



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA *Iztapalapa*

CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

EL EFECTO DE LAS PRESTACIONES EN EL CRECIMIENTO Y
DESARROLLO DEL TRABAJADOR

EMPRESA: MAQUINARIA Y ACCESORIOS INTERNACIONALES PARA
ALUMINIO S.A. DE C.V. (MAIPAL)

ASESOR: EPIFANIO GARCÍA MATA

PRESENTAN: CARRILLO VARGAS MARLEN A. 95325652

ESPINOSA FLORES CLAUDIA I. 93224383

SÁNCHEZ BASILIO ALMA G. 95219251

ENERO/ 2000

A mis padres

A quienes me han heredado el tesoro más valioso que puede dársele a un hijo: Amor.

A quien sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme.

A quienes la ilusión de su existencia ha sido convertirme en una persona de provecho.

A quienes nunca podré pagar todos los desvelos ni aún con las riquezas más grandes del mundo, por esto y más...¡Gracias!

Marlen

Doy gracias a Dios por darme la vida.

A mis padres, hermanos, abuelos y esposo, porque me brindaron su apoyo incondicionalmente.

A todos ellos por el gran esfuerzo que por mi hicieron en la realización y culminación de mi carrera profesional que ahora les dedicó.

Claudia

Gracias a mis padres porque su apoyo y consejo me ayudaron para realizar una de mis metas, lo cual es la herencia más valiosa que pudiera recibir; y gracias a aquellas personas que me alentaron a seguir adelante en los momentos más difíciles

Gisela

Gracias por el apoyo brindado durante esta investigación al profesor Epifanio García Mata.

M. C. G.

ÍNDICE

I. Introducción	I
Objetivo e importancia del estudio	II
Justificación de la investigación	III
1. Marco Teórico	1
1.1. Definición de términos	2
1.2. Historia de las prestaciones	2
1.2.1. Aumento de las prestaciones para los empleados	5
1.2.2. Política sobre los servicios y prestaciones	6
1.3. Las prestaciones y la administración de personal	8
1.4. Antecedentes históricos de la previsión social en México	12
1.5. Principales prestaciones para los empleados	23
1.5.1. Planes de jubilación	23
1.5.2. Clasificación de prestaciones	26
1.6. Otras prestaciones o beneficios marginales	30
1.7. Prestaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo	32
1.8. Prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social	35
1.9. Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)	41
1.10. ¿Qué es una AFORE?	48
1.11. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	56
1.12. Prestaciones que otorga la Ley general de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares	59
1.13. Prestaciones sociales	62
1.13.1. Planes de beneficios sociales	64
2. Método	67
2.1. Objetivo	68
2.2. Planteamiento del problema	68
2.3. Hipótesis	68
2.3.1. Variable independiente	68
2.3.2. Variable dependiente	68
2.4. Diseño	69
2.5. Sujetos	69
2.5.1. Determinación de la muestra	69
2.5.2. Características de la muestra	69
2.6. Instrumentos de medición	70
2.7. Procedimiento	70
2.8. Análisis de los datos	80
3. Resultados	87
4. Conclusiones	93
4.1. Resumen	95
Bibliografía	98
Anexo 1 Cuestionario	i
Anexo 2 Organigrama y referencias de M.A.I.P.A.L	iv
Anexo 3 Prestaciones que otorga el IMSS	xi

INTRODUCTION



I. INTRODUCCIÓN

Objetivo e importancia del estudio

Esta investigación tiene como principal objetivo señalar la importancia de otorgar prestaciones al trabajador, porque mejora el nivel económico de éste y la productividad desarrollada dentro de la empresa, asimismo señalar que este beneficio recae directamente sobre la familia del trabajador.

El diseño empleado en esta investigación es de carácter cuasiexperimental, es decir, los sujetos se encuentran integrados en sus grupos de trabajo, y para la aplicación de las encuestas se respetó la formación de los mismos.

Las preguntas que se pretende resolver son, ¿el trabajador conoce, realmente, las prestaciones a las que tiene derecho?, ¿recibe las prestaciones que deben ser otorgadas por ley?, ¿recibe prestaciones adicionales?, ¿las prestaciones que obtiene el trabajador le son funcionales?, los beneficios adicionales ¿son eficientes y están orientados social y económicamente? Cada uno de los beneficios es válido en sí mismo, deseables para algunos, pero sin valor para otros empleados que trabajan codo con codo, con tanta diligencia como aquellos que obtienen beneficios primarios. Y lo más importante, si el trabajador participa en la implantación de algunas prestaciones o beneficios, evitándose así, un clima de paternalismo donde se convierte a la empresa en una especie de progenitor o padre protector, que tiene la obligación de velar a como dé lugar por sus trabajadores sin importar su desempeño, o la situación financiera de la misma.

Este tipo de preguntas son las que han dado origen a este estudio, y el cual pretende propiciar la reflexión acerca de este tema.



Se acudió a una empresa de aluminio, donde se aplicaron 30 encuestas a los obreros. A cada uno se le entregó el cuestionario para que él mismo lo contestara.

Justificación de la investigación

Esta investigación tiene una gran importancia, ya que la realización de ésta ante todo contribuirá a resolver el problema que nos hemos fijado por lo que nos permitirá conocer como las prestaciones y servicios pueden mejorar el aspecto económico del trabajador y su familia.

Una vez determinado el problema en el cual se sujeta la presente investigación se hará referencia a las diferentes fuentes de información como son las primarias y secundarias para tratar de dar un mejor apoyo y respaldo a la información que se pretende en dicho trabajo que sea verídica, oportuna y veraz.

La investigación es viable, pues se dispone de los recursos necesarios para llevarla a cabo.

MAARCO

TEORICO



1. MARCO TEÓRICO

1.1 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Servicios son todas aquellas actividades, costeadas por la organización, que proporciona una ayuda o beneficio de índole material o social a los empleados; **prestaciones**, aportaciones financieras con las cuales la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario, percibe el trabajador. Aquellos elementos que, en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en metálico o en especie y que van a presentar un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra manera él hubiera tenido o se hubiese visto obligado a realizar. Las prestaciones contribuyen al incremento del salario nominal.

1.2 HISTORIA DE LAS PRESTACIONES

Muchas empresas, en los años 20's, reconocieron el hecho de que sus empleados tenían derecho a tener un lugar conveniente en el cual trabajar, así como cierto grado de seguridad en su empleo, y, en esta forma proporcionaron ciertos tipos de prestaciones adicionales sobre una base más o menos informal. En muchos casos, esta acción estaba motivada indudablemente por la creencia sincera por parte de los patrones, de que los empleados tenían derecho a una mayor parte de los beneficios del capitalismo que la que estaba representada por sus salarios. Otros patrones estaban motivados por la creencia de que los empleados, debido a su menor posición económica y educacional, carecían de habilidad para manejar sus propios asuntos personales y necesitaban que "alguien viera por ellos".

Este último tipo de patrón, frecuentemente llamado tipo paternalista, daba seguridades a sus subordinados de que él cuidaría de ellos en tiempos de necesidad o emergencia y que deberían sentirse seguros bajo su dominio. Este



enfoque paternalista no era completamente efectivo; sin embargo, con el crecimiento de los sindicatos durante los años 1930 y 1940 y la creciente educación y oportunidades de empleo, los empleados pronto reconocieron que sus contribuciones a la empresa y a la sociedad eran merecedoras de recompensa y no deberían dejarse a la iniciativa de un patrón benevolente.

Los líderes sindicales, en su deseo de obtener mejores condiciones de trabajo para sus miembros y de atraer nuevos asociados, presionaron por prestaciones adicionales en un tiempo en que los patrones estaban ya intentando usar los beneficios para "mantener a los empleados en la bolsa" y disuadirlos de sus movimientos hacia la sindicalización. Como resultado, los empleados se aseguraron de recibir beneficios, ya fuese mediante la iniciativa del patrón, de la iniciativa del sindicato o de ambas. Las prestaciones adicionales se encontraba en este estado de su historia al final de la década de los años 1930.

Posteriormente, uno de los factores más importantes en el más reciente desarrollo de los beneficios a los empleados, fue el interés en la inflación y en la imposición de topes para los salarios por parte del gobierno federal, durante la Segunda Guerra Mundial. Bajo los reglamentos que fueron establecidos, los patrones no podían aumentar los salarios y, por consiguiente, no tenían el poder de negociación acostumbrado, con el cual atraer a nuevos empleados, los cuales se necesitaban desesperadamente para reemplazar a los individuos que fueron llamados a las fuerzas armadas.

La forma más fácil de contrarrestar la restricción sobre los salarios era que la compañía proporcionara alicientes especiales en forma de suplementos distintos a los salarios, tales como programas de pensiones y bienestar, vacaciones pagadas, pago por ausencias debidas a enfermedad y seguros contra enfermedad y de vida. A pesar de que estos beneficios ayudaron a las empresas a obtener el personal necesario durante la guerra, la mayoría de ellas se encontraron obligadas a continuar con los beneficios después de la guerra, debido a que los empleados y



sus sindicatos no estaban dispuestos a perderlos. La competencia continuada entre las compañías para obtener empleados competentes durante el periodo de la postguerra, también fue un factor importante para que se conservaran estas prestaciones.

Después que fue eliminada la congelación de los salarios al terminar la Segunda Guerra Mundial, los líderes sindicales concentraron sus esfuerzos para obtener los aumentos de salarios que consideraban que deberían haberse concedido desde hacía mucho tiempo. Los resultados de la inflación causada por la Segunda Guerra Mundial se hicieron evidentes para todos y los sindicatos estuvieron en posibilidad de hacer un caso efectivo del incremento de salarios, con objeto de que sus miembros pudieran obtener un estándar de vida satisfactorio. Conforme los costos de la vida empezaron a nivelarse, alrededor del año de 1948, los argumentos de los sindicatos para apoyar aumentos de salarios empezaron a caer en oídos sordos y el público consideró con disgusto los continuos aumentos de salarios, acompañados de los incrementos de precios correspondientes. Sin embargo, el público aceptó generalmente que los empleados deberían tener mejores estándares de salud y bienestar en sus empleos que los que estaban recibiendo. En esta forma, las prestaciones adicionales se convirtieron en un asunto de negociación que los sindicatos pudieron demandar en forma real.

Actualmente, los empleados han aprendido a esperar una variedad de prestaciones adicionales que son suplementarias a sus salarios regulares. Si bien, los beneficios fueron en un principio, iniciados por la gerencia, recientemente se han convertido en demandas de negociación de los sindicatos. Como resultado, las compañías se han visto forzadas a agregar ciertos beneficios que pueden no estar en armonía con su política general de personal.

Puesto que ahora los sindicatos continúan pidiendo más prestaciones adicionales, probablemente no sean apreciadas en todo su mérito por los empleados o no rindan los beneficios máximos al patrón, a menos que se haya puesto un cuidado



considerable a la formulación del programa, la gerencia debe tomar la iniciativa, consultando con sus empleados, para determinar las prestaciones que los satisfagan y les proporcionen incentivos para mayor eficiencia. Los costos y los problemas potenciales que se puedan originar de tales prestaciones también deberán ser tomados en consideración.

Las prestaciones para los empleados constituyen una forma indirecta de remuneración que intenta mejorar la calidad de vida para la fuerza laboral de la organización. A cambio, los patrones por lo general esperan que los empleados sean productivos y leales a la empresa. Como los empleados han llegado a esperar un número cada vez mayor de prestaciones, el valor motivacional de las mismas depende del diseño y comunicación del programa de prestaciones. Una vez vistas como un regalo del patrón, las prestaciones se consideran ahora derechos que tienen todos los empleados, y se han convertido en una de las áreas de mayor crecimiento en la ley y el litigio laboral. Esta tendencia ha hecho que muchos patrones cuenten con una división profesional en el departamento de Recursos Humanos para desarrollar y administrar una amplia gama de prestaciones y servicios.

1.2.1 Aumento de las prestaciones para los empleados

Hasta la década de los años 1920 no fueron sino unos cuantos los patrones que ofrecieron las prestaciones. Como eran un complemento al cheque del pago y tenían un valor menor, inicialmente se les llamo prestaciones salariales. Aunque inicialmente eran mas bien escasas, se han expandido en términos de los tipos de prestaciones que se ofrecen y de los costos necesarios para proporcionarlas.

Factores que contribuyeron al aumento

Inicialmente, las prestaciones fueron introducidas por algunos patrones para promover y premiar la lealtad de los empleados y desalentar la sindicalización. La



creencia paternalista de que los empleados eran incapaces de ver por su propio bienestar y manejar sus asuntos privados fue un motivo para dar inicio a ciertas prestaciones. En ambos casos, los beneficios se proporcionaron con un espíritu benévolo y sin mucha participación por parte de quienes los recibían.

1.2.2 Política sobre los servicios y prestaciones

La política de los servicios y prestaciones debe equilibrar las ventajas obtenidas por el patrón y los trabajadores, para tratar de ofrecer un máximo de servicios sin motivar a los trabajadores a perder el interés e incentivo para el logro y la mejora personal.

Frecuentemente, el funcionamiento de las políticas de personal se encuentra obstaculizado por la ausencia de evidencia confiable sobre las reacciones de los empleados. Las políticas deben tomar en consideración la posibilidad de que el otorgamiento de numerosas prestaciones a los empleados pudiera considerarse por estos como un paternalismo objetable por parte del patrón.

En las relaciones cotidianas, la mejor política sea posiblemente otorgar sólo aquellas prestaciones deseadas por la mayoría de quienes las reciben. Cuando se piensa en extender las prestaciones hay que considerar cuidadosamente la actitud de los trabajadores hacia las mismas. Las políticas sobre prestaciones a los trabajadores también deben tener en consideración los efectos en las colectividades en las que éstas viven. Cada tipo de prestación debe ser sometido a revisión y evaluación periódica, con el fin de ver si está cumpliendo con su cometido.

Desde luego los patrones se preocupan y se ven afectados por los costos de prestaciones y servicios.



El trabajador se obliga a poner su mejor esfuerzo, habilidades y destrezas al servicio del patrón para realizar los objetivos de la empresa y este último a su vez, se obliga a remunerar lo anterior mediante el pago de un salario justo, que debe incluir no sólo la retribución en efectivo y en especie que contribuya a lograr un nivel económico adecuado para el trabajador y su familia, sino también prestaciones y beneficios como los que permiten proteger la vida y la salud, o aquéllos que sirven para elevar el nivel de vida y la productividad.

Por lo tanto, las prestaciones representan sólo una parte de la compensación total que recibe el trabajador, o el empleado, por su trabajo y si se pretende que las mismas coadyuven a atraer o retener a personal idóneo y a mantener un nivel de productividad adecuado, esto sólo será posible cuando:

- La cuantía del salario sea suficiente para resolver las necesidades básicas que tiene el trabajador. (Necesidades higiénicas las llama Frederick Herzberg: casa, vestido y sustento).
- Refleje una equidad interna (importancia relativa).
- Sea competitivo en el mercado laboral.

En la actualidad administrar las prestaciones representa una tarea cada vez más especializada y costosa. Requiere de mayor experiencia, ya que los trabajadores cada vez están más preparados en asuntos financieros y por tanto exigen nuevos tipos de prestaciones, y porque las leyes federales -interesadas en las prestaciones por embarazo, por ejemplo- obligan a que los planes de prestaciones cumplan con las nuevas leyes. Además, los planes de prestaciones fueron cada vez más costosos durante la década de los años ochenta.



1.3 LAS PRESTACIONES Y LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Los empleados han aprendido a obtener prestaciones con cada revisión de contrato, lo que hace pensar que probablemente querrán más en el futuro, lo que significa que el administrador de personal tendrá que aprender más sobre las prestaciones y sus efectos, tanto a corto como a largo plazo. Una de las mayores preocupaciones es el efecto que las prestaciones pueden tener sobre la motivación del empleado.

Muchos tratadistas de la materia han expresado que las prestaciones no tienen ningún efecto objetivo sobre la motivación, y por consiguiente pueden tener muy poco valor para la organización además pueden crear problemas al empresario, porque una vez otorgada una prestación es difícil suprimirla, porque casi todos los códigos de trabajo es causa de rescisión de contrato de trabajo.

El hecho de que los costos de las prestaciones cada vez sea más alto y que represente un porcentaje cada vez mayor en relación al costo de la nómina, significa que pueden inclusive llegar a ser más gravosas que los sueldos pagados en efectivo. Puesto que se tiende a pagar prestaciones a todo el personal, el ingreso tiende a ser más homogéneo, lo que provoca que disminuya el valor de los sistemas objetivos de revisión de sueldos y salarios y los sistemas de incentivos a través de evaluaciones.

Como ya se mencionó, existe una constante demanda de prestaciones, y lo que puede haber sido considerado como un lujo en cierto momento puede ser visto ahora como una obligación patronal.

Se puede adelantar que en el futuro los empleados seguirán pidiendo nuevas prestaciones. Tan pronto una prestación es establecida en una industria o empresa tiende a extenderse a otras. Esto puede ocasionar indiferencia a la productividad porque la mayor parte de los empleados sienten que se han ganado



El efecto de las prestaciones en el crecimiento y desarrollo del trabajador

los beneficios y que tienen derecho a ellos, sin sentir ninguna obligación conexas a ella. Cuando una empresa expone su plan de beneficios para lograr lealtad, a veces se le llama "paternalista", por esa forma de proceder.

Por el hecho de que los sindicatos dedican más atención a las prestaciones, existe siempre la posibilidad de que los ejecutivos y los administradores de personal pongan su atención en ellas y descuiden otras fases de la administración de personal que pueden ser más importantes. Igualmente demasiado énfasis en las prestaciones pueda resultar en que los empleados se preocupen más acerca de su seguridad futura que de ser productivos. Por lo tanto, es esencial que el administrador de personal tenga una visión general capaz de lograr tener una fuerza de trabajo que permita a la organización costear las prestaciones de los empleados.

Muy a menudo se otorga una prestación simplemente porque otros empresarios lo están haciendo, porque alguien con autoridad piensa que es una buena idea; o a causa de las peticiones del sindicato. Sin embargo, los beneficios deben ser evaluados de acuerdo a cada situación, y de acuerdo a ciertos principios básicos.

Como cualquier otra fase de la administración de una empresa, un programa de prestaciones debe ser congruente con los objetivos y políticas de la institución. Los objetivos deben satisfacer las necesidades y las expectativas del empleado y ayudarlo a que se identifique con la organización. Los objetivos de cualquier organización dependen de muchos factores, tales como el tamaño, la ubicación, la relación con el sindicato, las leyes locales y las pautas de una rama, industria o comercio. Aún más los objetivos tienen que ser compatibles con la filosofía y las políticas de la organización.

A menos que una organización ya haya diseñado su sistema de prestaciones a su medida y este funcionando bien, todo programa de beneficios debería desarrollarse conjuntamente entre la empresa y sus trabajadores. Esto permitirá



un análisis más cuidadoso de las prestaciones posibles, la preferencia de los directamente interesados y el poder evaluar tanto empleados como empresa el costo estimado de cada una y sus posibilidades reales dentro de la organización.

Muchas organizaciones establecen comités compuestos de representantes de la administración y de empleados que estudian las necesidades y hacen recomendaciones en los que concierne a las prestaciones y servicios deseados.

La mayor parte de los sistemas de prestaciones están basados en la participación. Permitirla y fomentarla ayudan a asegurar que la administración se este moviendo en dirección de la satisfacción del empleado. También da una base de comunicación para cualquier problema asociado con la aplicación de las prestaciones.

El éxito de un programa de prestaciones depende del grado de confianza y comprensión de los empleados. La comunicación efectiva es la clave para lograr estos objetivos. Al explicarse a los empleados los beneficios de un seguro o un plan de pensión complicado, debe explicárseles claramente los requisitos para obtenerlo para que no haya ningún mal entendido.

Muchas compañías procuran capacitar a su personal de supervisión sobre las prestaciones y beneficios facilitándoles folletos al respecto, así como material audiovisual que los supervisores pueden usar para orientar al personal. En México, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), publica y da conferencias a los empleados de empresas o miembros de sindicatos sobre todas las prestaciones que otorga y como se pueden obtener. Sin embargo, el especialista en personal y todo el departamento deben estar ampliamente capacitados sobre las prestaciones que otorga la empresa y a las que tiene derecho el empleado por el hecho de pertenecer al seguro social obligatorio.



Control de costos

Como muchas de las partidas de las prestaciones representan un costo fijo, más que variable, la dirección debe decidir si le sería posible pagar este costo en condiciones económicas menos deseables. Por lo general se reconoce que si una empresa se ve forzada a discontinuar un beneficio, el efecto puede ser más negativo que positivo.

Además de los costos reales de las bonificaciones a los empleados, su administración también genera costos.

Puesto que muchas de las prestaciones representan costos fijos, la administración debe analizar si puede otorgar la prestación a través de algún sistema en el que el costo sea variable, es decir, que se pague en cada ocasión que se requiera sin tener una infraestructura fija que pagar.

Los costos fijos de las prestaciones pueden ser aceptables para una organización grande. Sin embargo, en la organización pequeña el costo fijo de las prestaciones puede ser considerablemente alto en proporción al número de empleados y su capital.

Es muy importante que el administrador de personal conozca sus costos, para poder planear nuevas modalidades o para las negociaciones colectivas con el sindicato. Además, es importante la comunicación con los empleados para que ellos entiendan que el sueldo se compone del pago en efectivo más las prestaciones.



1.4 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL EN MÉXICO

- ◆ Del año de 1824 datan los antecedentes sobre la concesión de pensiones a los empleados del Estado.
- ◆ El Gobierno de la República expide el decreto que obliga al Estado a pagar pensiones a los funcionarios del poder Ejecutivo, de Justicia y de Hacienda.
- ◆ En 1832 se reformó la ley haciendo extensivos los beneficios o amparo de las pensiones a las madres de los servidores públicos.
- ◆ En 1834 se extendió el derecho de pensión de vejez a los cónsules mexicanos estableciéndose la modalidad de pensionar también a los incapacitados o en estado de invalidez.
- ◆ En 1837 se elevaron las pensiones al 100% del salario.
- ◆ Solo se concedían las pensiones por suprema vejez o invalidez absoluta.
- ◆ En 1813 se expuso por primera vez el concepto de seguridad social por parte de José María Morelos y Pavón.
- ◆ En 1856 se promulgo un decreto del Gobierno donde se concedía con carácter en jubilación o pensión \$12.00 a los empleados de correos aduciéndose como razón los peligros a los que continuamente estaban expuestos a manos de los asaltantes de caminos.
- ◆ La Constitución política de México de 1857 concedió facultades al Congreso para conceder premios y recompensas por servicios prestados a la Nación o a la humanidad, lo que hizo en ultimo termino que se sustituyeran las pensiones por derechos, en pensiones por gracia.
- ◆ El 1º. de diciembre de 1916 Venustiano Carranza hizo entrega al Congreso constituyente de Querétaro el proyecto de reformas constitucionales, texto en el que se utiliza por primera vez en la terminología de la revolución la expresión seguridad social, dándole el significado de libertad y justicia, lejos de toda opresión y explotación.



- ◆ En 1925 se dictaron algunas disposiciones de protección para los maestros, los empleados de correos y los funcionarios de relaciones exteriores al publicarse la Ley de Pensiones Civiles de Retiro.
- ◆ En 1943 se publicó la Ley del Seguro Social en la que se crea el Instituto IMSS y se protege a la población obrera.
- ◆ En 1959 se crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ISSSTE.
- ◆ El partido liberal mexicano en 1906 publicó su programa y manifiesto político en el que solicitaba la reforma a la Constitución con el fin de establecer la indemnización por accidente y la pensión a obreros que hubieran agotado sus energías en el trabajo.
- ◆ En 1909 el partido democrático que presidió Benito Juárez Maza se comprometió a la expedición de leyes sobre accidentes de trabajo y disposiciones que permitieran hacer efectiva la responsabilidad de las empresas en los casos de accidente.
- ◆ En 1911 el plan político y social suscrito por los estados de Guerrero, Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Puebla y Distrito Federal adquiría el compromiso de “Reglamentar las horas de la jornada de trabajo que no serian menos de 8 ni mas de 9”. En este mismo plan se estipulaba proporcionar a las familias facilidades para la construcción de habitaciones higiénicas y cómodas, pagaderas en largos plazos, primordialmente para las clases obreras.
- ◆ En 1910 la Convención del Partido Antirreeleccionista establecía en sus principios “presentar iniciativas que tiendan a mejorar la condición, material, moral e intelectual de los obreros”.
- ◆ En 1911 el Partido Constitucional Progresista que postuló la candidatura para Presidente de la República de Francisco I. Madero mencionaba entre sus propósitos “expedir leyes sobre pensiones e indemnizaciones sobre accidentes de trabajo”.
- ◆ En 1913 se presenta el primer proyecto de Ley de Trabajo. En esta iniciativa se trataba de reformar los Artículos 75y 309 del Código de Comercio, con el fin de plantear soluciones legales a las cuestiones siguientes: Contrato de trabajo,



descanso dominical, salario mínimo, habitación del trabajador, educación de los hijos de los trabajadores, accidentes de trabajo y seguro social.

- ◆ En 1915 Venustiano Carranza propone, en la Convención Nacional Revolucionaria, en su Artículo 18 lo siguiente: “precaer de la miseria y del prematuro agotamiento a los trabajadores, por medio de oportunas reformas sociales y económicas, como son: una educación moralizadora, leyes sobre accidentes del trabajo, pensiones de retiro, reglamentación de las horas de labor e higiene y seguridad en los talleres, fabricas, minas, etc. y, en general, por medio de una legislación que haga menos cruel la explotación del proletariado”.
- ◆ El 1º. de diciembre de 1916 el Congreso Constituyente de Querétaro estudió el proyecto de reformas constitucionales propuesto por Venustiano Carranza que en sus argumentos fundamentales expresaba: “con la responsabilidad de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para casos de enfermedad y vejez. Con todas estas reformas espera fundamentalmente el Gobierno que las instituciones políticas del país responderán satisfactoriamente a las necesidades sociales”.
- ◆ En 1917 el Congreso Constitucional aprobó el Capitulo VI Constitucional “Del trabajo y de la previsión social”. Destacan las fracciones XIV, XXV y XXIX del articulo 123 constitucional relacionadas con los seguros sociales: XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.
XXIX.- Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidente y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal



como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

- ◆ En 1921 Alvaro Obregón promueve el proyecto de la Ley del Seguro Social. “El Seguro Social en sus variadas formas: jubilación por vejez de los trabajadores, seguros de vida e indemnizaciones por accidentes de trabajo, cumple los propósitos de protección al trabajador suprimiendo todos aquellos inconvenientes en que los antiguos métodos son ineficaces y engendran antagonismo, conflictos y problemas.
- ◆ En 1929 Emilio Portes Gil reforma el Artículo 123 para darle al Seguro Social la categoría de derecho publico obligatorio.
- ◆ 1931 promulgación de la Ley Federal del Trabajo.
- ◆ En 1934 Abelardo L. Rodríguez en su primer plan sesean de Gobierno se comprometió a los puntos que se exponen a continuación:
 - I. la continuaran los estudios técnicos necesarios para llegar a su implantación a la brevedad de tiempo expidiéndose la Ley correspondiente, para el efecto de que los trabajadores puedan ser amparados en los riesgos no previstos por la Ley federal del Trabajo, tales como enfermedades generales, maternidad, invalidez, paro, retiro por vejez; y
 - II. Será capitulo en materia de crédito dar los primeros pasos para la integración de un sistema de seguros que sustraiga del interés privado este importante ramo de la economía”.
- ◆ 1940 se crea la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- ◆ En 1942 se publica un decreto en el Diario Oficial de la Federación en el que la Ley Federal del Trabajo obliga a los patrones que ocupen a 100 trabajadores o más a proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas y a cobrar por la renta de ellas hasta un máximo del medio por ciento del valor de las fincas.
- ◆ En 1943 Manuel Avila Camacho promulga la Ley del Seguro Social. En su exposición de motivos señala: “la Ley del Seguro Social protegerá a todos los mexicanos en las horas de adversidad, en la orfandad, en la viudez de las



El efecto de las prestaciones en el crecimiento y desarrollo del trabajador

mujeres, en la enfermedad, en el desempleo, en la vejez, para subsistir este régimen secular que por la pobreza de la nación hemos tenido que vivir”.

- ◆ 1944 Fundación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Se inició la prestación de servicios del Seguro Social en el Distrito Federal, Puebla, Monterrey y Guadalajara.
- ◆ 1946 Expedición de reglamentos sobre higiene del trabajo.
- ◆ A partir del año de 1947 empezaron a otorgarse las pensiones de invalidez, viudez y orfandad.
- ◆ En 1952 se extendió la seguridad social a 29 Estados de la República y se empezaron a otorgar prestaciones que establece la Ley del Seguro Social para los trabajadores del campo.
- ◆ 1954 Creación del Instituto Nacional de la Vivienda. Su finalidad consistía en atender las demandas de vivienda de los sectores rural y urbano de más bajos recursos.
- ◆ En 1959 se modificó la Ley del Seguro Social para extender el régimen a los trabajadores urbanos independientes: artesanos, pequeños comerciantes, profesionales libres y similares así como a las sociedades de crédito agrícola y ejidal.
- ◆ La nueva Ley Federal del Trabajo (1970) vino a ampliar y precisar las disposiciones de protección a los trabajadores, prescribiendo la creación de Comisiones Mixtas permanentes de Seguridad e Higiene en las empresas, para efectos de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo.
- ◆ 1972 Creación del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores INFONAVIT y del Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSTE).
- ◆ 1978 Creación de nuevo reglamento de seguridad e higiene en el trabajo.
- ◆ 1982 Se elevó a rango constitucional el derecho a la vivienda.
- ◆ De 1984 a 1988 se instrumentó el Programa Nacional de Desarrollo Urbano y Vivienda. Su propósito: fortalecer las acciones de construcción de vivienda para los trabajadores y demás grupos de escasos recursos.



- ◆ En 1992 nace el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) como una nueva prestación.

Prestaciones

Ha sido motivo de discusión si en México es conveniente el establecimiento de prestaciones y servicios, en su defecto, es más deseable que el costo de los mismos se aplique a incrementar directamente los salarios nominales por considerar que el establecimiento de prestaciones obedece a una filosofía gerencial de tipo paternalista, que no contribuye de manera positiva a la educación y autodesarrollo del trabajador, siendo en consecuencia más nocivas que benéficas para la sociedad.

Consideran algunos expertos que, en virtud del grado de desarrollo económico y social de nuestro país, resultaría más saludable concentrar los esfuerzos en resolver problemas básicos y sustanciales que permitan el aumento de productividad, el financiamiento de una política de altos salarios nominales, y el aumento y diversificación de mercados con una reducción de precios, etc; En vez de erogar fuertes cantidades en beneficios complementarios o adicionales que, por desgracia en un buen número de casos, no guardan una relación entre los costos que significan y los beneficios que proporcionan; sin embargo, es una realidad la amplitud y diversidad de las prestaciones existentes, por el número de las organizaciones que las otorgan, la amplitud con que cada una las establece y las solicitudes presentadas en las revisiones de contrato colectivo.

Por desgracia es común que los empleados no conozcan el valor en el mercado y el elevado costo (para la empresa) de sus prestaciones. Los resultados de un estudio indica que este problema puede superarse mediante lo que los investigadores conocen como un sistema de reforzamiento de la información. Esto contempla, por ejemplo, indicar el costo de las prestaciones en el talón de pago de cada empleado.



Con el aumento de las prestaciones ha ocurrido un cambio en el concepto de lo que en realidad es una prestación. Las facilidades proporcionadas a los empleados como servicios alimentarios, estacionamiento y asesoría fueron consideradas prestaciones en alguna época. Hoy en día, la mayoría de los patrones considera que son parte del paquete de compensación de RH. Más aún, los empleados ya no ven las prestaciones como algo que se les está otorgando, sino más bien como una remuneración ganada. Los triunfos sindicales del pasado en la negociación de más prestaciones y la exención de las mismas del impuesto sobre la renta han servido para promover su expansión. Sin embargo, como las prestaciones prevén una participación mayor de la remuneración total para el empleado y como algunos de ellos están siendo gravables, es posible que se reduzca su atractivo en comparación con la remuneración en efectivo.

Resulta difícil predecir específicamente qué es lo que los empleados querrán y esperaran en el futuro en lo que se refiere a las prestaciones. A pesar de la amenaza del aumento de los impuestos, el crecimiento a largo plazo de las prestaciones durante varias décadas es lo que ha sostenido en gran parte su ímpetu. Entre las nuevas prestaciones más sobresalientes están membresías en clubes de salud, guarderías, asistencia previa al retiro, asesoría financiera personal y otras.

Requerimiento para un programa sólido de prestaciones

Muchas veces se da una prestación en particular porque otros patrones lo están haciendo, porque alguien con autoridad cree que es una buena idea, o por presiones sindicales. Sin embargo, las contribuciones de las prestaciones en el programa de RH dependerán de la atención que se pongan a ciertas consideraciones básicas.



Establecer objetivos específicos

Al igual que cualquier otro componente de RH, un programa de prestaciones para los empleados deberá basarse en objetivos específicos. Los objetivos que establezca la empresa dependerán de muchos factores, incluyendo el tamaño, ubicación, grado de sindicalización, rentabilidad y comportamiento de la industria. Lo que es más importante, estos objetivos deben ser compatibles con la filosofía y políticas de la empresa. Los objetivos principales de la mayor parte de los programas de prestaciones son mejorar la satisfacción de los empleados, satisfacer las necesidades de salud y seguridad de los empleados, atraer y motivar a los empleados, reducir la rotación de personal, mantener al sindicato al margen y mantener una posición competitiva favorable. Además, se deben considerar estos objetivos dentro del marco de trabajo de la contención de costos.

Si la empresa no cuenta con un plan flexible de prestaciones. Es necesario desarrollar un paquete con una combinación o mezcla de prestaciones. Esto conlleva pensar cuidadosamente en la variedad de prestaciones que se pueden otorgar, la preferencia relativa hacia cada una por parte de la dirección y los empleados, el costo de cada una y la cantidad total de dinero disponible para la totalidad del paquete de prestaciones.

Permitir la participación de los empleados

Antes de introducir una prestación nueva, primero se debe determinar, consultando a los empleados, si ellos tienen la necesidad de que exista dicha prestación. Muchas organizaciones establecen comités integrados por representantes de la dirección y de los empleados para que administren, interpreten y supervisen sus políticas de prestaciones. Las encuestas de opinión también se usan para que los empleados participen. El hecho de que los empleados participen en el diseño de programa de prestaciones asegura que la administración esté yendo en la dirección que satisfará lo que los empleados



quieren. También proporciona una base de intercambio de información acerca de cualquier problema en relación con las prestaciones.

Modificación de las prestaciones

Para lograr su propósito, los programas de prestaciones a los empleados deben reflejar los cambios que ocurren en forma continua en nuestra sociedad. Especialmente importantes son los cambios en la composición y estilos de vida de la fuerza laboral. Estos cambios pueden hacer necesarios nuevos tipos de prestaciones para satisfacer sus necesidades cambiantes. La determinación de cuáles prestaciones les son más valiosas a los empleados dependerá en gran parte de si tienen hijos que mantener y si tienen un cónyuge con cobertura de prestaciones.

Muchos planes de prestaciones crean un ambiente de falta de incentivos para los empleados jóvenes y saludables, limitando la capacidad de la empresa para atraer y mantener a dichos empleados. Por ejemplo, muchos patrones dan prestaciones extra en forma de cobertura para personas dependientes en los casos de trabajadores con familias, pero el principio de pago igual por trabajos iguales sugiere que todos los empleados que realicen el mismo trabajo deben recibir las mismas prestaciones en total sin importar su condición familiar. Estos ejemplos representan la necesidad de programas de prestaciones que tomen en cuenta las necesidades de los diferentes trabajadores para poder atraer una fuerza laboral altamente capaz.

Preveer la flexibilidad

Para acomodarse a las diferencias en las necesidades individuales de los empleados, existe una tendencia a proporcionar **planes flexibles de prestaciones**, también conocidos como **planes de cafetería, autoseñalados o de elección de los empleados**. Estos planes permiten a cada empleado recibir



prestaciones que se adapten mejor a sus necesidades individuales. También evitan que se desperdicien determinadas prestaciones en empleados que no las necesitan. Por lo general, a los empleados se les ofrece un paquete básico o medular de prestaciones con seguro de vida, gastos médicos y vacaciones, además de un número específico de créditos que pueden usar para “comprar” cualesquiera otras prestaciones que necesiten. De esta manera, en vez de elegir un plan de guardería con prestación adicional, algunos empleados pueden preferir usar sus créditos para seleccionar vacaciones, días libres personales o planes de ahorro. Las tres características flexibles más comunes con seguro de vida, cuidado dental y una elección entre dos o más planes básicos de salud. Por lo general, los empleados consideran que el plan médico es su opción más importante.

Una autora observa que “al acomodarse a los diversos estilos de vida de sus empleados, atraen y conservan a los buenos trabajadores, mejoran el estado de ánimo en la empresa y extraen mayor eficiencia de cada peso que invierten en prestaciones”.

La capacidad de los programas flexibles de prestaciones para administrar los costos y mejorar el nivel de satisfacción entre los empleados ha estimulado el interés en este tipo de programa.

Los programas de prestaciones deben contar con la flexibilidad suficiente para adaptarse al flujo constante de legislaciones nuevas que les afectan. Existen varias empresas que dan consultoría en prestaciones para ayudar a los gerentes de RH a estar al día con los cambios en todas las fases de los programas que les corresponde supervisar. Asimismo, hay numerosos programas de computadora para el procesamiento de registros de prestaciones para los empleados que incorporan los últimos cambios legislativos y reglamentaciones.



Comunicación de los programas de prestaciones a los empleados

La verdadera medida del éxito de un programa de prestaciones está dada por el nivel de confianza, comprensión y apreciación por parte de los empleados. Al comunicar a los empleados sobre el programa de prestaciones los patrones pueden clasificar información de planes de seguro y pensiones que al ser complicados pueden generar malos entendidos sobre lo que dichos planes proveerán.

Además de contar con información general, es importante que cada empleado tenga una declaración actualizada del estado de sus prestaciones. Un método popular para lograrlo es la declaración de prestaciones personalizada en computadora.

Algunos patrones resumen la información de las prestaciones en un talón anexo a los cheques quincenales como recordatorio a los empleados de su remuneración total.

Los datos en computadora también le permiten a la dirección mantener registros exactos del costo de cada prestación para mantener un programa con efectividad de costos.

Aspectos de administración

La administración de un programa de prestaciones conlleva poner atención a muchas fuerzas que es necesario mantener en equilibrio para que el programa tenga éxito. En el proceso de obtener un programa que proporcione los beneficios óptimos para cada persona, la dirección necesita tomar en cuenta las demandas sindicales, las prestaciones que están ofreciendo otros patrones, las consecuencias arancelarias, los costos y consecuencias legales.



Aspectos legales

Las prestaciones pueden convertirse en fuente de quejas sindicales, quejas de los empleados o hasta procesos legales. Los servicios alimentarios, estacionamiento e instalaciones similares pueden convertirse en un imán de quejas.

1.5 PRINCIPALES PRESTACIONES PARA LOS EMPLEADOS

Las prestaciones se pueden clasificar de diversas maneras. A continuación se usará una agrupación de prestaciones para destacar los temas y tendencias importantes para administrar un programa de prestaciones.

1.5.1 Planes de jubilación

Originalmente, las jubilaciones se basaban en una filosofía de recompensas que consideraba que el propósito primordial de las mismas era retener al personal recompensándolo por permanecer en la empresa hasta que se retiraba. No se consideraba que los empleados que se salían o que eran despedidos antes de la edad de retiro merecían estas recompensas. Como resultado de los requerimientos de garantía de prestaciones acumuladas, negociados en la mayor parte de los contratos sindicales y que ahora, más recientemente, exige la ley, las jubilaciones se basan en una filosofía de ganancias. Con esta filosofía, se considera la jubilación como un ingreso diferido que los empleados acumulan durante su vida laboral y que les pertenece después de un número específico de años de servicio, permanezcan o no con el patrón hasta el momento de su retiro.

Algunas empresas ofrecen ayuda para prepararse para la jubilación y para enfrentarse a una nueva vida. Otros asesoran a sus empleados sobre su pensión y los ahorros que hayan acumulado.



La asesoría para la jubilación trata de ayudar a los empleados a que se den cuenta de los problemas que pueden tener al dejar el trabajo. Se les ayuda a aprender a vivir con su ingreso fijo y reducido y a enfrentarse con los problemas de pérdida de toma de decisiones; de fricción matrimonial o de empleo de tiempo libre.

Los individuos que han gozado de dedicación a su trabajo frecuentemente experimentan una mayor dificultad en ajustarse a la jubilación. Este hecho es especialmente válido para los administradores y la gente profesional. Es su trabajo el que permite a estos individuos sentir “que valen algo” un sentimiento que les ayuda a enfrentarse con los desafíos de la vida diaria.

Desafortunadamente la mayor parte de los empleados deben enfrentar la jubilación sin haber tenido una experiencia previa y sin la posibilidad de empezar de nuevo. Lo mejor que pueden hacer es sacarle provecho al conocimiento y a las experiencias disponibles en los programas de preparación a la jubilación de las empresas.

Hace mucho tiempo se viene discutiendo que la edad no es un determinante preciso de la condición física de un individuo, ni de su condición mental, ni de sus capacidades de rendimiento en el trabajo. Algunos individuos son viejos a la edad de 55 años, otros son todavía jóvenes a los 65, los que se oponen a la jubilación obligatoria la ven como una forma de discriminación, comparable al racismo o al sexismo, lo que viola los derechos constitucionales de quienes resultan afectados.

Existen varias maneras en que los empleados pueden ser compensados durante períodos en que son incapaces de trabajar debido a enfermedad o accidente. La mayoría de los empleados del sector público, así como del sector privado, está protegida para estos casos por las instituciones de seguridad social. Como en el caso de pensiones por jubilación, la modalidad cambia de nación a nación se hace necesario recurrir a su propia legislación.



En teoría los costos de accidentes industriales deben ser considerados como uno de los costos de producción, y deben, en último caso ser pagados por el consumidor. Los empleados individuales no deberían tener que pagar el gasto de su tratamiento ni dejar de percibir sus ingresos ni someterse a procedimientos legales, demorados y caros.

Tipos de planes de jubilación

Hay dos maneras principales de clasificar los planes de jubilación:

1. Según las contribuciones hechas por el patrón, y
2. Según la cantidad de prestaciones de jubilación que se pagará.

Con un **plan de jubilación con cuotas**, los empleados y patrones proporcionan en forma conjunta las contribuciones del plan de jubilación. Con un **plan de jubilación sin cuotas**, las contribuciones las hace únicamente el patrón.

Cuando se les clasifica según la cantidad de prestaciones de jubilación por pagar, los dos tipos básicos son el plan definido de prestaciones de jubilación y el plan de contribución de los empleados al fondo de retiro. Con el **plan definido de prestaciones de jubilación**, se establece en forma específica la cantidad del pago que recibirá el empleado al retirarse. Esta cantidad puede basarse en factores como los años de servicio del empleado, el promedio de ganancias durante un período específico y la edad en el momento del retiro. Aunque hay una gran variedad de fórmulas para determinar las prestaciones de jubilación, la que se usa más ampliamente se basa en el promedio de ganancias del empleado (por lo general durante un período de tres a cinco años inmediatamente antes del retiro), multiplicado por el número de años de servicio con la empresa.

El **plan de contribución de empleados al fondo de retiro** establece la base sobre la que el patrón contribuirá al fondo de jubilación. Las contribuciones se



El efecto de las prestaciones en el crecimiento y desarrollo del trabajador

podrían hacer con reparto de utilidades, planes de ahorro, cuotas individuales de retiro (IRA) y otras fórmulas. La cantidad de prestaciones que los empleados recibirán en el momento de la jubilación se determina por los fondos acumulados a su nombre en el momento del retiro y lo que estos fondos comprarán en cuanto a prestaciones de retiro. Estos planes no ofrecen una seguridad de obtener las prestaciones tan deseable para los empleados. Sin embargo, con los planes definidos de prestaciones de jubilación, éstos pueden no recibir las prestaciones prometidas a su retiro si el plan no ha contado con los fondos adecuados.

Problemas de los programas de jubilación

Hay dos problemas principales en relación con las mismas prestaciones de jubilación. Uno está relacionado con la inflación y el otro se origina en la discriminación por sexo.

El poder adquisitivo que generan las prestaciones de jubilación está siendo continuamente erosionado por la inflación. Es muy probable que lo que hace 20 años podría haber sido una anualidad adecuada no sea lo correcto en términos de los costos de la vida de hoy. Por lo tanto, los patrones están sufriendo las presiones de los sindicatos, así como las presiones morales, para dar prestaciones adicionales a los empleados que se retiraron hace algunos años y cuyas jubilaciones son ahora inadecuadas. Muchos patrones han otorgado aumentos periódicos en ausencia de una disposición para modificar las jubilaciones de acuerdo con algún índice de costo de la vida.

1.5.2 Clasificación de prestaciones

Entre las muy variadas clasificaciones que se han hecho sobre las prestaciones se encuentran, con mayor frecuencia, la que los agrupa en estas categorías:



- a) En dinero.
- b) En especie.
- c) En facilidades, actividades o servicios.

a) *En dinero*

En el caso de México, dentro del rubro de **prestaciones económicas** se puede mencionar con respecto a subsidios, que esta es la prestación en dinero que se da al asegurado invalidado para trabajar, a consecuencia de una incapacidad temporal derivada de un Riesgo de Trabajo; de Enfermedad o Accidente No Profesionales; así como la que se concede a la asegurada durante los periodos prenatal y postnatal en los que por prescripción médica y legal debe descansar.

En lo que se refiere a **ayudas de funeral**, esta es la prestación en dinero que se paga a la persona preferentemente familiar del asegurado o pensionado fallecido, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral. Esta ayuda consiste en dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento.

Respecto a **ayudas de matrimonio**, esta se considera como la cantidad en dinero, que se paga como dote al asegurado de cualquier sexo, que contrae matrimonio civil y reúne los requisitos que la ley del Seguro Social señala. Consiste en 30 días del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal a la fecha de celebración del matrimonio.

Acerca de las **prestaciones en dinero**, estas son aquellas que al realizarse alguno de los riesgos o contingencias protegidas por la ley y reunirse los requisitos que la misma establece, se pagan con un monto mensual.



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

Son aquellos bienes, instalaciones, facilidades o actividades que proporciona la organización a sus trabajadores, además de lo estrictamente debido por su labor, con el fin de lograr que obtenga beneficio ligado de algún modo con su trabajo.

Características

- i) Las prestaciones y los servicios son beneficios marginales; es decir, adicionales al salario nominal.
- ii) Constituyen una ventaja y un valor básico para el trabajador. También se muestran útiles al patrón ya que le ayudan a conservar y a contratar mejores empleados, pero su principal y más inmediato valor es para el empleado mismo.
- iii) Son distintivamente suplementarios a los salarios nominales. Más todavía, no son incentivos ni gratificaciones otorgadas por aumento de producción ni por ejecución inusitada o sobresaliente, si no son otorgadas a todos los trabajadores por el solo hecho de pertenecer a la organización.
- iv) Están apoyadas o financiadas, en parte o totalmente, por el patrón; por lo menos, este lleva sobre sí la mayor parte de los gastos.
- v) Otorgan un tipo de ayuda que un trabajador, por su propia cuenta y como individuo aislado, no podría o le sería difícil conseguirlo para sí.

c) En facilidades, actividades o servicios

Las prestaciones pueden clasificarse de diferentes maneras: pensiones, y seguros, descansos, prestaciones legales e instituciones de seguridad social; otras prestaciones y servicios a los empleados.



Pensiones y seguros: posiblemente las prestaciones más gravosas sean las pensiones de jubilación que algunas instituciones del sector público y privado ofrecen a sus empleados, pues representan un costo fijo otorgado a todas aquellas personas que han trabajado un determinado número de años y han cumplido una edad establecida. Otras importantes prestaciones por el costo que representan son los seguros.

Seguros de vida: una de las prestaciones más antiguas es la de seguro de vida para proteger a viuda e hijos en caso de la muerte del trabajador. En algunos casos incluyen la protección ante posibles incapacidades permanentes totales o parciales. Regularmente estos seguros son otorgados por alguna institución pública a la que es obligatorio inscribir a los trabajadores. Independientemente de lo anterior, muchas organizaciones otorgan seguros y pensiones más amplios.

Como regla general la cantidad de cobertura de seguro de vida para un empleado individual depende del nivel del sueldo. Sin embargo, en muchas industrias hay planes que dan la misma cantidad de seguro independientemente del sueldo. La tendencia actual es hacia planes financiados por la empresa y negociados por el sindicato, sin embargo, en algunas compañías el costo es compartido por los empleados y el empresario.

El seguro médico: las prestaciones médicas tales como quirúrgicas, ortopédicas y medicamentos son regularmente otorgadas por las empresas bajo previa cuota pagada por las empresas o estado a través de institutos de seguridad social o directamente.

Vivienda: una prestación importante es una vivienda confortable y decorosa para los trabajadores. En México, desde 1917 en la constitución se estableció la obligación de los patronos de otorgar vivienda a los trabajadores; sin embargo, fue una prestación poco cumplida, por lo que en 1971 fue necesario modificar la Ley Federal de Trabajo, para ser obligatoria la contribución de todas las empresas



al Fondo Nacional de la Vivienda con el 5% del salario nominal de los trabajadores. Un año después se estableció el Fondo para los empleados del Servicio Público Federal, también con el 5% del salario nominal.

Descansos: en esta categoría se agrupan todas las prestaciones o beneficios de que goza el empleado al recibir pago por tiempo no trabajado. Tal es el caso de las vacaciones con una bonificación extra para disfrutarlas mejor; el caso de los días feriados, las licencias con goce de sueldo por enfermedad o para cumplir con alguna obligación ciudadana, por muerte de un familiar, cesamiento y maternidad.

1.6 OTRAS PRESTACIONES O BENEFICIOS MARGINALES

Prestaciones no incluidas en otros grupos, pero de relativa importancia por su costo, así como por el beneficio que prestan a los trabajadores son; los descansos obligatorios durante la jornada de trabajo, los periodos de almuerzo, el tiempo de adaptación al puesto, el tiempo de capacitación y adiestramiento.

Además de las prestaciones señaladas, la mayor parte de las organizaciones tienen instalaciones para dar servicio al personal, estacionamiento gratis, comedores y guarderías para los hijos de trabajadores, transporte etc.

Estos servicios que son costos fijos para la empresa representan un ahorro para los empleados, puesto que ellos gastarían parte de su sueldo en estos servicios. De hecho, algunos gobiernos establecen que muchos servicios provistos por las compañías sean considerados como parte del sueldo para propósitos del impuesto sobre la renta para incrementar las cuotas de los institutos de seguridad social. En el caso mexicano, si una empresa otorga alimentos a sus trabajadores, debe incrementar su salario para fines del pago de cuotas al IMSS; por esto se prefiere vender la comida a muy bajos precios, para no tener que incrementar el pago de cuotas.



Prácticamente todas las compañías de cierto tamaño ofrecen algún servicio de enfermería. La extensión de los servicios variará considerablemente, pero generalmente están diseñados para curar enfermedades y lesiones menores. Los servicios de salud también pueden incluir atención por abuso de alcohol y drogas, programas de terapia y clínicas de mantenimiento físico y consejos sobre nutrición.

Algunas organizaciones han establecido servicios de asesoramiento tales como consejeros matrimoniales o trabajadores sociales que ayuda a familias de bajos niveles. Algunas organizaciones tienen una persona calificada, tal como un sicólogo clínico, un consejero u otro especialista con quien los empleados pueden acudir.

Las cajas de ahorro han sido establecidas en muchas organizaciones para ayudar en las necesidades financieras del empleado. Éstas prestan dinero a sus socios con bajos intereses, y los productos obtenidos, más el ahorro son liquidados al fin del año. Las empresas proporcionan frecuentemente el espacio de oficina, un servicio de deducción de nómina y el tiempo parcial de algún empleado. Sin embargo, las cajas de ahorro son autónomas y operadas por los empleados.

La mayor parte de las organizaciones ofrecen algún tipo de programa deportivo en el cuál el personal puede participar en base voluntaria. Baloncesto, fútbol, golf, béisbol, tenis, y natación son muy comunes, porque un gran número de empleados puede participar en estas actividades. Además de los deportes, muchas organizaciones tienen equipos que representan a dichas empresas en torneos de dominó, ajedrez, canasta, etc.

Aunque normalmente los deportes se ofrecen únicamente para los empleados muchas funciones sociales son para los empleados y sus cónyuges, o para toda la familia. Es deseable que los empleados tengan una parte importante en la planificación de tales programas y acontecimientos, a fin de que tengan éxito. Sin



embargo, la empresa debe mantener el control de todos los acontecimientos asociados con su organización a causa de los posibles riesgos que se incurren en cualquier actividad.

De la clasificación anterior y de las definiciones mencionadas, se desprenden que estrictamente no deberían considerarse como prestaciones, servicios o beneficios, aquellos que la ley establece de manera impositiva: reparto de utilidades, vacaciones, gratificaciones, etc, puesto que son derechos y forman parte del salario; sin embargo, en nuestro medio se ha generalizado considerar como prestaciones los beneficios que las leyes establecen en forma adicional al salario nominal.

1.7 PRESTACIONES QUE OTORGA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- a) Jornada de trabajo.
- b) Descanso de media hora durante la jornada de trabajo.
- c) Pago de horas extras.
- d) Pago de prolongación del tiempo extraordinario.
- e) Un día de descanso a la semana.
- f) Ocho días de descanso obligatorio al año.
- g) Vacaciones.
- h) Aguinaldo.
- i) Indemnización.
- j) Participación de utilidades.
- k) Becas.
- l) Capacitación y adiestramiento.

Vacaciones pagadas

Todo el mundo acepta que las vacaciones son esenciales para el bienestar de un empleado. En México, la Ley Federal del Trabajo establece que todo trabajador



que haya prestado sus servicios por más de un año tendrá derecho a disfrutar a un período de 6 días laborales como mínimo. Este período aumentará en dos días laborales por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se incrementará en dos días por cada cinco de servicios. Adicionalmente los trabajadores tienen derecho a una prima vacacional que equivale a 25% sobre salarios que le corresponden durante el período de vacaciones.

Días festivos pagados

En México, también está reglamentado lo referente a día de descanso. Son días de descanso obligatorio el 1º. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de diciembre. Además de los días de descanso obligatorio cada trabajador tendrá un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro por cada seis días de trabajo; el Artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo dice "...se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

En caso de que sea necesario para una organización que algunos de sus trabajadores presten sus servicios en los días anteriormente mencionados los empleados recibirán además del salario que les corresponde por el descanso obligatorio a un salario doble por el servicio prestado. Por ejemplo:

Si el salario del trabajador es de \$30.00 diarios y fue a trabajar el 20 de noviembre, entonces su pago por ese día se calcula de la siguiente manera:

\$30.00 salario por concepto del día de descanso
\$60.00 salario por trabajar en días de descanso obligatorio
\$90.00 total.



Permisos sin goce de sueldo

La mayor parte de los patrones otorga permisos sin goce de sueldo a los empleados que se tienen que ausentar por motivos personales. Por lo general no se recibe ningún pago durante este tiempo, pero no hay pérdidas de antigüedad o en las prestaciones. Existen muchos motivos por los que se da un permiso sin goce de sueldo, incluyendo enfermedades extensas, enfermedades en la familia, embarazo, nacimiento o adopción de un bebé, actividades educativas o políticas y actividades de servicio social.

Varios patrones han tomado la iniciativa de desarrollar programas de permisos sin goce de sueldo. Es esencial que una empresa tenga políticas claras para los permisos sin goce de sueldo y que éstas sean aplicadas con coherencia y consistencia entre todos los empleados. Esta política, que por lo general abarca la duración de los permisos sin goce de sueldo y los derechos de reinstalación en los puestos, debe estar de acuerdo con las leyes federales y estatales.

Prestaciones requeridas por la ley

En el caso de México se creó a partir de 1992 una nueva prestación llamada Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) encaminada a mejorar los planes actuales de jubilación.

Las prestaciones requeridas legalmente constituyen una parte importante del paquete de prestaciones que proporcionan los patrones. En México estas prestaciones incluyen las contribuciones de los patrones para: El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT).



1.8 PRESTACIONES QUE OTORGA LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)

El régimen de seguridad social tiene como objetivo el garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Este régimen establece obligaciones a las diferentes partes actuantes y dentro de esto impone a los patrones las siguientes obligaciones.

- Registrarse ante el Instituto Mexicano del Seguro Social
- Inscribir a sus trabajadores ante dicho Instituto y comunicar a éste altas, bajas y Otras modificaciones en un plazo no mayor a cinco días siguientes a la fecha del movimiento.
- Llevar registros donde se asienten, por cada trabajador, días trabajados y salarios percibidos.
- Enterar al IMSS el importe de las cuotas obrero-patronales in perjuicios del entero provisional.
- Proporcionar al IMSS la información que éste requiera y permitir las inspecciones y visitas que éste desee practicar

El Seguro Social comprende dos regímenes.

El Régimen Obligatorio y el Régimen Voluntario

A continuación se señalan los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio al Seguro Social.



- Las personas vinculadas a otras por una relación de trabajo.
- Los integrantes de sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras y mixtas.
- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- Los trabajadores en industrias familiares
- Los trabajadores independientes
- Los patronos, personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén ya asegurados

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- Riesgos de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez , vejez, cesantía en edad avanzada y muerte
- Guarderías para hijos de aseguradas
- Retiro

El régimen voluntario comprende:

- Enfermedades y maternidad

A continuación se analizarán las prestaciones que cada una de las diferentes ramas del Seguro Social otorgan.

El seguro de riesgos de trabajo confiere las siguientes prestaciones tanto en especie como en dinero

En especie

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica
- Servicios de hospitalización
- Aparatos de prótesis y ortopedia



- Rehabilitación

En dinero

- Si es incapacidad temporal un subsidio igual al salario base de cotización
- Si es incapacidad total permanente será una pensión equivalente al 70% de su salario de cotización
- Tratándose de incapacidad permanente parcial la prestación se otorgará conforme a los porcentajes previstos en la Ley Federal del Trabajo

El seguro de Enfermedades y Maternidad confiere las siguientes Prestaciones:

En especie:

- Asistencia medica hospitalaria
- En caso de maternidad además una ayuda en especie equivalente a seis meses para lactancia
- Una canastilla con ropa para el recién nacido

En dinero:

- En caso de enfermedad no profesional subsidio del 60% del salario de cotización a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad.
- Ayuda para gastos de funeral por el equivalente a dos meses de salario mínimo del Distrito Federal

El Seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte otorga las prestaciones siguientes:

Invalidez:

- Para gozar de las prestaciones de ramo de invalidez se requiere que al declararse ésta el asegurado tenga acreditado el pago de doscientas cincuenta semanas de cotización. En el caso que el dictamen respectivo determine el



El efecto de las prestaciones en el crecimiento y desarrollo del trabajador

setenta y cinco por ciento o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización.

- El declarado en estado de invalidez de naturaleza permanente que no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo anterior podrá retirar, en el momento que lo desee, el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.
- No se tiene derecho a disfrutar de pensión de invalidez, cuando el asegurado:
 - I. Por sí o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez;
 - II. Resulta responsable del delito intencional que originó la invalidez, y
 - III. Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen obligatorio.
- Los asegurados que soliciten el otorgamiento de una pensión de invalidez y los inválidos que se encuentren disfrutándola, deberán sujetarse a las investigaciones de carácter médico, social y económico que el Instituto estime necesarias, para comprobar si existe o subsiste el estado de invalidez.
- El derecho a la pensión de invalidez comenzará desde el día en que se produzca el siniestro y si no puede fijarse el día, desde la fecha de la presentación de la solicitud para obtenerla.

Cesantía y Vejez:

- En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.



- En los ramos de cesantía en edad avanzada y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos, y
- Además, el Gobierno Federal aportará mensualmente, por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al cinco punto cinco por ciento del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado. El valor del mencionado importe inicial de la cuota social, se actualizará trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Requisitos:

Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones contenidas en el artículo anterior, las siguientes:

- I. Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, y
- II. Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.

Muerte:

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, las siguientes prestaciones:

- I. Pensión de viudez;
- II. Pensión de orfandad;
- III. Pensión a ascendientes;



- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule, y
- V. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.

Requisitos:

Una cotización mínima de 150 semanas y que la muerte no sea como consecuencia de riesgo de trabajo.

El salario de cotización será determinado considerando cualquiera de las tres variantes que se señalan

Salario Fijo:

Se integra por el salario fijo más otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocidas sumando esta a los conceptos fijos.

Salario Variable:

Existe éste cuando los ingresos no son previamente conocidos y el salario se determina sumando los ingresos totales percibidos durante el bimestre en el número de días del período determinándose salario promedio.

Salario mixto:

Se integra cuando el trabajador percibe ingresos fijos y variables y el salario se determina al sumar a los ingresos fijos el promedio de las variables determinadas estos conforme al procedimiento arriba citado.

El salario base de cotización se integra por:

- Pagos por cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones



- Alimentación
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad o prestación que perciba el trabajador por sus servicios

Elementos que no se integran al salario:

- Los instrumentos de trabajo
- El ahorro siempre y cuando la aportación del empleado y de la empresa sean iguales
- Las aportaciones del INFONAVIT
- La participación de utilidades
- La alimentación y la habitación cuando no se den en forma gratuita
- Las despensas
- Los premios por asistencia
- Los pagos por tiempo extra, salvo cuando se pacten en forma de tiempo fijo

La Ley del Seguro establece límites al salario base de cotización como sigue:

Límite Inferior

Salario mínimo o un salario menor cuando se perciba

Límite Superior

10 veces el salario

mínimo del D.F.

1.9 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)

En febrero de 1992 nace esta nueva prestación a favor de los trabajadores la cual persigue los siguientes objetivos:



1. Se pretende fomentar la generación de mayores volúmenes de ahorro, permitiendo así el financiamiento a largo plazo de la inversión productiva
2. Mejorar el ingreso de los trabajadores cuando sea el momento de su jubilación
3. Permitirá eficientar el financiamiento de viviendas para los trabajadores
4. Se le proporcionará al trabajador el acceso a instrumentos de ahorro generando un mayor interés en su inversión.

Salario base de cotización en el seguro de retiro:

- Se integra igual que el general para el IMSS con un tope de 25 veces el salario mínimo del D.F.

Forma de constitución del Seguro de Retiro:

- El patrón formular una relación que contenga la información de cada trabajador y la entregará al banco de su elección
- El trabajador que inicie una nueva relación laboral deberá proporcionar el patrón su número de cuenta y el nombre del banco que lleva la misma
- Esta información se podrá presentar en medios magnéticos
- El banco abre una cuenta a favor del trabajador conforme a las características que establezca el Banco de México
- La cuenta individual tiene dos subcuentas:
 - * Seguro de retiro
 - * Fondo nacional de la Vivienda
- Las personas físicas no sujetas al régimen de seguro obligatorio del IMSS también podrán efectuar la apertura de cuentas individuales, estas personas podrían ser las pensionadas
- El trabajador no podrá tener más de una cuenta excepto cuando esté en el ISSSTE



Los trabajadores sujetos a este régimen tienen los siguientes derechos:

Retiros parciales

10% del fondo de retiro cuando:

- a) El trabajador tenga incapacidad temporal por más de las 78 semanas de incapacidad que otorga el IMSS
- b) Deje de estar sujeto a una relación laboral, y se reúnan dos requisitos:
 - Que el saldo de la subcuenta no sea inferior al resultado que se obtenga de multiplicar por 18 la última cuota invertida
 - Se acredite no haber efectuado retiros durante los últimos años

En caso de no cumplirse con estos requisitos el trabajador no podrá efectuar el retiro parcial.

Retiros totales

- a) Cuando el trabajador cumpla 65 años
 - b) Cuando éste obtenga pensión por cesantía o vejez
 - c) Cuando sea declarado con incapacidad total o permanente
 - d) Cuando sea declarado con incapacidad parcial del 50% o más
 - e) Cuando obtenga su jubilación antes de los 65 años derivada de planes de pensión del patrón
 - f) Por contrato colectivo
- El trabajador que por una nueva relación laboral deje de ser sujeto de aseguramiento en el IMSS podrá retirar el saldo de la subcuenta retiro y abonarlo en otro mecanismo de ahorro es decir no podrá disponer de estas cantidades para fines diversos del ahorro.
 - Traspasar los fondos de su cuenta individual a la institución de crédito de su elección o a una sociedad de inversión.



El efecto de las prestaciones en el crecimiento y desarrollo del trabajador

- Realizar aportaciones adicionales a las que efectúa el patrón
- Designar beneficiarios del fondo, en caso de fallecimiento

Cuando el patrón efectúe en forma extemporánea las aportaciones a estas cuenta, los mismos tendrán el siguiente tratamiento.

Los pagos extemporáneos causan recargos los cuales se depositan en la cuenta individual del trabajador, en un plazo de 10 días siguientes a su cobro, en caso de no hacerse esto, se causarán recargos y actualización con cargo a la SHCP, o al IMSS estos recargos y actualización se depositarán a favor del trabajador.

Los trabajadores podrán efectuar aportaciones, excepto adicionales, excepto por el periodo comprendido entre el 29 de mayo o 1o. de julio y el 1o. de enero de 1993.

En materia de seguro de retiro, los patrones tendrán las obligaciones siguientes:

- Mediante constitución de depósitos de dinero a favor de cada trabajador, enterarán al IMSS el monto de las cuotas de este seguro, el cual será el 2% sobre el salario base de cotización.
- Proporcionar al sindicato cuando proceda, una relación de las aportaciones efectuadas por cada trabajador y por último entregar el trabajador el comprobante expedido por la institución de crédito, junto con el pago de sueldo del último día de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre.

Las instituciones de crédito tienen las siguientes obligaciones:

- Llevar cuentas individuales por trabajador a partir del 1o. de septiembre de 1992.
- Proporcionar a los patrones en un plazo de 30 días naturales los comprobantes de las aportaciones efectuadas por cada trabajador, a partir de 1993



- Cuando el banco que reciba las cuotas no sea la institución operadora deberá remitirlas a la correspondencia a más tardar el tercer día hábil bancario siguiente
- Cobrar las comisiones a patrones y trabajadores
- Acreditar a más tardar el cuarto día hábil bancario las cuotas en cada subcuenta
- Emitir estados de cuenta por trabajador señalando:
 - a) Cargos y abonos de periodo
 - b) Saldos promedios diarios mensuales
 - c) Rendimiento del período ya deducidas las comisiones y los impuestos
 - d) Información sobre comisiones por manejo y traspaso de cuentas
- Cuando no lleven la cuenta individual
- Entregar a Banxico al cuarto día hábil bancario las cuotas
- Entregar al trabajador por cuenta del IMSS los fondos para adquirir una pensión vitalicia o entregarlos en una sola exhibición
- Entregar a los beneficiarios el saldo de la cuenta a la muerte del trabajador

Obligaciones del Banco de México

- Recibir las cuotas y a más tardar el cuarto día hábil bancario depositarlas en la cuenta que lleva al IMSS
- Ajustar el saldo por inflación
- Pagar una tasa de interés real no inferior al 2% anual

Incumplimiento de la obligación de efectuar las aportaciones al SAR

- Si el incumplimiento es del patrón el trabajador lo notificará a la SHCP
- Si el incumplimiento es de una institución de crédito el trabajador lo notificará a la CNB bien en forma directa o a través del sindicato



Aportación inicial al Seguro de Retiro

- Una aportación inicial global del 8% sobre el salario base de cotización al 1o. de mayo de 1992
- Para la primera aportación se abrirá una cuenta global a favor de los trabajadores
- Se elaborará una relación con la siguiente información:
 - a) Nombre
 - b) RFC
 - c) Domicilio
 - d) Monto de la aportación
- La fecha límite para esta primera aportación fue:
 - e) Empresas con más de 100 trabajadores 29 de mayo
 - f) Empresas con menos el 1o. de julio de 1992

Derechos y obligaciones de las instituciones de crédito por la primera aportación

- Recibir la aportación inicial y abrir una cuenta global por esta primera aportación
- Invertir la aportación en valores a cargo del gobierno federal, los intereses que devengue quedan a favor del banco en pago de las comisiones por apertura de cuentas individuales
- El 1o. de septiembre de 1992 deberá individualizar las cuentas globales
- No aceptar traspasos de cuentas entre estas del 1o. de septiembre al 31 de diciembre de 1992



Terminación laboral entre el 1o. de mayo y el 31 de agosto de 1992

Patrón

- Deberá entregar al trabajador las aportaciones por medio de “certificados de aportación del sistema de ahorro para el retiro; siempre y cuando el banco no haya abierto cuenta individual, estos certificados no son negociables
- La entrega de certificados será dentro de los cinco días hábiles siguientes a la terminación laboral
- Por las cuotas de mayo, junio, julio y agosto en su caso también se dará certificado

Obligaciones de los patrones en la aportación inicial

- Expedir los comprobantes de la aportación inicial y de las correspondientes a los bimestres 3o. al 6o. como sigue:

Aportación	Más de 100 trabajadores	Menos de 100 trabajadores
	Julio 92	Septiembre 92
3o. Bimestre	Octubre 92	Octubre 92
4o. Bimestre	Octubre 92	Octubre 92
5o. Bimestre	Noviembre 92	Noviembre 92
6o. Bimestre	Enero 93	Enero 93

Régimen fiscal aplicable al Seguro de Retiro

Patrón

- Aportaciones totalmente deducibles ya que son previsión social
- Deben incorporarse en el cálculo del subsidio de impuesto sobre la renta a cargo del trabajador



Trabajador

- Las pensiones que deriven del SAR son ingresos exentos cuando el monto diario no exceda de nueve veces el SMG, por el excedente se pagara impuesto
- Los ingresos por retiro provenientes del SAR son ingresos cuando no excedan del equivalente de 90 días de SMG por año de servicio
- No son ingresos acumulables las aportaciones que efectúen los patronos al SAR ni los intereses que generen las mismas se acumulará el ingreso cuando se efectúen los retiros arriba citados
- Son deducibles las aportaciones voluntarias al SAR hasta por un monto del 2% de su salario de cotización con un tope máximo de salario de 10 veces el SMG del D.F.

1.10 ¿ QUÉ ES UNA AFORE ?

Una Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) es una empresa especializada, en la administración de las aportaciones de los trabajadores por medio de cuentas individuales.

Las AFORES se caracterizan por tener personalidad jurídica y patrimonio propio y para su constitución y funcionamiento requieren de autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

El trabajador puede elegir la AFORE libremente, misma que se dedicará a abrir, administrar y operar su cuenta individual.

Los trabajadores afiliados a una AFORE pueden cambiar su decisión después de un año de haber seleccionado AFORE. En caso de que la AFORE suba sus comisiones también podrá cambiarse de AFORE sin estar limitado al cambio anual. Si la AFORE baja sus comisiones quedará limitado al cambio anual.



Funciones principales de la afore

- Abrir, administrar y operar las cuentas individuales de ahorro para el retiro.
- Recibir del Instituto Mexicano del Seguro Social las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas, así como recibir de los trabajadores o patrones las aportaciones voluntarias.
- Individualizar las aportaciones y rendimientos de las cuentas individuales de ahorro para el retiro.
- Invertir los fondos en Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro. (SIEFORE).
- Enviar estados de cuentas e información al domicilio que los trabajadores hayan indicado, así como establecer servicios de información al público.
- Prestar servicios de administración a las sociedades de inversión.
- Operar y pagar los retiros programados.
- Entregar los recursos a la institución de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia.

¿Qué es una siefore ?

Es una sociedad de inversión donde se acumulan los ahorros de los trabajadores, con la finalidad de invertirlos de manera segura y rentable.



El patrimonio y monto acumulado en el Fondo de Ahorro es propiedad exclusiva de los trabajadores. La AFORE puede, previa autorización del trabajador, invertir dichos recursos a través de las SIEFORES, de manera que se obtengan intereses y aumenten los recursos del fondo.

En principio, una AFORE podrá tener diversos tipos de SIEFORES, por ejemplo conservadora, que sólo invierta en instrumentos de renta fija o de crecimiento, que invierta en renta variable. Sin embargo, durante el primer año sólo se tendrá un tipo de SIEFORE por cada AFORE. En el futuro, cuando una AFORE tenga más de una SIEFORE, el trabajador podrá escoger el porcentaje de sus recursos invertidos en cada una de las SIEFORES que maneje la AFORE.

Está pendiente la definición del régimen de inversión de las SIEFORES, pero se considera que, inicialmente, puedan invertir en los siguientes tipos de instrumentos:

- Emitidos o avalados por el Gobierno Federal.
- De deuda, emitidos, aceptados o avalados por Instituciones de Banca Múltiple o de Banca de Desarrollo.
- Títulos cuyas características específicas preserven su Valor Adquisitivo conforme al INPC.
- Acciones de otras Sociedades de Inversión, excepto Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro.

Términos financieros utilizados para evaluar las siefores

Rentabilidad: Será el premio monetario obtenido por la adecuada administración de los fondos invertidos en las Sociedades de Inversión.



Riesgo: Se entenderá como riesgo, toda aquella inversión cuyos resultados o premio monetario prometido pudieran no darse en la magnitud o plazos originalmente establecidos.

A cambio de dichos servicios, las AFORES reciben comisiones que cobran indirectamente a los trabajadores por administrar los recursos por medio de las cuentas individuales.

Las comisiones podrán cobrarse con relación al valor de los activos administrados en la cuenta o sobre el flujo de cuotas y aportaciones recibidas o una combinación de ambos, en forma de una cuota fija para determinados servicios.

Tipo de comisiones que puede cobrar una afore

Comisión por Aportación.

Esta comisión implica que por el manejo de su Fondo de Ahorro para el Retiro la AFORE cobrará una comisión que recae sobre el salario bimestral del trabajador. Suponiendo que el trabajador gana de salario 100 pesos al mes, bimestralmente la AFORE tiene derecho a cobrar un % de este salario.

Comisión por Saldo Anual.

De las aportaciones anuales que tenga el trabajador dentro de su Fondo de Ahorro para el Retiro, está autorizado cobrar un porcentaje. Al igual que una institución financiera le cobra al cliente un % anual por el manejo de su chequera, la AFORE de igual manera podrá cobrar este tipo de cargos administrativos. Por ejemplo, si ese mismo trabajador gana 100 pesos al mes, en las aportaciones de su cuenta individual tendrá mensualmente cerca de 8 pesos, esto si no realiza alguna



El efecto de las prestaciones en el crecimiento y desarrollo del trabajador

aportación personal. Al final del año, tendrá sin contar intereses 96 pesos de aportaciones, de los cuales la AFORE se cobrará un %.

Otras Comisiones Autorizadas (Por Consultas o Servicios Adicionales y/o Extemporáneos)

La CONSAR autoriza a las AFORES cobrar un porcentaje o un cargo en efectivo a cada trabajador que solicite conocer su saldo, la impresión de su saldo, saber el total de sus aportaciones personales, expedición de estados de cuenta adicionales, reposición de documentación de la cuenta individual a los trabajadores, pago de retiros (programados), traspasos (a otra AFORE o cambio en las instrucciones de distribución en SIEFORES) y depósitos o retiros de la subcuenta de ahorro voluntario.

Una AFORE puede subir sus comisiones, previo aviso a la CONSAR y a los trabajadores. Cuando una Administradora de Fondos Para el Retiro modifica las comisiones que cobra, los trabajadores afiliados a ella podrá traspasar sus recursos a otra administradora; esto independientemente del derecho que tienen de hacerlo una vez al año.

Si una AFORE llegara a quebrar, las autoridades competentes deberán intervenir como sucede con cualquier entidad financiera que administra los recursos del público inversionista y, una vez dictaminado el supuesto anterior, dichas autoridades resolverán a qué AFORES se canalizará las cuentas y recursos de los trabajadores en cuestión. Sin embargo, es necesario dejar claro que los recursos no se perderán y los trabajadores no se verán lesionados en sus intereses gracias a lo que se conocerá como una reserva especial.



Beneficios del Sistema de Ahorro para el Retiro

Al momento de su retiro, el trabajador podrá disponer de sus ahorros una vez cumplidos los requisitos para acceder a una pensión, a través de retiros programados otorgados por la AFORE, o por medio de una renta vitalicia, que deberá ser contratada con una aseguradora.

Otros beneficios

- Pensión Mínima Garantizada
- Designación de Beneficiarios
- Seguro de Supervivencia.
- Pensión por Retiro, Cesantía o Vejez

Pensión garantizada

Es aquella que garantiza el Estado al asegurado cuando éste no acumule los recursos suficientes para contratar una Renta Vitalicia o Retiros Programados. Esta pensión será el equivalente a un Salario Mínimo.

Seguro de supervivencia

Es el seguro contratado por los pensionados por Riesgos de Trabajo, Invalidez, Cesantía en Edad Avanzada o Vejez, con cargo a los recursos de la cuenta individual.

En caso de que el asegurado muera, los beneficiarios legales son los siguientes:

1. Cónyuge del asegurado, concubina o concubinario.
2. Hijos del asegurado o pensionado menores de 16 años.



3. El padre y madre del asegurado si viven con el o si están incapacitados.
4. Los hijos mayores de 16 años de los pensionados que se encuentre disfrutando de asignaciones familiares.
5. Los hijos del asegurado que no puedan mantenerse debido a una enfermedad crónica, defectos físicos o psíquicos.

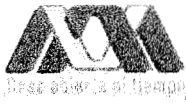
El trabajador puede designar beneficiarios sustitutos para el caso de que falten los anteriormente mencionados. Esta designación puede ser cambiada por el Trabajador, presentando una solicitud ante la AFORE. Para el caso de las Aportaciones Voluntarias, el Trabajador podrá designar beneficiarios que pueden o no ser los mismos de los anteriormente mencionados. Para casos no previstos en este rubro, la CONSAR deberá de resolver a quien y a donde irán a parar los Fondos de Ahorro para el Retiro del Trabajador.

Por ley, la CONSAR establece como mínimo que una vez al año se le envíe al trabajador un ESTADO DE CUENTA, que es un documento que contendrá la información personal del trabajador así como todos los movimientos de aportaciones obrero, gubernamentales, patronales y voluntarias al igual que el detalle de los intereses generados por su ahorro; las comisiones cobradas por la AFORE, los retiros efectuados de sus aportaciones, el traspaso y/o unificación de cuenta(s) y por subcuenta. En el futuro incluirá la distribución de sus recursos por SIEFORE.

La cuenta individual es aquella en la cual se acumulan las aportaciones que se hagan a nombre del trabajador y por medio de la cual podrá conocer y vigilar la evolución de los recursos e intereses que se generen.

Las subcuentas que la integran son las siguientes:

- Cesantía en edad avanzada y vejez
- Retiro



- Vivienda
- Cuota social adicional del Gobierno
- Aportaciones voluntarias, y
- Rendimiento que produzca el ahorro de cada trabajador.

Edad para retirar los recursos acumulados en sar y en afore

En el caso de cesantía en edad avanzada, se podrán retirar los recursos a los 60 años y a los 65 por vejez; en ambos casos con un mínimo de 1,250 semanas cotizadas.

Si el trabajador no cumple con los requisitos para obtener una pensión, no pierde sus ahorros, ya que a los 60 años puede retirarlos en una sola exhibición.

Retiro programado

Es la modalidad de obtener una pensión fraccionado el monto total de los recursos acumulados en la cuenta individual. Para lo anterior se toma en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los posibles rendimientos de los saldos. Para los efectos de este retiro se calculará cada año una anualidad que, dividida entre doce, constituirá una pensión mensual.

Solamente se puede retirar dinero de la cuenta de aportaciones voluntarias que haya hecho cada trabajador. En este caso sólo se podrán retirar recursos cada seis meses. Los demás conceptos de la cuenta individual son intocables hasta que no se entreguen por alguna de las causas previstas en la Ley del Seguro Social, muy especialmente en caso de jubilación.



1.11 INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT)

El INFONAVIT tiene como objetivos los siguientes:

- Administrar los recursos del fondo nacional de la vivienda
 - Establecer sistemas de financiamiento barato para los trabajadores
- Coordinar y financiar programas para construcción de habitaciones

Son facultades del INFONAVIT las siguientes:

- Practicar visitas y requerir información de los contribuyentes
- Determinar las contribuciones omitidas y calcular los recargos sobre ellas
- Estas facultades de comprobación se extinguen en un plazo de cinco años, dada la naturaleza fiscal de las aportaciones

Salario base de cotización para efectos de fondo de vivienda:

- Se integra igual que para efectos del IMSS con un tope de 10 veces el salario mínimo del área geográfica

En materia de INFONAVIT los patrones tienen las siguientes obligaciones:

- Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el INFONAVIT
- Efectuar las aportaciones al fondo nacional de la vivienda, para su abono en la subcuenta fondo nacional de la vivienda de las cuentas individuales del SAR
- Hacer en los salarios de sus trabajadores los descuentos en sus salarios que se destinen al pago de préstamos otorgados y a la administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales.



Aportaciones al fondo para la vivienda:

- Los patrones deberán abrir en la institución de crédito de su elección la cuenta global a favor de sus trabajadores
- Entregar al banco una relación de sus trabajadores
- La aportación será en las mismas fechas que el seguro de retiro
- Las aportaciones efectuadas en el mes de marzo de 1992, podrán solicitar la devolución ante el INFONAVIT
- El segundo bimestre se aporta completo es decir sin descontar el mes de marzo

Pago de las aportaciones:

- Se aplica el 5% sobre el salario base de cotización
- Los recursos se entregan a la institución de crédito que designe el patrón
- El banco proporcionará a los patrones comprobantes a nombre de cada trabajador
- El banco que no sea el operador entregará al operador los recursos a más tardar el tercer día hábil bancario siguiente

Cálculo de intereses de la subcuenta vivienda:

- Se calcularán sobre el remanente de operación del instituto, este remanente se estimará para el siguiente año y el 50% se pagará en 12 meses y el restante en marzo del año siguiente
- El instituto deberá observar sanas políticas financieras
- Las aportaciones realizadas durante 1992 no generarán intereses a favor de los trabajadores



Crédito para la adquisición de vivienda

- El trabajador podrá obtener un crédito para adquirir vivienda nueva o usada ubicada dentro o fuera de conjuntos habitacionales, a plazos no mayores de 30 años
- Si el trabajador se queda sin empleo:
 - a) EL INFONAVIT le otorgará una prórroga de hasta 12 meses sin intereses
 - b) La prórroga cesará si el trabajador vuelva a trabajar antes de que venza el plazo de 12 meses
- El saldo del trabajador de la subcuenta vivienda se aplicará como pago inicial a la adquisición de vivienda
- Mismo tratamiento que el del seguro de retiro

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

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

Pensionista: Toda persona a quien la dirección de pensiones le hubiera reconocido tal carácter con anterioridad a la vigencia de esta Ley y que dicho reconocimiento le hubiere sido sancionado por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, así como a las que se les otorgue tal carácter con apoyo en esta misma ley.

Familiares

Derechohabientes: Aquellas personas a quienes esta ley les conceda tal carácter: esposa, o compañera que ha vivido 5 años con el trabajador o pensionista, o con la que tuviese hijos; menores de 18 años, y padre y madre del trabajador o pensionista si dependen económicamente de él.

Seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad.

- a) Licencias en caso de enfermedad no profesional.
- b) Licencias en caso de maternidad.
- c) Asistencia médica.
- d) Asistencia médica domiciliaria.
- e) Atención médica de emergencia.
- f) Servicio de ambulancia.
- g) Servicio de farmacia.
- h) Análisis de laboratorio.
- i) Servicio de rayos X.
- j) Médicos especialistas.
- k) Hospitalización.
- l) Intervenciones quirúrgicas.

1.12 PRESTACIONES QUE OTORGA LA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES

Están contenidas dentro del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, expedido el 30 de diciembre de 1953 y actualizado por el decreto fechado el 13 de julio de 1972 y que se halla en vigor desde el 15 del mismo mes.



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

Prestaciones que otorgan las organizaciones

Las prestaciones que otorgan algunas organizaciones en forma adicional a las establecidas por la ley, son múltiples y variadas. Su amplitud varía de organización a organización, dependiendo de sus políticas, programas y obligaciones contractuales. Por esto y por el hecho de que muchas de ellas para otorgarse, están condicionadas a que se reúnan determinados requisitos no es posible hacer un análisis detallado de ellas.

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

- a) Préstamos personales.
- b) Anticipo de sueldos.
- c) Anticipos de gratificaciones.
- d) Caja de ahorro.



- e) Ayuda para transporte.
- f) Compensación por salario insuficiente.
- g) Pago de becas.
- h) Pagos de colegiaturas para los hijos de los trabajadores.
- i) Más de 15 días de vacaciones pagadas.
- j) Liquidaciones por retiro voluntario.
- k) Premios por razones diversas: concursos, sugerencias, antigüedad, etc.
- l) Dote matrimonial.
- m) Ayuda por nacimiento de un hijo.
- n) Gratificación
- o) Pensiones

Prestaciones financieras indirectas

Son las prestaciones que la organización proporciona al empleado bajo formas diversas, ya sea financiándolas totalmente o sólo en parte, pero en ningún caso recibe el trabajador dinero en efectivo ni son conmutables por su equivalente en efectivo:

- a) Tiendas.
- b) Despensas.
- c) Disfrute de vacaciones en casos especiales, ajuste de días de trabajo (puentes).
- d) Servicio de comedor.
- e) Concursos diversos: higiene y seguridad, puntualidad, etc.
- f) Descuento en compra de artículos de la empresa.
- g) Ayuda para deportes.
- h) Servicio de transporte.
- i) Consejería personal.
- j) Actividades culturales diversas: conciertos, visitas a museos, etc.



- k) Actividades sociales diversas: encuentros deportivos, cine, clubes, posadas, fiestas infantiles, etc.
- l) Facilidades de horario para estudio.
- m) Compra de bienes por medio de la empresa.
- n) Obtención de acciones de la compañía.
- o) Pago completo de la cuota del IMSS.
- p) Permisos con goce de sueldo.
- q) Afianzamiento del personal.
- r) Seguro del automóvil.
- s) Disponibilidad del vehículo de la organización.

1.13 PRESTACIONES SOCIALES

Ante el reto de encauzar las Prestaciones Sociales a la atención de las necesidades prioritarias de la población, se determinó a partir de 1995, las siguientes líneas generales de acción:

1. Atender prioritariamente a trabajadores en activo, pensionados y jubilados, por ser ésta la responsabilidad sustantiva del Instituto.
2. Promover una cultura social de la salud, entendida como un concepto global, que incluye no sólo el bienestar físico del individuo, sino también su desarrollo armónico con el ambiente y su inclusión productiva en la sociedad.
3. Insertar los servicios en el contexto de las necesidades sociales y económicas de las regiones, delegaciones y comunidades. Los cursos, talleres y otras actividades que se brinden deben enlazarse con las características que existan en cada localidad, para constituir un patrimonio de conocimientos útiles y facilitar la incorporación a los mercados de trabajo.



4. Sustentar las actividades en la corresponsabilidad y participación social, para que las Prestaciones Sociales incrementen su fuerza e impulso con los grupos organizados.
5. Aplicar la descentralización y desconcentración institucional, mediante el cumplimiento del Programa de Reorganización Administrativa.
6. Propiciar la coordinación interna y la concertación interinstitucional; para conjuntar esfuerzos, optimar recursos y apoyar la contención de costos.
7. Buscar fuentes alternas de financiamiento para dar mayor viabilidad a los servicios, ampliar la cobertura y coadyuvar al desarrollo social.

Tipos de prestaciones sociales

- ☆ Promoción de la salud difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos y del uso de medio masivos de comunicación.
- ☆ Dar educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios.
- ☆ Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda
- ☆ Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas y en general de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre.
- ☆ Regulación de estado civil.
- ☆ Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación del nivel de ingresos del trabajador.
- ☆ Centros de vacaciones y de readaptación para el trabajador.



- ☆ Superación de la vida en el hogar a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y de unidades habitacionales adecuadas.

- ☆ Establecimiento y administración de velatorios, así como de servicios similares.

- ☆ Los demás útiles para la elevación del nivel individual y colectivo.

1.13.1 Planes de beneficios sociales

Los beneficios sociales son aquellas facilidades, conveniencias, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados, orientados a ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Pueden financiarse, parcial o totalmente, por la empresa. No obstante, constituye medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad.

Los servicios y beneficios sociales tienen historia reciente y están íntimamente relacionados con la gradual concientización de la responsabilidad social de la empresa. Los orígenes y el crecimiento acelerado de los planes de servicio y beneficios sociales se deben a los siguientes factores.

- 1.- Nueva actitud del empleado en cuanto a los beneficios sociales
- 2.- Exigencias de los sindicatos
- 3.- Legislación laboral y de previsión impuesta por el gobierno

En la actualidad, los servicios y beneficios sociales, además del aspecto competitivo en el mercado de trabajo, constituyen actividades de la empresa tendientes a la preservación de las condiciones físicas e intelectuales de sus empleados.



Tipos de beneficios sociales

Los planes de servicio y beneficios sociales a menudo están destinados a auxiliar al empleado en tres áreas de su vida:

1. En el ejercicio del cargo
2. Planes recreativos
3. Planes supletorios

Servicios para los empleados

Entre muchas otras prestaciones están los períodos de descanso pagado, períodos para comer, tiempo de viaje, y tiempo de preparación. Estos servicios, al igual que otras prestaciones, también constituyen un costo para el patrón; sin embargo, los beneficios que por ellos obtienen los empleados y patronos pueden superar con mucho su costo. En años recientes ha habido un incremento en los tipos de servicios usados para hacer más gratificante la vida en el trabajo y para aumentar el bienestar de los empleados.

El objetivo principal de este plan es ayudar a los empleados a mantenerse al día en los avances en sus áreas y ayudarlos a avanzar dentro de la empresa; aunque el patrón cubre los costos de matrícula y honorarios, por lo general se le pide al empleado que pague los libros, comidas, transporte y otros gastos.

La ocupación cada vez mayor de mujeres con hijos que dependen de ellas ha creado una demanda sin precedentes de arreglos para el cuidado de los niños; durante muchas décadas, era común que las madres que trabajan tuvieran que realizar sus propios arreglos con niñeras o con guarderías para niños en edad preescolar.



Hoy en día las prestaciones incluyen ayuda financiera, programas flexibles de horario, permisos por motivos familiares y guarderías en el lugar de trabajo. Padeciendo la plaga de la escasez laboral, muchos patrones están usando las prestaciones de cuidado de los hijos en un intento por retener a sus empleadas mujeres. Las prestaciones tal vez ayuden en la labor de reclutamiento, ya que un gran porcentaje de las personas que ingresen en la fuerza laboral durante las siguientes décadas estará constituido por mujeres.

Casi todas las empresas de cualquier tamaño proporcionan alguna forma de servicios de salud, la medida en que se haga variará mucho, pero en general están diseñados para manejar enfermedades y lesiones menores. Los servicios de salud pueden también incluir servicios para referir personas que presentan situación de abuso de alcohol y las drogas, programas de asesoría interna, y clínicas de bienestar.

La mayor parte de las empresas ofrece algún tipo de programas deportivo en el que pueda participar voluntariamente el personal. Muchas de las funciones sociales son organizadas por los empleados y sus cónyuges o familias enteras.

Con frecuencia se usan los premios en reconocimiento a la productividad, contribuciones especiales y servicio a una organización. Por lo general estos premios son entregados por los ejecutivos en juntas especiales, banquetes y otras funciones donde los premiados recibirán una ovación por parte del grupo. Aunque por lo general premian sugerencias de los empleados que hayan ahorrado costos para la empresa, muchas veces es más apropiado un regalo que no sea efectivo para reconocer un logro especial, por ejemplo, los viajes como incentivo han surgido como parte importante de muchos programas de ventas.

METODO



2. MÉTODO

2.1 OBJETIVO

Determinar la importancia de las prestaciones para mejorar el aspecto económico del trabajador y su familia.

2.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿De qué manera influyen las prestaciones en el crecimiento y desarrollo del trabajador en el puesto que desempeña dentro de la empresa?

2.3 HIPÓTESIS

Si un programa de prestaciones satisface las necesidades del trabajador entonces éste se desarrolla dentro de la empresa.

2.3.1 Variable independiente

Las prestaciones que reciben los empleados de la empresa.

2.3.2 Variable dependiente

Crecimiento del trabajador dentro de la empresa.

2.4 DISEÑO

El diseño a emplear en esta investigación es de tipo cuasiexperimental, ya que los grupos con los que se van a trabajar fueron formados anteriormente y de manera independiente al experimento.

2.5 SUJETOS

2.5.1 Determinación de la muestra

Población o universo

Aquellas personas que se encuentran laborando en los distintos departamentos de producción y que están sindicalizados.

Dentro de esta investigación el método más factible para la obtención de la muestra es el muestreo no probabilístico, el cual de manera aleatoria se elige el número de elementos a investigar.

2.5.2 Características de la muestra

Para efectos de investigación, la muestra tiene las siguientes características: El personal obrero es tanto de sexo femenino como masculino; cubre un rango de edad que va de 18 a 35 años. Además de que la mayoría son casados y el nivel de escolaridad general es de secundaria y algunos técnica o bachillerato.

La antigüedad máxima que tienen los obreros dentro de la empresa es de un año y medio.



Por último cabe señalar que la mayoría de los encuestados radican alrededor del lugar de trabajo.

2.6 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

El instrumento de medición en la investigación es por medio de un cuestionario. En éste se emplean distintos enfoques de preguntas, según la información deseada sobre el tema de objeto de investigación.

Éste nos permite recopilar información de los empleados sobre la influencia que tienen las prestaciones y servicios en el desarrollo del trabajador dentro de la empresa. El cuestionario, (ver Anexo I), consta de 30 preguntas cerradas, las cuales se evalúan en escala de Likert, con 5 opciones que tienen los siguientes valores: a) 5 puntos, b) 4, c) 3, d) 2, y finalmente e) 1 punto.

Las preguntas exploran 7 áreas:

- Las prestaciones que otorga la empresa.
- El grado de utilidad que las prestaciones representan para el trabajador.
- La productividad del trabajador en el puesto que desempeña.
- El compromiso que el trabajador siente con la empresa.
- La seguridad en el lugar de trabajo
- La motivación en el desarrollo laboral, y,
- El clima laboral dentro de la empresa.

2.7 PROCEDIMIENTO

El cuestionario se aplica a 30 empleados (muestra) que laboran en la empresa. Para aplicar el cuestionario, nos ubicamos en la empresa y al salir las personas de las instalaciones se abordan al azar. Cabe mencionar, que se recibió ayuda por parte del personal de seguridad, para identificar a los obreros.



Así mismo, a los obreros se les brindó el apoyo necesario para la contestación del cuestionario. Además de que con algunos se presentó la oportunidad de realizarles algunas preguntas que ayudarían posteriormente para el desarrollo de la investigación.

Posteriormente, de acuerdo a las respuestas obtenidas en los cuestionarios se elabora una tabla, (Tabla 1), denominada “Tabulación del muestreo” la cual contiene los resultados de los mismos, así como la media y la desviación estándar de cada pregunta; también se muestra la tabla 2 “Tabla de porcentajes”, ésta indica la manera en que se obtuvieron los porcentajes que se mencionan en el “Análisis de los datos”, lo anterior se hace con la finalidad de ayudar a la interpretación de los cuestionarios.



El efecto de las prestaciones en el crecimiento y desarrollo del trabajador

Tabla 1

Tabulación del muestreo

Preguntas Cuestionario	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total
1	1	2	2	2	3	1	1	1	5	5	4	4	5	2	3	3	4	4	1	1	3	3	1	4	4	2	4	2	4	83	
2	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	2	2	4	2	3	3	4	4	1	4	1	4	3	4	107	
3	3	2	2	2	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	1	4	5	4	4	5	4	2	2	3	4	4	3	5	105	
4	2	5	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	113	
5	2	4	2	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	98	
6	3	2	4	3	4	2	4	5	3	2	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	106	
7	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	3	3	4	4	3	1	4	2	3	4	3	4	86	
8	1	4	2	1	3	4	4	2	4	1	3	1	2	1	4	2	4	4	1	4	4	2	2	2	3	1	4	4	4	82	
9	4	3	4	4	4	1	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	2	2	3	4	4	4	82	
10	2	4	2	1	4	2	1	1	1	2	2	1	2	2	4	4	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	4	4	93	
11	2	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	2	4	66	
12	2	5	4	4	4	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	5	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	5	3	95	
13	2	4	3	4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	97	
14	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	106	
15	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	100	
16	2	2	1	1	3	3	4	1	3	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	90	
17	3	2	2	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	2	2	3	5	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	94	
18	3	2	2	2	3	5	4	4	3	2	3	4	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	5	5	3	5	92	
19	2	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	91	
20	4	5	2	2	2	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	2	2	5	4	2	4	2	3	4	4	2	2	101	
21	1	1	1	1	5	1	5	4	2	3	2	2	2	2	4	4	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	4	4	2	70	
22	1	4	2	3	4	1	1	1	2	2	2	4	4	1	3	2	2	3	3	1	2	4	2	3	2	4	2	3	3	74	
23	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	1	2	1	1	4	2	4	2	2	3	4	71	
24	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	105	
25	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	5	2	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	95	
26	3	1	1	1	5	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	83	
27	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	83	
28	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	2	3	3	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	77	
29	4	5	1	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	4	5	4	4	3	2	4	4	3	4	3	112	
30	4	4	4	1	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	128	
TOTAL	79	100	73	72	101	83	103	87	102	98	95	99	102	90	95	85	96	101	88	82	97	95	91	76	92	99	118	90	104	108	
MEDIA	2.6	3.3	2.4	2.4	3.4	2.8	3.4	2.9	3.4	3.3	3.2	3.3	3.4	3.1	3.2	2.8	3.2	3.4	2.9	2.7	3.2	3.2	3.1	2.5	3.1	3.3	3.9	3.1	3.5	3.6	

TABLA 2
TABLA DE PORCENTAJES

PREGUNTA 1.- ¿Las prestaciones que ofrece la empresa lo motivaron para ingresar a ella?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	1	4%	27%
De Acuerdo	7	23%	
Indeciso	6	20%	20%
En Desacuerdo	12	40%	53%
Totalmente en Desacuerdo	4	13%	

PREGUNTA 2.- ¿Conoce la existencia del reglamento del trabajo?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	6	20%	53%
De Acuerdo	10	33%	
Indeciso	4	13%	13%
En Desacuerdo	8	27%	34%
Totalmente en Desacuerdo	2	7%	

PREGUNTA 3.- ¿Su supervisor fue el encargado de darle a conocer el contenido del reglamento?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	1	3%	23%
De Acuerdo	6	20%	
Indeciso	3	10%	10%
En Desacuerdo	15	50%	67%
Totalmente en Desacuerdo	5	17%	

PREGUNTA 4.- ¿Su supervisor le ha hablado del contenido del reglamento de trabajo?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	0	0%	23%
De Acuerdo	7	23%	
Indeciso	5	17%	17%
En Desacuerdo	11	36%	60%
Totalmente en Desacuerdo	7	24%	

PREGUNTA 5.- ¿Los puntos contemplados en el reglamento de trabajo son los adecuados?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	2	7%	47%
De Acuerdo	12	40%	
Indeciso	11	37%	
En Desacuerdo	5	16%	
Totalmente en Desacuerdo	0	0%	

PREGUNTA 6.- ¿Su patron cumple con los puntos del reglamento?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	2	7%	27%
De Acuerdo	6	20%	
Indeciso	10	33%	
En Desacuerdo	7	23%	
Totalmente en Desacuerdo	5	17%	

PREGUNTA 7.- ¿La empresa otorga las prestaciones establecidas por la ley?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	4	13%	63%
De Acuerdo	15	50%	
Indeciso	5	17%	
En Desacuerdo	2	7%	
Totalmente en Desacuerdo	4	13%	

PREGUNTA 8.- ¿Recibe prestaciones adicionales a las que otorga la ley?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	4	13%	40%
De Acuerdo	8	27%	
Indeciso	5	17%	
En Desacuerdo	7	23%	
Totalmente en Desacuerdo	6	20%	

PREGUNTA 9.- ¿Las prestaciones que otorga la empresa le son de utilidad ?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	5	17%	57%
De Acuerdo	12	40%	
Indeciso	5	17%	17%
En Desacuerdo	6	20%	26%
Totalmente en Desacuerdo	2	6%	

PREGUNTA 10.- ¿Las prestaciones le generan utilidad económica?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	5	17%	47%
De Acuerdo	9	30%	
Indeciso	7	23%	23%
En Desacuerdo	7	24%	30%
Totalmente en Desacuerdo	2	6%	

PREGUNTA 11.- ¿Las prestaciones que recibe le ayudan a mejorar su nivel económico?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	4	14%	44%
De Acuerdo	9	30%	
Indeciso	7	23%	23%
En Desacuerdo	8	27%	33%
Totalmente en Desacuerdo	2	6%	

PREGUNTA 12.- ¿Las prestaciones otorgadas por la empresa benefician directamente a su familia?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	2	6%	53%
De Acuerdo	14	47%	
Indeciso	6	20%	20%
En Desacuerdo	7	24%	27%
Totalmente en Desacuerdo	1	3%	

PREGUNTA 13.- ¿Las prestaciones reducen su gasto económico?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	7	23%	57%
De Acuerdo	10	34%	
Indeciso	3	10%	10%
En Desacuerdo	8	27%	33%
Totalmente en Desacuerdo	2	6%	

PREGUNTA 14.- ¿Las prestaciones favorecen una alta productividad?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	3	10%	37%
De Acuerdo	8	27%	
Indeciso	7	23%	23%
En Desacuerdo	10	34%	40%
Totalmente en Desacuerdo	2	6%	

PREGUNTA 15.- ¿Las prestaciones favorecen el compromiso de los trabajadores?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	2	6%	43%
De Acuerdo	11	37%	
Indeciso	9	30%	30%
En Desacuerdo	6	20%	27%
Totalmente en Desacuerdo	2	7%	

PREGUNTA 16.- ¿Las prestaciones favorecen la lealtad de los trabajadores?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	2	6%	33%
De Acuerdo	8	27%	
Indeciso	5	17%	17%
En Desacuerdo	13	44%	50%
Totalmente en Desacuerdo	2	6%	

PREGUNTA 17.- ¿Las Instalaciones donde realiza su trabajo son las adecuadas?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	3	10%	53%
De Acuerdo	13	43%	
Indeciso	3	10%	10%
En Desacuerdo	9	30%	37%
Totalmente en Desacuerdo	2	7%	

PREGUNTA 18.- ¿La empresa le proporciona equipo de seguridad?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	4	13%	50%
De Acuerdo	11	37%	
Indeciso	8	27%	27%
En Desacuerdo	6	20%	23%
Totalmente en Desacuerdo	1	3%	

PREGUNTA 19.- ¿Considera que es el adecuado para su seguridad?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	2	6%	36%
De Acuerdo	9	30%	
Indeciso	8	27%	27%
En Desacuerdo	7	24%	37%
Totalmente en Desacuerdo	4	13%	

PREGUNTA 20.- ¿La empresa lo motiva para que sea puntual en su trabajo?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	3	10%	33%
De Acuerdo	7	23%	
Indeciso	4	14%	14%
En Desacuerdo	11	37%	53%
Totalmente en Desacuerdo	5	16%	

PREGUNTA 21.- ¿El clima laboral lo motiva para asistir diariamente a su trabajo?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	2	7%	57%
De Acuerdo	15	50%	
Indeciso	4	13%	
En Desacuerdo	6	20%	
Totalmente en Desacuerdo	3	10%	

PREGUNTA 22.- ¿La empresa lo apoya en su desarrollo laboral?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	0	0%	57%
De Acuerdo	17	57%	
Indeciso	4	13%	
En Desacuerdo	6	20%	
Totalmente en Desacuerdo	3	10%	

PREGUNTA 23.- ¿Lo han capacitado adecuadamente para realizar mejor su trabajo?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	0	0%	53%
De Acuerdo	16	53%	
Indeciso	1	4%	
En Desacuerdo	11	37%	
Totalmente en Desacuerdo	2	6%	

PREGUNTA 24.- ¿Las técnicas de motivación son iguales para todos los trabajadores?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	0	0%	57%
De Acuerdo	6	20%	
Indeciso	7	23%	
En Desacuerdo	14	47%	
Totalmente en Desacuerdo	3	10%	

PREGUNTA 25.- ¿La empresa lo considera como un excelente trabajador?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	1	3%	23%
De Acuerdo	6	20%	
Indeciso	17	57%	57%
En Desacuerdo	6	20%	20%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%	

PREGUNTA 26.- ¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	3	10%	50%
De Acuerdo	12	40%	
Indeciso	8	27%	27%
En Desacuerdo	5	17%	23%
Totalmente en Desacuerdo	2	6%	

PREGUNTA 27.- ¿Las actividades que realiza en la empresa le gustan?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	5	16%	83%
De Acuerdo	20	67%	
Indeciso	3	10%	10%
En Desacuerdo	2	7%	7%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%	

PREGUNTA 28.- ¿Las prestaciones propician una buena calidad productiva?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	1	3%	27%
De Acuerdo	7	24%	
Indeciso	13	43%	43%
En Desacuerdo	9	30%	30%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%	

PREGUNTA 29.- ¿Le agrada el ambiente de trabajo?			
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	4	13%	53%
De Acuerdo	12	40%	
Indeciso	8	27%	27%
En Desacuerdo	6	20%	20%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%	

PREGUNTA 30.- ¿Un mejor ambiente de trabajo propicia un crecimiento dentro de la empresa?			
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
Totalmente de Acuerdo	5	16%	60%
De Acuerdo	13	44%	
Indeciso	7	23%	23%
En Desacuerdo	5	17%	17%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%	

2.8 ANÁLISIS DE LOS DATOS

1.-¿Las prestaciones que ofrece la empresa lo motivaron para ingresar a ella?

El 53% de las personas encuestadas indicó que las prestaciones no fue la causa principal para ingresar a empresa, 27% estuvo de acuerdo en que las prestaciones fueron el principal motivo para ingresar a ella y el 20% se mostró indeciso ante esta situación.

REGLAMENTO DE TRABAJO

2.-¿Conoce la existencia del reglamento del trabajo?

El 53% de los encuestados manifestó que conoce la existencia del reglamento del trabajo, 34% indico que no conoce la existencia del reglamento y el 13% no supo que contestar.



3.-¿Su supervisor fue el encargado de darle a conocer el contenido del reglamento?

El 67% de las personas indico que su supervisor no les dio a conocer el reglamento de trabajo, el 23% indicó que les dio a conocer el reglamento y el 10% se mostró indeciso ante esta circunstancia.

4.-¿Su supervisor le ha hablado del contenido del reglamento de trabajo?

El 60% de las personas que fueron encuestadas su supervisor no les menciona el contenido del reglamento de trabajo, 23% manifestó que les dieron a conocer el contenido del reglamento y el 17% se mostró indeciso.

5.-¿Los puntos contemplados en el reglamento de trabajo son los adecuados?

El 47% esta de acuerdo con los puntos que se contemplan en el reglamento de trabajo, el 16% no esta de acuerdo con los puntos y el 37% no supo que contestar.

6.-¿Su patrón cumple con los puntos del reglamento?

EL 27% de las personas afirma que su patrón cumple con el reglamento de trabajo, el 40% no esta de acuerdo con lo anterior y el 33% prefirió no opinar.

PRESTACIONES QUE OTORGA LA EMPRESA

7.-¿La empresa otorga las prestaciones establecidas por la ley?

El 63% de los encuestados esta de acuerdo en que la empresa otorga las prestaciones que establece la ley, 20% esta en desacuerdo y el 17% se mostró indeciso ante esta situación.

8.-¿Recibe prestaciones adicionales a las que otorga la ley?

Solo el 40% manifestó que recibe prestaciones adicionales a las que establece la ley, el 43% indico que no recibe prestaciones adicionales y el 17% se encontró indeciso.

9.-¿Las prestaciones que otorga la empresa le son de utilidad?

El 57% dice que le son de utilidad las prestaciones que recibe por parte de la empresa, el 26% señaló que las prestaciones que recibe no le son de utilidad y 17% no contestó.

10.-¿Las prestaciones le generan utilidad económica?

El 47% de las personas encuestadas manifestó que las prestaciones que recibe le son útiles económicamente, 30% indicó que las prestaciones no le generan utilidad económica y el 23% no opinó al respecto.

11.-¿Las prestaciones que recibe le ayudan a mejorar su nivel económico?

EL 44% de las personas encuestadas indican que las prestaciones le ayudan a mejorar su nivel económico, 23% no sabe si le ayudan y un el 33%, no esta de acuerdo en que las prestaciones le ayudan a mejorar su nivel económico.

12.-¿Las prestaciones otorgadas por la empresa benefician directamente a su familia?

El 53% de los encuestados considera a las prestaciones recibidas como benéficas para su familia y solo el 27% no esta de acuerdo en que les beneficia a su familia y el 20% se encontró indeciso ante esta situación.

13.-¿Las prestaciones reducen su gasto económico?

EL 57% de las personas que se encuestaron afirman que las prestaciones reducen su gasto económico , el 33% manifestó lo contrario, y el 10% prefirió no opinar.



PRODUCTIVIDAD

14.-¿Las prestaciones favorecen una alta productividad?

El 37% considera que las prestaciones favorecen para obtener alta productividad, el 40% no considera que las prestaciones sean favorables para obtener una mayor productividad, y el 23% no supo que contestar.

28.-¿Las prestaciones propician una buena calidad productiva?

El 27% de los encuestados pueden afirmar que realmente las prestaciones propician una buena calidad productiva, un 30% no esta de acuerdo con esta situación y el 43% se encontró indeciso.

LEALTAD

15.-¿Las prestaciones favorecen el compromiso de los trabajadores?

El 43% de los encuestados esta de acuerdo en que las prestaciones favorecen su compromiso hacia la empresa, el 27% esta en desacuerdo ante esta situación, y el 30% prefirió no opinar.

16.-¿Las prestaciones favorecen la lealtad de los trabajadores?

Para el 50% de los trabajadores las prestaciones no favorecen su lealtad ante la empresa, el 33% esta de acuerdo en que si influyen, y el 17% esta indeciso.

26.-¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?

Existe un 50% que realmente se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa, el 23% no esta de acuerdo con ello, y el 27% prefirió no opinar.

SEGURIDAD

17.-¿Las instalaciones donde realiza su trabajo son las adecuadas?

EL 53% de los trabajadores consideran adecuadas las instalaciones en las que llevan a cabo su trabajo mientras que el 37% esta en desacuerdo, y el 10% se mostró indeciso ante esta situación.

18.-¿La empresa le proporciona equipo de seguridad?

El 50% afirma que la empresa les proporciona equipo de seguridad suficiente, el 23% niega lo anterior, y el 27% no contestó.

19.-¿Considera que es el adecuado para su seguridad?

El 37% dice que el equipo de seguridad que recibe es el adecuado para realizar su trabajo, el 36% manifiesta que no es el adecuado, y el 27% no opinó.

MOTIVACION

20.-¿La empresa lo motiva para que sea puntual en su trabajo?

El 53% de los encuestados contestó que no existe motivación alguna en la puntualidad de su trabajo, el 33% opinó que si es motivada su puntualidad, y el 14% se encontró indeciso.

22.-¿La empresa lo apoya en su desarrollo laboral?

El 57% de los encuestados esta de acuerdo en que la empresa lo apoya en su desarrollo laboral, el 30% no esta de acuerdo en cuanto al apoyo que recibe por parte de la empresa, y el 13% se mostró indeciso ante esta situación.



23.-¿Lo han capacitado adecuadamente para realizar mejor su trabajo?

EL 53% de las personas encuestadas consideran que si lo han capacitado adecuadamente, lo cual los ayuda para que realicen mejor su trabajo; el 43% esta totalmente en desacuerdo, y solo el 4% prefirió no opinar.

24.-¿Las técnicas de motivación son iguales para todos los trabajadores?

EL 57% de las personas encuestadas dice que las técnicas de motivación no son iguales para todos los trabajadores, el 20% afirma que son iguales para todos los trabajadores, y el 23% no supo que contestar.

25.-¿La empresa lo considera como un excelente trabajador?

El 57% de las personas encuestadas se encuentran indecisas debido a que les es difícil saber si la empresa lo considera como un excelente trabajador, el 23% nos pueden afirmar que efectivamente la empresa los considera como excelentes trabajadores, y el 20% indicó que la empresa no los considera como excelentes trabajadores.

CLIMA LABORAL

21.-¿El clima laboral lo motiva para asistir diariamente a su trabajo?

El 57% de las personas encuestadas esta de acuerdo en que el clima laboral los motiva para asistir diariamente a su trabajo, sin embargo existe un 30% que no precisamente considera al clima como un aspecto fundamental para motivarlos, y el 13% prefirió no opinar.

27.-¿Las actividades que realiza en la empresa le gustan?

Al 83% de los encuestados, las actividades que realizan en la empresa verdaderamente les gusta, solo un 7% estableció que no les gustan las actividades, y el 10% se mostró indeciso ante esta situación.



29.-¿Le agrada el ambiente de trabajo?

El 53% de los encuestados contestaron que les agrada el ambiente de trabajo, el 20% no opina lo mismo, y el 27% no opinó.

30.-¿Un mejor ambiente de trabajo propicia un crecimiento dentro de la empresa?

EL 60% de los encuestados esta de acuerdo en que un mejor ambiente de trabajo propicia un crecimiento dentro de la empresa, solo el 17% esta en desacuerdo, y el 23% prefirió no contestar.

RESULTADOS



3. RESULTADOS

Nota: La interpretación de los resultados se realizó con el análisis de datos y entrevistas personales con los obreros.

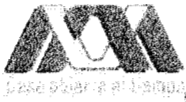
REGLAMENTO DE TRABAJO

La mayoría de los trabajadores conoce la existencia del reglamento de trabajo, puede pensarse que esto es gracias a su preparación profesional, ya que cumplen con estudios a nivel técnico, y por otro lado, a aquellas personas que no están de acuerdo con lo anterior tienen un nivel máximo de primaria.

Dentro de la empresa, la mayoría de las personas indicó que su supervisor no les dio a conocer el contenido del reglamento de trabajo, debido a la constante rotación de trabajadores que existe, y a quienes se les dio a conocer el contenido, se encargan de platicárselos a sus compañeros.

En cuanto a los puntos del reglamento de trabajo, pocas personas están de acuerdo con los puntos contemplados quizás se deba a que dichos empleados llevan más tiempo laborando en la empresa, lo que conlleva a que tengan un conocimiento más amplio del reglamento; también es importante mencionar que estas personas tienen estudios a nivel técnico y por lo tanto mayor conocimiento.

Por otra parte, los encuestados afirmaron en su mayoría que la empresa otorga las prestaciones que establece la ley, como se ha mencionado anteriormente tienen mayor escolaridad y puede pensarse que, por lo tanto, tienen un amplio conocimiento respecto a éstas. Y a diferencia de la minoría la cual no estuvo de acuerdo, se encontró que los trabajadores tienen una escolaridad máxima de



primaria y debido a esto no conocen las prestaciones, que como trabajador, tiene derecho por ley.

PRESTACIONES QUE OTORGA LA EMPRESA

De acuerdo a los resultados obtenidos, la mayoría de las personas que ingresan a la empresa no están motivadas por las prestaciones que reciben, pero buscan tener una fuente de ingresos para solventar sus gastos, debido a que la mayoría de los trabajadores son casados.

Por otra parte se puede observar que las prestaciones que reciben los trabajadores les son de utilidad, ya que obtienen vales de despensa, becas, ayuda para útiles escolares; lo cual les sirve para complementar su salario, (dicha información se obtuvo gracias a entrevistas directas con los obreros y a terceras personas que laboran en el área administrativa de la empresa). Sin embargo, algunos trabajadores aseguraron en la entrevista que hay prestaciones que otorga la empresa y no les son de utilidad, como son los descuentos para espacios recreativos, ya que en lugar de beneficiarlos les genera un desembolso y prefieren no utilizarlos, pues como se mencionó antes, lo que busca la mayoría es tener una fuente de ingresos.

PRODUCTIVIDAD

De acuerdo a los resultados obtenidos, la mayoría de los obreros no consideran las prestaciones como una variable que favorezca una alta productividad, ya que según entrevistas directas con los obreros, cada uno de los departamentos tiene un estándar de producción mensual, e independientemente de las prestaciones ellos deben cumplir con ese estándar; y no pueden producir menos del volumen establecido y tampoco se les otorgan incentivos por una mayor producción.



En cuanto a que si las prestaciones propician una buena calidad productiva, de acuerdo a los resultados obtenidos la mayoría de los obreros no consideran que las prestaciones propician una buena calidad productiva, aunque existe una minoría que opina lo contrario, según esto porque existen prestaciones adicionales que les otorgan a ciertos departamentos siempre y cuando disminuyan el desperdicio de materia prima, lo anterior se obtuvo de los datos que dieron algunos obreros que quisieron otorgar una pequeña entrevista y sumar sus respuestas de los cuestionarios.

LEALTAD

Respecto a los datos obtenidos se ve reflejado que algunos obreros están de acuerdo en que las prestaciones favorecen su compromiso hacia la empresa; se encontró que estos obreros reciben prestaciones adicionales a las que establece la ley, además mencionan que las prestaciones les generan utilidad económica y se puede pensar que así mismo los trabajadores se sientan comprometidos con la empresa.

Las personas que están de acuerdo en que las prestaciones favorecen el compromiso de los trabajadores, al mismo tiempo consideran que las prestaciones no favorecen su lealtad ante la empresa; aunque parece ser contradictorio, se encontró que la causa es debido a que éstas personas se encuentran poco motivadas por parte de la empresa.

SEGURIDAD

La mayoría de los encuestados consideran adecuadas las instalaciones en las que realizan su trabajo, porque en el departamento o lugar donde laboran cuentan con una remodelación constante, lo cual ayuda a que sea más seguro. Y por otra parte aquellas personas que manifestaron estar en desacuerdo; es debido a que los departamentos en los que se encuentran no se le da mucha importancia, porque



las personas encargadas del mantenimiento no consideran a estos departamentos como de riesgo.

Por otra parte la empresa proporciona equipo de seguridad al personal obrero de acuerdo a las necesidades del área en la que se desenvuelven; cabe señalar que la entrega de equipo de seguridad se ve afectado por los tiempos, es decir, por la constante rotación de obreros dentro de la empresa algunos no alcanzan a recibir el total de equipo de trabajo.

Por lo que se puede pensar que el equipo de trabajo utilizado en las diferentes áreas no es el adecuado para tener una seguridad total, ya que solamente se cubren algunas partes específicas con ayuda de guantes, gafas, mandil de cuero, y botas.

Dicha información se obtuvo gracias a los cuestionarios y entrevistas directas con los obreros y a terceras personas que laboran en el área administrativa de la empresa.

MOTIVACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, la mayoría de los encuestados considera que la empresa no los motiva para que sean puntuales en su trabajo; por que creen que es por la constante rotación de turnos , pues es difícil llevar un mejor control de la entrada de los obreros, según éstos.

En lo que se refiere a su desarrollo laboral, la mayoría de los trabajadores manifestó que la empresa lo apoya en este sentido; ya que recibe capacitación para realizar mejor sus actividades, por el contrario aquellas personas que no están de acuerdo con lo anterior se debe, a que en el área donde laboran no les proporcionan capacitación, pues indicaron nuevamente que sólo los trabajadores



que se encuentran en los departamentos considerados de alto riesgo reciben apoyo para realizar sus actividades.

Respecto a las técnicas de motivación, cabe señalar que no son las mismas para todos los trabajadores, ya que según éstos varían en cada una de las áreas, debido a que la empresa tiene departamentos estratégicos como son el de producción y acabado de perfiles de aluminio; los cuales son considerados como prioritarios y de alguna manera la empresa busca conservar e incrementar sus niveles de producción, por lo que motiva más a los obreros que laboran dentro de estos departamentos.

A la mayoría de los obreros les es difícil saber si son considerados como excelentes trabajadores; ya que solo tratan de cumplir con sus actividades asignadas.

Dicha información se obtuvo gracias al análisis de datos y entrevistas directas con los obreros y a terceras personas que laboran en el área administrativa de la empresa.

CLIMA LABORAL

La mayor parte de los trabajadores opinó que el clima laboral los motiva para asistir diariamente a su trabajo, se encontró que éstos mismos les gustan las actividades que realizan en la empresa y se puede suponer que esto propicia un ambiente de trabajo más agradable.

CONCLUSIONES

4. CONCLUSIONES

Una vez terminada la presente investigación y con los datos obtenidos a través de encuestas, entrevistas y revisión documental se concluye lo siguiente.

Las prestaciones que otorga la empresa Maquinaria y Accesorios Internacionales Para Aluminio S.A. de C.V., (MAIPAL), no son motivación para el ingreso a la empresa; sino por el contrario es tomada como una parte adicional a su salario, ya que está muy reprimido.

Es importante mencionar que las prestaciones otorgadas por la empresa son las señaladas en la Ley Federal del Trabajo, además de tener algunas adicionales.

El peso que tienen las prestaciones para cada uno de los obreros es de suma importancia, ya que mejoran su nivel económico beneficiando directamente a su familia, sin embargo, existen algunas prestaciones que no les son de utilidad a los trabajadores por lo que se sugiere a la empresa realizarles un estudio socioeconómico, que ayude a determinar cuáles son las prestaciones de mayor utilidad y así evitar gastos innecesarios en prestaciones que no benefician al trabajador.

Por otro lado, las prestaciones no influyen para obtener una alta productividad, ya que la mayoría de los departamentos tienen un estándar de producción mensual, por lo que si se produce más de ese nivel no se perciben más prestaciones.

Cabe hacer mención que dentro de M.A.I.P.A.L existe motivación, ya que se apoya a los trabajadores dándoles capacitación, lo que les permite realizar mejor sus actividades y así tener un mejor desarrollo laboral. Sin embargo, las técnicas



de motivación difieren en cada una de las áreas existentes debido a que se tienen departamentos estratégicos.

El clima laboral que se desarrolla en M.A.I.P.A.L propicia un ambiente de trabajo más agradable para los obreros y así mismo un crecimiento de éstos dentro de la empresa.

De acuerdo a lo anterior la hipótesis planteada se acepta.

4.1 RESUMEN

Las prestaciones son aportaciones financieras, con las cuales la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario, percibe el trabajador. Aquellos elementos que en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en metálico o en especie y que van a presentar un ingreso.

Entre las muy variadas calificaciones que se han hecho sobre las prestaciones se encuentran con mayor frecuencia:

- En dinero
- En especie
- En facilidades, actividades o servicios

Otras prestaciones no incluidas en otros grupos pero de relativa importancia, por su costo así como el beneficio que prestan a los trabajadores son: los descansos obligatorios durante la jornada de trabajo, los períodos de almuerzo, el tiempo de adaptación al puesto, el tiempo de capacitación y adiestramiento.

Prestaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo.

- Jornada de trabajo
- Descanso de media hora durante la jornada de trabajo



- Pago de horas extras
- Pago de prolongación de tiempo extraordinario
- Un día de descanso a la semana
- Ocho días de descanso obligatorio al año
- Vacaciones
- Aguinaldo
- Indemnización
- Participación de utilidades
- Becas
- Capacitación y adiestramiento

En el caso de México se creó a partir de 1992 una nueva prestación llamada Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), encaminada a mejorar los planes actuales de jubilación.

Las prestaciones requeridas legalmente constituyen una parte importante del paquete de prestaciones que proporcionan los patrones. En México estas prestaciones incluyen las contribuciones de los patrones para: El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

En México las Afores son empresas especializadas en la administración de las aportaciones de los trabajadores por medio de cuentas individuales. Por su parte, las Siefors, son una sociedad de inversión donde se acumulan los ahorros de los trabajadores, con la finalidad de invertirlos de manera segura y rentable.

En la presente investigación el planteamiento del problema es ver de que manera influyen las prestaciones en el crecimiento y desarrollo del trabajador en el puesto que desempeña dentro de la empresa.



El efecto de las prestaciones en el crecimiento y desarrollo del trabajador

La metodología utilizada para la realización de la presente es la siguiente; se tomó una muestra de 30 obreros a las afueras de la empresa Maquinaria y Accesorios Internacionales para Aluminio (M.A.I.P.A.L), una vez obtenido el resultado de la encuesta se procedió a la tabulación de los datos para después hacer el análisis y la interpretación de los mismos.

El ambiente de trabajo en M.A.I.P.A.L. propicia un mejor desarrollo del obrero dentro de la empresa. Sin embargo, el programa de prestaciones sólo trata de cumplir con lo requisitado por Ley, más no satisface totalmente las necesidades del trabajador, por lo que impide que este se desarrolle dentro de la empresa y cree el bienestar económico en su familia.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

- Reyes Ponce, A. Administración de personal. Editorial Limusa. México. 1986.
- Andrew, F. Sikula. Administración de Recursos Humanos en empresas. México. 1979.
- Dale, Yoder. Manejo de personal y relaciones industriales. Editorial C.E.C.S.A. México. 1976.
- Torres Díaz, Julio. Administración de prestaciones. Su valoración, otorgamiento y aplicación. Editorial Ecasa. México. 1995.
- Herbert J. Chruden / Arthur. W. Sherman, Jr. Administración de personal. Organización, contratación y remuneración del trabajo. Editorial C.E.C.S.A. México. 1986.
- Calleja J, Francisco. Administración de personal y relaciones humanas. Editorial Banca y Comercio S.A. México. 1979.
- Stanley M, Babson. Rotación, depreciación y obsolescencia de Recursos Humanos y políticas de incentivos para el personal. Editorial Limusa. México. 1978.
- Paul Pigors / Charles A. Myers. Administración de personal. Editorial C.E.C.S.A. México. 1975. Pp.925
- Strauss / Sayles. Personal, problemas humanos de la administración. Editorial Prentice Hall. México. 1985.
- Wendell L. French. Administración de personal. Desarrollo de Recursos Humanos. Editorial Limusa. México. 1983.
- William. B. Werther / Jr. Keith Davis. Dirección de personal y recursos humanos. Mc. Graw Hill. España. 1982.
- Edgar F. Huse / James L. Bowditch. El comportamiento en la organización. Fondo Educativo interamericano S.A. España. 1976.
- Edgar H. Schein. Psicología de la organización. Editorial Prentice Hall. España. 1982.
- Arthur W. Sherman Jr./ George W. Bohlander. Administración de los recursos humanos. Grupo Editorial Iberoamericana. México. 1994.

- Felipe Bigeriego de Juan. Sistemas de primas e incentivos. Manuales prácticos de gestión de empresas. Ediciones Deusto. España. 1974. Pp.144. Serie G. Tomo 4.
- Serie administración dinámica. Cómo evitar problemas con los trabajadores. Bureau of business practice. México 1977. Pp.109.
- Stanley M. Babson, Jr. Rotación, depreciación y obsolescencia de recursos humanos y políticas de incentivos para el personal. Colección de sistemas y controles para administración financiera. Editorial Limusa. México. 1981. Pp.188.
- Tomas Rodríguez Sahagun. La dirección de personal. Manuales prácticos de gestión de empresas. Ediciones Deusto. España. 1967. Pp.137. serie G. Tomo 1.

ANEXO

I



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA *Iztapalapa*

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y anote en el paréntesis la letra que usted considere correcta de acuerdo a la siguiente escala.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

La información obtenida es confidencial y será utilizada únicamente para investigación académica.

Puesto _____ Edad _____ Sexo F () M ()
 Estado civil _____ Escolaridad _____
 Antigüedad en la empresa _____

- 1. Las prestaciones que ofrece la empresa lo motivaron para ingresar a ella ()
- 2. Conoce la existencia del Reglamento de Trabajo ()
- 3. Su supervisor fue el encargado de darle a conocer el contenido del Reglamento ()
- 4. Su supervisor le ha hablado del contenido del Reglamento de Trabajo ()
- 5. Los puntos contemplados en el Reglamento de Trabajo son los adecuados ()
- 6. Su patrón cumple con los puntos del Reglamento ()
- 7. La empresa otorga las prestaciones establecidas por la Ley ()
- 8. Recibe prestaciones adicionales a las que otorga la Ley ()
- 9. Las prestaciones que otorga la empresa le son de utilidad ()
- 10. Las prestaciones le generan utilidad económica ()
- 11. Las prestaciones que recibe le ayudan a mejorar su nivel económico ()
- 12. Las prestaciones otorgadas por la empresa benefician directamente a su familia ()
- 13. Las prestaciones reducen su gasto económico ()
- 14. Las prestaciones otorgadas favorecen una alta productividad ()
- 15. Las prestaciones favorecen el compromiso de los trabajadores ()
- 16. Las prestaciones favorecen la lealtad de los trabajadores ()

17. Las instalaciones donde realiza su trabajo son las adecuadas ()
18. La empresa le proporciona equipo de seguridad ()
19. Considera que es el adecuado para su seguridad ()
20. La empresa lo motiva para que sea puntual en su trabajo ()
21. El clima laboral lo motiva para asistir diariamente a su trabajo ()
22. La empresa lo apoya en su desarrollo laboral ()
23. Lo han capacitado adecuadamente para realizar mejor su trabajo ()
24. Las técnicas de motivación son iguales para todos los trabajadores ()
25. La empresa lo considera como un excelente trabajador ()
26. Se siente comprometido con los objetivos de la empresa ()
27. Las actividades que realiza en la empresa le gustan ()
28. Las prestaciones propician una buena calidad productiva ()
29. Le agrada el ambiente de trabajo ()
30. Un mejor ambiente de trabajo propicia un crecimiento dentro de la empresa ()

¡GRACIAS!

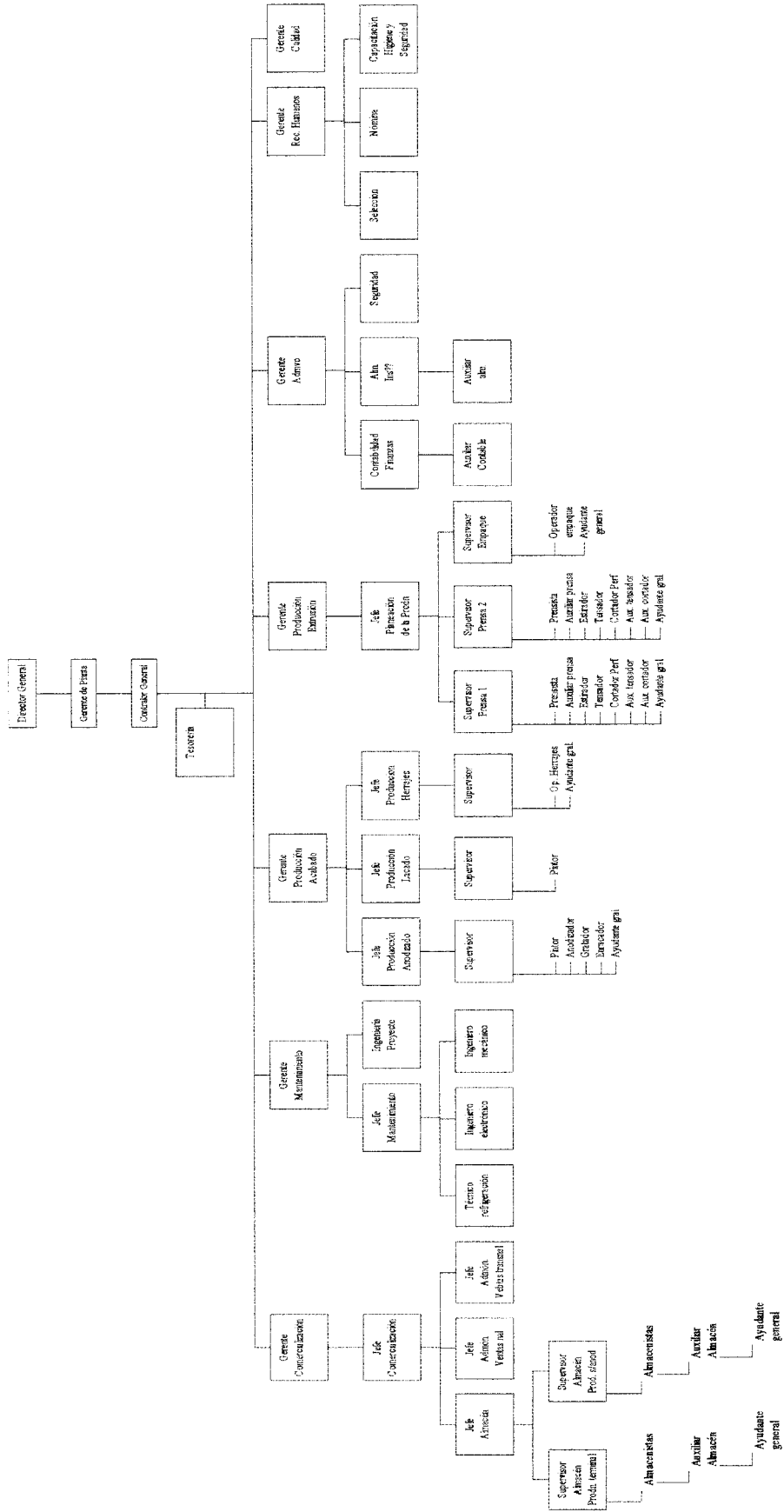
ANEXO

2

A continuación se muestra la organización de la
empresa Maquinaria y Accesorios
Internacionales Para Aluminio S. A. de C. V.
(MAIPAL)

ORGANIGRAMA

Maquinaria y Accesorios Internacionales Para Aluminio S.A. de C.V.



REFERENCIA A M.A.I.P.A.L

Maquinaria y Accesorios Internacionales Para Aluminio S.A. de C.V. (M.A.I.P.A.L. S.A. de C.V.), es una compañía dedicada a la extrusión y anodizado de perfiles de aluminio que nació a principios de los años 90's y que ha logrado conquistar uno de los primeros lugares en su ramo.

M.A.I.P.A.L. S.A. de C.V., esta formado por una planta de extrusión, anodizado y pintura de perfiles de aluminio, que se encuentra ubicada en Avenida Cerro de la Cruz, S/n, en Cuautlalpan Texcoco, Estado de México.

La compañía está comprometida con México y con su gente por lo que se buscan constantemente proyectos de inversión que nos consoliden en el mercado nacional y así poder incursionar con más fuerza en el mercado internacional, ya que a principios de 1999 logramos nuestras primeras exportaciones de producto terminado.

Nuestra visión es ser una empresa donde la integración entusiasta y participativa de su gente, la calidad, honestidad y calidez humana presente una alternativa mejor para la sociedad, el hombre, el medio ambiente y las formas de trabajo.

En cuanto al personal que es la base de la empresa, deseamos que el perfil para cada puesto coincida lo mejor posible con las habilidades y preferencias de las personas que lo ocupen. Que su oficio o profesión sea la forma más plena de relacionarse con los demás, logrando satisfacción y orgullo de sí mismo. Por lo que el equipo humano con el que se cuenta es altamente calificado.

El objetivo más importante para la empresa es la total satisfacción de nuestros clientes, colaborando con ellos a todos los niveles cumpliendo con los plazos fijados y las exigencias de calidad requeridas de todos sus productos.

Desde el comienzo como distribuidores, M.A.I.P.A.L. puso especial interés en satisfacer el requerimiento de sus clientes. Cabe señalar que para una extrusora de

este nivel, se ofrece una amplia variedad de perfiles que satisfacen básicamente las necesidades de viviendas.

El total de personas con el que cuenta M.A.I.P.A.L. es de 291 empleados divididos como sigue:

Empleados obreros	206
Empleados administrativos	64
Empleados de confianza	21

Los 206 obreros se encuentran distribuidos en las diferentes áreas de trabajo de la siguiente manera:

AREA DE PRODUCCIÓN	NÚMERO DE OBREROS
Anodizado	81
Lacado	6
Herrajes	13
Extrusión	93
Empaque	13

En todas las áreas de trabajo existe rol de turnos que van de 8:00, 7:30 y 7:00 horas.

Cabe mencionar que las prestaciones que otorga la empresa a sus empleados son las que dista la Ley Federal del Trabajo inclusive algunas superiores a ésta, aunque para poder disfrutar de ellas se tiene que cumplir con ciertos requisitos que implementa la misma empresa.

En lo que respecta a la maquinaria utilizada para la fabricación de perfiles de aluminio, podemos decir que es importada tanto de Korea como de España. En cuanto a la maquinaria proveniente de Korea es en general toda la utilizada para la extrusión de perfiles, es decir, la Prensa. Por su parte la maquinaria adquirida en España es la utilizada en el área de lacado y anodizado de perfiles.

La materia prima principal de M.A.I.P.A.L. son los lingotes de aluminio, y para ello sus principales proveedores son:

- Reynolds de Venezuela
- Hunter Metals de Estados Unidos
- Glecore

Como intermediarios en la importación de materia prima principal, M.A.I.P.A.L., cuenta con las agencias aduanales Veracruz y al Recinto Fiscal, Almacén Regional del Golfo.

La producción mensual que tiene la planta extrusora son 464 toneladas de producción en crudo. En lo que se refiere a la fabricación de producto terminado se han llegado a las 444 toneladas por mes.

Las ventas totales mensuales medidas en toneladas ascienden a 414, esto lo ha permitido la buena sincronización de cada uno de los procesos productivos en las áreas de producción como son: extrusión, anodizado y lacado.

Del total de la producción en crudo, se divide para los diferentes terminados como son:

ANODIZADOS	LACADOS
Bronce	Verde
Negro	Blanco
Champagne	Rojo
Natural	Azul
Oro	Verde
Duranódic	Otros que soliciten los clientes

En lo que se refiere a la comercialización del producto terminado a nivel nacional, sus principales clientes son Grupo La Viga, que tiene sus distribuidores en diferentes regiones dentro de la República Mexicana. También se hacen maquilas,

es decir, el cliente lleva su material a M.A.I.P.A.L. para que se procese al acabado solicitado.

A principios del año de 1999, M.A.I.P.A.L. incursionó al mercado internacional, esto al iniciar exportaciones de producto terminado a Lima Perú.

Sus principales competidores a nivel nacional y por su ubicación son Grupo Valsa y Cuprum.

En cuanto al Scrapp o chatarra de aluminio, se vende o se reprocesa para ser utilizada nuevamente para producción.

La perspectiva que tiene M.A.I.P.A.L. para el año 2000 es:

- Implementar sistemas corporativos.
- Conectar a la empresa a través de redes de computación.
- Adquirir sistemas exactos.
- Lograr abarcar con más fuerza el mercado tanto nacional como internacional.

ANEXO

3

PRESTACIONES QUE OTORGA EL I.M.S.S.

El Seguro Social Comprende:

- I. El régimen obligatorio
- II. El régimen voluntario

EL REGIMEN OBLIGATORIO COMPRENDE LOS SEGUROS DE:

- I. Riesgos de trabajo
- II. Enfermedad y maternidad
- III. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte
- IV. Guardería para hijos de aseguradas

SON SUJETOS DE ASEGURAMIENTO DEL REGIMEN OBLIGATORIO

- I. Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo
- II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas.
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en sociedad local o unidades de crédito.

Los patronos están obligados a:

- I. Registrar e inscribir a sus trabajadores en el I.M.S.S., comunicar altas y bajas, las modificaciones en su salario, etc.
- II. Llevar registros de trabajadores, tales como nóminas y listas de raya y conservarlos durante cinco años.
- III. Enterar al I.M.S.S. del importe de las cuotas obrero patronales.
- IV. Proporcionar al Instituto de los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.

Para los efectos de la Ley del Seguro Social, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y gratificaciones,

alimentación, habitación, primas , comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

De acuerdo con el salario base de cotización, que perciban los asegurados, quedarán comprendidos en alguno de los siguientes grupos:

GRUPO	MAS DE	SALARIO DIARIO PROMEDIO	HASTA
M	\$...	\$ 45.00	\$ 50.00
N	50.00	60.00	70.00
O	70.00	75.00	80.00
P	80.00	90.00	100.00
R	100.00	115.00	130.00
S	130.00	150.00	170.00
T	170.00	195.00	220.00
U	220.00	250.00	280.00
W	280.00

En el caso de sujetos no asalariados su base de cotización se determinará en razón del ingreso promedio anual; los comprendidos en el grupo "W" se establece un limite superior equivalente a diez veces el salario mínimo que rija en el Distrito Federal.

TIPOS DE PRESTACIONES QUE SE OTORGAN

SEGURO	RIESGOS PROTEGIDOS	PRESTACIONES
Riesgos de trabajo	Accidentes de trabajo. Accidentes de tránsito. Enfermedades de tránsito.	En dinero y en especie
Enfermedad y maternidad	Enfermedades o maternidades.	En dinero y en especie
Invalidez, vejez, cesantía y muerte.	Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, muerte o matrimonio.	En dinero
Guarderías para hijos de las aseguradas.	Falta de cuidados maternos en la primera infancia, durante la jornada de trabajo de la asegurada.	En especie

PRESTACIONES EN ESPECIE

DESCRIPCIÓN	BENEFICIARIOS	DURACION DE LA PRESTACION
Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.	Asegurados; a), b), c) y d).	52 semanas y prórroga de 52 previo dictamen médico.
Servicio de Hospitalización	Asegurada; a), b), c), d), e), f) y g).	52 semanas y prórroga de 52 previo dictamen médico, embarazo, alumbramiento, pauperio.
*Aparatos de prótesis y ortopedia.	Hijos de la asegurada y/o hijos de asegurados viudos.	Desde la edad de 43 días hasta los cuatro años.
	Esposa o concubina del pensionado; a), b), e), y f).	A la vigencia de la pensión en embarazo, alumbramiento y pauperio.
*Rehabilitación	Hijos menores de 16 años del asegurado y pensionado; a) y b).	Por fallecimiento del titular al cumplimiento de la edad de 16 años, sino estudia.
Asistencia obstétrica	Hijos de asegurados mayores de 16 años hasta los 25; a), y b).	Por fallecimiento del titular, por haber terminado la carrera; hasta los 25 años si estudia en Planteles del Sistema Educativo Nacional.
	Hijos incapacitados de asegurados y pensionados; a) y b).	Hasta que no desaparezca la incapacidad.
Canastilla al nacer el hijo.	Padres del asegurado; a) y b).	
	Padres del pensionado; a) y b).	A la vigencia de la pensión.
Servicio de Guarderías para hijos de las aseguradas.	Padres del asegurado y pensionados fallecidos; a) y b).	Vitalicia.
	Pensionados por viudez, orfandad; a) y b).	Por fallecimiento de la viuda, orfandad cumpliendo con la ley.
	Hijos mayores de 16 años, pensionado por incapacidad permanente total y parcial con valuación mín. 50%; a) y b).	Fallecimiento, hasta los 25 años, al terminar su carrera, o si son sujetos al régimen obligatorio.
	Hijos mayores de 16 años, pensionado por i.v.c. que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares; a) y b).	Por fallecimiento del titular hasta los 25 años, que terminen la carrera o que sean sujetos del régimen obligatorio.

Las prestaciones anteriores se otorgan en casos de riesgo de trabajo.

RIESGOS DE TRABAJO

DESCRIPCIÓN	CUANTÍA	DURACIÓN	SUSPENSIÓN
Subsidio por incapacidad temporal.	100% del salario, grupo W hasta 10 veces el salario sin que rija el D.F.	En tanto no se declare capacitado para trabajar, o incapacitado permanente.	Recuperando la salud, o se niegue a someterse a los exámenes médicos y tratamientos.
Pensión por incapacidad permanente, total o parcial.	Según tabla I.	Vitalicia, rehabilitado o fallecido.	Recuperando la salud, o se niegue a someterse a los exámenes médicos y tratamientos.
Ayuda para gastos de funeral.	Dos meses del salario promedio, del grupo de cotización, min. \$1,500.00 max. \$12,000.00	Un solo pago	
Pensión de viudez.	40% de la que hubiere correspondido al trabajador por incapacidad permanente total.	Vitalicia o hasta nuevas nupcias.	Si contrae nuevas nupcias se concederá 3 años de la pensión por fallecimiento.
Pensión de orfandad.	20% de la pensión por incapacidad permanente total a huérfanos de padre o madre. 30% por incapacidad permanente total a huérfanos de padre y madre.	Hasta los 16 años o 25 si está estudiando, si es sujeto de régimen obligatorio o hasta desaparecer la incapacidad.	Cuando cumpla 16 años o 25 si estudia o ingrese a un trabajo o desaparezca la incapacidad, al término de la pensión se conceden 3 mensualidades. Por fallecimiento.
Pensión a ascendientes del asegurado o pensionado no habiendo esposa, concubina ni hijos.	20% de lo que hubiere correspondido al pensionado por incapacidad permanente total.	Vitalicia.	
Indemnización por incapacidad permanente parcial cuando su valuación sea hasta el 15% de incapacidad definitiva.	5 anualidades de la pensión.	Un solo pago.	
Aguinaldo a pensionados por incapacidad permanente total o parcial con un mínimo del 50%.	15 días del importe de la pensión.	Un solo pago anual.	

Incrementos cada 5 años a 10% si la cuantía diaria es Cada cinco años a partir de las pensiones por igual o inferior al salario su otorgamiento. incapacidad en un 50% mínimo general del D.F. mínimo. 5% si es superior.

Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio del trabajo. Anterior, o la muerte, producida en el ejercicio de su trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

Enfermedad de trabajo es el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tengan un origen o motivo en el trabajo. El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las prestaciones en dinero mencionadas anteriormente.

Al ser declarada la incapacidad permanente total del asegurado este recibirá una pensión mensual de acuerdo con la siguiente tabla:

CUADRO 1

SALARIO DIARIO				
GRUPO	MAS DE	PROMEDIO	HASTA	PENSION MENSUAL
M	\$...	\$ 45.00	\$ 50.00	\$ 1,080.00
N	50.00	60.00	70.00	1,440.00
O	70.00	75.00	80.00	1,800.00
P	80.00	90.00	100.00	2,025.00
R	100.00	115.00	130.00	2,587.50
S	130.00	150.00	170.00	3,375.00
T	170.00	195.00	220.00	4,025.00
U	220.00	250.00	280.00	5,250.00
W	280.00

Los trabajadores inscritos en el grupo "W" tendrán derecho a recibir una pensión mensual equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviese con una cotización.

PRESTACIONES EN DINERO POR: INVÁLIDEZ, VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE.

PRESTACION	CUANTÍA	DURACION	SUSPENSION
Pensión de invalidez	Segun tabla II.	Que subsista el estado de invalidez.	Recuperando la salud. Regresando al trabajo. Por fallecimiento.
Pensión por vejez. Haber cumplido 65 años.	Según tabla II-	Que subsista la pensión	Regreso a labores con un salario mayor del que percibía al pensionarse. Por fallecimiento.
Pensión por cesantía en edad avanzada. Haber cumplido 60 años.	Según tabla II.	Que subsista la pensión.	Regreso a labores con un salario mayor del que percibía al pensionarse. Por fallecimiento.
PRESTACION	CUANTÍA	DURACION	SUSPENSION
Pensión de viudez.	50% de lo que hubiese correspondido al asegurado.	Vitalicia o si contrae nupcias 3 anualidades.	Fallecimiento de la beneficiaria o nuevas nupcias, se concederá 3 años de la pensión.
Pensión de orfandad.	20% pensión a huérfanos de padre o madre. 30% pensión a huérfanos de padre y madre.	Hasta los 16 años , hasta 25 si estudia, desaparezca incapacidad.	Al cumplir 16 años prórroga a 25 si estudia o desaparece la incapacidad, al término de la pensión se concederán 3 mensualidades.
Pensión a los ascendientes del asegurado o pensionado siempre que no exista esposa, concubina o hijos.	20% de la pensión por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada.	Vitalicia.	Por fallecimiento.
Asignaciones familiares a la esposa o concubina, hijo del pensionado.	Esposa o concubina 15% de la cuantía básica anual de la pensión. Hijos 10% c/u. Padres 10%.	Que subsista la pensión.	Por fallecimiento del titular de la pensión. Por recuperación del estado de invalidez.
Ayuda asistencial.	a) 10% de la cuantía de la pensión cuando tenga un ascendiente. b) 15% cuando tenga un beneficiario. c) Hasta 20% requiera inevitablemente lo asista otra persona.	Que subsista la pensión.	Por fallecimiento del titular de la pensión. Por recuperación del estado de invalidez.

Aguinaldo	15 días del importe de la pensión.
Del incremento periódico de las pensiones.	10% si la cuantía diaria es igual o inferior al salario mínimo del D.F. 5% si la cuantía diaria es mayor.
Ayuda para matrimonio.	25% anualidad de pensión de invalidez. Cuantía máxima \$600.00. Un solo pago.

CUADRO II

GRUPO	MAS DE	PROMEDIO	HASTA	CUANTÍA BASICA ANUAL	INCREMENTO ANUAL A LA CUANTÍA
M	\$...	\$ 45.00	\$ 50.00	\$ 7,371.00	\$ 245.70
N	50.00	60.00	70.00	9,828.00,	327.60
O	70.00	75.00	80.00	12,285.00	409.50
P	80.00	90.00	100.00	13,104.00	491.40
R	100.00	115.00	130.00	16,744.00	627.90
S	130.00	150.00	170.00	21,840.00	819.00
T	170.00	195.00	220.00	26,972.00	958.33
U	220.00	250.00	280.00	34,580.00	1,228.00
W	280.00	35%	1.25%

Hasta el límite superior establecido **Del salario de cotización** **Del salario de cotización**

PRESTACIONES EN DINERO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL Y MATERNIDAD

DESCRIPCIÓN	CUANTÍA	DURACIÓN	SUSPENSION
Subsidio enfermedad.	por 60% del salario promedio de su grupo de cotización.	52 semanas a partir del 4o. día, prórroga de 26 semanas más previo dictamen médico.	Declarándolo inválido o recuperado de salud.
Subsidio en dinero por maternidad.	100% del salario promedio del grupo de cotización.	42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo.	Si ejecuta trabajo y percibe otro subsidio, se cancela el de menor cantidad.
Ayuda para gastos de funeral.	1 mes de salario promedio de cotización correspondiente: mínimo, \$ 1, 000.00 máximo, \$6, 000.00	Un solo pago.	
Gasto de funeral pensionados.	a Un mes de pensión. Mínimo, \$ 1, 000.00 Máximo, \$6, 000.00	Un solo pago.	