas para que les cuidaran a sus hijos -- o con escuelas para niños pre-escolares.

Sin embargo, en la actualidad no es raro encontrar cen--

tros comunales establecidos para beneficio de las madres por instituciones no lucrativa e incluso para cuidados diversos, edificados por terrenos de la compañía. Muchos hospitales -- han operado centros diurnos para el cuidado de los niños del empleado. Los sindicatos también han promovido tales beneficios para sus miembros.

Servicio de alimentos.- La moral del empleado, su salud, su producción y su asistencia se ven mejoradas por un servicio bien administrado de alimentos en la compañía, pueden proporcionarse una variedad de facilidades, incluyendo cafetería, restaurante, barra de bocadillos y máquina vendedoras de alimentos y bebidas en lugares confortables.

El tipo de facilidades proporcionadas dependerá considerablemente de la localización de la planta u oficina en relación con los restaurantes comerciales, el tamaño de la fuerza de trabajo y factores similares.

El servicio de alimentos proporcionados por la compañía o sus concesionarios, ahorra tiempo y elimina la necesidad de que el empleado salga de los locales de la compañía.

Facilidades de Casa-Habitación y Transporte.- Una variedad de servicios de casa habitación son ofrecidos a los empleados; en un extremo se encuentra el pueblo de la compañía, el

que es propiedad en su mayoría de la compañía, y donde los empleados, rentan departamentos o casas. En otros pueblos de la compañía, la mayoría de las casas son propiedad de los empleados. Puesto que la mayoría de las compañías tienen oficinas y plantas localizadas en ciudades y en poblaciones establecidas, el tipo más común de ayuda para casa-habitación --- ofrecido es de naturaleza asesora y, por lo general, comunicaciones con los agentes o corredores de bienes raíces locales que pueden ayudar al nuevo empleado. El mismo tipo de servicios se proporciona generalmente a los empleados que desean --- ayudar para obtener transporte para ir y venir del trabajo.

Servicios Financieros.- Ciertos tipos de servicios que las empresas ponen a su disposición de los empleados, están --- relacionados directamente con las finanzas personales de éstos. Estos servicios están diseñados para impulsar el ahorro y proporcionar fondos cuando sean necesarios a un interés --- razonable. Un tipo común de ahorro es el que permite al empleado comprar acciones de la compañía a través de un plan de compras. Algunas compañías tienen también planes en los que, en lugar de suscribir un número de acciones definido a un precio determinado, al ser pagado en un tiempo especificado, los empleados reúnen un fondo a través de deducciones regulares --- en la nómina, o bien su propia contribución la añade al fondo

del empleo y compra las acciones como una bonificación a sus ahorros.

Caja de Ahorro.- En muchas compañías se han establecido cajas de ahorro para dar servicio a las necesidades financieras de los empleados. La caja impulsa al ahorro ofreciendo intereses más alta que la pagada por la mayoría de los bancos comerciales. También sirve como la institución de préstamos a la cual el empleado puede solicitar dinero prestado pagando una tarifa de intereses que generalmente no exceda al 1% mensual sobre saldos insolutos. Si bien, las empresas proporcionan a menudo espacio de oficinas y servicios de deducción de nóminas, la caja de ahorros es una actividad operada por los empleados bajo la legislación y supervisión federal y estatal.

Asistencia Financiera de la Compañía.- Si bien las uniones de crédito son instituciones de préstamos y en la mayoría de los casos están en posibilidades de ayudar a un empleado que necesita asistencia financiera, existen casos en los cuales las compañías ayudan a los empleados concediéndoles préstamos para ayudar a la compra de casas y proporcionan otras ayudas financieras que contribuyan al bienestar social y moral del empleado.

Servicios Legales y Profesionales.- Muchas compañías -- ofrecen a los empleados los servicios de los profesionales de su grupo de funcionarios. Los abogados y los contadores que por lo común se encuentran en la mayoría de las grandes compañías poseen los conocimientos y habilidades que pueden ser usadas en provecho del empleado.

Un empleado puede contribuir considerablemente a la efectividad del empleo proporcionándole ayuda para hacer su testamento, aconsejándolo sobre contratos y ayudándole a los empleados que necesitan llenar declaraciones de impuestos o que tienen un problema menor en relación con sus declaraciones.

Servicios Recreativos.- El hecho de que muchas compañías tengan un programa recreativo es cierta invitación de la conveniencia y necesidad general de éste. Sin embargo la extensión de programa y los tipos específicos de recreación, -- deberán determinarse considerablemente por los deseos expresados por los empleados.

La mayoría de las compañías ofrecen ciertos tipos de programas deportivos, mediante el cual el personal puede participar sobre una base voluntaria.

El boliche, el volibol, el frontón, el golf, el beisbol y el tenis son deportes bastante comunes, debido a que un --

gran número de empleados pueden dedicarse a éstas actividades. Si bien los deportes, normalmente se proporcionan solo a los empleados, muchas funciones sociales son para ellos o sus familias completas. El día de campo de la compañía es una institución típica entre las firmas de negocios, a la cual pueden asistir el personal de todos los niveles en la organización y sus familias.

Los bailes, banquetes, horas de cocktail, tertulias y otros sucesos sociales, también proporcionan una oportunidad para todos, de fomentar y fortalecer las relaciones interpersonales. Es conveniente que los empleados asuman una parte principal en la planeación de tales eventos para que estos tengan el éxito deseado.

Como ya hemos visto las prestaciones son un gran elemento tanto económico, como beneficio psicológico, ya que vienen a compensar a cierto grado el alza exagerada de precios en compensación con los salarios.

2.5.- Integración de un Programa de Prestaciones Sociales.

a).- Objetivos.- Además de todas las prestaciones enumeradas anteriormente están las prestaciones adicionales tales como el tiempo extra por pago de premio, pago de entrada, tiempo para aseo, premios por turnos y otros tipos de suplementos al

salario, como descansos y vacaciones pagadas. Los programas de prestaciones son para el bienestar de los trabajadores y de la industria, interesa tanto a los empleados como a los -- trabajadores, contribuyen a mejorar la salud y el bienestar -- del trabajador lo que da como resultado mejores relaciones de trabajo y un aumento de la productividad.

Debe tenerse en cuenta el evitar dar cualquier impresión de actitudes paternalista por parte del empleador, o la que -- tales servicios se conceden solamente como un favor.

Por otro lado estén las actividades culturales y recreativas las cuales son de gran ayuda al trabajador para desarrollar su personalidad, para permitirle mejorar y aportar una -- gran contribución a la sociedad.

Los trabajadores en particular los jóvenes, necesitan tener una oportunidad de desarrollarse físicamente, a modo de -- compensación por el ambiente industrial en el que transcurre en el que transcurre la mayor parte del tiempo. Muchas empresas han instituido, individual o conjuntamente, programas de educación social. Financiados por los empleados, como parte de una política social de clara visión. Estos programas están destinados a dar a los trabajadores de todas las catego-- rías una mejor comprensión del papel económico y social de --

las empresas industriales de su lugar y de sus papeles en la estructura de la empresa y de la labor de las instituciones - sociales, económicas y políticas. Estos programas constituyen un elemento necesario de las actividades similares de los sindicatos y de las autoridades públicas. Al mismo tiempo, - contribuyen a enriquecer la existencia de los trabajadores, - tanto dentro de la empresa, como en la sociedad.

b).- Políticas .- Las políticas son planteamientos generales o maneras de comprender que guía o canalizan el pensamiento y la acción en la toma de decisiones de los sub-alternos.

Las políticas deben tomar en consideración la posibilidad de que el otorgamiento de numerosas prestaciones a los empleados pudiera considerarse por esto como un paternalismo objetable por parte del patrón. Las políticas sobre prestaciones a los trabajadores deben tener en consideración los efectos - de las actividades en las que están viven.

La política de los servicios o prestaciones de bienestar para los trabajadores debe tratar de ofrecer un máximo de servicios sin motivar a los trabajadores a perder el interés o - incentivo para el logro y la mejoría personal.

A fin de que las prestaciones o servicios para los trabajadores produzca resultados benéficos debe establecer ciertas

políticas o principios básicos.

1.- Los servicios de bienestar para los trabajadores jamás de
ben darse con carácter paternalista.

2.- Los servicios de bienestar al personal deben ser absoluta
mente libres para éste. A nadie puede beneficiarse contra --
su voluntad.

3.- Los trabajadores deben intervenir; integrando comisiones
mixtas en la selección y administración de los servicios que
para su beneficio se establezcan.

4.- Los servicios deben darse integrados a un programa de per-
sonal de la empresa esto implica que las prestaciones y servi-
cios que una empresa ofrece a sus trabajadores, deben ser re
sultado de una cuidadosa planeación, y no de decisiones impro
visadas.

5.- Los cursos de servicios deben revisarse periódicamente.
Con esto se logra eliminar los menos útiles, y cambiarlos por
aquellos que pueden producir mayores beneficios en ese momen-
to.

6.- Los servicios para el bienestar de los trabajadores, se -
justifican más en los países en desarrollo como medida transi
toria. El escaso nivel de vida y de capacidad adquisitiva --
que tiene la clase trabajadora, como por la dificultad y limi
tación de las empresas para pagar altos salarios, se ve más -

justificado su establecimiento.

7.- Las prestaciones sociales deben ser motivo de acercamiento obrero-patronal; jamás un motivo de lucha de clases. Debe de subirse a cambiar aquellos servicios que más que acercar están distanciando a los trabajadores hacia su empresa y a los directivos de ella.

c).- Procedimientos.- Son planes en cuanto establecen un método habitual de manejar actividades futuras.

Las prestaciones adicionales proporcionadas por un empleador tal vez no sean apreciadas por los empleados o no reúnan los beneficios máximos al patrón, a menos que se alla puesto un cuidado considerable a la formación del programa, con mucha frecuencia se proporciona una prestación adicional porque es un capricho del consejo de administración, o debido a prestaciones del sindicato el tipo de las contribuciones que las prestaciones adicionales harán al programa del personal - dependerá del grado hasta el cual se haya puesto atención a ciertos requisitos básicos.

Pasos a seguir para una combinación óptima de prestaciones.

A).- Reunir los datos de costos básicos para todas las partidas de prestaciones.

B).- Hacer un juicio acerca del dinero disponible para cubrir

el costo de todas las prestaciones, para un período futuro.

G).- Asignar valores preferentes a cada partida de prestaciones, usando cierto tipo de escala numérica, que tome en cuenta los requerimientos legales, la preferencia de los empleados y de la gerencia.

D).- Decidir la combinación óptima de los diferentes beneficios. La persona que tome las decisiones, deberá considerar cuidadosamente las diferentes partidas de prestaciones posibles, la preferencia relativa mostrada para cada una por la gerencia y los empleados, el costo estimado para el paquete completo de prestaciones y la cantidad total de dinero disponible.

Con un programa efectivo, la compañía se encuentra en mejor posición de evaluar más cuidadosamente las demandas del sindicato, por cada año o dos según sea el caso se hacen sobre la base de la tendencia de negociación colectiva, más bien que de la evaluación cuidadosa de un programa de personal particular para la compañía.

Así pues contando con una política para su programa de beneficios, la compañía tendrá más posibilidad de alcanzar metas que se encuentran en armonía con sus políticas totales de personal. El éxito de un programa de beneficios consiste en que este reciba el apoyo de los empleados que puedan recono-

cer la buena voluntad de la gerencia, para ayudar como resultado de una comunicación efectiva, que impulse a los empleados a impulsar sus deseos. Antes que se introduzca un nuevo beneficio, deberá determinarse la necesidad de éste a través de cierto tipo de encuesta entre los empleados.

La mayoría de los planes de las prestaciones adicionales, están basados en la participación masiva y tanto su éxito como su valor dependen principalmente de la aplicación de los principios de grupo, la parte de los planes que no es exigida por la ley con frecuencia se puede adaptar a los grupos específicos de una organización.

Existen ciertos empleados que tienen los antecedentes, el interés y el tiempo necesario para elegir en forma inteligente.

Pero hay muchas indicaciones de que la mayoría de los empleados, de todas categorías no desean o no se creen capaces de elegir entre un cierto número de opciones, el hecho de que los empleados participen en el diseño de las prestaciones adicionales ayuda a tener la certeza de que la gerencia se está moviendo en dirección a la satisfacción de los deseos de sus empleados.

Las prestaciones y servicios debilitarán a los empleados

si son administradas como cualquier cosa y puede debilitar a toda la organización.

Es natural para el director propietario ofrecer ayuda y consejo cuando uno de sus compañeros trabajadores está en dificultades, también es fácil para un empleado aceptar tal ayuda. Las desventajas que sufre el director propietario de un negocio muy pequeño es más probable que los empleados recurran al personalmente si quieren dinero, y es difícil rehusarse a una persona a quién se conoce.

En una gran empresa, los servicios y prestaciones pueden ser administrados por el departamento de Personal. En toda empresa algún representante de línea debe saber cuando un empleado tiene problemas. Si la dirección le ayuda apropiadamente, los supervisores y directores deben saber que clase de ayuda pueden dar y como debere resolver dicho problema.

En una gran empresa, la ayuda usualmente no puede prestarse tan rápidamente, o de manera tan informal como en una pequeña, pero todos los empleados deben saber que pueden contar con ella. Los administradores de personal deben recordarse a sí mismos y a la alta dirección que las prestaciones y servicios central por el cual la dirección enfrenta las responsabilidades de dirección.

Los representantes de la dirección, tanto de línea como de staff, necesitan pensar acerca de los servicios como parte del concepto total de la vida del trabajo.

Una buena razón para adoptar este punto de vista, es el punto de vista de los empleados. Su actitud a los servicios y prestaciones es parte de su actitud hacia toda la actividad de dirección. Después de que un Director Ejecutivo ha tomado las decisiones necesarias para cubrir el como y el porque del programa de servicios, debe saber que servicios debe ofrecerse, obviamente el programa debe relacionarse con lo que más necesitan los empleados. Todo empleado encuentra cierta clase de dificultades en uno u otro tiempo, que se relacionan con enfermedades, accidentes y edad avanzada.

En consecuencia, la empresa desea incluir en cualquier programa de servicios provisiones para la salud, seguridad y retiro, puesto que la recreación es una necesidad universal - la mayoría de las compañías que tiene un programa de servicios tienen alguno para diversiones en una u otra forma.

En una gran planta o en una pequeña comunidad rural, se crea una situación que impone muchos problemas específicos, no solamente para los trabajadores sino para la comunidad local. La empresa espera proporcionar diferente servicio a las

diversas personas de acuerdo a sus necesidades especiales:

- 1.- Toda persona acusada principalmente por un problema que - interfiere con la estabilidad emocional tiene derecho a pedir a la administración cualquier ayuda que le pueda ofrecer justificadamente.
- 2.- Cualquier persona en una situación similar, puede recibir ayuda similar.
- 3.- El programa puede aún en casos individuales, esperarse a que se pague por sí mismo a largo plazo.

Los directores dependen de los empleados como asociados en el trabajo, en la empresa conjunta y como compañeros de la comunidad empresarial. La empresa, en consecuencia desea tener su participación en respaldar el principio de responsabilidad mutua ayudando a los empleados a ayudarse así mismos -- siempre que experimenten dificultades. De manera que no pongan en peligro la situación financiera de la empresa, ni al respeto del propio empleado, el programa de prestaciones y servicio deberá sujetarse a las siguientes condiciones :

- 1.- Cada prestación y servicio deben ser una ventaja a largo plazo para la organización así como para los empleados.
- 2.- Los empleados y sus representantes sindicales deberán tener una participación en la fijación de cada prestación y servicio y en el costo de su mantenimiento en dinero, tiempo,

o esfuerzo al momento de celebrarse el Contrato Colectivo.

D).- Presupuestos.

Presupuestos.- Es un planteamiento de resultados expresados en términos numéricos.

Es una de las más costosas actividades del personal especializado en el desarrollo, guía y administración de un amplio campo de prestaciones y servicios. Los gastos administrativos para muchos de los servicios forman un concepto importante en los presupuestos de las divisiones de las relaciones de personal. El campo y la variedad de estas prestaciones y servicios a los empleados son muy amplios. Algunos de ellos se han establecido a iniciativa de los patrones. Otros han sido negociados a petición de los sindicatos. El interés del sindicato y del obrero en esas provisiones ha crecido indudablemente en los años después de la Segunda Guerra Mundial y no muestra señales de decrecer. En tales circunstancias, las políticas y programas actuales merecen una evaluación cuidadosa.

Uno de los principales problemas con que se encuentran las compañías es el creciente costo de las prestaciones adicionales.

Puesto que muchas de las partidas de prestaciones repre-

sentan un costo fijo, más bien que un costo variable, la gerencia deberá decidir si puede o no financiar los costos fijos bajo condiciones económicas menos convenientes.

Generalmente, se reconoce que si una compañía se ve forzada a suscribir una prestación, el efecto negativo puede exceder a cualquier beneficio positivo que pudiera obtenerse con esta acción.

Además de los costos reales de las prestaciones, se encuentran los costos de administrar programas, para las compañías más grandes de costos generales pueden ser despreciables. Sin embargo, en la compañía pequeña, los costos del personal para mejorar el programa de beneficios pueden ser considerables en proporción al número de empleados servidos.

Se han sugerido que esta situación apunta hacia una aparente necesidad de consultores en asuntos de prestaciones adicionales que establecerían y ayudarían a administrar tales programas en las firmas pequeñas de negocios.

Como asunto de administración sólida, así como con propósito de negociación colectiva, es importante para una compañía mantener registros completos de los costos de sus prestaciones. Tales costos deberán ser comunicados a los empleados, con el objeto de que puedan comprender que el cheque de

salario dice solamente una parte de la Historia de los Salarios. Un método para la educación del empleado sobre los beneficios adicionales, es hablar de gastos de prestaciones en términos de ingresos adicionales o bien pago adicional para el empleado.

Otro método asume la forma de enunciado tales como "Esto es lo que cuesta a la compañía proporcionar tales prestaciones". Al comunicarse con los empleados con respecto a las prestaciones adicionales, la información acerca de planes de pensión y bienestar complicado, se debe aclarar a los empleados, de manera que no haya tales interpretaciones de lo que los planes no proporcionarían, así como lo que proporcionarían, debido a que los empleados, por lo general, no son discretos en el lenguaje, debe procurarse prestar la información en una forma entendible, empleando varios métodos de una manera continua.

Generalmente se supone que las prestaciones contribuyen a una menor moral entre los empleados y que, por lo tanto, su costo se ve compensado. Con la presión continua de sindicatos, por obtener prestaciones adicionales, algunas compañías han empezado a preguntarse sobre su valor y a estudiar cada partida de beneficios con cuidado, lo que puede ser considerado como un lujo en un tiempo, puede ser visto después como --

una necesidad.

Esto ha sucedido en un modo particular con muchos de los beneficios recibidos por los empleados. No hace mucho tiempo, las vacaciones pagadas estaban limitadas exclusivamente a los altos ejecutivos. Esta situación ya no existe así mismo, las contribuciones de la empresa a los fondos de bienestar para proporcionar seguridad financiera a trabajadores desplazados tecnológicamente retirados, se han convertido en partida de negociación en los años siguientes. A pesar de que es difícil predecir lo que traerá el futuro en lo que respecta a beneficios y servicios puede suponer que los empleados a través de sus representantes sindicales continuaran pidiendo más prestaciones adicionales, la cafetería es un blanco común de quejas, algunas de las cuales quizá están justificadas.

Por último a manera que aumenta las prestaciones adicionales, existe la tendencia de congelar a los empleados en sus puestos ya que se perderían las prestaciones si quieren cambiar de empleo.

Cuando los sindicatos dan una creciente atención a las prestaciones, siempre existe la posibilidad de que los Ejecutivos y los Administradores de Personal enfoquen su atención en estas y desatendan otras facetas del programa del personal

que puedan ser más importantes.

Por lo tanto, es importante que las funciones de contratación, selección de desarrollo y evaluación del programa de Personal produzcan el tipo de fuerza de trabajo para la cual se puede permitir una organización estable al proporcionar prestaciones adicionales.

En los recientes, los empleados han aprendido a esperar una variedad de prestaciones adicionales que son suplementarias a sus salarios regulares, otorgando beneficios, que en la actualidad les cuestan a sus patronos y finalmente a los consumidores.

CAPITULO III

3.- ASPECTOS GENERALES DE PETROLEOS MEXICANOS.

3.1.- Antecedentes Historicos.

3.2.- Creación de Petroleos Mexicanos.

3.3.- La importancia de la Industria Petrolera dentro de la Economía Nacional.

3.4.- Factores determinantes de la mano de obra en Petroleos Mexicanos.

3.5.- Las prestaciones en PEMEX y sus beneficios.

2.- ASPECTOS GENERALES DE PETROLEOS MEXICANOS.

3.1.- Antecedentes Históricos.

Con el fin de tener una idea clara del contenido económico, político social de la explotación petrolera, para su análisis la dividiremos en dos etapas; la primera (1901-1917) y sus diferencias a partir de la expropiación en el año de 1938. De manera sinóptica, señalaremos las características esenciales de la primera, estas fueron :

- a).- La explotación de los recursos petrolíferos por empresas extranjeras, principalmente norteamericanas e inglesas.
- b).- Producción de crudo destinados en su mayor parte a la explotación;
- c).- Técnicos y opereros calificados de origen extranjero;
- d).- Discriminación de los trabajadores mexicanos en puestos y salarios: los de carácter técnico de mando eran desempeñados por los extranjeros y los salarios de los obreros aún cuando desempeñaran labores iguales, sus salarios eran inferiores;
- e).- Lucha entre las empresas extranjeras por el acaparamiento de tierras petroleras. Estas se acentuaron en el período de 1921 a 1925.
- f).- El despojo a propietarios de tierras, el asesinato y el controberno con la Autoridades estuvieron a la orden del día;
- g).- La regresión del sindicalismo fue brutal;

fué quizá la más importante y la más fuerte compañía Petrolera Mexicana extranjera, ya que exploró y perforó pozos desde la Cd. de Tampico hasta Poza Rica.

3.- " Standard Oil Company of New Jersey ". Compañía de capital Norteamericano.

Una segunda etapa se inició el 16 de Marzo de 1938 con la expropiación, decreto por el entonces Presidente de México, General LAZARO CARDENAS DEL RIO.

A partir de esa fecha, la explotación del petróleo tiene una orientación de servicio nacional y no de lucro: siendo actualmente la principal fuente de abastecimiento energético de nuestra Industria y de Combustibles para la satisfacción de necesidades de consumo doméstico.

3.2.- Creación de Petroleos Mexicanos .-

Petroleos Mexicanos fué creado por decreto el 7 de Junio de 1938, como un Organismo Descentralizado del Gobierno Federal, de carácter técnico, Industrial y Comercial, con personalidad y patrimonios propios.

Su Objetivo :

Es objetivo de Petróleos Mexicanos la exploración, la refinación, el transporte, el almacenamiento, la distribución y las ventas de el gas natural y los productos que se obten--

gan de la refinación de éstos; así como de aquellos derivados del petróleo que sean susceptibles de servir como materias primas industriales básicas.

Es decir todas aquellas actividades de orden técnico, -- industrial y comercial que constituyen las industrias petroleras y Petroquímica de acuerdo con la Ley Reglamentaria del -- Artículo 27 Constitucional en el ramo del Petróleo y sus Reglamentos.

Patrimonio.- Lo constituye los bienes y derechos que haya -- adquirido o que le hayan sido asignados o adjudicados; incluyendo las reservas para exploración y declinación de campos, así como subsidios y donaciones que se le otorguen y los rendimientos que obtenga por virtud de sus operaciones.

Dirección y Administración .- Petroleos Mexicanos es dirigido y administrado por un Consejo de Administración y un Director General. El Consejo de Administración se compone de 11 -- miembros designados, seis de ellos que representan al Estado, por el Ejecutivo Federal y los otros cinco por el Sindicato -- Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, dentro de sus miembros activos que sean Trabajadores de planta de Petroleos Mexicanos.

3.3.- La Importancia de la Industria Petrolera dentro de la Economía Nacional .

En la historia de la humanidad, los esfuerzos del hombre, los esfuerzos de la humanidad han estado encauzados a la búsqueda, control o industrialización de las diversas fuentes de energía.

En los últimos años, se han aplicado notablemente los recursos energéticos disponibles gracias a la explotación de dichas fuentes.

Sin esta energía, la revolución industrial no hubiera sido llevado a cabo, así como tampoco la tecnología logra el avance actual, además, no debemos olvidar que la seguridad y bien estar alcanzados y las condiciones de trabajo, se basan en el uso de energéticos, para conocer la importancia de esta necesidad imaginemos por un momento lo que sucedería si repentinamente se suspendiera el abastecimiento de energía en el país, sin ella nos encontraríamos al borde de un colapso económico, pues la Industria en general suspendería sus actividades, las clínicas, hospitales y escuelas no funcionarían; los medios de transporte, así como los de comunicación se paralizarían y no habría periódicos, radio, ni televisión; situación que provocaría un auténtico desmoronamiento.

De todo lo anterior se desprende que el suministro y el

consumo de energía se convierte en actividades primordiales para el crecimiento económico del país. En México, aproximadamente el 92% de la energía utilizada proviene de los hidrocarburos de ahí la importancia que adquiere la Industria más fuerte del país, en este caso Petróleos Mexicanos, al ser el único Organismo encargado de la elaboración y abastecimiento de dichos productos.

A través del proceso histórico de expropiación y desarrollo de la Industria Petrolera el estado Mexicano ha considerado su rectoría sobre una área eminentemente estratégicamente de la economía. En este contexto, el sector Petrolero ha jugado un papel determinante estratégica de la economía. En el proceso del desarrollo nacional. Como lo ha sido el suministro de la energía necesaria para el funcionamiento y expansión del aparato productivo y ha abastecido buena parte de los insumos para el buen desarrollo de la Petroquímica destaca su participación como la principal fuente de diversas agencias financieras internacionales y uno de los contribuyentes más importantes para el diario público. Así mismo, Pemex ha estimulado el crecimiento de algunas industrias de bienes de capital y de intermedios mediante sus programas de adquisiciones.

El Hidrocarburo, realiza constantemente labores de exploración, extrae por día cerca de dos millones setecientos mil

barriles de crudo y tres mil seiscientos millones de pies ---
cúbicos de gas, posee una capacidad de refinación de un millón
trescientos mil barriles diarios y sus instalaciones Petroquí-
micas rinden actualmente poco más de 12 millones de toneladas
anuales de una gran variedad de productos. Pemex trabaja en
cinco mil pozos, opera trescientas plantas en nueve refine---
rías y diecisiete centros Petroquímicos; tiene la flota más -
grande del país y opera dieciocho instalaciones portuarias.

Entre todas las empresas industriales del mundo, Petrole-
ras o nó, Pemex ha venido ocupando uno de los primeros luga--
res por lo que concierne a generación de utilidades y ventas,
y entre las petroleras es la cuarta de producción de Hidrocar-
buros y la quinta por el volúmen de las reservas, así mismo -
también por sus exportaciones. Petroleos Mexicanos fortalece
el crédito público afianza nuestra personalidad internacional,
así como también otorga expectativas de trabajo a millones de
mexicanos.

Lo que sucede en Pemex, repercute en México entero y Pe-
mex recíprocamente es una gran caja de resonancia en que se -
concentran y multiplican los acontecimientos nacionales.

Debido a los recientes hallazgos Petrolíferos Pemex a---
traviesa por una etapa de recuperación económica, situación -
que podrá mejorar todavía si ponen en marcha muchas acciones

tendientes a conocer, analizar y dar solución a los problemas que afectan directamente su productividad, como son la explotación racional de sus recursos y el empleo adecuado de estos.

Pemex, por lo tanto para que sus recursos humanos se sientan motivados a producir más con menos necesidad otorgar prestaciones a los trabajadores petroleros para que éstos a la vez se sientan satisfechos.

Uno de los factores que pueden mejorar la utilización de los recursos que permitan incrementar la productividad de la Industria Petrolera Nacional es el tema central de este trabajo: Las Prestaciones.

Actualmente se han logrado importantes avances para beneficio del país un ejemplo de ello, son las nuevas gasolinas NOVA y EXTRA PLUS. Pemes será hoy y siempre patrimonio nacional de todos los mexicanos, según lo expresó el General Lázaro Cárdenas del Río en su discurso de expropiación de 1939, hecho que reviste gran importancia en la Historia del País.

3.4.- Factores determinantes de la Mano de Obra en Petroleos Mexicanos.

De acuerdo a las investigaciones realizadas por representantes de todas las ramas de la Industria Petrolera sobre la Mano de Obra con la que cuenta Pemex, se han llegado a identi

ficar los principales factores que la determinan :

- 1.- Tiempo Extra
- 2.- Crecimiento de Personal.
- 3.- Selección de Personal.
- 4.- Controles.
- 5.- Políticas de Personal.
- 6.- Motivación.
- 7.- Ascenso.

1.- Tiempo Extra.- Pemex paga una cifra elevada por concepto de TIEMPO EXTRA anualmente, cifra que resulta elevada si se compara con las que tienen otras empresas. Agregando a lo anterior, se ha observado que en la empresa la eficiencia con que se realizan las labores en tiempo extraordinario es en ocasiones un poco menor que en la jornada normal.

2.- Crecimiento de Personal.- En Petróleos Mexicanos durante los últimos años, se ha incrementado el volumen de personal, a veces en algunos departamentos o centro de trabajo, sin tener una relación lógica con la expansión de la empresa en términos de producción, lo que refleja la deficiencia en los controles administrativos de este factor, pues debe existir una relación adecuada entre el volumen de mano de obra y el del trabajo de la empresa.

3.- Selección de Personal.- El principal recurso con que ---

cuentan las empresas son los trabajadores, de ahí la importancia que da la Administración de Recursos Humanos a la integración y desarrollo de un equipo adecuado con el fin de lograr los objetivos establecidos.

En Petróleos Mexicanos el reclutamiento de personal se efectúa en dos diversas formas, según se trate de tipo de personal sindicalizado o de confianza. En el caso del primero es el sindicato quien propone a los candidatos; para el personal de confianza no existe un criterio uniforme para llevarlo a cabo, más en la mayor parte se recurre al propio personal como única fuente de abastecimiento. Existe dentro de la empresa una Gerencia de Personal, que a su vez tiene el cargo una oficina de Selección de Personal que solo recluta y selecciona candidatos a nivel profesional, en el caso del personal sindicalizado. La selección se determina por el examen de aptitudes que señala el pacto laboral, que muchas ocasiones no se aplica o se efectúa superficialmente.

Al personal profesional generalmente se le somete a un examen Psicométrico que muchas veces es pasado por alto más aún cuando el candidato, aplicándose un convenio para su contratación. Una parte considerable del personal de confianza se encuentra insatisfecho más tiene la impresión de que no se aprovechan evidentemente sus aptitudes, formación y experiencia.

sino un ser humano con características individuales, merecedor del respeto de quien los rodea, respecto por extensión se aplica a su puesto actividad en la empresa, consecuentemente :

a).- Atender el principio de colocar al hombre adecuado en el puesto adecuado.

b).- Incrementar las actitudes del personal y su calidad de trabajo mediante programas de instituciones y adiestramiento, -- sistematizando métodos de enseñanza y capacitación tanto para aprendices y empleados en general.

c).- Regular la conducta de los servidores de la empresa dentro de la misma.

d).- Adoptar las medidas que pretendan la salud, integridad física de los trabajadores y que contribuyan a su seguridad y bienestar.

e).- Brindar al elemento humano que integra la empresa las -- oportunidades que lo impulsen a superarse técnica y socialmente, estimulándolo en forma adecuada.

6.- buscar una identificación y comprensión total entre el -- grupo administrativo, personal técnico y los obreros en general, para esto se sugiere por informar apropiadamente las actividades de la empresa y por interesarlos en el funcionamiento, con el fin de lograr formar un verdadero espíritu de conciencia de grupo que convida a la superación de la industria

petrolera.

7.- Entender en lema petrolero el servicio de la Patria encierra, aparte del cumplimiento de los fines económicos de la empresa en las diversas comunidades que actúan deben de constituir un factor positivo de progreso.

Así mismo de las políticas establecidas o fijadas por Petróleos Mexicanos para sus trabajadores es la de otorgar atractivos salarios, así como también una variedad de prestaciones que no otorgan otras empresas.

Por consiguiente Pemex, otorga desde el nivel inferior -- hasta los más elevados para que el trabajador petrolero se sienta satisfecho de prestar sus servicios a la industria petrolera.

A).- Motivación .-

Aun cuando Petróleos Mexicanos paga salarios atractivos -- sobre todo en los niveles medios, no se logrado que en la mayoría de los trabajadores tengan una buena actitud hacia el trabajo por lo cual la empresa no ha ocupado otros medios de motivación que no solo satisficgan sus necesidades económicas existiendo también las de seguridad, reconocimiento, competencia y participación.

E).- Ascensos .-

Por lo que respecta a las políticas de ascenso, son diferentes según se trate del tipo de personal. El criterio básico para las promociones del personal sindicalizado, lo es la antigüedad, como lo señala el Contrato Colectivo de Trabajo vigente. En el caso del personal de confianza, no se tiene políticas necesarias al respecto, lo que significa que no siempre la actitud, conocimientos experiencias, en fin los resultados obtenidos sean tomados en cuenta para promover a dicho personal, por lo que es necesario implantar las aplicaciones de técnicas que valden la actuación del trabajador. En el caso del personal sindicalizado ya que no es posible la modificación del régimen escalafonario deben hacerse más estrictos y acordes a las necesidades del puesto, los exámenes de actitud que se requieren para el ascenso, ya que así se aplicara el criterio de antigüedad siempre y cuando la actitud sea la adecuada.

Todos estos factores, contribuyen en gran manera la mano de obra del personal petrolero, sumándose a las prestaciones que van modificándose o incrementándose en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

Distintas actividades de los Trabajadores según su área geográfica :

Los factores climatológicos, socio-económicos, religiosos o de lenguaje que conforman el medio ambiente, influye de mane

ra determinante en la actitud y costumbre de la sociedad y --- el trabajador; no es una excepción de ninguna manera, que por necesidades de la empresa se vé desolazado de su lugar de origen, causando esta movilización una serie de problemas de adaptación a la sociedad a la que debe integrarse. Evidentemente dichos factores deberán tomarse en cuenta al diselarse los tabuladores de salrios y prestaciones, ya que es importante contar con mayor conocimiento del medio ambiente y su repercusión de la actividad del trabajador, ya que las prestaciones y los salarios para el trabajador de la zona central, tendrán que --- ser diferentes a los salrios y prestaciones de los trabajadores de la zona marina.

3.5.- Las prestaciones en Pemex y sus beneficios .-

A largo la trayectoria de Pemex se han obtenido cuantiosas prestaciones que son de beneficio tanto social como psicológicas al trabajador.

Esto viene a dar en consecuencia que el trabajador se --- siente conforme en el desarrollo de su trabajo, así como en el futuro bienestar de su familia. Como va hemos mencionado se --- rigen en el Contrato Colectivo vigente.

En Pemex las prestaciones varían de acuerdo a la actividad y lugar dónde se necesita; es decir, hay prestaciones de :

- 1.- Servicio Médico
- 2.- Canasta básica
- 3.- Ayuda de renta de casa
- 4.- Fondo de ahorros
- 5.- Interés sobre fondo de ahorro
- 6.- Aguinaldo anual
- 7.- Vacaciones
- 8.- Jubilación
- 9.- Casos de enfermedades, accidentes o fallecimiento
- 10.- Bibliotecas, Escuelas, lugares de recreo, fomento de ----
bandas de música y deportes.
- 11.- Becas
- 12.- Maternidad
- 13.- Descuentos en adquisiciones de productos de Pemex
- 14.- Capacitación.

De la anterior clasificación de prestaciones, nos damos cuenta de los innumerables beneficios que goza el trabajador Petrolero en los casos de ayuda y complemento de salarios. -- Para entender más acerca de los beneficios que otorga PEMEX en cada prestación, analizaremos una por una, con sus respectivos Cláusulas vigentes.

a).- Servicios Médicos (CLÁUSULA 97).

Se entiende por servicio médico de Pemex el que este pro-

proporciona mediante el personal, y los elementos, equipo, instalaciones y todas las dependencias de que disponga directa o indirectamente, Pemex y sindicato conveniente, en prevenir la -- pérdida de la salud, conservar y mejorar ésta, y en el caso de -- su pérdida, la curación completa de sus trabajadores y jubilados y los familiares de ambos.

Se emplea personal técnico competente, instalaciones y -- elementos terapéuticos de la mejor calidad, a proporcionar los servicios siguientes : medicina general, medicina especializada, cirugía general y especializada, trasplantes, farmacias y servicios dentales, etc.

CLAUSULA 99 .- En los casos de accidentes o enfermedades PEMEX relevara del servicio a los trabajadores para que éstos queden sujetos al tratamiento médico quirúrgico necesario, reserva de que el médico tratante manifieste si el trabajador se encuentra incapacitado para seguir laborando.

CLAUSULA 100 .- Pemex otorga a sus trabajadores los beneficios siguientes :

a).- Las trabajadoras perciben salarios ordinarios diario y de más prestaciones durante los 55 días de descanso antes de la -- fecha del parto y los 60 días del mismo.

b).- Durante el período de lactancia gozan de un descanso extraordinario por día, de dos horas para amamantar a sus hijos, el cual disfrutará en las dos primera horas o en las dos últimas horas de la jornada.

CLAUSULA 114.- Se proporcionará permanentemente servicio de guardería infantil.

CLAUSULA 126 .- En los casos de que algún trabajador sufra cualquier accidente en camino a su trabajo o al regreso de este, tal accidente se considerara como profesional y el patrón se obliga a proporcionar todas las prestaciones, también se considerará accidente de trabajo, previa comprobación en cada caso el que sufra el trabajador cuando fuera de las labores se ve obligado a concurrir al centro de trabajo, para ser tramites de tipo administrativos o al ir a los domicilios de los servicios médicos del patrón o viceversa.

b).- Canasta Básica (CLAUSULA 265 BIS).

Se otorga a lista de raya dos cuones por concepto de CANASTA BASICA al mes, a cada trabajador, que será válido únicamente en tiendas de Trabajadores Petroleros.

c).- Ayuda de Renta de Casa (CLAUSULA 165).

Pemex paga a sus trabajadores de planta y transitorios a lista de raya cantidades por concepto de ayuda de renta de ca-

53.

d).- Fondo de Ahorros (CLAUSULA 164).

El sindicato y Pemex quedan obligados a que se constituya a los trabajadores un FONDO DE AHORRO, conforme a las siguientes bases :

- Pemex descontará a cada trabajador el 5 % sobre el monto de su salario tabularios, más cierta cantidad diaria viénte --- que descontará Pemex, constituirá el FONDO DE AHORROS.

e).- Intereses sobre Fondos de Ahorros (CLAUSULA 164).

Pemex queda facultado para manejar la forma en que lo es-
tá conveniente las cantidades que por concepto de FONDO DE -
AHORROS, se acreditan a los trabajadores de la Institución, --
abonando a éstos un interés del 20% anual.

f).- Aguinaldos (CLAUSULA 164 BIS).

Pemex se obliga a pagar a los trabajadores de planta, por
concepto de aguinaldo el importe de 40 días de salario ordina-
rio entre el 10. y 15 de diciembre de cada año en cumplimiento
del Art. 87 de la Ley Federal del Trabajo. Los ejercicios a--
nuales para el pago de esta prestación se computara del 10. de
diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente. Así
mismo dicha cantidad será otorgada a los trabajadores de com--
putaran del 10. de diciembre de un año al 30 de noviembre del

siguiente. Así mismo dicha cantidad será otorgada a los trabajadores de planta y transitorios en proporción a los días en que hubieren recibido salarios del Patrón.

g).- Vacaciones (CLAUSULA 152).

Los trabajadores que tengan de uno a nueve años de servicio, tendrán derecho a 21 días laborables por concepto de vacaciones y a los que hayan cumplido 10 años o más tendrán derecho a 30 días laborables por el mismo concepto. Durante el período de vacaciones los trabajadores disfrutaran de su salario ordinario, además y por el mismo período recibirán una cantidad equivalente al 110% del promedio de los salarios tabulados más la cuota fija del Fondo de ahorros.

h).- Jubilaciones (clausula 148).-

Se jubilarán los trabajadores por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas :

1.- Jubilación por vejez.- los trabajadores que acrediten 25 años de servicio y 55 de edad, tendrán derecho a una pensión pagadera semanal, quincenal o mensualmente que se calculará, tomando como base el 80% del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicio y en proporción al tiempo laborado en cada uno de

dichos puestos.

2.- Jubilación por incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo afectados de incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo 70% de la total en adelante tendrán derecho a ser jubilados siempre que crediten haber alcanzado cuatro años de servicio cuando menos.

3.- Jubilaciones por incapacidad permanente para el trabajador derivado de riesgos no profesionales. Los trabajadores que justifiquen incapacitados permanentemente para el trabajo o para desempeñar su puesto de plantas por causa de riesgo no profesional tendrán derecho de ser jubilados.

Independientemente del otorgamiento de la prestación jubilatoria el patrón entregará al interesado una PRIMA DE ANTIGÜEDAD, esta prestación dependerá de la categoría, jornada y años de servicios que haya acreditado el trabajador.

1).- Casos de enfermedad accidentes o muerte (CLAUSULA 135).

Los trabajadores de planta afectados por enfermedades o accidentes no profesionales que estén incapacitados para laborar disfrutarán de atención médica y medicinas durante 305 días así como el 100% de su salario ordinario, durante dicho periodo.

CLAUSULA 136 .- Cuando algún trabajador de planta contraiga una

enfermedad o sufra un accidente no profesional y por ese motivo dejase de concurrir a sus labores, sin perjuicio de los derechos en el Contrato Colectivo de Trabajo el Patrón lo esperará hasta por 970 días, sin pérdida de antigüedad, para reponer lo en el puesto que tenía al contraer la enfermedad o sufrir el accidente.

j).- Bibliotecas, Escuelas, Lugares de Recreo, Fomento de Bandas de Musica y Deportes. (CLAUSULA 174).

Pemex proporcionará a cada uno de las selecciones sindicales el local necesario para bibliotecas de los trabajadores, - así como libros instructivos para los diversos oficios y especialidades de la industria petrolera, y de cultura y de recreación en general. Cada sección o delegación sindical proporcionará mensualmente o anualmente, al patrón la lista de libros.

CLAUSULA 176 .- Pemex proporcionará a los hijos de los trabajadores que concurren a las escuelas que sostengan, los libros útiles y demás enseres que fueren indicados por los directores locales de la propia escuela.

CLAUSULA 180 .- Pemex instalará y mantendrá en buen estado, en todos los centros de trabajo, campos deportivos apropiados para el desarrollo de deportes en general.

k).- Becas (CLAUSULA 182).

El patrón estará obligado a conceder becas a los trabajadores y a los hijos de estos. Las becas a que se refiere esta cláusula se otorgarán para las diferentes carreras existentes en las escuelas, institutos o facultades reconocidas legalmente en el país. Tratándose de estudios profesionales, al terminar la carrera correspondiente el becario seguirá disfrutando de la beca hasta presentar el examen profesional respectivo.

l).- Maternidad (CLAUSULA 100, ART. 44 CAP. VII).

El servicio de maternidad comprenderá la atención médica durante el embarazo, la atención del trabajo del parto y la atención después del parto tanto de la madre como del niño.

La atención médica durante el embarazo se proporcionará en la consulta externa, o cuando el caso lo amerita a domicilio.

m).- Descuentos en Adquisiciones de Productos de Pemex (CLAUSULA 262).

Pemex queda obligado a vender a sus trabajadores directamente a través de sus concesionarios o distribuidores autorizados, los productos que elaboran, así como los artículos autorizados que el mismo tenga a la venta al público con un descuento del 40% sobre el precio. Por lo que respecta al caso de

mestico correspondiente será del 10%. Los beneficios de esta cláusula se harán extensivos a los trabajadores transitorios - y jubilados.

n).- Capacitación (CLÁUSULA 44).

Pemex y el Sindicato convienen en que deben perfeccionarse los conocimientos y las habilidades prácticas, de aquellos --- trabajadores que ya poseen una formación básica, por lo cual - pemex se obliga a organizar permanentemente para sus trabajado- res cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, de - conformidad con los planes y programas que de común acuerdo se elaboren, informando de ellos a la secretaría del trabajo y -- Previsión Social.

CAPITULO IV

CASO PRACTICO

4.- BENEFICIOS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN PETROLEOS - MEXICANOS.

4.1.- Planteamiento del problema.

4.2.- Hipótesis.

4.3.- Universo.

4.4.- Muestra.

4.5.- Cuestionario.

4.6.- Tabulación de la Investigación.

4.6.1.- Análisis de la investigación.

4.6.2.- Recomendaciones.

"BENEFICIOS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN PETRÓLEOS MEXICANOS".

4.1.- Planteamiento del Problema.-

Las prestaciones sociales se dan a través de una buena organización dónde se traduce en un programa de administración de Recursos Humanos ordenado, y en una eficiente organización, -- así como también la asignación del personal adecuado al puesto, con la finalidad de que lleven consigo las labores con una buena previsión y eficiencia.

Por lo tanto, la comprensión y relaciones entre Petróleos Mexicanos y sus trabajadores, mediante el otorgamiento de prestaciones, hacen que las actividades de la industria Petrolera Nacional se desarrollen en forma positiva.

Lo anteriormente expuesto, me señala que es de vital importancia hacer una evaluación de una gerencia o coordinación de Pemex, con el propósito de verificar tanto físicos como psicológicos en las prestaciones que el Contrato Colectivo de Trabajo a establecido.

4.2.- Hipótesis .-

Se tratará de demostrar que las prestaciones que otorga Petróleos Mexicanos (PEMEX), a sus trabajadores, sirvan para

umentar la productividad, teniéndose un amplio conocimiento de ellas y por fortuna forman una parte muy importante del salario de los trabajadores.

4.3.- Universo .-

Para realizar el estudio, tomé como mi universo una coordinación de Finanzas de Pemex, lo cual cuenta con 20 personas activas, que entre ellos se encuentran empleados, obreros y funcionarios.

4.4.- Muestra .-

La información para la muestra representativa, la obtendré de unos departamentos de mi Universo mismo, que cuenta con un total de 10 personas, entre los que se considerará a empleados y funcionarios.

4.5.- Cuestionarios .-

Los cuestionarios se aplicarán con preguntas cerradas de acuerdo a mi criterio, siendo estas de fácil entendimiento para su respuesta, con el objeto de saber los beneficios de las prestaciones de dichos departamentos, una vez recopilados los cuestionarios se analizará por medio de un análisis para obtener el resultado. (Ver Anexo) :

CUESTIONARIO

DEPARTAMENTO AL QUE PERTENECE _____

1.- ¿ Conoce usted el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, -
celebrado entre Pemex y el Sindicato Petrolero ?

SI

NO

2.- ¿ Tiene usted una idea clara de lo que es una prestación -
social ?

SI

NO

3.- ¿ Sabe usted como se va modificando o aumentando los pres-
taciones y salarios ?

SI

NO

4.- ¿ Tiene conocimiento de todos los beneficios que otorgan -
las prestaciones ?

SI

NO

5.- ¿ Se siente a gusto trabajando en Pemex ?

SI

NO

6.- ¿ Considera usted que las prestaciones son realmente satis-
factorias para las necesidades del trabajador petrolero
tanto de confianza como sindicalizado ?

SI

NO

7.- ¿ Cree usted que las actuales prestaciones son beneficas -
tanto físicas como Psicológicamente ?

SI

NO

8.- ¿ Cree usted que existen un adecuado programa de prestaciones en Pemex ?

SI

NO

9.- ¿ Conoce usted la mayoría de las prestaciones estipuladas en cada una de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo vigente ?

SI

NO

10.- ¿ Antes de entrar a trabajar a Pemex había gozado de los beneficios de las prestaciones ?

SI

NO

11.- ¿ Considera usted que en su mayoría las prestaciones deberían de ser pagadas en efectivo ?

SI

NO

12.- ¿ Cree usted que las prestaciones proporcionen alicientes por el aumento de productividad y eficiencia ?

SI

NO

13.- ¿ Considera usted que las prestaciones sociales regulan las relaciones entre empresa y sindicato ?

SI

NO

14.- ¿ Conoce usted como se integran algunas prestaciones al salario ?

SI

NO

15.- ¿ Considera que en Pemex se da el mayor número de prestaciones, comparandola con otras empresas del país ?

SI

NO

16.- ¿ Existe un programa de motivación, para que el personal se sienta tomado en cuenta ?

SI

NO

17.- ¿ Esta de acuerdo en que las actividades de prestaciones y salarios sean cada año ?

SI

NO

18.- ¿ Goza de alguna prestación extra, aparte de las normales?

SI

NO

19.- ¿ Considera usted que las prestaciones sociales ayudan -- tanto a Pemex, como a su elemento humano, en el logro de sus objetivos propuestos por ambos ?

SI

NO

20.- ¿ Existe un catálogo actualizado de prestaciones y salario vigente ?

SI

NO

4.6.- TABULACION DE LA INVESTIGACION DE CAMPO :

Número de Pregunta	Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
1	SI	8	80
	NO	2	20
	TOTAL	10	100
2	SI	9	90
	NO	1	10
	TOTAL	10	100
3	SI	6	60
	NO	4	40
	TOTAL	10	100
4	SI	9	90
	NO	1	10
	TOTAL	10	100
5	SI	8	80
	NO	2	20
	TOTAL	10	100
6	SI	4	40
	NO	6	60
	TOTAL	10	100
7	SI	6	60
	NO	4	40
	TOTAL	10	100
8	SI	6	60
	NO	4	40
	TOTAL	10	100
9	SI	3	30
	NO	7	70
	TOTAL	10	100
10	SI	2	20
	NO	8	80
	TOTAL	10	100
11	SI	2	20
	NO	8	80
	TOTAL	10	100
12	SI	7	70
	NO	3	30
	TOTAL	10	100
13	SI	9	90
	NO	1	10
	TOTAL	10	100

Número de Pregunta	Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
14	SI <u>NO</u> TOTAL	9 <u>1</u> 10	90 <u>10</u> 100
15	SI <u>NO</u> TOTAL	1 <u>9</u> 10	10 <u>90</u> 100
16	SI <u>NO</u> TOTAL	1 <u>9</u> 10	10 <u>90</u> 100
17	SI <u>NO</u> TOTAL	6 <u>4</u> 10	60 <u>40</u> 100
18	SI <u>NO</u> TOTAL	3 <u>7</u> 10	30 <u>70</u> 100
19	SI <u>NO</u> TOTAL	8 <u>2</u> 10	80 <u>20</u> 100
20	SI <u>NO</u> TOTAL	6 <u>4</u> 10	60 <u>40</u> 100

4.5.1.- Análisis de la investigación de campo.

Los principales resultados que arroja este análisis fueron los siguientes :

1.- Lo positivo del cuestionario, es el conocimiento que los trabajadores tienen acerca de las prestaciones con relación a su bienestar y seguridad. Así como también de la noción de lo que realmente es una prestación social, por lo que respecto a lo que anteriormente el personal había gozado de prestaciones el resultado fue negativo, reafirmando que en Pemex se sienten insatisfechos. En este departamento se utilizan criterios y sistemas actualizados lo que permite al personal de alto nivel, tener una idea muy amplia de los objetivos de la empresa y de los que pretende el elemento humano.

2.- Las principales cláusulas de prestaciones más conocidas por el personal son : gas, servicio médico, jubilación, etc. Por lo que respecto a otras prestaciones tales como : becas, fomento de bandas de música, adquisición de vehículo de la empresa para uso exclusivo del trabajador son muy poco exigidas. Por lo que se deduce, que existe la probabilidad que estén desmotivados por las funciones del trabajador, así como también las acciones que se realizan conforme se van presentando por las necesidades, sabiendo el personal cuáles son sus obligaciones y deseos que pretende desarrollar.

3.- Con respecto a que las actuales prestaciones son beneficios tanto física como psicológicamente, el personal respondió en su mayoría que sí, ya que encuentran seguro su bienestar y el de su familia.

4.- Por lo que respecta a que si las prestaciones regulan las relaciones entre empresa y sindicato, las respuestas fueron -- positivas, ya que consideran que conllevan una especie de trato amable y razonable entre ambas partes. Por lo cual se han logrado tantos logros en materia de beneficios tanto a Pemex -- como a sus trabajadores.

5.- Los programas y prestaciones, sueldos y salarios que la -- institución otorga han sido concedidos armónicamente, y que -- esto es de vital importancia para el desarrollo del personal.--

6.- Al existir un catálogo actualizado de prestaciones, el personal se dirige al mismo cuando tiene alguna duda en cuanto a su aplicación.

7.- Las prestaciones que se integran al salario, son bien defi nidas al momento de reclamar o pedir el ún derecho que por -- error no apareció en el sobre de cada trabajador, al momento -- de cobrar.

8.- Las nociones que el departamento tiene, se debe a que en su

mayoría todos conocen el Contrato Colectivo por razones particulares y de trabajo.

9.- Con respecto a que si las prestaciones evolucionan tanto a empresas como trabajadoras en el logro de objetivos, la respuesta positiva se debió a que gran parte de los objetivos de Pemex se dan en base al bienestar y seguridad del trabajador petrolero.

10.- Las prestaciones extras que algunas personas tiene dentro de la industria Petrolera se debe a su posición, como puede ser el mundo medio, o por el hecho de ser super-intendente o Gerente; algunas de estas prestaciones extras son : automóvil, casa, etc.

RECOMENDACIONES .-

De acuerdo a las conclusiones anteriormente expuestas, es conveniente aplicar las siguientes recomendaciones :

- a).- Es conveniente impulsar las prestaciones hacia objetivos de apoyo familiar, que de conveniencia política.
- b).- Se recomienda que las prestaciones sean equitativas, con respecto al salario en las formas de complemento.
- c).- Se debe inducir al trabajador a que realmente sienta que las prestaciones son para beneficio de él, y no un medio para retenerlo en las peticiones de nuevos salarios.
- d).- Impulsar las prestaciones hacia beneficios de los trabajadores, así como también al ahorro de costos en los planes de productividad de la empresa.
- e).- Es conveniente que las prestaciones sean actualizadas en la revisión de el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo.

CONCLUSIONES.-

- 1.- Como primera conclusión nos dimos cuenta que el ámbito en el que se desarrollan las prestaciones sociales es en el de la Administración de Recursos Humanos.
- 2.- Se mencionaron paulatinamente como se fué formando la Administración de Recursos Humanos desde la antigüedad hasta el -- presente.
- 3.- Se llegó a la conclusión de que las prestaciones con beneficios marginales.
- 4.- Se mencionaron las principales características de las prestaciones y en sí lo que realmente son.
- 5.- Se enunciaron de manera general algunos aspectos de las -- prestaciones en Pemex y como se obtienen.
- 6.- Se habló del punto de beneficios y servicios en Pemex dándose a entender que son muy útiles.
- 7.- Así mismo se concluyó que dentro del cuestionario se llegó a la conclusión de que en efecto en forma real si son las prestaciones muy aliciantes al trabajador petrolero.
- 8.- Por lo que respecta a los beneficios se dió cuenta de que tanto física como psicológicamente son satisfactorias las prestaciones.

9.- En forma gen-ral resumí lo siguiente :

Que las prestaciones sociales crean armonía entre la empresa y trabajador.

10.- Por último solo mencionaré que las prestaciones sociales son un estímulo para el trabajador Petrólero, ya que éstas --- son las que viene a complementar el salario de cada trabajador.

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

Adalberto Ríos S. y Andrés Paniagua A.

Orígenes y Perspectivas de la Administración.

Editorial Trillas

Octava reimpresión

México, 1985.

Adalberto Trueba U. y Jorge Trueba E.

Ley Federal del Trabajo 1970

Reforma Procesal de 1980

Editorial Porrúa

50a. Edición

México, 1983.

Agustín Reyes P.

Administración de Empresas.

Editorial Lituma

México, 1973.

Fernando Arias Galicia

Administración de Recursos Humanos

Editorial Trillas

13a. Impresión

México, 1984.

Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos

Constitución Política

Edición del PRI

Secretaría de Información y Propaganda

México, 1981.

Lourdes Münch Galindo

José García Martínez

Editorial Trillas

Primera reimprisión

México, 1983.

Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la -

República Mexicana y Petroleos Mexicanos.

Contrato Colectivo de Trabajo

Coordinación Ejecutiva de Recursos Humanos

México, 1985.