

DONACION POR:

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
C. S. H

070639

T E S I S P R O F E S I O N A L

Que para obtener el título de :
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Area de concentración:
Financiera

PRESENTAN

CASTRO HERNANDEZ, NOEMI
ROBLES PACHECO MARIA DE LA LUZ MARGARITA

/"DESARROLLO DEL CONCEPTO DE PREVISION SOCIAL
Y SU EMPLEO EN UNA EMPRESA MULTINACIONAL" /

Generación 1980-1984

Lunes, 24/7/88 LHC

AGRADECEMOS LA VALIOSA
ASESORIA DE LA PROFESO
RA MARCELA RENDON CO--
BIAN.

070620

I N D I C E

I N D I C E

INTRODUCCION.....	1
I. LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO.....	8
1. Situación de las Relaciones de Producción en México a Partir de 1910.....	8
2. Fines Perseguidos por la Nueva Clase Burguesa al Establecer el Artículo 123.....	16
3. Fuerza de Trabajo y Sindicalismo de Principios del Siglo XX.....	18
4. Surgimiento de la Ley Federal del Trabajo.....	28
5. Definición de Conceptos.....	33
II. LAS TEORIAS BURGUESAS Y LA PREVISION SOCIAL.....	37
1. Las Teorías y la Manipulación de la Remuneración.....	39
2. Evolución de la Previsión Social en México.....	49
3. Elementos de Previsión Social.....	57
4. La Previsión Social Institucional.....	61
5. La Previsión Social como Complemento del Salario Nominal.....	64
III. LA PREVISION SOCIAL Y SU ENFOQUE EMPRESARIAL.....	68
1. El Objetivo Social y Económico.....	70
2. Metodología para Determinar la Competitividad y las Prestaciones de Previsión Social.....	71
3. Analisis Crítico de las Prestaciones de Previsión Social (Aplicación de Cuestionarios).....	88

4. Conclusiones de la Investigación de Campo.....	109
IV. CONCLUSIONES GENERALES.....	111

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

Para realizar este trabajo, se hizo un estudio referente a la Previsión Social (salarios indirectos) otorgados a los empleados, por algunas organizaciones en México, particularmente llevaremos a cabo nuestra práctica de campo en una empresa multinacional, entendiendo a ésta como un organismo que interviene en varias ramas productivas, con producción diversificada a nivel mundial, asistiendo a una fusión de grandes corporaciones y que produce distintos bienes: que abarcan desde llantas, pinturas, material para computadoras y otras. Concretándonos a realizar nuestro estudio en el período de 1985. -- Con la finalidad de poder demostrar que la previsión social, o sea, los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, son utilizados como un medio más para que el dueño de los medios de producción (capitalista). obtenga un mayor control sobre el proceso de trabajo, logrando por medio de este control su única finalidad, la obtención de la máxima rentabilidad para su beneficio propio; y no así como teóricamente es aparentado por el capitalista (para beneficio tanto del trabajador como para el patrón).

Para lograr nuestro objetivo, partiremos del análisis en las relaciones de producción que se han desarrollado en nuestro país a partir de 1910, debido a que de esta manera podemos distinguir cuales han sido los factores que han acompañado, tanto a las clases desposeídas (trabajadores) para el logro de su sometimiento al régimen capitalista, como a las clases poseedoras de los medios de producción, para lograr el alcance de dicho control y así dejándose entrever, cómo cada uno de los regímenes establecidos en este país han apoyado a los dueños de los medios de producción, sin tomar en cuenta las repercusiones sociales que esto implica.

Por otro lado, destacamos la influencia que han tenido algunas teorías burguesas, tales como: La Tayloriana, la Humano Relacionista, la concepción de Fayol, la de Maslow y la teoría Positivista de Laissez-Faire . Debido a que todas ellas han sido directa o indirectamente puestas en práctica en nuestro país. Sobre todo, en cuanto al control de proceso de trabajo, ya que es por medio de éste como se logra que los dueños de los medios de producción obtengan la mayor rentabilidad. En particular estudia

remos la concepción que estas teorías tenían en lo referente al salario y la previsión social (Prestaciones que en aquel tiempo no se llamaban de esta manera).

Posteriormente se analizará la evolución de la previsión social en México, con respecto a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, misma que se creó a falta de un documento o ley que regulara en lo específico la relación de producción, con la finalidad de descubrir cómo manejan realmente las empresas la previsión social y comprobar que lo establecido en dicha ley es con el objeto de apoyar a los capitalistas (dueños de los medios de producción).

Con la práctica de campo trataremos de conocer la actitud de los empleados ante la previsión social, con la intención de reforzar o comprobar nuestra hipótesis. Simultáneamente apreciaremos en base a la teoría de A. H. Maslow en qué grado estos beneficios satisfacen las necesidades de los trabajadores. Ya que como sostiene, en cuanto la organización propicie la satisfacción de las necesidades laborales y sociales del trabajador, éste --

desarrollará un mejor trabajo y de la manera más eficiente. Lo desarrollará para beneficio del capitalista, que aumentará la calidad de su producto y el grado de explotación del trabajador.

Por otro lado, aplicaremos como muestra aleatoria aproximada al 25% del total del personal administrativo de una filial de una empresa multinacional localizada en la ciudad de México, la base de realización reviste a un criterio social y con la mayor objetividad posible.

El móvil de esta investigación será, en primer instancia el poder ofrecer un apoyo más para el desarrollo de materias relacionadas, tanto al proceso histórico sobre el que se ha desarrollado nuestro país a partir del siglo XX; como a la influencia que han tenido las teorías burguesas-tomadas del exterior; así como, a las condiciones en las que se ha venido desarrollando el proletariado, como consecuencia de esa visión falsa sobre la que hemos vivido. Consideramos que servirá de apoyo a materias tales como: Economía Política, Seminario de Administración Superior, Administración de Personal, Administración Pública y todas -

aquellas materias que involucran el factor humano.

Esperamos, sirvan también para el reforzamiento de --
las bases a la explicación del fenómeno administrativo, -
que aqueja a nuestro país, dejandonos así, una brecha a -
bierta a futuros investigadores, principalmente a aquellos
que deseen la creación de una sociedad más justa.

Para lograr nuestro objetivo, partiremos del análisis
en las relaciones de producción que se han desarrollado -
en nuestro país a partir de 1910, debido a que de esta ma
nera podemos distinguir cuales han sido los factores que-
han acompañado, tanto a las clases desposeídas (trabajado
res) para el logro de su sometimiento al régimen capita -
lista, como a las clases poseedoras de los medios de pro-
ducción, para lograr el alcance de dicho control y así de
jandose entrever, como cada uno de los regímenes estable-
cidos en este país han apoyado a los dueños de producción,
sin tomar en cuenta las repercusiones sociales que esto --
implica.

Por otro lado, destacamos la influencia que han tenido algunas teorías burguesas, tales como: la Tayloriana, Humano Relacionista, la concepción de Fayol, la de Maslow y la teoría positivista de Laissez-Faire. Debido a que todas ellas han sido directa o indirectamente puestas en práctica en nuestro país. Sobre todo, en cuanto al control del proceso de trabajo, ya que es por medio de éste como se logra que los dueños de los medio de producción obtengan la mayor rentabilidad. En particular estudiaremos la concepción que estas teorías tenían en lo referente al salario y la previsión social (prestaciones que en aquel tiempo no se llamaban de esta manera).

Posteriormente se analizará la evolución de la previsión social en México, con respecto a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, misma que se creó a falta de un documento o ley que regulara en lo específico la relación de producción, con la finalidad de descubrir como manejan realmente las empresas la previsión social y comprobar que lo establecido en dicha ley es con el objeto de apoyar a los capitalistas (dueños de los medios de producción).

Con la Práctica de campo trataremos de conocer la -
actitud de los empleados ante la previsión social, con -
la intención de reforzar o comprobar nuestra hipótesis.-
Simultaneamente

I. LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO.

I.- LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO.

El concepto de Previsión Social tiene sus orígenes en México, al promulgarse en la constitución de 1917 el artículo 123. Sin embargo, ya el Gobierno Liberal de 1857- esbozaba, en base a la constitución, una "armonía" existente entre las variables relevantes de la producción: - el dueño de los medios de producción y los poseedores de la fuerza de trabajo. Para entender la importancia del - desarrollo de estas variables, es menester, que exponga- mos algunos antecedentes de las relaciones de produc- - - - - ción, de la fuerza de trabajo y del sindicalismo, a par- tir del siglo XX.

1. SITUACION DE LAS RELACIONES DE PRODUCCION EN MEXICO A PARTIR DE 1910.

Es indudable que todo movimiento histórico importante deriva en cambios radicales a los patrones de vida de la población. La Revolución Mexicana de 1910 ha servido de punto de partida para distinguir situaciones económicas, políticas y sociales. Dentro de estas últimas, las relaciones de producción sufrieron cambios fundamentales, si guiendo los mismos patrones que se habían observado a -- partir de la Revolución Industrial en países occidenta--

les. En nuestra opinión el autor del libro "Sindicalismo y Socialismo en México", describe y sintetiza el proceso de cambio en las relaciones de producción que se dió en México a partir de 1910:

"La transformación de las relaciones de producción (en México) en el tránsito del feudalismo al capitalismo despoja al antiguo productor de sus medios de producción. El peón pierde sus medios de trabajo y se convierte en un proletario que tiene que recurrir al mercado a obtener sus medios de vida, necesarios para su mantenimiento y reproducción"¹.

Consideramos de gran importancia hacer mención de las bases sobre las que se regía el Gobierno Porfirista, ya que, al igual que las teorías burguesas de Occidente y Norteamérica, en esta época el gobierno necesitaba es--

1. Severo Iglesias. Sindicalismo y Socialismo en México.
Edit. Grijalvo, 1970, pag. 147
NOTA: Los paréntesis son nuestros.

conder su régimen de explotación hacia las clases desposeídas para lograr el control del proceso de trabajo y por ende el control total de las relaciones de producción.

En México, a fines del siglo XIX, el General Don Porfirio Díaz había concedido la entrada de grandes capitales extranjeros al país, en busca de un mayor "progreso". Pero, desgraciadamente, ese progreso carecía de cimientos sólidos, porque se había levantado sobre el terreno ledeznable de un desequilibrio social inaudito; -- despojando a los agricultores de sus tierras, y, otorgando a los extranjeros grandes extensiones de terreno, para propiciar la entrada al modo de producción capitalista, delegando a este capital la tarea de industrializar al país.

El sistema Porfirista se regía bajo las doctrinas Positivistas y del Laissez-Faire, la cual en esencia tenía la finalidad de crear medios más sofisticados dentro de la organización del trabajo por medio de una mayor explotación del trabajador, en esto consistía principalmente la teoría Positivista representada por Frederick Taylor, siendo que la primera tenía una triple justificación: Libertad, orden y progreso; la libertad como un medio, el-

orden como base y el progreso como fin; la segunda permitía la intervención económica extranjera y la emergencia de una clase "superior" con el apoyo del estado:

"La naciente burguesía Porfiriana - se apoyó en el Positivismo para justificar su necesidad histórica.., el positivismo se rebeló como el -- instrumento ideológico de la emergente clase burguesa: El carácter - clasista de una doctrina aparentemente representativa de toda la sociedad, pronto se descubrió sacrificando al liberalismo político de la Constitución de 1857 al liberalismo económico, expresado en la forma -- del Laissez-Faire, Laissez-Passer - "2.

De esta forma, a principios del siglo XX la situación que se le presenta al país en general y al gobierno en particular. Crea grandes contradicciones, pues, al igual

2. José Ma. Calderón. Génesis del Presidencialismo en México, Edit. El Caballito, 2a.edición, 1972, pag.135

que en otros países (por ejemplo, Estados Unidos de Norteamérica), México tenía un crecimiento tardío en la industria, y consecuentemente requerían de un mayor potencial en lo que se refiere a mano de obra. Los industriales al darse cuenta de que no podían disponer de la gente para su contratación debido a que los grandes hacendados los tenían enclaustrados en sus haciendas, pues, usaban como medio de coacción para la retención de éstos, el mecanismo denominado tiendas de raya, por medio del cual hacían que pueblos enteros se endeudaran con el patrón de por vida. Consiguiendo así el control sobre la movilidad espacial de los trabajadores. Esta situación hizo que los industriales entraran en contradicción tanto con los hacendados como con el gobierno. Esto es, el estado ya no podía otorgar con la misma facilidad de otra el cumplimiento de las exigencias de esa clase "superior" a la que se le había concedido una protección incondicional, pues, el capital era considerado como el único factor que daba la prosperidad al país, careciendo el factor trabajo de significación e importancia. Dando así al capitalista la oportunidad de mantener la explotación del trabajador, en virtud de que, se consideraba conveniente para la economía del país restringir los salarios para evitar competencias funestas y un posible despertar de las masas trabajadoras. Al presentarse las-

contradicciones, surge un gran descontento en todos los niveles de la sociedad. Provocándose los primeros altercados entre industriales y hacendados, debido a que los industriales idearon la forma de atraerse la mano de obra que requerían sus organizaciones, por lo cual, algunas industrias (mineras, aldoneras, azucareras y otras) empezaron a ofrecer salarios más elevados de los que ofrecían las haciendas y otras industrias.

También esta creciente industrialización dió paso al surgimiento de una clase media y heterogénea: pequeños industriales, pequeños comerciantes, burócratas, profesionales liberales --periodistas y profesionistas--, los cuales empezaron a mostrar su descontento, debido a que no podían prosperar en sus negocios, pues los canales de acceso estaban monopolizados por los extranjeros y los grandes hacendados. El General Porfirio Díaz había creado un círculo en el que sólo podía penetrar su grupo denominado "Los Científicos", dando esto como resultado, una marginación casi total para la mayoría de los miembros de la sociedad mexicana.

Frente a esta situación, y a diferencia tanto de países Occidentales como de Norteamérica, la desigualdad -- fue atacada por los sectores medios y sus intelectuales,

más bien llamados populares (obreros y campesinos), trayendo consigo más tarde, como consecuencia, no la creación de una clase que representara y defendiera al trabajador y sus garantías, sino de una clase que buscaba su ascenso y bienestar como capitalistas libres. En sus demandas plasmaron, no las peticiones populares sino las demandas de una "clase media" descontenta.

Por lo que:

"..., propusieron un nuevo modelo de desarrollo económico, igualmente capitalista, basado en la pequeña propiedad, producto del esfuerzo y trabajo individuales, libres"³.

La "clase media" comprende que, para el logro de sus fines debe incluir en su movimiento la clase popular, -- aparentando una visión falsa de conciliación de clases -- buscando en realidad la continuación del desarrollo capitalista, pero ahora, bajo cimientos más racionales y eficaces, dándose así un nuevo mecanismo para la enajena---

3. José Ma. Calderón. Ob.cit., pag.11

ción y explotación de las clases desposeídas.

En suma, el régimen imperante de 1910, atentaba contra la libertad del ciudadano humilde, ya que éste, no contaba con garantías especiales para su protección; -- creándose un gran distanciamiento entre los dos elementos de la producción (capital y trabajo), ocasionando -- con ello, el surgimiento de la revolución "popular" iniciada en 1910 y concluida al promulgarse la Constitución Política de 1917. Dicho movimiento trae como resultado -- el logro de ciertas garantías, en las cuales el trabajador encontró alguna protección a sus intereses: A falta de un documento o ley que regulara en lo específico las relaciones de producción, es hasta este momento en donde surge una primera idea de Previsión Social entendida como estabilidad y seguridad en el trabajo, "la Constitución Política de 1917 consagró en sus diferentes artículos las garantías individuales del hombre y del ciudadano y en forma paralela las garantías de las clases sociales, particularmente la de los trabajadores, en el artículo 123"⁴.

4. C.T.M. "Cincuentenario de la Revolución Mexicana", México, D.F., Noviembre 20, 1981, pag.3

2. FINES PERSEGUIDOS POR LA NUEVA CLASE BURGUESA AL ESTABLECER EL ARTICULO 123.

La ideología prevaleciente después de la caída del -- régimen Porfirista era la de una naciente clase burguesa --"La clase media"--, que surgió como complementaria a la burguesía imperialista del régimen de Díaz. En estos momentos encontramos una gran proletarización industrial, seguida de una compleja división del trabajo, que día a día se presentaba con más fuerza. Esta situación y el movimiento armado que se había iniciado desde el año de -- 1910 hacía que el país se encontrara sumergido en la incertidumbre, ya que por un lado, el proletariado al tomar las armas había logrado cuando menos que la sociedad burguesa imperialista se percatara de su existencia como clase, y por el otro, la naciente burguesía nacional --- buscaba la manera de darle a esta clase desposeída sólo una pequeñísima parte de los derechos a los que se habían hecho acreedores al combatir al régimen Porfirista, - primero y más tarde (1913) al gobierno de Huerta --usurpador del poder, al dar un golpe de estado al Presidente Don Francisco I. Madero--.

Bajo estas condiciones nace el artículo 123, el cual ocupa el capítulo constitucional sobre el trabajo y la--

Previsión Social, siendo en este momento (1916-1917) resultado, no de un movimiento socialista como muchos integrantes de la clase en el poder querían hacer creer, sino de un movimiento político conveniente sobre todo en esa nueva clase capitalista naciente, que surgió como resultado de las contradicciones generadas durante el régimen Porfirista.

La preparación de este código estuvo a cargo del exmaderista Lic. José Macías ayudado por el Lic. Luis M. Rojas, para ello Macías fue enviado por Carranza a los Estados Unidos con el fin de lo que se estableciera y se basara en los principales aspectos de la legislación obrera mexicana, ésta fue una réplica de la legislación estadounidense que a su vez se encuentra basada en la legislación inglesa y en la belga, las cuales fueron ideadas para una realidad social distinta a la mexicana, la cual salía apenas de un proceso revolucionario y no tenía una idea clara y definida de su situación como clase social, por lo que dicha constitución se consideró muy avanzada para su época.

Con lo anteriormente expuesto, podemos afirmar que en realidad las políticas que hicieron efectiva la creación del artículo 123, fueron, no las demandas de la clase --

desposeída; sino las aspiraciones políticas y corruptas de una clase burguesa en el poder, ya que lo único que perseguía era mostrar una "imágen de bondad", tanto en el interior como en el exterior del país. Y que lo único que verdaderamente se ofrecía a la clase desposeída fueron sólo palabras que llevaban como única finalidad el tener sometido al pueblo a los caprichos de una clase burguesa sin escrúpulos.

3. FUERZA DE TRABAJO Y SINDICALISMO DE PRINCIPIOS DEL SIGLO XX.

Es importante hacer mención de los medios utilizados por los capitalistas para tener siempre a su disposición la fuerza de trabajo necesaria para su aprovechamiento, así como de los movimientos sindicales que predominaban en esta época para hacer frente a las injusticias por las que pasaba la clase desposeída.

a) SALARIOS.- Uno de los ejemplos más evidentes de la explotación sufrida por los trabajadores, es la fluctuación del pago de salarios durante todo este período (treinta años de dictadura). Al respecto, Ciro Cardoso en su libro titulado "México en el siglo XIX (1821-1910)", nos dice:

"... los salarios reales se mantuvieron constantes (17 centavos diarios como salario mínimo a niveles tope que nunca llegaron a superar el promedio de 2.50 pesos de salario máximo) a lo largo de toda la dictadura. Esto refleja únicamente el fuerte grado de explotación a -- que estaban sujetos los operarios -- si atendemos al aumento considerable que se registró en la productividad en el período".⁵

Pero esto no era todo, pues además del mísero sueldo que recibía el trabajador, hay que tener en cuenta que en la mayoría de los casos el salario no era pagado en monedas sino en especie: el pago total o parcial se hacía en vales. Esta sustitución del dinero se hacía con la finalidad de que el trabajador consumiera los alimentos, el vestido y otros avíos dentro de la misma organización productiva en la que trabajaba (hacienda o fábrica).

5. Ciro Cardoso. México en el siglo XIX (1821-1910) , Edit. Nueva Imagen, 5a. edic., 1984, pag. 491.

Es importante hacer mención de que la política que se guían los dueños de los medios de producción, en cuanto a pagos de salario, coincide con la política implantada por Frederick Taylor y más tarde sofisticada por la corriente del Fordismo (Teorías burguesas norteamericanas). Es decir, el patrón adopta una posición disfrazada de un cierto "paternalismo" en cuanto a este pago: el patrón debe cuidar que el salario no sea derrochado ni utilizado en perjuicio del trabajador, por tanto, debe haber "una rígida disciplina de los instintos sexuales, -- así como una lucha sordida contra el alcohol".⁶

En nuestro país, al igual que en los Estados Unidos de Norteamérica existía una amplia gama de mecanismos -- utilizados por el patrón para alcanzar el logro del control del proceso de trabajo, y uno de los mecanismos utilizados en México es el debilitamiento del ingreso del trabajador; uno de los ejemplos más claros, radicaba en las multas que les imponían, cuando el producto resultaba defectuoso o en el pago o la reposición por pieza de maquinaria que se gastaba o se rompía por uso natural, -- el trabajador estaba obligado, incluso, a alimentarse --

6. Eduardo I. y Luis Montaña. Mito y poder en las organizaciones, Edit. UAM-I, pag. 30.

dentro de la fábrica y bajo una estrecha vigilancia. ---
Siendo el objeto principal de esta coerción, el logro de
una mayor productividad en el beneficio capitalista.

Aunado a estos mecanismos, tenemos también, la cons--
trucción de habitaciones dentro de los linderos de las -
fábricas, esto se hacía principalmente por dos razones:-
1) alcanzar el dominio de la vida rutinaria familiar, --
2) evitar la pérdida de tiempo en el transporte al lugar
de trabajo.

Ante todos estos mecanismos o medios, podemos decir -
que para la clase desposeída era casi imposible presen--
tar programas y alternativas que orillaran al capitalis--
ta a mejorar las condiciones de vida de sus trabajado---
res.

b) SINDICALISMO.- ¿Qué significado ha tenido la organi--
zación denominada sindicato en México?

La organización denominada sindicato a nivel mundial--
ha sido reconocida como aquella que defiende y protege -
los intereses de la clase trabajadora.

Maurice Dobb, en su obra "Salarios", nos define a es-

ta organización diciendo: "Los sindicatos son especialmente el producto de un sistema de salarios capitalista por cuanto representan los necesarios medios de defensa si se tiene en cuenta la debilidad económica en que se encuentran los asalariados (clase desposeída) cuando obran como individuos desorganizados. Su función esencial consiste en superar esta debilidad sustituyendo la contratación individual con una contratación colectiva a fin de mejorar el precio de la mano de obra y uniformar los salarios en toda una rama industrial".⁷ A nuestro entender, podríamos decir que lo que Dobb entiende por sindicato es, una organización que tiene como principal función económica la de impedir la explotación del trabajador, "lográndose" esa función por medio del contrato colectivo de trabajo, pues gracias a éste y a la representación de los sindicatos por los trabajadores, éstos, pueden exigir al dueño de la empresa los medios de producción; el respeto de sus garantías individuales; de sus salarios y las prestaciones sociales adecuadas para su sostén y el de su familia, sin tener el temor de ser despedidos.

7. Maurice Dobb. SALARIOS, Edit. Fondo de Cultura Económica. México 1981, p.135, 168.

Pero ¿qué han significado estas organizaciones (sindicatos en México), haciéndonos las siguientes interrogantes: ¿a favor de quién han estado?, ¿por quién han sido dirigidos?, ¿en contra de quién o de qué luchan?. Para dar respuesta a todas estas interrogantes haremos un rápido y resumido esbozo de como nacieron estas organizaciones en México.

En México, al igual que en otros países de Occidente y Norteamérica, la organización sindical tiene su surgimiento de los movimientos obreros, que se dan como resultado del descontento de las clases desposeídas en contra de las injusticias que comete la clase capitalista poseedora de los medios de producción con ella. Ahora bien, en nuestro país el sindicato aparece formalmente hasta la década de 1920; esto no quiere decir que en años anteriores no haya habido movimientos obreros, sino que estos movimientos surgían de manera espontánea, sin respaldarse en una organización sindical y su actitud no era de cooperativistas, sino de organizaciones mutualistas que aceptaban frente a los patronos una franca conciliación de clases. En la década de 1920, y debido al movimiento revolucionario iniciado en 1910, surge la organización sindical como "representante" de los derechos de

la clase trabajadora. Sin embargo desde sus inicios se ha observado que su lucha no se dirige en contra de los capitalistas, sino más bien a favor de los mismos, en virtud de que sus dirigentes no pertenecen a la clase trabajadora, dando lugar a una serie de atropellos para la clase trabajadora, pues lo único que los sindicatos hacen, es lograr con mayor eficiencia el control total de las masas. Tal es el caso de uno de los primeros y más fuertes sindicatos de esta época: la CROM, la cual en 1919 firmó una alianza con Obregón, y apoyó su candidatura electoral a la presidencia. Alianza que beneficiaba a las dos partes. Adolfo Gilly nos habla al respecto, expresando:

"..., Obregón firmó una alianza con la Confederación Regional Obrera Mexicana y con su jefe Luis M. Morones, que luego sería uno de los sostenes más firmes de su régimen y el fundador y prototipo de la escuela de burócratas sindicales carreristas, enriquecidos y miembros del personal político de la burguesía..
.. 8

8. Adolfo Gilly. La Revolución Interrumpida , Edit. El-Caballito, 12a. edic., 1979, pag.339

Y así la nueva burguesía --"clase media" surgida del movimiento revolucionario--, tenía bajo su dominio tanto a la clase proletaria; como a la clase imperialista Porfiriana la cual bajo el régimen de Obregón perdió el poco poder político de intervención que le quedaba, Obregón contó con todos los elementos políticos necesarios a su favor, para establecer una nueva sociedad burguesa --contaba con el apoyo del ejército y de las masas obreras y campesinas dirigidas por la burocracia sindical-- de esta manera, las dos fuerzas más fuertes se encontraban bajo control. Se fundaron muchos más partidos, pero en su mayoría dependían de las disposiciones de la CROM y de su dirigente Morones, además éste fundó el partido Laborista como el primer partido obrero basado en los --sindicatos en México y en América Latina, logrando que no existiera ningún partido político tradicional oligárquico. Y, desde ese momento las bases sindicales se erigieron en nuestro país. Estas bases dieron lugar a que los sindicatos desde sus inicios sirvieran de instrumento político al estado y sus gobernantes.

Empero, debemos de reconocer que bajo el gobierno del Presidente Lázaro Cárdenas (1934-1940) tanto los movimientos obreros como los de los campesinos son reconoci-

dos y apoyados por los nuevos sindicatos con un carácter representativo y con una actitud defensora de los intereses de la clase trabajadora en lo referente al salario y a las condiciones de trabajo (Previsión Social): El P.N.R. (más tarde llamado por Cárdenas P.R.M.), la C.T.M., - etc. Por otro lado, en el año de 1931 se dicta la primer Ley Federal del Trabajo, que dió reconocimiento a los movimientos de las masas y con ello se logró también el reconocimiento de los movimientos sindicales y por ende a la existencia de las huelgas. Con el Cardenismo, según Adolfo Gilly, se alcanza la máxima expresión de estas -- disposiciones, ya que es en esta época en que se reali-- za:

"La estatización de las empresas pe
troleras y de los ferrocarriles; el
reparto agrario; la organización --
del movimiento obrero y la educa---
ción socialista".⁹

entre otros logros.

9. Adolfo Gilly, Ob. cit., pag.355

Por lo antes expuesto, a nuestro criterio el surgimiento y desarrollo del sindicalismo en México denota no el abatimiento del capitalismo, sino un desarrollo capitalista sobre bases "más justas", creadas bajo una explotación "más humana" y una ampliación del mercado interno. Es indudable que el sindicalismo ha necesitado de estructuras e instituciones que le den un marco legítimo para su consolidación y rápido desarrollo hasta llegar a ser una parte importante de la trípode del poder político del partido de las mayorías en México (P.R.I.) la estructura legal se la ha brindado la Ley Federal del Trabajo o por medio del ejercicio del poder político en instituciones de representación tripartita (capital, estado y trabajadores), como son: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); Instituto de Fomento Nacional para la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT); comisiones de salarios mínimos; participación de utilidades; juntas de conciliación, etc.

Para poder entender los logros del sindicalismo en favor de los trabajadores; logros que incluyen los beneficios de la Previsión Social, es menester que nos refiramos a la evolución de la Ley Federal del Trabajo.

4. SURGIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A partir del régimen Obregonista () se establecieron las bases de actuación de las organizaciones - llamadas sindicatos. Estas bases fueron dictadas por la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana) y su dirigente Luis M. Morones, las bases impuestas fueron: apoyo político a los gobernantes y por tanto a la burguesía y, acción directa en contra de aquellos que no se sometieran a las disposiciones del estado. Sin embargo, en 1928 la República Mexicana se vió abatida por una gran crisis económica y política; hubo una rebelión militar de la época post-revolucionaria y por ende una crisis económica capitalista. -La crisis económica no solo se dió en México, sino a nivel internacional-, en este momento, en México resaltaba una figura política: Plutarco Elías Calles, al igual se le atribuyó la salvación del país. Pero, esta crisis no sólo fue enfrentada por Calles, pues, su duración abarcó de finales de 1928 hasta el año de 1934. En este período se sucedieron tres presidentes: Emilio Portes Gil, Pascual Ortiz Rubio y Abelardo L. Rodríguez. La política seguida por el primero dejó mucho que desear, ya que su único fin fue acabar con la organización sindical de la Confederación Regional Obre-

ra Mexicana y su dirigente Morones y de manera un poco -
más indirecta con la figura que representaba Calles -"Je-
fe Máximo de la Revolución"-, Portes Gil extermina a la -
CROM haciendo que sus seguidores cambien de sindicato y -
obliga que el presidente Calles retire su apoyo a la mis-
ma, ya al final de su gobierno presenta un proyecto de -
trabajo, el cual se ve ante el Congreso como una amenaza
para la clase burguesa y éste no es aceptado en ese momento
to, y no es sino hasta el gobierno del presidente Pascual
Ortiz Rubio cuando dicho proyecto es aceptado, naciendo -
así el 28 de agosto de 1931 la primera Ley Federal del -
Trabajo en México basada en los principios del artículo -
123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Me-
xicanos. Con dicha ley nacen nuevos derechos de Previsión
Social que deben ser otorgados al trabajador por el pa---
trón, pero ésta al igual que el artículo 123, se da única
mente a nivel teórico: se les ofreció "justicia", pero és
ta fue puesta en práctica en una mínima parte, debido a -
que estos principios eran contrarios a los intereses de -
la clase capitalista. Lo único que representaban era el -
temor de la burguesía con respecto a un segundo movimien-
to revolucionario. Los avances que estipula esta ley deri-
van en que el ejercicio de estos nuevos derechos deberían
realizarse en el contexto de una amplia acción sindical -
con respecto al derecho de asociación y al de huelga, --

creación de autoridades que salvaguarden el cumplimiento de los derechos laborales y en especial las Juntas de Conciliación y Arbitraje adquieren poder jurisdiccional para resolver los asuntos individuales y colectivos en materia laboral, basándose en el principio constitucional de que "la armonía de los factores de la producción de encuen- - tra por convenio entre las partes".

La teoría nos muestra las causas que hacen que surja esta nueva ley:

"Dos fueron los antecedentes de la ley que promulgara el Presidente - Ortíz Rubio..., después de un am- - plio proceso de consulta y diálo- - go: uno de carácter social, que reside en los múltiples desajustes - obrero- patronales que provocaba - la existencia de disposiciones ju- rídicas claras y precisas en la materfa; el otro de carácter políti- co, y que se refiere a la iniciativa previa para formular un proyec- to de Ley Federal tomando como pun

to de partida la experiencia de algunos gobiernos estatales".¹⁰

Pero, ahora preguntémonos ¿cuáles fueron las causas verdaderas que hicieron que se apoyara este decreto de ley?, consideramos que, una causa verdadera fue el movimiento post-revolucionario militar que en ese período estaba en su apogeo y, el miedo a enfrentar a las masas como años atrás se había hecho --con la revolución de 1910-- y además, el saber que las masas ya no se encontraban desorganizadas; sino que ahora exigían a su organismo (sindicato), que cumpliera con sus demandas. Por otro lado, muchos de los medios de control llevados a cabo en años anteriores, ya no tenían vigencia, por ejemplo: tiendas de raya habían desaparecido casi en su totalidad, las lecturas de los obreros ya no eran controladas, el obrero ya no se encontraba bajo una vigilancia estrecha por parte del patrón, etc. dando con esto oportunidad a que el obrero fuera "más libre" para luchar por sus ideales. En resumen, la Ley Federal del Trabajo en sus inicios contempló once títulos que abarcaron:

10. "Cincuentenario de la expedición de la Ley Federal del Trabajo", 1931, C.T.M., agosto 1981, pag.4.

"..., el derecho sustantivo y procesal del trabajo, así como lo relativo a las autoridades laborales. Quedaron regulados los sujetos del derecho de trabajo, la libertad de trabajo, el contrato individual y el contrato colectivo, las jornadas, los salarios, las obligaciones de los patronos y los trabajadores, la suspensión de los contratos de trabajo, los trabajos especiales y la protección por riesgos de trabajo".¹¹

Empero, más adelante trataremos de describir como esta ley y sus modificaciones posteriores ha sido utilizada también por los capitalistas como un medio más del control del proceso de trabajo, pues, cabe mencionar que la habilidad de los dueños de los medios de producción dentro de todo sistema capitalista no tiene límites para alcanzar su única y primordial finalidad: logro de la máxima rentabilidad y la explotación de las masas traba-

11. Ob. cit., pag. 12

jadoras.

5. DEFINICION DE CONCEPTOS.

Es conveniente tener en claro algunos conceptos sobre el tema que nos acomete, para no caer en una confusión - sobre todo en cuanto a lo que significa el concepto de Prestaciones de Previsión Social.

Consideramos que después de haber revisado el punto anterior tenemos ya una idea más clara y concisa sobre lo que estamos hablando, pero, para conformar esta idea de manera formal intentaremos definir aquí en primer lugar el concepto de organización, en virtud de que dentro de una sociedad capitalista es el organismo más importante; posteriormente, pasamos a definir el salario, encontrando que por definición la Previsión Social forma parte de éste.

ORGANIZACION.- Una organización desde nuestro punto de vista, es un conjunto de individuos sistemáticamente agrupados para alcanzar la realización de un objetivo. Y se crea, para responder a "necesidades" colectivas, la justificación de su existencia se apoya precisamente en-

el carácter prioritario de esas necesidades. Además, es una entidad que conforma en su interior su propia filosofía, sus propias metas y sus propias políticas, por lo que podemos decir que, una organización es una institución perfectamente estructurada para alcanzar los fines que a ella convengan.

Cabe mencionar también, que en nuestro país, existen dos tipos de organizaciones: las no lucrativas y las lucrativas; las primeras se han creado con la finalidad de ofrecer un servicio gratuito a la sociedad, tal es el caso de las iglesias (independientemente de la religión que profesen), la Secretaría de Educación Pública, etc. Las segundas tienen como finalidad la obtención de un beneficio rentable, es decir, la obtención de utilidades para los dueños o poseedores de las mismas. Siendo éstas últimas el centro de nuestra investigación, debido a que, para poder comprobar nuestra hipótesis es necesario estudiar el comportamiento de estas organizaciones ante la cuestión de retribución a sus trabajadores, pues es dentro de su ambiente organizacional en donde se presenta con mayor claridad como la Previsión Social (así como el salario mismo) es un medio más de control utilizado por los capitalistas para alcanzar la

máxima productividad en el proceso de trabajo y por ende una mayor explotación de los trabajadores.

SALARIO.- En nuestro país --al igual que en cualquier otra sociedad capitalista-- el salario es el precio remunerador del trabajo (el trabajo es visto como una mercancía más). Este generalmente adopta la forma de salario nominal, es decir, que se expresa no en términos de bienes, sino de dinero. De acuerdo a los artículos 82, 83 y 85 de nuestra Ley Federal del Trabajo, vigente a la fecha (1985), entendemos como salario a: La retribución -- que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; -- puede fijarse por unidad de obra, por comisión o precio alzado o de cualquier otra manera; debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se toma en consideración la cantidad y calidad del trabajo laborado.

También de acuerdo al artículo 84 de la ley antes citada, tenemos que el salario se compone de otros conceptos, además de las cuotas diarias como son: gratificaciones, percepciones, habitación, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su labor. Todos estos conceptos

(y otros) son los que podemos manejar como parte de la Previsión Social.

La Previsión Social, la entendemos como los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción. Además, hemos encontrado que debido a su naturaleza se encuentra dividida en dos tipos:

a) Los directamente ligados al importe del salario y que se otorgan en un porcentaje a éste.

b) Las que se dan en cantidad fijada y no tienen relación con el monto del salario.

Entonces podemos decir que, una prestación de Previsión Social son aquellos bienes, instalaciones, facilidades, etc., con el fin de que pueda obtener un beneficio ligado de algún modo con su trabajo. Es decir, son aquellos elementos que en forma adicional al salario nominal recibe el trabajador en metálico o en especie y que representa un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra manera el se hubiera visto obligado a realizar.

II. LAS TEORIAS BURGUESAS Y LA PREVISION SOCIAL

II. LAS TEORIAS BURGUESAS Y LA PREVISION SOCIAL.

En el presente capítulo trataremos las teorías burguesas y la Previsión Social, la evolución y desarrollo de la previsión social en nuestro país, hasta nuestros días, analizando conjuntamente el efecto y repercusión de estas teorías en el proceso productivo, cuya finalidad es obtener los máximos beneficios al capitalista con el menor costo posible.

Primeramente destacamos el efecto de manipulación del salario por la teoría eficientista, encabezada por Taylor y Fayol, la cual postula que a mayor trabajo mayor salario, lo que da como resultado mayores beneficios a la organización. También se trata la teoría Humano-Relacionista de Elton Mayo, cuyo fin es el mismo de la teoría eficientista, pero dando mayor importancia al desarrollo de las relaciones informales entre empresa y trabajadores para que por medio de un acercamiento mayor se comprometan éstos últimos con los fines de la organización.

Posteriormente se mencionan los elementos de la Previsión Social, los institucionales y adicionales a la Ley Federal del Trabajo que otorgan las organizaciones y

que finalidad persiguen éstos.

Por último tratamos la Previsión Social como actualización de las teorías anteriormente mencionadas, con la característica de que ésta desarrolla un esquema de prestaciones adicionales al salario, que rodean el ambiente social y económico del trabajador, para él y su familia, creando un compromiso y obligación para trabajar más eficientemente en beneficio de la organización, encubriendo las relaciones de explotación de una clase sobre otra.

1. LAS TEORIAS BURGUESAS Y LA MANIPULACION DE LA REMUNERACION.

El presente siglo ha sido testigo de una gran variedad de teorías administrativas burguesas, en su mayoría todas ellas van en busca de la "eficiencia" productiva, para lograr la máxima prosperidad de los dueños de los medios de producción (los capitalistas). Esta tentativa ha llevado a algunas teorías administrativas, por ejemplo, la Teyloriana, Humano-Relacionista y otras, a buscar el perfeccionamiento y la sofisticación de los instrumentos y métodos que deben ser utilizados por los capitalistas para obtener el fin arriba mencionado: uno de los principales instrumentos, ha sido el denominado salario y sus diversos componentes (previsión social). Para cada una de estas teorías el salario es manejado como un "incentivo" y, constituye uno de los elementos accesorios para el logro del control del proceso de trabajo y por ende en la obtención de la máxima rentabilidad para el capitalista.

Este nuevo rumbo es particularmente estudiado por la escuela de la organización científica, dirigida por Frederick Taylor, el cual después de haber hecho algunos experimentos llegó a la conclusión de que, el aumento del-

salario representaba una variable muy importante para -- que el trabajador desarrollara su máximo rendimiento en el trabajo:

"..., en cualquier período largo de tiempo, resulta imposi-- ble que los obreros trabajen - mucho más arduamente que los - otros trabajadores que tienen a su alrededor, a menos que se les asegure un aumento impor-- tante y permanente en su pa--- ga". ¹²

También se vislumbra que el máximo rendimiento dependía de una adecuada selección de personal y la ayuda de la dirección a los trabajadores. Por ello, dice Taylor:- La dirección de las empresas debe asegurar al trabajador un tipo elevado de salario siempre que éste tenga éxito en su tarea y además pagarle también una generosa bonificación o prima (lo interpretamos para nuestros fines como previsión social) cada vez que logre completar, den--

12. Frederick Taylor. Principios de la Administración -- Científica del Trabajo Edit. Limusa, pag.106

tro de cierto tiempo, la labor asignada.

"Estos dos elementos, la labor y la bonificación... constituyen dos de los elementos más importantes del mecanismo de la administración científica. Son especialmente importantes por cuanto, en realidad, constituyen un clímax que, antes de que se les pueda utilizar, exige la existencia de casi todos los demás elementos del mecanismo, tales como un departamento de planeación, un sistema preciso de estudio de tiempo, una "estandarización" de sistemas e instrumentos, un sistema de circulación de trabajo, .., etc."¹³

Por otro lado, Taylor considera al trabajador en forma individual, por lo cual, a él pueden dirigirse castigos y recompensas. Siendo la recompensa más importante:-

13. IBID. pag. 107

"el incremento" de su bienestar económico, por tanto, -- dentro de la organización científica del trabajo:

"..., el salario, que representa la forma concreta de la explotación en el modo de producción capitalista se presenta ahora como una "recompensa" al obrero; sin embargo esta es siempre dependiente del progreso económico -- de la organización,..."¹⁴

Al seleccionar al personal y prometerle un incremento en su salario, la organización gana mucho más que el empleado, porque su producción se multiplica, es decir, se pagan salarios más elevados, se obtiene mayor producción, pero, todo esto se alcanza con un menor número de personal, dando como resultado mayores utilidades para los capitalistas dueños de la firma.

Taylor, al igual que otros precursores de estas teorías burguesas --Fayol, Mayo, y otros-- aparenta una actitud paternalista ante los trabajadores proponiendo el-

14. Eduardo I. y Luis Montaña. Mito y Poder en las organizaciones, Edit. UAM-I, paf.29

pago de un "salario justo", pero, a su vez establece que las primas (prestaciones) no debían sobrepasar "un promedio del 60% del salario", debido a que se debía cuidar - que el trabajador no derrochara los "beneficios" que la organización le estaba brindando, pues, ésto no sólo representaría un perjuicio para el trabajador; sino para su familia; para la misma organización y para la sociedad en su conjunto.

Otra de las teorías burguesas, que manejan la cuestión del salario y la "Previsión Social" --tomando como previsión social, lo que Fayol maneja como bonos o primas y reparto de utilidades--. Fayol establece un principio "El de la remuneración del personal", en el cual expresa que la remuneración debe ser justa tanto para el trabajador como para la organización, la remuneración de penderá dice:

"..., en primer lugar, de circunstancias independientes de la voluntad del patrón y del mérito del empleado, es decir, del costo de la vida, de la abundancia y escasez del personal, de las condiciones generales del negocio, de la posición económica --

del mismo; y después depende del
valor del empleado y del modo de
pago adoptado".¹⁵

Por tanto, podemos decir que, Fayol basa su teoría en la ley de la oferta y la demanda del mercado principalmente, mostrando así, al trabajo como una mercancía más del sistema capitalista, desprendiéndose de esto que, un factor importante de influencia en el aumento de la remuneración es la situación económica y financiera de la firma. Su enfoque analítico coincide con el de Taylor sobre todo, al establecer una "remuneración equitativa" -- que fomente el esfuerzo, pero, siempre cuidando que esa remuneración no conduzca a un exceso de la misma, que sobrepase el límite razonable. El método de pago, dice, debe basarse principalmente en tres puntos:

- "1. Asegure una remuneración ---
justa.
2. Estimule la perspicacia re--
compensando el esfuerzo bien
encaminado.

15. Harwood F. Merrill. Clásicos de la Administración , -
Edit. Limusa, 1980, pag. 192

3. No conduzca al pago excesivo yendo más allá de límites razonables ".¹⁶

Fayol considera que el pago de salario puede combinarse dándose la introducción de "prestaciones" como son: - bonos, planes de participación de utilidades, pago en especie e incentivos no monetarios. Todos ellos considera, juegan un papel muy importante dentro de la organización, en virtud de que, es a través de ellos como se puede despertar el interés del trabajador para que éste colabore en la marcha uniforme de la empresa.

Aquí podemos observar, como las "prestaciones" desde sus inicios han representado siempre un instrumento de poder, utilizado por los capitalistas (apoyados en estas teorías) para alcanzar su máxima rentabilidad la cual no puede darse por sí sola, sino que tiene que ir acompañada de la explotación hecha a los obreros y ésta sólo se logra de dos formas: a) Habiendo una gran oferta de mano de obra y; b) utilizando instrumentos que hagan creer al trabajador que la organización lucha por su bienestar -- (el bienestar de los trabajadores), y que es por ello --

16. IBID. paf. 192

que los "protege", no sólo ofreciéndoles buenos salarios y prestaciones sino cuidando que éstos no sean excesivos para evitar su perjuicio personal.

Fayol al igual que Taylor condiciona tanto al salario como a las "prestaciones" a ciertos resultados en beneficio del capitalista y su organización, como por ejemplo: El buen mantenimiento de tiempo, trabajo difícil, evitar interrupciones en las máquinas por producción, etc. Refutándose aquí la manipulación hecha por los capitalistas a la clase trabajadora y mostrándose de manera más clara que las prestaciones son un instrumento para alcanzar la máxima productividad y a su vez la máxima rentabilidad - en beneficio de un sólo sector de la sociedad: la clase capitalista.

Más tarde y bajo las mismas bases surge la corriente llamada Humano-Relacionista, dirigida por Elton Mayo, su fin al igual que el de Taylor y Fayol es alcanzar el control del proceso de trabajo, pero ahora introduciéndose también en el aspecto informal de las relaciones organizacionales (estudia el comportamiento del trabajador --- también fuera de la organización). Su método de apoyo, es en parte la sofisticación de todos y cada uno de los elementos de poder --entre ellos el salario y las presta

ciones-- que integran a las organizaciones, con el fin de crear un compromiso al trabajador, es decir, con la finalidad de que el obrero se sienta obligado a colaborar en forma desinteresada con la organización (ésta es presentada al trabajador bajo una idea falsa). El salario dentro de esta corriente representa uno de los tanto elementos que permitirán alcanzar el equilibrio en la organización.

A través de este rápido análisis de la concepción que estas teorías burguesas tienen, con respecto al salario y sus componentes (prestaciones o previsión social). Hemos llegado a la conclusión de que, en efecto su utilización es movida con la finalidad de manipular al trabajador para alcanzar los fines que a los poseedores de los medios de producción convengan (máxima rentabilidad). Pero, como podemos darnos cuenta esta manera de "administrar" el salario y la previsión social no es llevada a cabo únicamente en los Estados Unidos de Norteamérica, sino que nuestro país ha retomado sus sistemas y teorías y no solamente en como debe ser manejada la remuneración para alcanzar el control del proceso de trabajo.

La aplicación de estas teorías en nuestro país han te

nido efectos más acentuados, debido a que la realidad -- mexicana presenta características muy diferentes a las - economías donde fueron creadas estas teorías, la indus- tria muestra una estructura con un grado de moderniza- ción en aquellas ramas que tienen un elevado dinamismo, - en donde los beneficios que se obtienen son a costa de - una creciente marginación de la clase trabajadora, que - vive en niveles de extrema pobreza y que tiene que afron- tar una creciente competencia para conservar su empleo, - y desarrollar un mayor esfuerzo para no verse desplazada de éste, por lo cual es una fuerza de trabajo más explo- table y más barata.

2. EVOLUCION DE LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO

El artículo 123 de la Constitución de 1917, es junto con el 27, los más conocidos y utilizados para establecer los caracteres singulares del documento aprobado en Queretaro, y sin duda, ha provocado el mejor y más perdurable respeto por nuestra Carta Magna.

En su tiempo, estos artículos señalaron un nuevo camino, un cambio en las tradiciones constitucionales, así también determino la inauguración de una nueva etapa en la cual el trabajador posee por anticipado el respeto, la protección y tutela de la sociedad que reconoce y enaltece el esfuerzo humano.

El artículo 123 constituye la primera declaración de derechos sociales en que se narra el sufrimiento y la humillación de los asalariados, en una sociedad que conformaba y configuraba una estructura clasista, rigida, para la cual el trabajo humano era considerado como una mercancía que podría ofrecerse desde los siete años incluyendo niños, mujeres, hombres que debían de soportar agobiantes jornadas de trabajo de dieciseis horas sin derecho de descanso semanal ni de asociación alguna.

Es en este marco donde surge la Previsión Social, que por de

finición forma parte del salario, misma que en sus inicios represento un avance en materia de principios y no de hechos reconocidos a la clase trabajadora, pues el único reconocimiento que el Constituyente daba a esta clase era el de haber intervenido en el movimiento armado en contra de la clase imperialista que gobernaba al país en esta época --1910--.

La Previsión Social, inicialmente fue concedida para proteger al trabajador de enfermedades profesionales y de accidente de trabajo, hoy día ha ampliado su campo de acción a la de impedir el desempleo y la escasez de mano de obra, procurar una mejor educación en la clase obrera, para enriquecer sus conocimientos sobre seguridad, elevar su preparación técnica y mejorar su situación en lo individual y en lo social lo que da como resultado un mayor entorno y provecho a la vida de los hombres que pasan la mayor parte de su existencia laborando.

Para situar el concepto de Previsión Social mencionaremos -- brevemente sus orígenes a partir de la Constitución de 1917, para así, constatar el cambio que ésta ha tenido hasta nuestros días.

Anteriormente a dicha Constitución, en el año de 1911 aparecieron los servicios administrativos del trabajo en forma especializada; y se creó el departamento del trabajo, dependiente de la

Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, cuyas funciones eran:

- A) Reunir, Ordenar y Publicar información del trabajo en toda la república.
- B) Servir de intermediario en los contratos de los braceros y empresas que lo solicitaran.
- C) Procurar un arreglo equitativo en caso de conflicto entre el empresario y el trabajador, para servir de arbitro a empresas que lo soliciten.

A raíz de la Constitución de 1917, específicamente por los preceptos contenidos en el artículo 123, ocasionó un auge en la problemática laboral lo que provocó que con la Ley de Secretarías de Estado de 1927, la anterior dependencia cambiara de nombre por el de Industria, Comercio y Trabajo.

El crecimiento de los servicios concernientes al trabajo fue espectacular y se extendió a lo largo del territorio nacional, se crearon dependencias estatales para ejercer la función pública, las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje así como las Juntas Centrales, integradas por representantes obreros, patrones y el Gobierno Federal.

El objetivo de dar protección a la clase trabajadora dió nacimiento en la Constitución citada a normas de Previsión y Seguridad Sociales, las que completaron el cuadro ideológico y jurídico de estos propósitos, se tuvo énfasis en forma clara a la salud y la vida del trabajador, consignando disposiciones para la mujer en cinta, para los menores de doce años, así también se expidieron leyes sobre higiene y seguridad.

Una vez incorporados a los servicios administrativos los problemas de la Previsión Social, surgieron nuevas responsabilidades para vigilar el cumplimiento de los preceptos alcanzados, con este motivo se creó la sección de higiene y seguridad industrial dependiente del departamento del trabajo.

Debido a la diversa naturaleza de los problemas y conflictos en el trabajo y la competencia, y de interpretación de la Constitución, se originaron grandes problemas en los estados, debido a la jurisdicción de estos en su territorio, lo cual provocó que en 1927, se creara la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual tenía como función la reglamentación de la competencia en la

resolución de los conflictos de trabajo que surgieron -- en zonas federales. Así fue como se estableció dicho tribunal con sede en la Ciudad de México. Las Juntas Federales se integrarían por igual número de representantes obreros y de los patrones y uno nombrado por la Secretaría.

Ante esta situación en 1931 se creó la Ley Federal del Trabajo, la cual precisó cuáles eran las autoridades a cuyo cargo quedaban los mismos, así también reglamentó en forma concreta los procedimientos a seguir en materia Laboral, la reforma constitucional dio lugar a que tuviera autonomía el departamento del trabajo así como la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, lo que provocó que dicho departamento fuera órgano auxiliar del Poder Ejecutivo Federal y dependiente directo del mismo.

Las funciones asignadas al nuevo departamento fueron:

- A) Estudio, iniciativa y aplicación de leyes federales -- del trabajo y sus reglamentos.
- B) Asociaciones obreras y patronales de resistencia.
- C) Contratos de trabajo.
- D) Conciliación y previsión de conflictos.

Debido al gran crecimiento del departamento citado y

al gran auge industrial, se hizo necesario que en el año de 1941 se creara la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Tuvo como principal dependencias: la Dirección General de Administración, la Dirección General del Trabajo. de Previsión Social, de Servicios Médicos, de Estudios económicos, entre otros.

Es a partir de este momento cuando la Previsión Social adquiere una mayor importancia y se manifiesta de dos maneras:

- 1) A través del sindicalismo logrando conquistas laborales que se reflejan a través de la Ley Federal del Trabajo.
- 2) Otorgamiento de prestaciones por parte del empleado (los cuales son beneficios marginales: es decir, adicionales al salario nominal), las cuales tienen como fin último la calificación y cualificación de la fuerza de trabajo.

La evolución de la Previsión Social se ha manifestada

do con la creación de instituciones de servicio social en "detrimento del capital" entre los cuales destacan -- principalmente el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en donde el trabajador aporta la mayor parte de la cuota fijada por éste; la otra institución es el Instituto para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) misma en la que el patrón paga por parte del trabajador el total de las cuotas. Dichas Instituciones constituyen una retribución en especie.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).- El Seguro Social es una Institución respetable, cuya finalidad es otorgar beneficios concernientes a la salud del trabajador y de sus familiares, puesto que, por una parte libera al patrón afiliado de las responsabilidades que en materia de riesgo de trabajo, enfermedades profesionales y accidentes en tránsito, establece la Ley Federal del Trabajo. Dicho instituto fue creado el 2 de junio de 1941, y quedo instituido como el instrumento básico de la seguridad social. Las principales atribuciones de este son:

- I. Administrar los diversos ramos del Seguro Social y prestar los servicios del beneficio colectivo que señala la Ley.
- II. Recaudar la s cuotas y percibir los demás recursos del instituto.

III. Satisfacer las prestaciones que se establecen en esta ley.

IV. Establecer clínicas, hospitales, guarderías infantiles, farmacias, centros de convalecencia y vacacionales así como escuelas de capacitación.

Instituto de Fomento para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT).- Esta institución fue creada el 21 de Abril de 1972, después de diversos estudios, se llegó a la conclusión de que era necesaria la creación de un organismo que con una aportación periódica por parte de las empresas, se constituiría un fondo nacional para la vivienda de los trabajadores sujetos a un patrón, administrado por un instituto de integración tripartita cuya función principal sería, el otorgamiento de créditos baratos y suficientes para la adquisición de vivienda de la clase trabajadora del país.

Sus características principales lo definen como un organismo de servicio social, con personalidad jurídica y patrimonio propio y cuyos objetivos son los siguientes:

I. Administrar los recursos del fondo nacional de la vivienda.

II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y

suficiente para:

A) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas - e higiénicas.

B) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones.

C) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad -- por los trabajadores.

IV. Los demás a que se refiere la fracción XII del apartado A del artículo 123, con dichas reformas se hace extensivo el derecho a que se les proporcione habitación también, a los trabajadores temporales y eventuales, suprimiendo limitaciones que anteriormente contemplaba la Ley.

3. ELEMENTOS DE LA PREVISION SOCIAL

Entendemos por elementos de la Previsión Social -- aquellas Prestaciones adicionales al salario nominal, - las cuales están contenidas dentro de la Ley Federal -- del Trabajo, y cumplen con la función de otorgar al trabajador un ambiente de seguridad y estabilidad en el --

trabajo, y cumplen con la función de otorgar al trabajador un ambiente de seguridad y estabilidad en el trabajo y en su vida social. Las prestaciones directas como las entiende Arias Galicia Fernando en su libro Administración de Recursos Humanos, son todas aquellas actividades costeadas por la organización que proporcionan una ayuda o beneficio de índole material o social a los empleados, las cuales tienen como características : que son beneficios marginales, es decir, adicionales al salario, constituyen un valor básico al trabajador y son suplementarios al salario nominal, se clasifican en prestaciones en dinero, en especie y en facilidades, actividades o servicios.

Las prestaciones mencionadas en la Ley Federal del Trabajo y que significan el logro de la clase trabajadora, son:

- 1) Jornada de trabajo, cuya duración es de 8 horas como máximo en la mañana, 7 nocturnas y 7.5 mixtas.
- 2) Descanso de media hora en la jornada de trabajo.
- 3) Pago de horas extras; las cuales deben de pagarse con un 100% más que la hora normal de trabajo.
- 4) Pago de la prolongación del tiempo extraordinario que no exceda de 9 horas a la semana.

- 5) Un día de descanso a la semana.- por lo menos con goce de sueldo integro.
- 6) Ocho días de descanso obligatorios al año.
- 7) Vacaciones.- seis días -al año como mínimo y contando con un año de antigüedad.
- 8) Aguinaldo.- Equivalente a quince días de salario integro como mínimo y pagadero a más tardar el 20 de Diciembre.
- 9) Indemnización.
- 10) Participación de utilidades,- el 8% de las ventas de la organización como mínimo.
- 11) Becas
- 12) Capacitación y Adiestramiento.
- 13) Medicina profiláctica.- proporciona a los trabajadores los medicamentos preventivos y de higiene, contra -pobles epidemias en su centro de trabajo.
- 14) Fomento a las actividades culturales y deportivas.- procurar un desarrollo del trabajador por medio de la -práctica del deporte, equipandolo de lo necesario para desarrollarlo, así como fomentar su cultura por medio -de la realización de eventos musicales, literarios, etc.
- 15) Habitaciones.- otorgamiento de una vivienda decorosa al trabajador, por medio del INFONAVIT.
- 16) Ayuda para pago de renta.

17)Prima de antigüedad.- consistiendo en el pago de doce días de salario por cada año de servicios, para el trabajador de planta.

18)Protección especial a los trabajadores en los periodos pre y pos natal.- con aplicación a mujeres embarazadas.

19)Protección especial a los trabajadores menores de edad; el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeto a vigilancia y protección especiales de inspección del trabajo, la jornada de trabajo de estos menores no podrá exceder de las seis horas.

070639

4.- LA PREVISION SOCIAL INSTITUCIONAL.

Entendemos como Previsión Social Institucional al ambiente legal que conforman las prestaciones en la vida social del trabajador.

La Previsión Social ha sido estudiada a través de diferentes teorías, para explicar de alguna manera que función desempeña ésta en la vida laboral y social del trabajador. A continuación mencionaremos brevemente algunas de estas teorías que se relacionan con el concepto de previsión social.

Para la teoría de la motivación cuyo principal exponente es A. H. Maslow, el hombre se desarrolla y vive para la satisfacción de necesidades y se mueve en una escala de éstas, que comprende las de carácter físico o fisiológicas, de seguridad y estabilidad, de afecto, de estimación y respeto y finalmente y la más importante la de autorrealización.

La teoría de la motivación sostiene que conforme se satisfagan las necesidades del hombre antes mencionadas

éste tendrá mayor gusto por el trabajo y lo desempeñará de manera más eficiente al estar satisfechas en alguna medida sus necesidades, lo que redundará en una mayor eficiencia de la fuerza de trabajo que se reflejará en un aumento de las ganancias y de la explotación del trabajador, otorgando al empresario en una mínima proporción previsión social a su personal.

Para la teoría positivista, el hombre es concebido como un ser productivo, por medio de métodos sofisticados de explotación de la fuerza de trabajo, se obtienen los máximos beneficios del trabajador, minimizando costos a la empresa, los principales exponentes Frederick Taylor y Herry Fayol, los que sostenían que a mayor producción menor costo de mano de obra, y proponían la implantación del trabajo a destajo, el cual consiste en que a mayor producción mayor salario al trabajador, pero siempre considerando un tope para el pago de este salario. Esta teoría no contemplaba a la previsión social, debido a que el salario que se entregaba era en efectivo y no en especie, donde la explotación de la fuerza de trabajo llegaba a lo máximo, ya que al tener un tope al salario más no a la producción se minimizaba el costo.

Una tercera teoría con relación a la previsión social, la constituye la de las relaciones humanas cuyo exponente principal es Elton Mayo, esta teoría consiste en otorgar al trabajador una serie de condiciones de trabajo que mejoren su ambiente en éste a través de reuniones, convivencias y el mejoramiento de instalaciones e higiene para la producción, por medio de esto se busca una identificación con el personal, para así delimitar un objetivo común, es la creación de la Psicología Industrial, se preocupa por la satisfacción de las necesidades del trabajador escondiendo las relaciones de explotación, esta teoría complementa el control a la producción de métodos eficientistas tradicionales, con la introducción del estudio de las relaciones humanas informales en la organización, con la idea de que el conocimiento de las necesidades del trabajador en su empleo redundará en una en una mayor producción.

La relación que existe de esta teoría con la previsión social es que no se preocupa por incrementar ésta última más allá de lo que establece la ley, la teoría de las relaciones humanas se preocupa por la identificación del trabajador en la consecución de un objetivo de producción que beneficia al capitalista, pero no ofrece

una mayor previsión social referente a nuevas prestaciones que mejoren en alguna medida al trabajador.

5.- LA PREVISION SOCIAL COMO COMPLEMENTO DEL SALARIO NOMINAL.

Se le considera a la Previsión Social como complemento al salario nominal en la medida de que en alguna forma proporciona al trabajador la posibilidad de adquirir bienes perecederos o durables que no hubiera podido obtener tan solo con su salario, esto es, mediante el otorgamiento de prestaciones, la empresa fiancia la adquisición de un bien parcial o totalmente, cobrando este servicio a plazos en el pago del salario del trabajador.

Esta idea tiene su justificación, en el otorgamiento de prestaciones "las cuales constituyen una ventaja y un valor básico para el trabajador, al patrón le da una ventaja en la permanencia del personal".¹⁷

17. Fernando Arias Galicia. Administración de Recursos Humanos, Edit. Trillas, México 1981, p.374

La Previsión Social se otorga a través de instituciones cuyo fin es proteger las necesidades sociales del trabajador en su empleo tales como: de seguridad y estabilidad en el empleo, protección médica, escuelas para calificación técnica que contribuyan a mejorar su status social e individual, dentro de las prestaciones sociales, las cuales mencionaremos y analizaremos brevemente.

Las prestaciones según Arias Galicia, en su libro Administración de Recursos Humanos, clasifica éstas en financieras directas y financieras indirectas.

Las financieras directas.- son aquellas que otorgan las organizaciones adicionales a las que marcan las leyes y son: prestamos personales, anticipos de sueldos, de gratificación, caja de ahorro, ayuda para transporte, compensación por salario insuficiente, pago de becas, pago de colegiaturas de los hijos de los empleados, más de quince días de vacaciones pagadas, liquidación por retiro voluntario, seguro de hospitalización y gastos médicos, seguro de vida, pensiones, premios, dote matrimonial, pago de salario completo en caso de incapacidad por enfermedad no profesional.

Las financieras indirectas.- son aquellas que la organización proporciona al empleado bajo formas diversas, financiadas totalmente o solo en parte, pero por ningún motivo percibe el trabajador dinero en efectivo, y son conmutables por su equivalente y las más importantes son: tiendas, despensas, disfrute de vacaciones en casos especiales, servicio de comedor, concursos diversos, descuentos en compra de artículos de la empresa, ayuda para deportes, servicio de transporte, consejería personal, actividades culturales diversas, facilidades de horario de estudio, compra de bienes por medio de la empresa, obtención de acciones de la compañía, pago completo de la cuota del IMSS, permiso con goce de sueldo, seguro de automovil, disponibilidad de vehículo de la organización.

Con base a lo anteriormente citado, se considera y de hecho las prestaciones son complemento del salario nominal, por que aumenta la posibilidad del trabajador de hacerse de un bien. El otorgamiento de estas prestaciones está sujeto a la capacidad financiera de la empresa y a sus políticas de desarrollo del personal. Este tipo de servicio requiere por parte del trabajador un ahorro para poder hacer uso de la prestación, por lo

que a pesar de su generalidad, se particulariza al tener esta limitante, debido a que, el salario que se percibe apenas satisface las necesidades más esenciales del trabajador.

Es por ésto, que destacamos que el otorgamiento de prestaciones sociales está dado en función de un ahorro para hacer uso de éstas, lo que posibilita al capitalista, otorgar incremento mayores en las prestaciones que ofrecen aumentos de salario que vayan de acuerdo a la pérdida del poder adquisitivo y debido también, a que el otorgamiento de la prestación no refleja un desembolso inmediato y generalizado, prefieren incrementar éstas, dando así la previsión social de la empresa una significación menor, que le permita seguir obteniendo un aumento de la tasa de explotación de la fuerza de trabajo y obtener altas ganancias, adicionalmente, le permite una calificación y cualificación de su personal.

III. LA PREVISION SOCIAL Y SU ENFOQUE EMPRESARIAL

III. LA PREVISION SOCIAL Y SU ENFOQUE EMPRESARIAL.

En el campo de la administración se tiene que lograr el pleno desarrollo de todas las potencialidades del hombre y las metas particulares de las organizaciones, cualquiera que sea su índole, sean coincidentes del equilibrio que se logre entre lograr las metas particulares conjugadas con la plena realización del individuo y lograr el objetivo de la organización, depende del éxito tanto de ésta como de los elementos que la integran. Para esto hay que tomar en consideración el diseño de la estructura formal de la organización (políticas, procedimientos, líneas de comunicación, etc.), el elemento humano y la personalidad de cada uno de ellos. Hay que desarrollar políticas de motivación para que trabajen con su mejor esfuerzo en beneficio de la organización. Es en base a este enfoque que el capitalista encauza la previsión social para el logro de los objetivos de la organización, de índole productivo como superar límites de producción, elevación de calidad de productos, etc, por medio del otorgamiento de determinadas prestaciones a los trabajadores, de índole económico y social.

Hemos encontrado a lo largo de esta investigación - que en nuestro país (México) todas las empresas desfilan bajo esta misma bandera —empresas con fines lucrativos, claro—; pero sin embargo, no todas ellas otorgan en el mismo grado este tipo de incentivo (Previsión Social). Esto es, existe una variada diferenciación ante el otorgamiento del mismo.

Hasta donde nosotros hemos podido observar, este otorgamiento depende sobre todo del tipo de capital con que se compone la firma (Nacional o con participación extranjera). Por ejemplo, las empresas compuestas con capital netamente nacional otorgan, en su mayoría, única y exclusivamente las prestaciones de Previsión Social que marca la Ley Federal del Trabajo, difiriendo por ejemplo de aquellas llamadas paraestatales, que se componen también de capital nacional, pero que, debido a que son propiedad del Estado, su estructura comprende un marco de referencia completamente diferente de las anteriores. Este tipo de empresas, se dice, debe "ayudar" y apoyar a su personal para que obtenga buenos beneficios, por el hecho de que, éste se encuentra al "servicio" de toda la sociedad. Existen también otras empresas que son, en su mayoría, las que otorgan mayores beneficios de previsión social a su personal. Estas se clasifican dentro de aquellas em-

presas que dependen de capitales extranjeros: las transnacionales y las multinacionales. El hecho de otorgar mejores beneficios, consideramos, es debido --en parte a -- la competitividad que tienen dentro de los diferentes -- mercados en los que operan.

Sin embargo, para poder apreciar ésto más directamente, hemos llevado a cabo un estudio de campo en una empresa denominada multinacional, enfocando nuestra investigación únicamente a la administración de este incentivo de previsión social. Los siguientes puntos de este capítulo mostrarán el comportamiento de la misma y la satisfacción o insatisfacción del 25% de su personal.

1. EL OBJETIVO SOCIAL Y ECONOMICO.

Como ya repetidas ocasiones hemos mencionado, el objetivo principal de una organización capitalista Cualquiera que ésta sea-- es la de hacer creer a sus trabajadores o empleados que ésta va encaminada a buscar el beneficio trabajador-patrón. Sin embargo, hemos podido --- comprobar que dicha visión es falsa, puesto que, a tra--vés de los tiempos, su política ha sido basada sobre teoorías burguesas que persiguen la sofisticación de los ins

trumentos que puedan ser utilizados por los capitalistas - para alcanzar la máxima eficiencia en el proceso de trabajo, dando como resultado la máxima rentabilidad para el capitalista.

Así, podemos resumir diciendo que, el objetivo económico de esta organización en particular es alcanzar la máxima rentabilidad y un lugar importante en el mercado de capitales y su objetivo social, radica en la sofisticación de cada uno de los instrumentos (incentivos), con la finalidad de que el sector trabajador se encuentre convencido de la doble finalidad de la organización: "asegurar la máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados".¹⁸

2. METODOLOGIA PARA DETERMINAR LA COMPETITIVIDAD DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

Algo verdaderamente importante dentro de una empresa multinacional es su lucha de competitividad; ésta no sólo se observa en cuanto a la mayor productividad, sino en cada una de las áreas o departamentos por los que se compone.

18. Frederick Taylor. Fundamentos de la Administración Científica, Edit. Diana, p. 19.

Siendo obvio este comportamiento, en virtud de que, al buscar un liderazgo en el mercado de capitales debe asegurarse tener bajo su estructura los mejores elementos, tanto humanos como materiales, y para obtener los humanos, por ejemplo, debe ofrecerles mayores beneficios para que éstos estén dispuestos a colaborar de la mejor manera posible con la organización en su conjunto. Por lo tanto, hemos encontrado dentro de la constitución de la empresa estudiada que ésta rebasa las prestaciones (Previsión Social) establecidas ó especificadas en la Ley Federal del Trabajo y además, todas las compañías que conforman su marco de referencia, tienen planes de beneficios similares.

Sin embargo, al tratar la empresa de mantener, también en esta área, su competitividad en el mercado, constantemente se está en contacto con el marco para conocer cualquier cambio que ocurra tanto en forma, como de fondo en todos y cada uno de los beneficios otorgados.

Por otro lado, dentro de las generalidades que marca esta empresa, hemos encontrado que establece que, el Seguro de Vida de Grupo es totalmente independiente y adicional a las prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social; y además, este seguro cuenta con

una cláusula adicional de "últimos gastos", mediante la cual los beneficiarios nombrados por el empleado recibirán por anticipado el 10% de la suma asegurada por muerte natural (24 meses), y que será para cubrir los gastos referentes al sepelio del asegurado.

Seguro de gastos médicos mayores.- Consta de dos coberturas en caso de enfermedad o accidente: Seguro Básico y Seguro Opcional de protección complementaria.

Seguro Básico.- Su objetivo es cubrir los gastos derivados de una enfermedad o accidente sufrido por el empleado, por su cónyuge y/o por sus hijos. Los participantes pueden acudir al médico u hospital que deseen, en cualquier lugar del mundo.

Participan en el seguro básico todos los empleados de confianza de la empresa, a partir de la fecha en que obtengan su contrato de planta. Además, pueden participar el cónyuge del empleado y los hijos solteros, hasta de 24 años de edad, siempre que éste lo notifique oportunamente y por escrito a la Sección de Compensaciones y Beneficios para que sean incluidos en el presente seguro.

Cuando ocurren cambios o modificaciones en los beneficios implementados, obtienen información pertinente y - si la mayoría de las compañías o el promedio de ellas es superior a los ya otorgados, se procede a estudiar el otro y a solicitar aprobación al consejo de administración para su implementación.

El marco de referencia en cuanto a las prestaciones que hemos obtenido de esta empresa está compuesto por las siguientes prestaciones:

Seguro de vida de grupo.- Marca el objetivo de ofrecer un recurso a la familia del trabajador que le permita enfrentar la nueva situación que se generaría en caso del fallecimiento del mismo, debido a que éste representa una fuente de ingreso en su hogar.

Este seguro tiene una cobertura en caso de muerte, - tanto natural como accidental, en cualquier lugar del mundo, fuera y dentro del trabajo.

Una limitación que presenta este seguro es que, sólo participan en él, el personal de confianza.

La empresa cubre el costo del seguro en su totalidad. Sin embargo, el monto que será entregado a sus familiares difiere, dependiendo del tipo de fallecimiento. O sea, el empleado tiene una muerte natural y el monto del seguro será el equivalente a 24 meses de sueldo base nominal que éste estuviese percibiendo (el empleado) al momento de su fallecimiento; siendo dicha cantidad libre de impuestos, ejemplo:

Sueldo mensual del empleado	Monto del seguro
\$ 100,000.00	\$ 2.400,000.00

Por otro lado, si es muerte accidental, la cobertura tendrá vigor cuando el empleado tenga menos de 70 años de edad y pierda la vida inmediatamente o durante los primeros 90 días siguientes a la fecha del accidente. En este caso, los beneficiarios obtendrán un monto total del seguro de 36 meses, libres de impuestos, ejemplo:

Sueldo mensual del empleado	Monto del seguro
\$ 100,000.00	\$ 3.600,000.00

Si el empleado falleciera después de los 90 días siguientes a la fecha del accidente, sus beneficiarios reci

birán únicamente el monto del seguro por muerte natural --
(24 meses de sueldo base nominal).

Esta empresa contempla algunos casos de exclusión en la muerte por accidente como son algunos de ellos: el envenenamiento de cualquier naturaleza, las inhalaciones de -- gas, el homicidio o suicidio, las lesiones producidas por riñas o intencionalmente ocasionadas por otra persona, en guerra, alborotos populares o insurrecciones, etc.

El costo del seguro es cubierto en su totalidad por la empresa. Al presentarse una reclamación quedará a cargo del asegurado los primeros gastos hasta una cantidad - llamada deducible. El deducible sólo será aplicable cuando la reclamación sea por enfermedad en la que no se haya requerido intervención quirúrgica. Es decir:

DEDUCIBLE POR ACCIDENTE	NO SE APLICA
DEDUCIBLE POR ENFERMEDAD CON HOSPITALIZACION E INTERVEN-- CION QUIRURGICA	NO SE APLICA
DEDUCIBLE POR ENFERMEDAD CON O SIN HOSPITALIZACION Y SIN INTERVENCION QUIRURGICA	\$ 7,030.00

Seguro Opcional de Protección Complementaria.- Tiene como objetivo el incrementar la cobertura del seguro básico. Quedan incluidos todos los empleados, cónyuges e hijos, participantes en el seguro básico con el simple hecho de que el empleado firme su "consentimiento" y contribuya con la cuota correspondiente para poder gozar de esta protección.

Este seguro opcional proporciona una cobertura adicional de \$500,000.00 para GASTOS por accidente y enfermedad. Si éstos ocurren en México, no se aplicarán ni deducible ni coaseguro. En el caso de ocurrir en el extranjero, no se aplicará el deducible pero sí el coaseguro.

De esta forma, la suma asegurada total por el empleado y por cada uno de sus dependientes será:

$$\begin{aligned} \$ 912,600.00 + \$ 500,000.00 &= \$ 1,412,600.00 \\ (\text{Seguro básico}) + (\text{Seguro opcional}) &= (\text{Suma asegurada}) \end{aligned}$$

Debido a que dentro de la mayoría de las coberturas de los seguros existe una cláusula que establece que no se cubrirán los gastos de enfermedades pre-existentes, esta empresa negoció la eliminación de esta cláusula mediante el pago de una prima adicional, con lo cual ahora la asegu

radora cubre aquellas enfermedades que hayan empezado a padecer el empleado o sus dependientes antes de su contratación con la empresa y que se sigan manifestando. -- Los gastos que se originen a partir del contrato de planta, por este tipo de enfermedades, serán reembolsados.

Terminación de la Cobertura para cada Accidente o Enfermedad.- Si a consecuencia de un determinado accidente o enfermedad el participante agota la suma asegurada o transcurren 730 días a partir del primer gasto, la cobertura terminará por ese accidente o enfermedad exclusivamente. En este momento terminará el seguro básico.

A partir del agotamiento de la cobertura del seguro básico, el participante podrá disponer de la cobertura del seguro opcional hasta su agotamiento por un nuevo período de 730 días.

Una vez agotadas las dos coberturas o transcurrido el segundo plazo de 730 días, la cobertura por ese accidente o enfermedad en particular, terminará definitivamente.

Sin embargo, nuevas sumas aseguradas y períodos quedarán vigentes para diferentes enfermedades o accidentes.

Plan de Fondo de Ahorro.- Esta prestación persigue fomentar el ahorro sistematizado entre el personal y al mismo tiempo aumentar su ingreso neto.

Puede participar en este plan todo el personal de confianza, a partir de la obtención de su contrato de planta con la empresa, llenando la solicitud correspondiente y aceptando realizar las contribuciones requeridas, las cuales se les descontarán automáticamente por nómina.

El empleado aporta un cierto porcentaje de su sueldo base nominal mensual y el beneficio que obtiene es que la empresa aporta una cantidad equivalente a la contribución del empleado.

El rendimiento obtenido por medio de este fondo, es que con las contribuciones de los empleados mas las aportaciones de la empresa, otorgará préstamos a los participantes. El remanente se invertirá en depósitos a plazo fijo o en valores aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En todos los casos, los rendimientos generados por esta inversión serán entregados a los participantes aproximadamente el 15 de agosto de cada año.

Para efectos de préstamo, el monto no podrá ser superior al fondo a nombre del empleado, el cual consistirá de sus propios ahorros más las aportaciones de la empresa a la fecha de su solicitud. Estos préstamos causan un cierto porcentaje de interés por cada mes que falta para la fecha de aniversario del plan. Estos intereses serán descontados, por adelantado, del importe del préstamo.

Las fechas anticipadas de retiro del fondo, son las siguientes: por separación voluntaria del plan ó por separación de la empresa, por fallecimiento del empleado, por jubilación, invalidez total y permanente.

Terminación de la Participación.- Cuando un empleado desee en forma voluntaria dejar de participar en el plan.

El fondo de ahorro es libre de impuestos actualmente, tanto la aportación de la empresa como los rendimientos generados por el plan. Si en el futuro se llegaran a modificar las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y sus Reglamentos, de forma que resulte algún impuesto a cargo del beneficiario del plan, dicho impuesto será por cuenta del empleado.

Plan de Previsión Social Múltiple.- Se estableció en beneficio del personal, con el fin de otorgar una prestación adicional, libre de impuestos, que contribuya a cubrir gastos considerados de Previsión Social, que el participante realice para sí o para sus dependientes económicos.

Pueden participar en el plan todos los empleados de confianza de la empresa.

El monto del beneficio es el 8% del sueldo mensual base nominal del empleado, teniendo como límite máximo el equivalente a una vez el salario mínimo general mensual vigente en la zona económica en donde el empleado preste sus servicios.

Los gastos cubiertos por la empresa comprenden: gastos educacionales (excluyendo al cónyuge), gastos médicos y hospitalarios (no cubiertos actualmente por el plan de gastos médicos mayores), gastos por actividades deportivas (incluyendo al cónyuge e hijos), gastos por actividades culturales (incluyendo al cónyuge e hijos), gastos por alimentos básicos (incluyendo al cónyuge e hijos).

En caso de terminación de la relación de trabajo, la participación en el plan concluirá.

Aguinaldo.- El objetivo que se pretende es que el empleado pueda hacer frente a sus compromisos de Navidad con anticipación.

El monto del beneficio difiere dependiendo del tiempo que tenga el empleado en la empresa. Es decir, los empleados con un año o más de servicio, anualmente tendrá derecho a un mes de sueldo base nominal. Los empleados con menos de un año de servicio, tendrá derecho a la parte proporcional de los días trabajados durante el año.

El aguinaldo está sujeto a impuestos. La empresa pagará el aguinaldo en el mes de diciembre de cada año, antes del día 20.

Vacaciones y Prima Vacacional.- La empresa, consciente de que un descanso es de gran beneficio para el empleado, otorga un período anual de vacaciones.

Los días de vacaciones a disfrutar por el empleado están en relación de la antigüedad que éste tenga en la empresa. A partir de los 34 años de servicio, se otorgan 2 días hábiles adicionales por cada 5 años.

Las vacaciones deberán tomarse durante el año calen-

dario siguiente al período que correspondan y no podrán acumularse para períodos subsiguientes, con la excepción de los empleados que tengan 25 ó más años de servicios continuos en la empresa.

Para poder contar con una cantidad adicional durante las vacaciones y hacer frente más cómodamente a los gastos que éstas implican, la empresa otorga una prima vacacional.

Esta prima vacacional representa el 70% del sueldo base nominal sobre los días calendarios equivalentes a que se tiene derecho.

La prima de vacaciones está sujeta a impuestos. Si la prima no es solicitada durante el transcurso del año, ésta será pagada automáticamente en el mes de diciembre de cada año.

La prima de vacaciones, en ningún caso, podrá ser pagada antes de que el empleado cumpla un año en la empresa en la que esté prestando sus servicios.

Aniversario de Servicio.- Su objetivo es reconocer en forma especial, cada cinco años, la colaboración del em-

pleado con la empresa.

Por cada cinco años de servicio la empresa entrega al empleado un emblema de servicio y una carta de reconocimiento y felicitación. Y además, se le entrega también un diploma conmemorativo (incentivos personales).

Becas para estudio de Post-grado.- Tiene como objeto el estimular a los empleados con grado de licenciatura a ampliar sus conocimientos y obtener grados de maestría, para su superación personal.

Los requisitos establecidos por la empresa para que el empleado obtenga esta beca son: tener un mínimo de dos años de servicio continuo en la empresa, grado académico a nivel licenciatura y que el post-grado esté relacionado con las actividades actuales o futuras del empleado dentro de la empresa. Los gastos serán reembolsados según sus calificaciones, de acuerdo a lo establecido por la empresa:

Porcentaje Reembolsable	Calificación
100%	8.5 o mayor
50%	7.5 a 8.4
0	menor de 7.5

No se reembolsarán los gastos por libros, papelería, --

útiles escolares, seguros, estacionamiento. Habitación, alimentos y depósitos recuperables. Además, los estudios deberán llevarse a cabo fuera de las horas de trabajo.

Analizando en su conjunto las prestaciones otorgadas por esta empresa (multinacional), hemos observado, que en la Ley Federal del Trabajo, éstas llevan un objetivo bien definido que es la continua motivación del personal que labora en la empresa para que el trabajador se sienta comprometido con la organización para trabajar más y de la mejor manera posible para beneficio de ésta.

Las prestaciones otorgadas tienen como condicionante su otorgamiento al personal de confianza, por lo que la empresa limita la posible aparición de un sindicato interno a la organización que constituya una alternativa para el trabajador en donde éste luche por su bienestar.

En base a la previsión social (prestaciones) encubre el fin básico de la empresa, la explotación de la fuerza de trabajo, ésta constituye la actualización y perfeccionamiento de las teorías burguesas anteriormente mencionadas, la adecuación de una serie de facilidades al trabajador para conservar e incrementar la explotación del mismo.

En general, analizando las prestaciones otorgadas por la empresa, observamos que el otorgamiento de la Previsión Social cubre las necesidades del trabajador en su ambiente de trabajo y ante riesgos profesionales que se perciben del desarrollo de éste, en la empresa y tendrá derecho a disfrutar de seguridad para su familia en cuanto la empresa considere que éste sigue siendo productivo para la organización.

La finalidad del fondo de ahorro y el plan de previsión múltiple, son beneficios marginales al trabajador ya que son en base al ahorro de éste y una parte mínima de aportación de la empresa, si consideramos el elevado porcentaje de ganancias que obtiene. Las vacaciones implican una prestación adicional a partir de que el trabajador ha laborado por más de 30 años, en la organización, tiempo en que ha sido aprovechada al máximo su capacidad de trabajo.

El aguinaldo se otorga conforme a la ley y la ventaja radica en el hecho de que el salario que percibe el trabajador es superior al que se ofrece en el mercado de trabajo.

Las becas para estudio no son tales debido a que se otorgan sólo para gastos de titulación en base al criterio de los dueños de la organización, si a su considera-

ción determinan que el estudio es útil a los fines de la empresa.

El premio por antigüedad constituye un reconocimiento al obrero de que su labor ha sido provechosa a la organización, esta mención se acerca, a la teoría de Maslow de la autorrealización, en donde al trabajador se le reconoce su esfuerzo por la empresa.

Concluyendo, consideramos que en verdad la Previsión Social, cumple con un objetivo bien definido en esta organización, asegurar el máximo de explotación de fuerza de trabajo y asegurar su nivel óptimo y su permanencia.

La Previsión Social otorgada es superior a la de otras organizaciones, en base a su capacidad financiera y técnica, pero, en realidad es una teoría actualizada de la motivación, debido a que las relaciones de producción están en constante cambio y el fin es reproducir las relaciones de explotación de una clase sobre otras.

3. ANALISIS CRITICO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION - SOCIAL.

Las metas que nos trazamos al iniciar este estudio se encuentran enmarcadas en un gran objetivo; marcar un precedente a manera de inquietud, de la importancia que reviste el elemento humano dentro de las organizaciones modernas.

El estudio contenido en la presente investigación solo es una muestra de la complejidad de valores y actitudes, a los que se tiene que enfrentar el elemento directivo de las organizaciones para encauzar, hacia los objetivos de las organizaciones (lograr mayor productividad y uno de los principales lugares dentro del mercado de capitales), a todos los elementos de la misma.

En esta investigación pretendemos normar un criterio en relación a los recursos humanos que se están manejando, ya que, no obstante que no utilizamos todas las técnicas existentes para analizar esta clase de problemas y que además el estudio se realizó sobre una muestra aleatoria que constituye aproximadamente el 25% del total del personal, sí se realizó sobre una base absolutamente científica y con un criterio revestido de la mayor objetividad e imparcialidad posibles.

Para la realización de esta investigación nos basamos fundamentalmente en lo que se ha dado en llamar método científico, cuyas partes principales son:

Planteamiento del problema.

Una vez que el señor director de la firma nos dió su autorización para la realización de esta investigación, en la empresa que dirige, se realizó una "plática de información" con todos los elementos de la muestra aleatoria que se convertirían en sujetos de estudio (Departamento Administrativo) con el objeto de informarles tanto la naturaleza como los objetivos de la investigación y además, provocar una actitud de cooperación y participación para la resolución de un problema común.

Al iniciar el trabajo, nuestro primer objetivo fue definir cuáles eran los problemas que existían. Se decidió llevar a cabo entrevistas personales con cada uno de los elementos involucrados en el estudio, encaminadas a detectar cuáles eran los puntos neurálgicos de la organización en relación con su personal.

Planeación de la investigación.

Definido el problema, se determinaron las herramientas que íbamos a utilizar en la investigación. Para tal efecto, se elaboró un cuestionario, el cual se sometió a una prueba piloto, con cuatro elementos de la muestra, - para la detección de aversiones o propensiones hacia las preguntas, hecho que a la postre nos indicó una reestructuración de algunas de las preguntas que se consideraban molestas o vagas, y que permitieron el levantamiento de una información válida y confiable.

La estructuración del cuestionario final se basó en la escala de necesidades establecidas por Abraham Maslow (1954) siendo éstas:

- Necesidades fisiológicas o primarias:-

Son aquéllas que resultan indispensables para la conservación de la vida.

- Necesidades de seguridad.-

El hombre requiere sentir seguridad en el futuro a-- provisionamiento de satisfactores o factores.

- Necesidades sociales.-

El ser humano requiere vivir en sociedad, necesita -

sentir que pertenece al grupo y que se le acepta dentro del mismo.

- Necesidades de estima.-

Al hombre le es imprescindible, emocionalmente, darse cuenta que constituye un elemento estimado dentro del contexto de relaciones interpersonales de la organización, desea contar con cierto prestigio entre los integrantes del grupo.

- Necesidades de autorrealización.-

El ser humano requiere comunicarse con el mundo, verse hacia el exterior, expresar sus conocimientos y sus ideas, desea dejar huella de su paso por este mundo.

Para poder determinar la medida en que la empresa multinacional satisface las mencionadas necesidades, se elaboraron cuatro preguntas para cada una de ellas, que servirán como indicadores del grado de satisfacción.

Cada una de estas preguntas tenía cinco respuestas posibles, de las cuales, sólo se debía escoger una de ellas; asimismo, cada respuesta al tratarse estadísticamente, determinaría en qué grado la organización está satisfaciendo las necesidades de su personal.

Para aclarar plenamente el manejo de los cuestiona---
rios, proporcionamos el siguiente ejemplo:

- Necesidades fisiológicas.-

Este grupo de necesidades lo estructuramos con las preguntas:

- 1.- ¿Se siente satisfecho con su remuneración?
- 2.- ¿Las políticas establecidas con relación a días festivos, descanso y vacaciones son de observancia estricta?
- 3.- ¿Considera aceptable el grado de estabilidad económica que tiene?
- 4.- ¿Su carga de trabajo es adecuada y justa?

	Siempre	Algunas veces	No sé	Raras veces	Nunca
1.- ¿Se siente satisfecho con su remuneración?					
2.- ¿Las políticas establecidas con relación a días festivos, descanso y vacaciones son de observancia estricta?					
3.- ¿Considera aceptable el grado de estabilidad económica que tiene?					
4.- ¿Su carga de trabajo es adecuada y justa?					

Para contestar estas preguntas se debía escoger una de las cinco posibles respuestas (siempre, algunas veces, no sé, raras veces o nunca). A estas respuestas se les asignó la siguiente puntuación:

Siempre	5 puntos.
Algunas veces	4 puntos.
No sé	3 puntos.
Raras veces	2 puntos.
Nunca	1 punto.

Por lo tanto, una persona que haya contestado en todos los casos "siempre" significa que esta necesidad le es plenamente satisfecha por la firma, sin embargo, pudiera existir la relación contraria (insatisfacción plena), en caso de que las respuestas absolutas fuesen "nunca". Desde luego que existen un gran número de combinaciones entre estos dos extremos.

CUESTIONARIO

A continuación se le presentan una serie de preguntas las cuales se le ruega contestar con la mayor franqueza. Piense que en la medida de su colaboración los resultados del estudio serán más satisfactorios.

GRUPO A

1.- ¿Se siente satisfecho con su remuneración?

2.- ¿Las políticas establecidas con relación a días festivos, descanso y vacaciones son de observancia estricta?

3.- ¿Considera aceptable el grado de estabilidad económica que tiene?

4.- ¿Su carga de trabajos es adecuada y justa?

Siempre	Algunas veces	No sé	Raras veces	Nunca

GRUPO B

5.- ¿Es estimulado o recomen
pensado moralmente por
la dirección cuando
cree haber desarrolla-
do un esfuerzo que lo
amerite?

6.- ¿Es usted debidamente
respaldado por sus je-
fes cuando ocurre un -
conflicto firma-clien-
te?

7.- ¿Se aplican convenien-
temente los programas
de promoción y ascen-
so?

8.- ¿Considera que las po-
líticas y líneas de au-
toridad están claramen-
te definidas?

	Siempre	Algunas veces	No sé	Raras veces	Nunca

GRUPO C

9.- ¿Cree usted estar debi-
damente integrado a la
firma?

10.- ¿Es satisfactorio el
trato que le dispensa
su jefe inmediato?

11.- ¿Los problemas inhe--
rentes a su area se -
discuten en grupo?

12.- ¿La relación entre -
sus compañeros de tra-
bajo y usted es de ca-
maradería?

	Siempre	Algunas veces	No sé	Raras veces	Nunca

GRUPO D

13.- ¿Existe comunicación con el nivel directivo de la empresa?

14.- ¿Le reconoce su jefe inmediato superior capacidad técnica y profesional?

15.- ¿Le agrada la imagen que tiene la firma ante sus clientes?

16.- ¿Su capacidad para planear, organizar y controlar es considerada para la solución de problemas de trabajo?

Siempre	Algunas veces	No sé	Raras veces	Nunca

GRUPO E

- 17.- ¿Su trabajo es motivo de orgullo?
- 18.- ¿Considera que con su actual trabajo ha tenido la oportunidad de desarrollarse a su plena capacidad?
- 19.- ¿Encuentra en su trabajo la motivación suficiente para superarse constantemente?
- 20.- ¿Se preocupa la dirección por el desarrollo técnico y profesional de su personal?

	Siempre	Algunas veces	No sé	Raras veces	Nunca

Al concluir la etapa de recopilación y organización de los datos, procedimos a la aplicación de las medidas estadísticas idóneas, para la obtención de conclusiones válidas y confiables.

Uno de los principales problemas al que nos enfrentamos fue el de como manejar técnicamente la información, desde el punto de vista estadístico con el objeto de hacerla accesible a la interpretación de los interesados.

La información se "trató" de la siguiente forma:

I. Se consideró factible la utilización de un tabla de distribución de frecuencias en la que:

- Las clases estaban representadas por la escala de calificación asignada a cada pregunta (siempre, algunas veces, no sé, raras veces o nunca).
- Las frecuencias fueron el número de veces que coincidían las respuestas de la muestra en relación a la escala de calificación por pregunta.

Con esta base, se hizo la estructuración de la tabla-

1. Presentación Global de Datos.

La naturaleza de la investigación y el tipo de datos-

con que trabajamos sólo permitieron la utilización de --
las medidas de tendencia central denominadas Mediana y -
Moda.

Mediana.- Se define como el valor de la variable que-
supera a no más de la mitad de las observaciones y es su
perada por no más de la mitad de dichas observaciones.

Moda.- Se define como aquel valor de la variable al -
que corresponde la máxima frecuencia. Además, un grupo -
de datos puede no tener ninguna moda o tener más de una.
Esto no sucede con la mediana, medida que, para un con--
junto de datos siempre existe y es única.

2. Análisis Global.

¿Cómo se comportaron los datos
en conjunto?

2.1 Cuadros estadísticos y gráficos.

- Tabla II
- Polígono de frecuencia

2.2 Comentarios.

La relación firma-personal no
es del todo satisfactoria.

Debido a que, el empleado no goza de posibilidades -- para escoger entre la conveniencia de aceptar el empleo en esta empresa o buscar otra, pues, existe un gran ejército de desempleados en el mercado que ya no buscan obtener buenos sueldos y prestaciones sino que se ha llegado a la disyuntiva de aceptar las condiciones que marque el patrón o morir de hambre.

Ante esta evidencia resulta obvio que la relación firma-personal no es del todo satisfactoria.

PAGINA 1

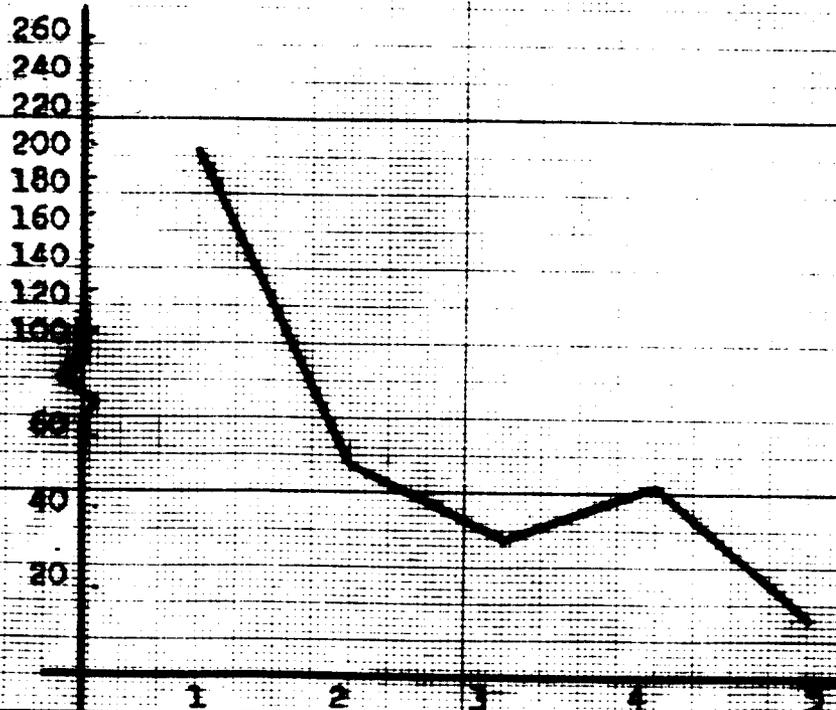
EMPRESA MULTINACIONAL
PRESENTACION GLOBAL DE DATOS

Clase Pregunta	Nunca	Raras veces	No se	Algunas veces	Siempre	Suma de f pregunta
1	9	4	3	3	0	19
2	7	6	5	1	0	19
3	8	6	2	3	0	19
4	6	10	0	3	0	19
5	7	7	3	2	0	19
6	0	0	9	1	0	19
7	10	0	0	0	0	19
8	3	3	4	0	0	19
9	10	0	0	0	0	19
10	3	9	5	0	0	19
11	10	0	0	0	0	19
12	1	2	1	8	7	19
13	10	0	0	0	0	19
14	10	0	0	0	0	19
15	0	0	1	18	0	19
16	1	1	4	9	0	19
17	10	0	0	0	0	19
18	10	0	0	0	0	19
19	4	11	4	0	0	19
20	10	0	0	0	0	19
	61	11	4	0	0	

TABLA II

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS
ANALISIS GLOBAL

Clase	f	F.a.	Nd.	Np.
1	206	206	1	1
2	61	267		
3	41	308		
4	53	361		
5	19	380		
	380			



3. Análisis específico por necesidad.

¿Cómo se comportaron los datos
en forma específica?

3.1 Necesidades fisiológicas

Necesidades evidentemente insa-
tisfechas.

-Tabla III

Distribución de frecuencias.

Análisis específico de nece-
sidad fisiológica.

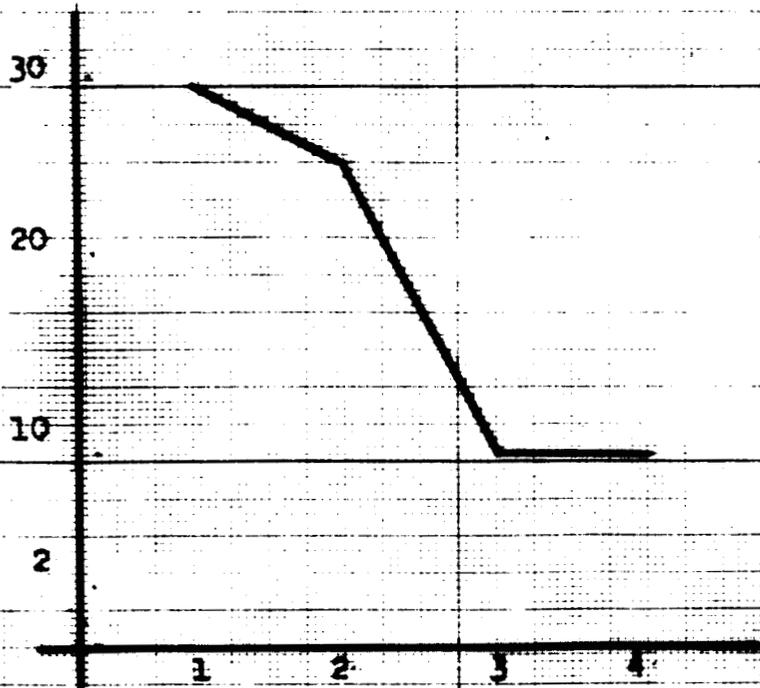
-Polígono de frecuencias.

Como ya hemos mencionado el empleado se encuentra su-
jeto a las condiciones que establezca la firma y para po-
der satisfacer sus necesidades primarias debe aceptar la
explotación que marque el patrón aún cuando éste se en-
cuentre consciente de ello. La división del trabajo cada
vez más marcada por la gran industrialización ha conlle-
vado a la clase trabajadora a someterse a los caprichos-
de los capitalistas. Las crisis económicas por las que -
ha atravesado el país han marcado el penoso camino por -
el que debe seguir avanzando en busca de su "superación"
y la obtención de su "bienestar" económico y social.

TABLA III

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS
ANALISIS ESPECIFICO
NECESIDAD FISIOLOGICA

Clase	f	f.a.	Md.	No.
1	30	30		1
2	26	56	2	
3	10	66		
4	10	76		
5	0	76		
	76			



3.2 Necesidad de seguridad

Necesidad evidentemente
insatisfecha.

- Tabla IV

Distribución de frecuencias

Análisis específico de necesidad
de seguridad.

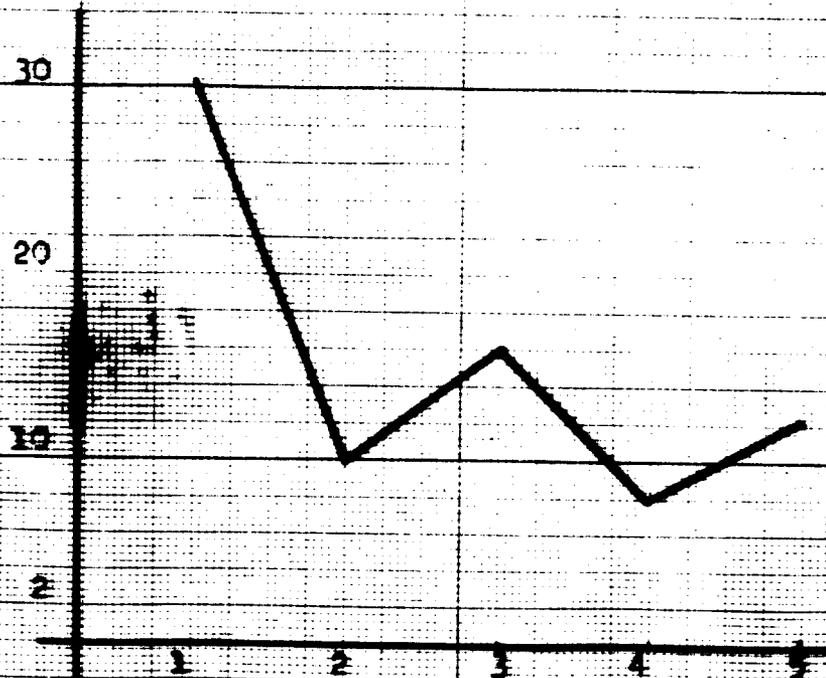
- Polígono de frecuencias.

Debido a que el importe de su salario, apenas cubre -
su alimentación, pago de renta, así como, para medio vestirse.

TABLA IV.

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS
ANALISIS ESPECIFICO
NECESIDAD DE SEGURIDAD.

Clase	f	f.a.	Mi	Mo
1	30	30		1
2	10	40	2	
3	16	56		
4	8	64		
5	12	76		
	76			



3.3 Necesidades sociales

Necesidad evidentemente
insatisfecha.

- Tabla V

Distribución de frecuencias.

Análisis específico de necesidad de tipo social.

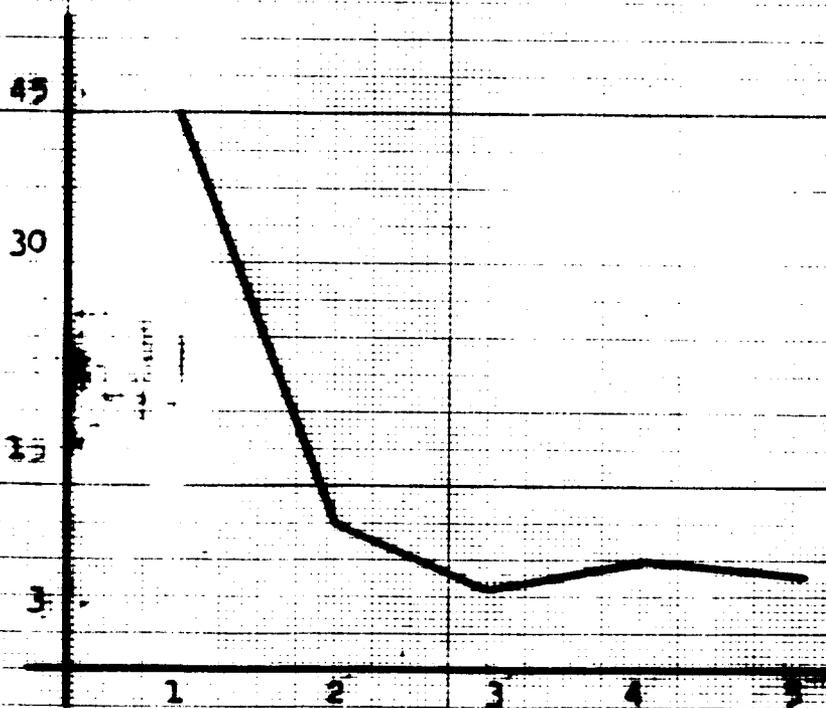
- Polígono de frecuencias.

El hombre por naturaleza es social y tiene la necesidad de vivir y desarrollarse en sociedad, y en su trabajo la organización no satisface esta necesidad.

TABLA V

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS
ANALISIS ESPECIFICO
NECESIDADES SOCIALES.

Clase	f	f.a.	mi.	Mo.
1	30	30		1
2	10	40	2	
3	16	56		
4	8	64		
5	12	76		2
	76			



3.4 Necesidad de estima.

Necesidad evidentemente insatisfecha.
--

- Tabla VI

Distribución de frecuencias

Análisis específico de nece
sidad de estima.

- Polígono de frecuencias.

El empleado no recibe el reconocimiento de sus compañeros y sus superiores por el desempeño de su trabajo.

TABLA VI

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS
ANALISIS ESPECIFICO
NECESIDADES DE ESTIMA.

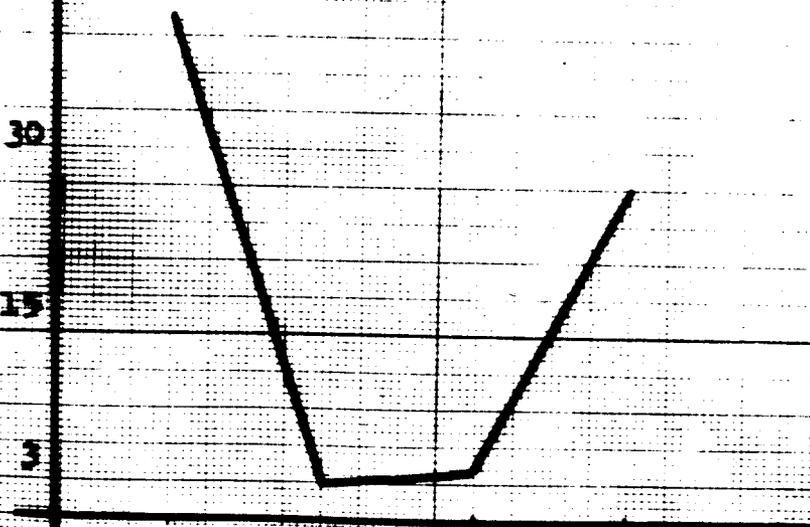
Clase	f	f.a.	Ng	Ne
1	41	41	1	1
2	3	44		
3	5	49		
4	27	76		
5	0	76		
	76			

45

30

15

3



3.5 Necesidad de autorrealización.

Necesidad evidentemente
insatisfecha.

- Tabla VII

Distribución de frecuencias

Análisis específico de necesidad de autorrealización.

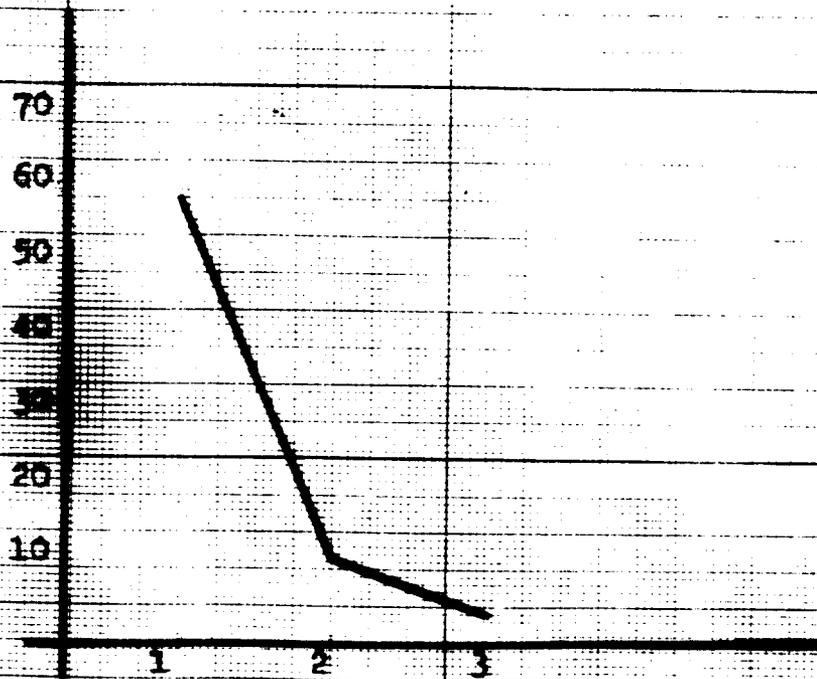
- Polígono de frecuencias.

Debido a la mecanización del proceso de producción en la organización, éste tiene un carácter impersonal, en donde no se refleja el trabajo del hombre, ya que éste es sólo un instrumento más.

TABLA VII

**DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS
ANALISIS ESPECIFICO
NECESIDADES DE AUTORREALIZACION.**

Clase	f	f.c.	Nd	Np
1	61	61	1	1
2	11	72		
3	4	76		
4	0	76		
5	0	76		
	76			



4. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.

- a) Consideramos que los indicadores estadísticos revelan en que grado no se satisfacen las necesidades del trabajador en la organización.

- b) La empresa se encuentra organizacionalmente en estado de crisis potencial y latente con respecto a los recursos humanos de que dispone, debido a que éstos no están motivados y satisfechos en el desarrollo de sus tareas.

- c) Existe un consenso general de insatisfacción de los trabajadores con respecto a su salario y prestaciones que le son otorgadas por la organización, debido a -- que son insuficientes.

- d) No existe un mecanismo de retroalimentación eficiente de la empresa, para conocer las necesidades y carencias de su personal.

- e) Pensamos que el presente caso práctico no obstante -- abarcan sólo un 25% del personal, es indicador confiable para generalizar el concepto de insatisfacción social y económico de los trabajadores de la organiza--

ción.

Es importante hacer mención que con esta investiga---
ción podemos reafirmar más la comprobación de nuestro ob-
jetivo marcado al inicio del trabajo, dicho objetivo es-
que:

La Previsión Social es utilizada como un medio más pa-
ra que el dueño de los medios de producción obtengan un-
mayor control sobre el proceso de trabajo, logrando por-
medio de este control su única finalidad: la obtención -
de la máxima rentabilidad para su beneficio propio lo---
grandando así, una mayor explotación hacia el trabajador y-
al mismo tiempo privarlos muchas veces hasta de sus nece-
sidades básicas de alimentación, vestido y renta.

TABLA VIII

CONCENTRACION DE INDICADORES
ESTADÍSTICOS DE SATISFACCIÓN
POR NECESIDAD.

Necesidad	Mediana	Moda.
Psicológicas	2	1
Seguridad	2	1
Sociales	1	1
Éticas	1	1
Autorrealización	1	1

CONCLUSIONES GENERALES

CONCLUSIONES GENERALES

1. Desde inicios del siglo XX, la economía mexicana ha representado una opción atractiva a la inversión extranjera, por disponer de mano de obra abundante, disposición de recursos naturales y materias primas, facilidades de invertir y repatriar capitales sin control nacional, costo significativamente inferior, donde obtener una mayor explotación y rendimiento de sus capitales.
2. Los logros obtenidos en la Ley Federal del Trabajo, aunque significativos, no han podido ser desarrollados por la clase trabajadora, para alcanzar una fuerza que les permita negociar en mejores condiciones su fuerza de trabajo y obtener un mayor salario, por lo que se han visto obligados a aceptar del empresario sus condiciones y lo que se les ofrece bajo el nombre de Previsión Social.
3. Consideramos que la teoría de Previsión Social es una actualización de la motivación de A. H. Maslow cuyo fin es presentar una serie de prestaciones sociales y económicas al trabajador que son insuficientes y excluyentes para preservar la explotación de la fuerza de trabajo.

4. La Previsión Social en la empresa de estudio tiene -- como función adicional impedir la aparición de un sindicato que represente una opción alternativa al trabajador, para defender sus intereses de clase.

5. El otorgamiento de algunas prestaciones económicas como el fondo de ahorro y préstamo para adquisición de vivienda, presuponen un ahorro del trabajador, para poder hacer uso de éstas, ante lo cual éste tiene que realizar sacrificios para ahorrar, privándose de lo más indispensable, debido a que su salario apenas alcanza para satisfacer modestamente sus necesidades.

6. Las prestaciones otorgadas por la organización cons--tituyen una imagen para ésta y así negociar una mejor fuerza de trabajo, y a la vez condiciona el uso de la prestación, si considera que el trabajador es útil y eficiente a la organización.

7. La Previsión Social encubre las relaciones de explotación de una clase sobre otra, y es aún más eficientista que la teoría de Taylor y Fayol, porque representa la adecuación e innovación de la teoría de la motivación para que por medio de la industrialización meca--nizada incrementar el grado de explotación del traba--

jador.

8. A la empresa le conviene económicamente incrementar - la Previsión Social que el salario nominal, por representar la primera un desembolso menor y diferido, y - así también asumir una imagen benefactora y paternalista al empleado, propiciando con ésto un sentimiento de permanencia y gratitud a la organización.

9. El otorgamiento de la Previsión Social está condicionado al capital de que dispone la organización y a su visión empresarial para el logro más eficiente de los sistemas de producción y explotación. Es por esto que la Previsión Social aumenta en las organizaciones multinacionales.

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

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

- Severo Iglesias, SINDICALISMO Y SOCIALISMO EN MEXICO,
Edit. Grijalbo, 1970

- José María Calderón, GENESIS DEL PRESIDENCIALISMO EN
MEXICO, Edit. El Caballito, Segunda
edición, 1972

- "CINCUNETENARIO DE LA REVOLUCION MEXICANA", C.T.M.,
México, D.F. Noviembre 20 de 1981

- Ciro Cardoso, MEXICO EN EL SIGLO XIX (1821,1910), -
Edit. Nueva Imagen, Quinta edición,
1984.

- Eduardo I. y Luis Montaña, MITO Y PODER EN LAS ORGA-
NIZACIONES, Edit. UAM-Iztapalapa

- Adolfo Gilly, LA REVOLUCION INTERRUMPIDA, Edit. El --
Caballito, Doceava edición, 1979

- Frederick Taylor, FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACION --
CIENTIFICA, Edit. Diana

- Frederick Taylor, PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACION --
CIENTIFICA DEL TRABAJO, Edit. Limusa

- Harwood F. Merril, CLASICOS DE LA ADMINISTRACION, --
Edit. Limusa, 1980

- Fernando Arias Galicia, ADMINISTRACION DE RECURSOS -
HUMANOS, Edit. Trillas

- Maurice Dobb, SALARIOS, Edit. Fondo de Cultura Econó-
mica, México 1981

- Wayne W. Daniel, ESTADISTICA CON LA APLICACION A LAS
CIENCIAS SOCIALES Y A LA EDUCACION, --
Edit. Mc. Graw Hill, México 1984

- Dalton E. Mc., ADMINISTRACION DE PERSONAL, Edit. Fondo
de Cultura Económica, primera reimpresión