

255
9p
2
C.E.E.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR 049585
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Ej.3

PRESTACIONES, BENEFICIOS ADICIONALES Y OTROS SISTEMAS INDIRECTOS DE REMUNERACION



TRABAJO PRESENTADO POR:
RENE SALVADOR MELENDEZ AGUILAR

PARA OPTAR AL GRADO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE
EMPRESAS



JUNIO 1972



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR :

· Dr. Rafael Menjívar Ch.

SECRETARIO GENERAL:

Dr. Miguel Angel Sáenz Varela

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

DECANO INTERINO:

Lic. Dimas de Jesús Ramírez Alemán

SECRETARIO:

Lic. Jorge Salomón Montesinos

TRIBUNAL EXAMINADOR

PRESIDENTE : Lic. Alexander Hamilton Ross
PRIMER VOCAL : Lic. Saúl Efraín Velásquez
SEGUNDO VOCAL : Lic. Víctor Antonio Orellana

D E D I C A T O R I A

A DIOS TODOPODEROSO:

MI SER SUPERIOR,

Con veneración, humildad y respeto, por haberme orientado, iluminado la mente y permitido coronar mi carrera profesional.

A MIS QUERIDOS PADRES:

CORONEL ALFONSO MELENDEZ A. Y

DOÑA MARIA IDALIA AGUILAR

Con devoción y justo orgullo, como muestra fehaciente de profunda gratitud por su constante aliento.

A MI ESPOSA E HIJA:

ROSA MARIA CRESPIAN DE MELENDEZ Y

MARIA IDALIA GUADALUPE MELENDEZ

Con inmenso amor, por su permanente estímulo, gran inspiración, paciencia, sacrificio de sus noches y fines de semana perdidos.

A MIS HERMANOS:

DOCTOR PEDRO G. MELENDEZ Y

BR. ANA CECILIA MELENDEZ

Con admiración por su interés en el estudio, respeto y gran cariño.

A MIS FAMILIARES, AMIGOS Y COMPAÑEROS:

Con gratitud y afecto por su ayuda y oportuno apoyo moral.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
 DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

A C T A P A R A N O T A S

SEMINARIO DE GRADUACION CORRESPONDIENTE AL 2o. CICLO 1971/1972

NOMBRE DEL ALUMNO: RENE SALVADOR MELENDEZ AGUILAR

TEMA: "PRESTACIONES, BENEFICIOS ADICIONALES Y OTROS SISTEMAS INDIRECTOS DE REMUNERACION"

A) CALIFICACION PROYECTO:

Nota	%	Nota	%	Nota	%	Promedio
9	75	9	-	9	-	1.38

B) CALIFICACION TRABAJO ESCRITO:

Nota	%	Nota	%	Nota	%	Promedio
9	50	8	-	8	-	5.95

C) CALIFICACION DEFENSA:

Nota	%	Nota	%	Nota	%	Promedio
10	-	8	-	8	50	1.32

CALIFICACION FINAL

8.65

APROBADO

X

EN PROCESO

REPROBADO

ander Hamilton Ross

 PRESIDENTE
 ander Hamilton Ross

Saul Efraín Velásquez

 1er. VOCAL
 Lic. Saúl Efraín Velásquez

Victor Antonio Orellana

 2o. VOCAL
 Lic. Víctor Antonio Orellana

Ciudad Universitaria, 9 de junio 1972

¶ Cuando obtiene nota entre 4.1 y 6.99

C O N T E N I D O

	<u>Página</u>
INTRODUCCION	
<u>PROPOSITO DEL TRABAJO</u>	1
CAPITULO I	
<u>CONSIDERACIONES TEORICAS ACERCA DE LAS PRESTACIONES, BENEFICIOS Y OTROS SISTEMAS INDIRECTOS DE REMUNERACION.</u>	3
A- <u>DEFINICIONES, ANTECEDENTES Y GENERALIDADES.</u>	3
1.- DEFINICIONES	3
2.- ANTECEDENTES	5
3.- GENERALIDADES	7
B- <u>LA IMPORTANCIA CRECIENTE DE LAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS MARGINALES EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES Y LA ADMINISTRACION DE PERSONAL.</u>	9
C- <u>SISTEMAS EXISTENTES Y SU CLASIFICACION</u>	13
PRESTACIONES EN DINERO	14
PRESTACIONES EN ESPECIE	14
OTROS CRITERIOS DE CLASIFICACION	15
<u>Problemas Diarios</u>	16
<u>Desempleo y Empleo bajo lo normal</u>	16
<u>Dependencia por Vejez</u>	16
<u>Accidentes y Enfermedades</u>	16
1.- PRESTACIONES DEMANDADAS POR LA LEY	17
a) <u>El Cuerpo de Leyes Laborales</u>	17
b) <u>Los Reglamentos Internos de Trabajo</u>	19
c) <u>Los Contratos Colectivos de Trabajo</u>	21
d) <u>Descripción de los Beneficios más Generalizados</u>	25
<u>Salarios</u>	25
<u>Jornadas de Trabajo</u>	25
<u>Horas Extraordinarias</u>	27
<u>Vacaciones Pagadas</u>	28
<u>Indemnización por Despido</u>	28
<u>Días de Fiesta Pagados</u>	29
<u>Muerte del Trabajador</u>	30
<u>Aguinaldo</u>	30
<u>Habitación y Vivienda</u>	31

	<u>Página</u>
<u>Educación</u>	32
<u>Seguridad Social</u>	32
2 - PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD	32
a) <u>Seguridad Social</u>	32
<u>Origen y su Campo de Acción</u>	32
<u>Alcances de la Seguridad Social</u>	36
<u>Enfermedad y Accidentes</u>	36
<u>Maternidad</u>	37
<u>Indemnización por Riesgos</u>	37
<u>Vejez</u>	38
<u>Compensación por Desempleo</u>	39
<u>Defunción y Beneficios para Sobrevivientes</u>	40
<u>Infancia</u>	40
<u>Necesidades del Matrimonio</u>	40
<u>Desaparición del Medio de Ganarse la Vida para Ayu-</u>	
<u>dar a Personas que no viven de un salario.</u>	41
b) <u>Servicios Médicos y Hospitalarios</u>	41
<u>Necesidad, alcance e importancia</u>	41
<u>Problemas mentales</u>	43
<u>Alcoholismo</u>	43
<u>Hospitalización</u>	44
c) <u>Seguros Colectivos o Seguros de Grupo</u>	44
<u>Seguro de Vida</u>	45
<u>Seguro de enfermedad</u>	46
<u>Seguro de Hospitalización</u>	46
<u>Seguro de Accidentes de Trabajo</u>	46
<u>Seguro para la vejez y planes de pensión</u>	46
d) <u>Planes de Retiro y Pensión</u>	46
<u>Generalidades</u>	46
<u>Reseña Histórica</u>	49
<u>Requisitos para gozar de los beneficios</u>	49
<u>Tiempo de Servicio</u>	51
<u>Formas de calcular el pago</u>	51
<u>Métodos de Financiamiento</u>	52
<u>Ventajas y Desventajas de los Planes de Retiro y</u>	
<u>Pensión</u>	52
<u>Ventajas</u>	52
<u>Desventajas</u>	52

e) <u>Seguridad, Salud e Higiene Industrial</u>	53
3.- <u>PAGOS POR EL TIEMPO NO TRABAJADO</u>	55
a) <u>Vacaciones, descansos y reposos</u>	56
<u>Vacaciones</u>	56
<u>Descansos y días feriados</u>	56
<u>Pago de Llamada</u>	57
<u>Pausas de Reposo y Descanso</u>	57
b) <u>Ausencias por enfermedad, licencias y permisos</u>	58
<u>Ausencias por enfermedad y accidentes</u>	58
<u>Licencias y Permisos</u>	59
c) <u>Separación y Desempleo</u>	59
<u>Separación</u>	59
<u>Desempleo</u>	59
4.- <u>COMPENSACIONES EXTRAORDINARIAS</u>	60
a) <u>Sistemas de Sugerencias y Participación en Utilidades</u>	60
<u>Sistemas de Sugerencias</u>	60
<u>Reparto de Utilidades</u>	62
<u>Los Planes Scanlon y Rucker</u>	64
<u>El Plan Scanlon</u>	64
Primer Factor	64
Segundo Factor	65
<u>El Plan Rucker</u>	66
b) <u>Compensaciones Punitivas y Reembolsos</u>	67
<u>Premios por la Actuación</u>	67
<u>Bonificaciones</u>	67
<u>Planes de Ahorro</u>	68
<u>Absorción de Cuotas e Impuestos</u>	68
<u>Cuentas de Gastos</u>	69
c) <u>Ampliación de las exigencias legales</u>	69
<u>Aguinaldo</u>	69
<u>Horas Extraordinarias</u>	69
<u>Otras Ampliaciones</u>	70
5.- <u>SERVICIOS Y SUMINISTROS DIVERSOS</u>	70
a) <u>Seguridad Económica</u>	71
<u>Préstamos</u>	71
<u>Uniones de Crédito</u>	71
<u>Anticipos de Sueldo</u>	72
<u>Tiendas para el Personal</u>	72

<u>Descuentos y Créditos en lo que produce o distribuye la Compañía</u>	72
<u>Auxilio por Muerte de un Familiar</u>	73
b) <u>Capacitación e Información</u>	73
<u>Becas y Cursos de Adiestramiento</u>	73
<u>Becas para Hijos de los Trabajadores</u>	73
<u>Biblioteca</u>	74
<u>Conferencias</u>	74
<u>Películas</u>	74
<u>Periódico Interno</u>	74
c) <u>Actividades Sociales y Recreativas</u>	75
<u>Equipos Deportivos</u>	75
<u>Clubes de Empleados</u>	75
<u>Excursiones y Paseos</u>	76
<u>Banquetes</u>	76
<u>Fiestas y Celebraciones</u>	76
<u>Fiestas para Hijos del Personal</u>	76
<u>Conjuntos Musicales y Grupos Dramáticos</u>	77
d) <u>Otros servicios y Suministros</u>	77
<u>Consejos</u>	77
<u>Asesoría Legal</u>	77
<u>Transporte y Derivados</u>	77
<u>Ayuda para Vivienda</u>	78
<u>Casilleros y Guardarropas</u>	78
<u>Servicios de Alimentos</u>	78
<u>Refrigerio y café</u>	79
<u>Uniformes y Ropa de Trabajo</u>	79
<u>Regalos por Matrimonio o por Nacimiento de Hijos</u>	79
<u>Ayuda al Sindicato</u>	79
D- <u>COSTOS DE INSTALACION DE PROGRAMAS</u>	79
Gráfico No. I	81

CAPITULO II

<u>PRESTACIONES, BENEFICIOS ADICIONALES Y OTROS SISTEMAS INDIRECTOS DE REMUNERACION QUE SE UTILIZAN EN LA EMPRESA PRIVADA SALVADOREÑA</u>	84
A- <u>GENERALIDADES</u>	84
B- <u>LA IMPORTANCIA QUE EN EL SALVADOR ESTAN ADQUIRIENDO LAS</u>	

<u>PRESTACIONES, BENEFICIOS Y OTROS METODOS INDIRECTOS DE REMUNERACION</u>	86
<u>C-SISTEMAS QUE SE APLICAN EN EL SALVADOR</u>	88
1.- <u>PRESTACIONES LEGALMENTE DEMANDADAS</u>	88
a) <u>El Cuerpo de Leyes Laborales</u>	88
b) <u>Los Reglamentos Internos de Trabajo</u>	90
c) <u>Los Contratos Colectivos de Trabajo</u>	91
d) <u>Prestaciones exigidas por el Código de Trabajo</u>	92
<u>Jornadas de Trabajo</u>	92
<u>Horas Extraordinarias</u>	93
<u>Vacaciones Pagadas</u>	93
<u>Indemnización por Despido</u>	94
<u>Días de Fiesta Pagados</u>	94
<u>Muerte del Trabajador</u>	95
<u>Aguinaldo</u>	95
2.- <u>PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD</u>	96
a) <u>Seguridad Social</u>	96
<u>Origen y Reseña</u>	96
<u>Enfermedad y Accidentes Comunes</u>	98
<u>Maternidad</u>	98
<u>Riesgos Profesionales</u>	99
<u>Vejez</u>	100
b) <u>Servicios Médicos y Hospitalarios</u>	100
<u>Ofrecen Asistencia Médica Particular</u>	100
<u>Atención médica a la familia</u>	101
<u>Servicios de que disponen</u>	101
c) <u>Seguros Colectivos</u>	102
<u>Seguro de Vida</u>	102
<u>Monto o Cuantía</u>	102
<u>Gasto de la Empresa</u>	125
<u>Seguro de Enfermedad y Hospitalización</u>	102
d) <u>Planes de Retiro y Pensión</u>	102
3.- <u>PAGOS POR EL TIEMPO NO TRABAJADO</u>	103
a) <u>Vacaciones, Descansos y Reposos</u>	103
<u>Vacaciones</u>	103
<u>Períodos de reposo y pausas para el café</u>	103
b) <u>Ausencias, licencias y permisos con goce de sueldo</u>	104
<u>Causales</u>	104
<u>Procedimiento para obtenerlos</u>	104

c) <u>Ausencias, licencias y permisos no remunerados</u>	104
<u>Causales</u>	104
<u>Procedimiento para obtenerlos</u>	105
4.- <u>COMPENSACIONES EXTRAORDINARIAS</u>	105
a) <u>Sistemas de Sugerencias y Participación</u>	105
<u>Sistemas de Sugerencias</u>	105
<u>Participación en Utilidades</u>	106
b) <u>Compensaciones Punitivas y Reembolsos</u>	106
<u>Premios por la actuación</u>	106
<u>Bonificaciones y Gratificaciones</u>	106
<u>Planes de Ahorro</u>	107
<u>Absorción de cuotas e Impuestos</u>	107
<u>Cuota del I.S.S.S.</u>	107
<u>Impuesto de Papel Sellado y Timbres</u>	108
<u>Cuentas de Gastos</u>	108
<u>Asignación de Viáticos por giras al interior</u>	108
<u>Reembolso por uso de vehículo particular</u>	108
<u>Kilometraje</u>	109
<u>Cuota de Gasolina</u>	109
c) <u>Ampliación de las exigencias legales</u>	109
5.- <u>SERVICIOS Y SUMINISTROS DIVERSOS</u>	109
a) <u>Seguridad Económica</u>	109
<u>Préstamos</u>	109
<u>Intereses</u>	110
<u>Plazo</u>	110
<u>Cuantía</u>	111
<u>Cooperativas</u>	111
<u>Despensa Familiar</u>	112
<u>Obtención de lo que produce o distribuye la</u>	
<u>empresa</u>	112
<u>Ayuda por Muerte de un familiar</u>	112
b) <u>Capacitación e Información</u>	113
<u>Financiamiento de Estudios (Becas)</u>	113
<u>Clase de Estudios</u>	113
<u>Ayuda Económica</u>	113
<u>Biblioteca para el personal</u>	114
<u>Ciclos de Conferencias</u>	114
<u>Periódico Interno o Similar</u>	115

c) <u>Actividades Sociales y Recreativas</u>	115
<u>Sostenimiento de Equipos Deportivos</u>	115
<u>Clubs de Empleados</u>	115
<u>Actividades Recreativas, exceptuando deportes</u>	115
<u>Financiamiento</u>	116
<u>Fiestas y Banquetes para el Personal</u>	116
<u>Motivo</u>	116
<u>Costo que absorbe la empresa</u>	116
<u>Regalos en Fiestas y Banquetes</u>	116
<u>Fiesta Infantil para hijos de los Trabajadores</u>	116
d) <u>Otros Servicios y Suministros</u>	117
<u>Servicio Social</u>	117
<u>Programas que manejan (no excluyentes)</u>	117
<u>Asesoría Legal</u>	117
<u>Transporte a la Empresa</u>	118
<u>Otras causas por las cuales las empresas dan transporte al personal (no excluyentes)</u>	118
<u>Ayuda para Vivienda</u>	118
<u>Servicios de Alimentos</u>	119
<u>Comedor o Cafetín</u>	119
<u>Ayuda para disminuir el gasto de Alimentación</u>	119
<u>Uniformes y Ropa de Trabajo</u>	120
<u>Financiamiento</u>	120
<u>Regalos por Matrimonio</u>	120
<u>Ayuda Anual al Sindicato para actividades sociales, culturales y deportivas</u>	120
D- COSTOS DE LOS PROGRAMAS	121
Gráfico No. 2	123

CAPITULO III

<u>EVALUACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS CON LA IMPLANTACION DE LOS PROGRAMAS DE PRESTACIONES Y BENEFICIOS, DESDE DOS PUNTOS DE VISTA DIFERENTES.</u>	126
A- <u>BREVE EXPRESION DEL CRITERIO EMPRESARIAL</u>	126
<u>Existencia de programas financiados parcialmente por el</u>	

	<u>Página</u>
<u>personal</u>	126
<u>Participación del sector laboral para establecer nuevos programas de Prestaciones y Beneficios</u>	127
<u>Programas que funcionan sólo para ciertos trabajadores</u>	127
<u>Opinión de la empresa con respecto a los resultados obtenidos</u>	128
<u>Beneficios que tienen mayor aceptación entre los trabajadores - Criterio empresarial</u>	129
B- <u>LA OPINION DEL SECTOR LABORAL</u>	130
<u>Como califica el personal los programas de prestaciones y beneficios</u>	131
<u>Forma como la empresa establece y pone en funcionamiento los programas</u>	131
<u>Programas que los trabajadores están dispuestos a financiar parcialmente</u>	131
<u>Prestaciones que les gustaría se establecieran</u>	132
CAPITULO VI	
<u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	133
A- DE INDOLE GENERAL	133
B- DE INDOLE ESPECIFICA	137
A P E N D I C E	
<u>GUIA PARA LAS ENTREVISTAS</u>	141
<u>ANEXO No. 1: CUESTIONARIO SOBRE PRESTACIONES PARA EL PERSONAL</u>	142
<u>ANEXO No. 2: OPINION DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS</u>	154
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	157

INTRODUCCION

PROPOSITO DEL TRABAJO

Sumamente interesados en los avances logrados gracias a la difusión de las técnicas de Administración de Personal en nuestro país y considerando especialmente la importancia que los empresarios salvadoreños han dado durante los últimos años a la variedad de prestaciones, beneficios marginales y otros sistemas indirectos de remuneración, como instrumentos para proporcionar satisfacción al personal, mantener la moral y tranquilidad de los trabajadores y armonizar las relaciones obrero-patronales, estudiaremos una muestra representativa de las empresas nacionales privadas: Industriales, Comerciales y Financieras, con la intención de cubrir los siguientes objetivos:

- a) Informar acerca de la variedad de prestaciones, beneficios y otros sistemas indirectos de remuneración, que más se han difundido en los medios que tienen alguna similitud con el nuestro. Determinar cuáles son los que se utilizan en las empresas nacionales y conocer su aceptación, tanto por parte del sector empresarial como del sector laboral;
- b) Investigar si los empresarios y sus representantes están satisfechos con los resultados obtenidos, indagar un poco sobre la forma como se implantan y operan los programas y conocer el tipo de divulgación de que son objeto. Trataremos de sondear la opinión del personal, e interpretaremos imparcialmente sus reacciones, críticas y recomendaciones; y
- c) Analizar la información obtenida a fin de determinar la eficiencia o ineficiencia de los programas, a través de la comparación de los resultados obtenidos en las diferentes empresas, recomendando los sistemas que comprobemos el éxito de su aplicación y sugiriendo el rechazo de aquellos cuyos resultados hayan tenido poca efectividad.

Como resultado final pretendemos estructurar un trabajo útil para empresarios y trabajadores salvadoreños, producto de nuestra realidad, que sirva de orientación para escoger los sistemas que se deben implantar, para lograr la adecuada aplicación de programas de prestaciones y beneficios en favor de los trabajadores de las empresas nacionales, o bien como una

guía de acción que garantice cierto grado de éxito en los resultados y proporcione la seguridad de llevar alguna satisfacción al sector laboral.

En síntesis, deseamos establecer cuales son las prestaciones y beneficios que convienen aplicar en nuestro país, para contribuir así, en la medida de nuestras posibilidades, a elevar el nivel de vida de la familia salvadoreña.

Finalmente, estimamos que cinco años dedicados exclusivamente al manejo de energía humana, complementados por la formación profesional adquirida con la finalización de la carrera de Administración de Empresas y también por nuestra simpatía hacia el estudio y conocimiento de las técnicas de Administración de Personal, nos permiten enfocar con algún acierto el tema que hemos escogido, como requisito previo a la obtención del grado de Licenciado en Administración de Empresas.

CAPITULO I

CONSIDERACIONES TEORICAS ACERCA DE LAS PRESTACIONES, BENEFICIOS Y OTROS SISTEMAS INDIRECTOS DE REMUNERACION.

A- DEFINICIONES, ANTECEDENTES Y GENERALIDADES

1.- DEFINICIONES

La problemática de la remuneración del trabajo se ha ubicado, durante los últimos años, entre las principales preocupaciones de administradores de empresas, economistas, sociólogos, políticos y especialmente empresarios y trabajadores. El concepto es sumamente amplio. Gramaticalmente -- "remuneración" significa acción y efecto de pagar, premiar un servicio, re compensar.

Desde el punto de vista de la Administración de Personal la remuneración comprende el conjunto de prestaciones y beneficios que recibe el trabajador y su familia, en virtud de la relación laboral que lo liga con el empresario dentro del proceso productivo. Lógicamente en este conjunto de prestaciones y beneficios queda comprendido el salario en sus diferentes modalidades.

Un diccionario de uso frecuente en nuestro medio (1) define el salario como: "La cantidad de dinero que se da a alguno para pagar un servicio o trabajo", podemos completar esta definición afirmando que el salario -- constituye el valor de un trabajo realizado representado por la cantidad - de dinero que recibe el trabajador, la cual debe permitirle vivir y hacer vivir a su familia.

El contrato individual de trabajo es la válvula que regula las relaciones entre el trabajador y el patrono, del cual nace el derecho que tie ne el primero para recibir del segundo el pago de las sumas previamente -- convenidas, por el esfuerzo material o intelectual que ha desarrollado. La noción del contrato de trabajo ha evolucionado mucho a través de los años. En la actualidad podemos decir que constituye un convenio mediante - el cual una persona se compromete a poner su actividad al servicio de otra, aceptando una relación de subordinación o dependencia a causa de esta acti vidad, a cambio de que le sean proporcionados los medios de subsistencia - total o parcialmente.

Los juristas del siglo pasado, amparados en doctrinas extraviadas, --

(1) - Pequeño Larousse Ilustrado, Editorial Larousse, México D.F. 1970, séptima tirada, Pág. 921.-

clasificaron el contrato de trabajo entre los contratos de Derecho Civil. Por ese entonces el trabajo se consideraba como una mercancía susceptible de compra-venta, sometida simple y llanamente a la ley de la oferta y la demanda. Se llegó a pensar que el salario era el precio que pagaba el patrono por una mercancía o por el alquiler de los servicios de un trabajador. Posteriormente esta etapa fue superada, cuando se reconoció el inmenso valor económico y social de la participación del hombre como trabajador y lo indigno que resultaba comparar sus esfuerzos con una mercancía, con la actividad mecánica o con la tracción animal.

El trabajo humano no puede ser susceptible de compra-venta pues constituye la vida misma del hombre y comprende todos sus esfuerzos, sentimientos, miserias y alegrías. Si el esfuerzo humano dentro del proceso productivo tiene un valor, podemos afirmar que el salario implica la compensación justa del esfuerzo realizado por el trabajador, entendiéndose que también el capital debe tener a su vez la compensación justa por su utilización.

En aquel entonces se pensó también que los salarios se ajustarían mecánicamente mediante el libre juego de la oferta y la demanda; sin embargo la situación angustiosa de los trabajadores obligó a los gobiernos de los diferentes países a la necesidad de fijar un salario mínimo que consideraba básicamente que el ser humano pudiera satisfacer sus necesidades vitales, independientemente de la diversificación del resultado de sus esfuerzos. En los Estados Unidos, por ejemplo, la Ley de Normas Justas de Trabajo dictada en 1938, fijó un salario mínimo condicionado al nivel de vida y necesidades del trabajador.

Si el salario está ligado directamente con las necesidades del trabajador y la labor desarrollada por éste, también es importante relacionar la situación económica de las empresas, para poder llegar a estructurar el salario justo, tanto para quien lo paga, como para quien lo recibe.

Con el tiempo y las crecientes necesidades industriales han surgido diferentes modalidades de salario, entre los que se destacan más los salarios incentivos y los salarios diferenciales. Para cumplir con los objetivos de nuestro estudio, entre los diversos tipos de salario, únicamente nos ocuparemos del salario directo y del salario indirecto, este último llamado también salario social. El primero es el que recibe directamente el trabajador en especies monetarias y el segundo es el que se distribuye en forma de prestaciones y beneficios adicionales para la familia del trabajador o para él mismo, pero en forma de erogaciones de la empresa de ca-

rácter impersonal que se traducen en protección y bienestar.

Semánticamente por "prestación" identificamos el servicio, renta o tributo a favor de los trabajadores convenido en un pacto o exigido por una autoridad formal y por "beneficio" comprendemos la utilidad, provecho o ganancia que reciben los trabajadores en adición a sus salarios. En términos generales podemos considerar que las prestaciones y beneficios son las contribuciones financieras más tangibles que reciben los trabajadores. También existen otros métodos indirectos de remuneración constituidos por todas aquellas acciones emprendidas por el empresario para ayudar al trabajador y a su grupo familiar.

En resumen, las prestaciones, beneficios y otros sistemas indirectos de remuneración constituyen todos, formas suplementarias de recompensar el trabajo, y en conjunto combinados con los salarios representan, por un lado, el ingreso real del trabajador y por el otro, los costos totales de la empresa en concepto de remuneraciones.

2.- ANTECEDENTES

Con el crecimiento del sindicalismo y el auge de la contratación colectiva, ambos con propósitos benevolentes, políticos o sociales, pero en el fondo tendientes a satisfacer los anhelos económicos de los trabajadores, se arraigaron las bases para el crecimiento y difusión de las prestaciones y beneficios.

En este proceso se destaca más el inicio de la tercera década del presente siglo, durante el cual cobraron importancia las prestaciones con el nombre de "Ajustes Marginales" o "Problemas Marginales", para contrarrestar los avances del sindicalismo. El calificativo "marginal" se agregó para dejar claramente definido que no eran asuntos que se referían a los salarios sino que se encontraban al margen de los mismos. El auge se debió a que los empresarios trataron de mantener satisfechos a sus trabajadores y de contrarrestar los esfuerzos de los sindicatos para ganar adeptos.

Gran parte de los programas de prestaciones y beneficios de la actualidad son conquistas logradas a través de la negociación colectiva o motivadas por ella, pues aún las empresas en donde no hay sindicato se ven forzadas a establecer programas de prestaciones para atraer buenos trabajadores y competir en igualdad de condiciones. Si bien es cierto que las prestaciones se incrementaron durante la tercera década del presente siglo, años antes muchas empresas daban prestaciones a sus trabajadores sobre una base informal, por paternalismo, benevolencia o simplemente por conveniencia.

Hagamos una breve reseña al respecto.

En América los fabricantes de tejidos de los primeros tiempos de Nueva Inglaterra proporcionaban oportunidades a los obreros para que obtuvieran instrucción y cumplieran con sus deberes religiosos, a fin de hacerse acreedores a elogios por su generosidad. Según Strauss y Sayles (2) en ese entonces.... "hasta el peor de los barones ladrones podía proporcionar lugares donde alojarse, dar regalos navideños y manifestar en otras formas su largueza para los que trabajan para él". Estas, posiblemente, fueron las primeras prestaciones no demandadas por la ley que establecieron voluntariamente los empresarios.

Más adelante, en 1791 surgió el primer intento por reducir la duración de la jornada, cuando los carpinteros de Filadelfia se declararon en huelga solicitando una hora para desayunar y otra para almorzar, pues trabajaban 12 horas al día, de 6 A.M. a 6 P.M. Perdieron la huelga y con ella se aplacaron las luchas al respecto.

Medio siglo después en Massachusetts entre los años 1840 y 1850, en los talleres de Lowell, por una jornada semanal de 75 horas aproximadamente la cual tenía una duración diaria de 11 a 13 horas, los obreros ganaban el equivalente de \$ 3.75 a la semana, atendiendo 4 telares cada uno. El presidente Van Buren, en 1840, estableció una jornada de 10 horas diarias para los astilleros de gobierno, dando así la primera regulación legal a las jornadas de trabajo en Norteamérica. En 1868 por disposición del congreso esta jornada se redujo a 8 horas diarias. En 1888 se otorgaron prestaciones semejantes a los carteros y empleados de las artes gráficas del gobierno. En 1892 surgieron leyes especializadas al aprobar el congreso la ley que fijaba en 8 horas la jornada de mecánicos y jornaleros que trabajaban en obras públicas.

Más adelante en Europa, en el año de 1900 Ernest Abbe colaborador científico de Karl Zeiss en Jena, (Alemania Oriental) ensayó reducir la jornada de trabajo a sólo 8 horas, en lugar de las 9 que en esa época se acostumbraban, demostrando que la reducción de la jornada no conllevaba una disminución del rendimiento.

Durante el inicio del presente siglo en diferentes partes del mundo los sindicatos coaccionaron para lograr la reducción de la jornada de trabajo, siendo hasta entonces cuando las empresas privadas hicieron algo al

(2) - Strauss, George y Sayles, Leonard R., "Personal - Los Problemas Humanos de la Dirección", Herrero Hermanos Sucesores, S.A., México 1967 - cuarta reimpresión, Pág. 826.-

respecto. Los gobiernos de la mayoría de países, entre 1920 y 1950, dictaron leyes que regulaban la duración de la jornada diaria de trabajo y de la semana laboral, poniendo paro a la inmisericorde explotación de que --- eran víctimas los trabajadores.

Las prestaciones marginales cobraron mayor importancia durante la segunda guerra mundial, en ese entonces (1945) en los Estados Unidos, la Junta Nacional de Trabajo de Guerra (3) las definió como: "Ajustes diversos, relacionados principalmente con las condiciones de trabajo, que directa o indirectamente afecten a la compensación del trabajador, y que normalmente se han concebido para resolver una situación o un problema especial dentro de una compañía o de una industria".

Debido a que las prestaciones y beneficios han alcanzado tal preponderancia en la actualidad, la mayoría de países han dictado leyes en las cuales se exige a los empresarios la concesión de ciertas prestaciones básicas para las buenas relaciones obrero-patronales. Muchos patronos también han establecido programas de prestaciones con la idea de mejorar los relaciones con su personal, ayudando a los trabajadores a satisfacer determinadas necesidades que por sí solos les sería difícil o imposible cubrir. Al respecto Strauss y Sayles (4) dice: "En años más recientes, el imperio de la ley ha pasado a sustituir la toma de acuerdos individuales. Los derechos de los empleados han acabado por estar garantizados por medio de los contratos colectivos con los sindicatos o por alguna política explícita de la dirección, y actualmente hay reglas específicas que protegen a los empleados contra toda discriminación en materias tales como salarios, ascensos y sanciones disciplinarias".

3.- GENERALIDADES

De lo expresado anteriormente, podemos inferir que en la actualidad los trabajadores, independientemente de su nivel, reciben una serie de prestaciones y beneficios adicionales a sus salarios que redundan en satisfacción y bienestar para ellos y su grupo familiar. Todo esto ha sido el producto de una secuencia histórica perfectamente definida en los anales de la Administración de Personal.

(3) - Randle, C. Wilson, "El Contrato Colectivo de Trabajo - Su Negociación, revisión, principios y prácticas", Editorial Letras, S.A. México 1958, primera edición, pág. 343.-

(4) - Strauss, George y Sayles, Leonard R., Opus Cit. pág. 826.-

Según Robert E. Sibson (5) el término de prestaciones adicionales 'incluye todos los ingresos del empleo (y por consiguiente, todos los costos en que incurre la empresa directamente en beneficio de sus empleados) adicionales a sus percepciones por el tiempo trabajado', significando este último término "el salario por hora que el empleado recibe por las horas realmente trabajadas".

Nos sería imposible precisar el punto que separa a los salarios de las prestaciones y beneficios adicionales, sobre todo si consideramos que en la actualidad el "problema marginal" de ayer se ha convertido en parte importante de la remuneración. Esta situación se complica por la índole de ciertos programas como las prestaciones por enfermedad, las cuales obligan a efectuar pagos mensuales que no van en relación directa con los salarios. Otras prestaciones protegen la antigüedad del trabajador, en contraste con el rendimiento en el trabajo, constituyéndose en un estímulo a la permanencia en la empresa y no en un incentivo para lograr una labor más efectiva de los trabajadores.

Para el trabajador en la mayoría de casos, una prestación representa un ingreso no gravable, situación digna de considerar en términos de su remuneración total. Para la empresa se le llama prestación, beneficio o remuneración indirecta, el desembolso de los programas pasa a formar parte de sus costos de producción y específicamente de sus costos inherentes a la Administración de Personal, cuyo sentido práctico comprende de la obtención, mantenimiento y conservación de buenos trabajadores. Los diferentes programas de prestaciones y beneficios son valiosos auxiliares para que la Administración de Personal alcance sus objetivos.

Con el propósito de identificar claramente los programas de prestaciones y beneficios para los trabajadores, enumeramos a continuación sus principales características comunes:

- 1) Son financiados total o parcialmente por la compañía;
- 2) Constituyen suplementos a las remuneraciones directas;
- 3) Ayudan a los trabajadores a lograr la satisfacción de necesidades que por sí solos les sería difícil o imposible llenar;
- 4) Gracias a la atracción de los programas de prestaciones, los empresarios cuentan con un mecanismo que les ayuda a contratar y -

(5) - Sibson, Robert E., "Administración de Sueldos y Salarios", Editora Técnica, S.A., México 1968, primera edición, pág. 215.-

conservar buenos trabajadores; y

- 5) Básicamente constituyen fuente de bienestar y satisfacción para el sector laboral.

Si los empresarios le dan la importancia que merece a los programas de prestaciones y beneficios para el personal y son más liberales con la inversión que implican, es posible que hayamos encontrado la palanca que mueva la voluntad de los trabajadores para que laboren con entusiasmo, busquen el mayor aprovechamiento de su esfuerzo y cimenten su lealtad hacia la empresa.

B- LA IMPORTANCIA CRECIENTE DE LAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS MARGINALES EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES Y LA ADMINISTRACION DE PERSONAL.

El desarrollo económico experimentado en el mundo entero durante las últimas décadas ha contribuido a la notable ampliación del concepto de salario, al cual se han incorporado paulatinamente una serie de prestaciones y beneficios para los trabajadores, otorgados por los patronos al principio, por exigencia de los sindicatos o por presión del legislador y últimamente, por buena voluntad con el deseo de llevar bienestar a la clase asalariada, ayudándole a satisfacer sus necesidades, contribuyendo en esa forma a la elevación de su nivel de vida. Estas prestaciones y beneficios aunque están fuera del concepto estricto del salario constituyen ingresos directos o indirectos para los trabajadores.

Al principio las prestaciones y beneficios marginales se iniciaron por decisión administrativa, posteriormente, aún en los años actuales se han convertido en demandas negociadas por los sindicatos, fenómeno que cobró auge durante los años posteriores a la segunda guerra mundial y que en la actualidad no da vestigios de decrecimiento.

Por tratarse de factores dinámicos que cambian con el tiempo, a través de su evolución los salarios han sido afectados favorablemente por la situación de la oferta y la demanda y siendo las prestaciones suplementos a los mismos, es fácil determinar el por qué de su creciente importancia. Por ejemplo, en la contratación de trabajadores con habilidades específicas, se observa que la oferta y la demanda ejercen cambios significativos en la tasa de salarios, este hecho se ha arraigado más con el crecimiento industrial y la difusión de la competencia.

Si analizamos detenidamente la problemática mundial de los salarios, podemos inferir que las teorías clásicas sobre las remuneraciones están en proceso de evolución debido al fenómeno calificado como "inflación ga-

lopante mundial".

Es importante también que hagamos algunas consideraciones sobre las evoluciones que ha tenido la Administración de Personal hasta alcanzar el nivel técnico-científico actual, lógicamente perteneciendo las prestaciones a esta disciplina también han sido objeto de un progreso y tecnificación creciente. Pigors y Myers (6) sostienen que las prestaciones se hallan en línea con la totalidad del programa de personal, por lo tanto no se deben ofrecer a los trabajadores por obligación, coerción o cohecho y sustenta esta afirmación con lo siguiente: "Cada trabajador es una persona completa y total, no solamente mientras se encuentre en el trabajo, sino dondequiera que esté, durante las 24 horas del día. Cuando cualquier persona tiene algún problema serio al que no puede ajustarse satisfactoriamente, es muy posible que su preocupación afecte, tanto a su productividad como a su moral. El patrón depende, en su éxito, de la eficiencia y estabilidad de sus trabajadores, así como del apoyo que presten a los principios de la responsabilidad mutua, tanto mientras se encuentran en el trabajo como en la actitud que en todo tiempo asuman hacia la compañía. Por lo tanto, será siempre en ventaja para el patrón el que provea condiciones de planta y de trabajo, que sean satisfactorias tanto dentro como fuera del trabajo, para proporcionar a cada empleado toda la ayuda necesaria que pueda ofrecérsele para que se enfrente y solucione todos sus problemas personales".

Uno de los problemas que a menudo se presentan en la mayoría de las empresas, consiste en la dificultad para determinar la incidencia de los programas de prestaciones y beneficios en los costos de producción. Por nuestra parte, creemos que toda empresa debe darle la importancia necesaria a lo que en términos monetarios representan los diferentes desembolsos por concepto de prestaciones y beneficios, a fin de obtener un conocimiento exacto de lo que el trabajador recibe y de su repercusión en los costos, para proporcionar a los expertos en Administración, en términos porcentuales, el dato de lo que este rubro representa en relación con los salarios totales, información que puede utilizarse como valioso instrumento de análisis administrativo.

Las prestaciones y beneficios marginales cobraron mayor importancia en número y variedad durante la segunda guerra mundial debido a lo difícil

(6) - Pigors, Paul y Myers, Charles A., "La Administración de Personal - Un punto de vista y un método", Compañía Editorial Continental, S.A. México 1970, octava impresión, pág. 447.-

que era, en ese tiempo, aprobar aumentos de salario. En los Estados Unidos, por ejemplo, el gobierno federal impuso topes para los salarios. Fue entonces cuando los patronos buscaron la forma de estimular a los trabajadores sin alterar el salario básico, a través del establecimiento de nuevas y variadas prestaciones. De una posición casi inadvertida, los programas pasaron a ocupar lugar preponderante en la contratación colectiva.

Al no poder aumentar los salarios debido a los topes impuestos por el gobierno federal, los empresarios atraían trabajadores contrarrestando esta restricción mediante el establecimiento de nuevos beneficios marginales, ya que la demanda de mano de obra era cuantiosa para reemplazar a los hombres que estaban participando en la guerra; no obstante las restricciones gubernamentales, trabajadores y sindicatos argumentaban que estos costos deberían pagarse como salarios. Hoy en día las prestaciones marginales constituyen parte vital de las demandas obreras, bien administradas juegan papel importante para calmar a los trabajadores, frenar sus inquietudes y evitar huelgas.

Durante la post-guerra debido a las demandas de mayores salarios, cesaron las exigencias de prestaciones marginales, al dar el obrero preferencia a los aumentos de salario, por considerar que hacia tiempo que los merecía. En ese período se llegó a pensar que era el fin de los programas de prestaciones y beneficios marginales, pero luego volvieron nuevamente a ocupar lugar preponderante en la contratación colectiva. A qué se debió este fenómeno. Los negocios volvieron a la normalidad y se inició una competencia que redujo el margen de utilidad, consecuentemente los empresarios se vieron forzados a eliminar toda posibilidad de aumentar las remuneraciones, creando un bloque de salarios acorde a las exigencias económicas del momento. Al igual que durante la guerra las demandas sindicales cambiaron de orientación y tuvieron que acomodarse al terreno marginal.

En las empresas en donde los trabajadores no gozaban de mayores prestaciones y beneficios marginales, la masa obrera exigió un tratamiento equitativo, presionando a los empresarios al establecimiento de nuevos programas. Otra circunstancia que ha contribuido grandemente al auge y diversificación de los programas es la facilidad con que los empresarios ceden al establecimiento de nuevas prestaciones, en actitud completamente opuesta a cuando se trata de peticiones para aumentar los salarios. En los Estados Unidos el desarrollo de las prestaciones ha ocurrido en un período de avance económico, durante el cual las empresas han obtenido altas

utilidades y lógicamente han estado en condiciones de absorber sin problemas el alza en los costos de los diferentes programas.

Respecto a la tendencia de las prestaciones Chruden y Sherman (7) expresa lo siguiente: "El énfasis sobre las prestaciones, reflejado por la cantidad de dinero gastado para proporcionarlas, ha crecido uniformemente durante las últimas décadas hasta el presente y se refleja en muchos diferentes tipos de beneficios. El número y variedad de prestaciones actualmente es considerable. De hecho, una autoridad hace una lista de 105 prestaciones....".

Actualmente las prestaciones son parte integral de la contratación colectiva la cual cada día va cambiando y cobrando mayor número de adeptos. En cuanto a la actitud de los empresarios, también ha tenido un notable cambio, ya que satisfechos con el trabajo de sus grupos han querido compartir sus éxitos con ellos, estableciendo nuevos programas que constituyen remuneraciones directas e indirectas.

Algunos autores aseguran que existen motivos para recomendar los beneficios adicionales para los trabajadores, Rausch (8), al referirse al valor que tienen las prestaciones dice que: "Estos son los factores que ayudarán a influir para que tanto los empleados nuevos como los que llevan largo tiempo de servicios se sientan orgullosos, o resentidos, respecto a la oficina por la que trabajan. En algunos casos estos servicios pueden también fomentar un apreciable interés por la autoformación del personal que participa de ellos. En otros casos ayudan a establecer y conservar relaciones armoniosas entre los empleados".

Es conveniente considerar además que las recompensas al personal a través de prestaciones y beneficios pueden funcionar como una herramienta efectiva para lograr los objetivos de la empresa y si estimamos también que en la medida que se alcancen exitosamente dichos objetivos la empresa tiende a prosperar y crecer, es lógico pensar en el crecimiento de los diferentes sistemas que se utilizan para premiar a los trabajadores.

Al mencionar el crecimiento probable de las prestaciones creemos im-

(7) - Chruden, Herbert J. y Sherman Jr., Arthur W. "Administración de Personal", Compañía Editorial Continental, S.A., México 1970, quinta impresión, pág. 712.-

(8) - Rausch, Edward N., "Elementos de Administración de Oficinas", Herre-
ro Hermanos Sucesores, S.A., México 1966, primera edición, pág. 131.

portante insertar también el criterio de Sibson: (9) "Existe la evidencia de que las prestaciones adicionales continuarán mejorándose sustancialmente en el futuro. Además, existen algunas razones completamente básicas - por las cuales se han buscado mejoras en el pasado y, probablemente, se buscarán en el futuro, aun cuando ocupen el lugar de los aumentos adicionales en el salario. Aquí tenemos algunas de ellas".

"El deseo de satisfacer, cuando menos en parte, los principales riesgos económicos a los que se enfrentan los empleados. Los principales medios de protección representan: provisión para jubilaciones, seguro de enfermedad o lesiones, y cierta garantía contra la pérdida del empleo por enfermedad o despido".

"El hecho de que los patrones pueden proporcionar una protección contra estos riesgos con mayor seguridad que los empleados individuales. Resultaría difícil, si no imposible, que los empleados -particularmente los de los sectores de menores ingresos- procuraran su propia protección contra todos los riesgos económicos importantes. Incluso aquellos que pudieran -hacerlo no estarían inclinados a invertir tanto en su seguridad".

"La mayor economía con que los patrones pueden proporcionar protección contra estos riesgos. Tanto la economía de la protección de grupo, - como las provisiones de las leyes de impuestos existentes, hacen menos costoso para el empleado obtener la protección de su patrón sobre una base de grupo".

"La demanda de mayor tiempo libre. Los empleados buscan obtener los beneficios de una mayor productividad, bajo la forma de un mayor tiempo libre, así como de estándares de vida más elevados. Esto es particularmente cierto cuando los estándares de vida mejoran en forma constante. La demanda de un mayor tiempo libre se manifiesta específicamente en la exigencia de menos horas de trabajo, mayores vacaciones, más períodos de descanso, - más días de asueto y una jubilación más temprana".

C- SISTEMAS EXISTENTES Y SU CLASIFICACION.

Hemos explicado ya que las prestaciones, beneficios marginales y --- otros sistemas indirectos de remuneración actualmente juegan papel importante en el campo de la Administración de Personal y las Relaciones Industriales debido a que constituyen distintas retribuciones suplementarias al salario, las cuales, para quien las proporciona, representan un acertado -

(9) - Sibson, Robert E., Opus Cit. págs. 216/217.-

mecanismo para atraer nuevos trabajadores y conservar satisfechos a los que ya están integrados a su servicio y para quien los recibe, constituyen -- fuente de satisfacción de necesidades primarias, personales y familiares, traducidas todas en mayor seguridad socio-económica, conservación de la sa lud, ingresos adicionales, programas de esparcimiento y servicios diversos, que en conjunto lo identifican con la empresa para la cual trabaja. Es importante reconocer que para ambos, patronos y trabajadores, las prestaciones, beneficios adicionales u otros sistemas indirectos de remuneración, - independientemente de la forma como se les denomine, constituyen un vínculo de unión armoniosa, que redundará en beneficio de las relaciones obrero-patronales y consecuentemente en el éxito de la empresa.

Creemos conveniente enumerar las prestaciones más usuales utilizando una clasificación sencilla, como es la de agrupar los sistemas en prestaciones en dinero y prestaciones en especie. En la lista siguiente que utilizaremos para dar una idea de la magnitud y alcance de las diferentes modalidades de programas que pueden establecerse en una empresa, probablemente se nos escapen algunos sistemas, los cuales por su escasa aceptación explicaremos someramente más adelante:

PRESTACIONES EN DINERO:

- Pago del salario en vacaciones, asuetos y días de descanso;
- Beneficios por enfermedad o accidente;
- Bonificaciones en navidad y otras fechas especiales;
- Gratificaciones por servicios relevantes;
- Cuotas para gastos de representación;
- Gastos o ayuda para transporte del personal;
- Participación en las utilidades de la empresa;
- Planes de economía y ahorro;
- Porcentaje de recargo en el pago de horas extras y jornadas nocturnas;
- Jubilaciones por vejez o inhabilidad;
- Períodos pagados por tiempo no trabajado, como pausas para el café; tiempo para ingerir alimentos, momentos de descanso, tiempo para el aseo, etc.;
- Cuotas diarias de pagos;
- Indemnización por despido;
- Beneficios complementarios por desempleo, etc.

PRESTACIONES EN ESPECIE:

- Hospitalización;

- Atención médico-quirúrgica;
- Ropa y uniformes de trabajo;
- Programas de esparcimiento;
- Despensas familiares o almacenes obreros;
- Descuento en los artículos que produce o distribuye la empresa;
- Asesoramiento legal y personal;
- Alimentos y disminución en el costo de los mismos;
- Becas para realizar estudios;
- Vehículos para transporte;
- Alojamiento y vivienda;
- Protección mediante seguros colectivos;
- Bibliotecas y demás métodos de difusión cultural, etc.

OTROS CRITERIOS DE CLASIFICACION

Debido al gran número de prestaciones que existen hoy en día, autores reconocidos han establecido clasificaciones en atención a diversos criterios. Para efectos de información a continuación expondremos algunas de estas clasificaciones.

Pigors y Myers (10) nos dice: "Un bien redondeado programa de servicios se planea para ayudar en tres áreas de la vida obrera: en el trabajo; fuera del trabajo pero dentro de la compañía; y fuera de la compañía, pero dentro de la comunidad. Incluye facilidades y consejos para promover (1)- la salud y (2) la seguridad; provisiones para (3) conveniencias (tales como casilleros para ropa y otros usos, y salas para comer y descansar), -- (4) educación e información, (5) una mayor medida de seguridad económica - (por recursos tales como pensiones de retiro, diversas formas de seguro, - uniones de crédito y participación de utilidades), (6) recreo (como empleo constructivo del tiempo de descanso), (7) consejo en relación con los problemas personales y familiares, y (8) intereses comunales (cívicos y humanitarios)".

Dale Yoder (11) al referirse a las prestaciones y su clasificación, - sostiene que: "Pueden describirse cuatro principales categorías, incluyendo: (1) problemas diarios; (2) desempleo y empleo bajo lo normal; (3) de--

(10) - Pigors, Paul y Myers, Charles A., Opus Cit. pág. 446.-

(11) - Yoder, Dale, "Manejo de Personal y Relaciones Industriales", Compañía Editorial Continental, S.A., México 1966, tercera reimpresión, págs. 721/722.-

pendencia por vejez y (4) accidentes y enfermedades".

"Problemas Diarios. Hay cierto número de servicios que pueden proporcionar ayuda en la experiencia diaria de los empleados. Son ventajas "en el trabajo mismo", para distinguir las prestaciones o ventajas que pueden ser obtenibles únicamente en el desempleo, en el retiro o en casos de accidente o enfermedad".

"Hay, entre los servicios, ocho tipos que comúnmente se proporcionan, que caen en este grupo, incluyendo servicios de alimentación, de alojamiento, de transporte, de crédito, de descuentos por compras en tiendas o almacenes de la empresa, de ayuda legal, de consejo y aviso, y de guía recreacional".

"Desempleo y Empleo bajo lo normal: Se ha elaborado un tipo especial y principal de servicio o prestación intencionado a proteger a los trabajadores contra los peligros del desempleo o del empleo y de los salarios reducidos o amenguados. Como medida preventiva, algunos patronos han desarrollado una variedad de programas intencionados a la estabilización del empleo. Los sindicatos y los patronos han negociado planes de trabajo y de salarios garantizados. La legislación de Seguridad Social provee compensación por el desempleo".

"Dependencia por vejez. Con la creciente urbanización de nuestra sociedad y las crecientes proporciones de ciudadanos de edad, el problema de la dependencia por vejez se ha convertido en materia de preocupación para muchos, si no es que para todos nosotros. La legislación federal provee actualmente ayuda y pensiones contributorias pensionarias para gran número de los empleados y de los "empleados por sí mismos". Las pensiones privadas pueden bien suplementar a todas esas provisiones públicas".

"Accidentes y enfermedades. Muchas de las más comunes y más costosas prestaciones están intencionadas para ayudar a los empleados a enfrentarse con exigencias que resultan de las enfermedades o los accidentes. La legislación requiere compensación por accidentes en el trabajo, que ocasionen pérdida de tiempo en las labores. En pocos estados se compensan también los accidentes y las enfermedades no relacionadas con el trabajo, que ocasionen incapacidad. Los programas de prestaciones privadas pueden suplementar esas provisiones, suministrando hospitalización, cuidados médicos y dentales, y prestaciones en caso de fallecimiento. Las prestaciones pueden ayudar en casos de enfermedad de la familia del empleado. Los programas de salud pueden incluir servicios de enfermería y dietéticos, así como atención especial, a las horas de trabajo, a los períodos de descanso, a -

las vacaciones y a los días feriados".

Nosotros trataremos de establecer nuestra propia clasificación de los programas de prestaciones y beneficios existentes agrupándolos de la siguiente manera:

- Prestaciones demandadas por la ley;
- Programas de seguridad y salud;
- Pagos por el tiempo no trabajado;
- Compensaciones extraordinarias; y
- Servicios y suministros diversos;

Es importante recalcar que esta clasificación obedece al orden de prioridades que según nuestro criterio personal merecen los programas de prestaciones. A continuación describimos con la amplitud necesaria las diversas modalidades de programas que están comprendidos en cada grupo y sus características principales.

1- PRESTACIONES DEMANDADAS POR LA LEY.-

En esta parte daremos información de carácter general sobre los programas de prestaciones que la mayoría de países han incorporado dentro de su legislación. Asimismo trataremos de conocer las modificaciones y ampliaciones a este tipo de programas, variantes muy difundidas con el crecimiento del sindicalismo y de su consecuencia más importante, la contratación colectiva. También expondremos algo sobre las principales instituciones jurídicas que han contribuido a su difusión.

En la sociedad industrial moderna los programas de prestaciones y beneficios exigidos por la ley están perfectamente identificados por poseer sus propias características, ya que si bien es cierto que ofrecen protección y bienestar a los trabajadores también originan fuertes resentimientos por parte del sector laboral. Esto se debe al pensamiento generalizado entre los asalariados de que el patrón les ofrece estas prestaciones y beneficios forzado por el legislador y no por voluntad propia.

Las prestaciones legalmente demandadas ocupan lugar importante en los costos de producción del empresario, especialmente si tomamos en cuenta que su cuantía no se puede reducir sin incurrir en violaciones a la ley.

a) El Cuerpo de Leyes Laborales.

Algunos eruditos en asuntos jurídicos sostienen que las leyes laborales no deben ser codificadas porque se van estructurando continuamente y al codificarse corren el peligro de quedarse estáticas, no acordes con la realidad del momento. No obstante este razonamiento, el cuerpo de leyes

laborales ha sido codificado en muchos países para proteger los intereses de la clase trabajadora y elevar sus condiciones de vida.

Entre los principales aspectos que comprende el estudio del derecho del trabajo, para nuestros fines adquiere especial relevancia el concepto de previsión social, con su inmenso contenido y su naturaleza eminentemente humana. La previsión social pretende preparar al hombre para que obtenga una buena remuneración, se preocupa por su personalidad y su salud durante su vida económicamente activa y lo protege cuando ya no produce por inhabilidad o vejez. La previsión social surgió cuando el legislador se dio cuenta de que el Estado por sí solo no podía satisfacer las numerosas necesidades sociales e impuso a los empresarios la obligación de cubrirlas en favor de las personas que trabajan para ellos.

La previsión social es una condición esencial para lograr el desarrollo socio-económico de los pueblos y constituye una de las bases de los principios de justicia social. Está orientada tanto hacia los patronos para que garanticen la seguridad presente y futura de sus trabajadores, como hacia el Estado para que vigile el cumplimiento de las obligaciones impuestas a los patronos.

La seguridad social, que se deriva de la previsión social, se ha difundido mucho en la mayoría de países debidamente regulada por la ley, esto se debe a que constituye un servicio público de carácter obligatorio, cuyos alcances, extensión y forma de ponerse en vigor deben ser determinados con precisión por el legislador. Más adelante ampliaremos en materia de seguridad social en la parte que hemos titulado "Programas de Seguridad y Salud".

En nuestros apuntes de clase de "Relaciones Laborales y Derecho de Trabajo" (Facultad de Ciencias Económicas- 1967), los cuales citaremos en adelante frecuentemente, como "apuntes de clase", encontramos el siguiente concepto de Krotoschin : "Entiéndese por previsión social, generalmente, el conjunto de las iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a minorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, fuera del trabajo. Su forma principal es el seguro social. Aunque se vincula muchas veces con el trabajo prestado y, en consecuencia con el derecho de trabajo, la previsión social no considera estrictamente el trabajo, sino que tiene otros propósitos. Pléñese, además de los seguros sociales, en los planes de vivienda barata, colonización, ahorro, etc."

Actualmente la previsión social ha sido incorporada en la legislación

laboral de todos los países del mundo, independientemente de las doctrinas que imperan o de la clase de gobierno. Lo digno de apreciar es el hecho de haber establecido, por mandato legal, aspectos vitales dentro de los programas de prestaciones a favor de los trabajadores, como por ejemplo: salud, educación, vivienda, riesgos, vejez, etc.

Hasta el momento el sector trabajador se ha ido al extremo en sus exigencias de más programas de beneficios y prestaciones, es posible que el exigir más allá de la línea de la justicia sea estrategia, especialmente si siguen con el razonamiento acostumbrado de que "a lo mejor no se les va a conceder todo lo que piden". Por su parte el sector patronal, en algunos casos, no sólo se ha dedicado a cumplir con las exigencias legales, sino que ha evolucionado mucho y en la actualidad desea compartir sus beneficios y éxitos con todos sus trabajadores.

Debido a las características propias de las disposiciones legales de cada país, las cuales difieren entre un país y otro, no sería imposible precisar cuáles programas de prestaciones pertenecen a cada institución jurídica; por tal razón, al final de esta parte describiremos en términos generales las prestaciones y beneficios legalmente demandados, que están regulados por el código de trabajo, por los contratos colectivos o por una errónea interpretación de la función del reglamento interno de trabajo, independientemente de la institución jurídica que los exija.

b) Los Reglamentos Internos de Trabajo.-

Actualmente hay notoria y generalizada confusión acerca del concepto y contenido del reglamento interno de trabajo, conocido también como reglamento interior de trabajo, prueba de ello es que con el mismo nombre en las diferentes legislaciones, se conocen disímiles y numerosas instituciones, sin que exista hasta el momento un criterio uniforme al respecto.

Durante la revolución industrial el reglamento interno de trabajo o reglamento de taller, expresaba la voluntad omnipotente del patrono incorporando todas las condiciones que él quería imponer a los trabajadores, además incluía, al igual que hoy, las disposiciones técnicas y administrativas necesarias para cumplir con las exigencias de la producción. Era un acto jurídico unilateral en el cual se definían tiempos para alimentos, jornadas de trabajo, sanciones, etc. Podemos sintetizar su contenido expresando que el reglamento interior era un conjunto de normas generales que fijaban las bases sobre las cuales se debían de celebrar los contratos individuales de trabajo.

Posteriormente cuando el contrato colectivo fijó las condiciones de -

trabajo en la empresa, el reglamento interior fue desplazado y pasó a ser según Jesús Castorena (apuntes de clase): "un conjunto de normas a las cuales deberá sujetarse la ejecución de los trabajos o el desarrollo de los mismos". De este concepto podemos colegir que el reglamento interno de trabajo tiene como fin establecer, con claridad, las condiciones obligatorias a que deberán sujetarse los patronos y trabajadores durante la ejecución o desarrollo del trabajo y trata también de regular las condiciones materiales para su ejecución.

En las grandes potencias industrializadas como los Estados Unidos la institución del reglamento interno pasó muy fugazmente o no se estableció. Al principio era el empresario quien imponía en el reglamento de fábrica las condiciones de prestación de servicios y los trabajadores únicamente se limitaban a cumplir dichas condiciones, era unilateral. Con la difusión del contrato colectivo que sustituyó a estos reglamentos, las condiciones pasaron a ser establecidas por las dos grandes fuerzas que conviven en la empresa: Patronos y Trabajadores.

Anteriormente algunos tratadistas sostenían que la naturaleza jurídica del reglamento interno podría ser diferente, según se originara como un verdadero acuerdo de empresa o como una reglamentación establecida unilateralmente por el empresario, esta duda ha sido esclarecida totalmente por las legislaciones modernas que exigen la intervención de trabajadores y patronos, y en algunas ocasiones, obligan la participación de autoridad competente en la aprobación de este instrumento.

La codificación francesa y sus seguidores sostienen que en la actualidad el reglamento interior ya no es un acto unilateral, desde el momento que obtiene la aprobación del representante de la ley, quien modifica o transforma las normas contrarias o no acordes con la legislación y demás disposiciones vigentes; sostienen también que el reglamento deber ser colocado y publicado en lugares visibles del establecimiento. Según la legislación francesa el reglamento interior de trabajo (apuntes de clase) "es la base de un contrato más o menos tácito, entre el patrono, que es quien lo formula y el trabajador, que lo acepta en virtud de su ingreso a la empresa".

Estos criterios son parcialmente objetables, si consideramos que la concepción reglamentaria es únicamente admisible en la medida en que el orden jurídico autorice al empresario a emitir el reglamento interno de trabajo, si no existe esta autorización, únicamente el consentimiento de los trabajadores puede legitimarlo, sin que sea suficiente fijarlo en -

algún lugar visible del establecimiento, tal como sostienen los franceses y sus seguidores.

El reglamento interior está basado en la potestad disciplinaria que tiene la empresa y comprende las reglas obligatorias que tendrán que respetar patronos y trabajadores para el mejor desarrollo y ejecución de las labores. Es importante recalcar que el reglamento no deberá violar la ley, es decir estará en armonía con las disposiciones legales inherentes. Además deberá ir acorde con el derecho estatal y no deberá contrariar tampoco los contratos colectivos; de no ser así se opera la nulidad de pleno derecho de las cláusulas del reglamento.

Al principio mencionábamos la confusión que existe actualmente acerca de la naturaleza y contenido del reglamento interno, esto probablemente se deba a que no hay un conocimiento exacto de las diferencias que existen entre el contrato colectivo y el reglamento interno. Fundamentalmente podemos establecer que en el contrato colectivo se fijan derechos y se establecen obligaciones para ambas partes, en cambio el reglamento viene a normar los derechos y obligaciones que tienen ambas partes, patronos y trabajadores, asimismo el reglamento interior no puede contradecir al contrato colectivo, ni puede disminuir los beneficios que contiene.

En un reglamento interior debería aparecer la organización jerárquica y administrativa de una empresa, las prohibiciones a los trabajadores, recursos, funcionarios ante quien presentar reclamos, etc. y no como se acostumbra que el reglamento sea una mera repetición de las disposiciones vigentes en materia de legislación laboral.

Podemos afirmar que no obstante la falta de unificación de criterios sobre reglamentación interna y la confusión generalizada de sus alcances y área de comprensión, en el reglamento interior se han plasmado, voluntaria o equivocadamente, una serie de derechos adquiridos por los trabajadores entre los cuales revisten importancia, para nuestros fines, aquellos que se refieren a prestaciones y beneficios establecidos en favor del personal.

c) Los Contratos Colectivos de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo es la institución económica central del derecho colectivo de trabajo, como medio de lograr y conservar la paz entre patronos y trabajadores; sin embargo, ningún otro término produce convicciones más acaloradas en el campo de la Administración de Personal, por su identificación como medio de presión sobre los empresarios para que

accedan a las demandas obreras.

En épocas anteriores empresarios y trabajadores se enfrascaron en desplazados conflictos económicos. Afortunadamente en la actualidad esas etapas se han superado gracias a la negociación colectiva. Los países que - han alcanzado un alto nivel de industrialización por medio de la difusión de la negociación colectiva, han llegado a regular con cierto éxito la forma de vida de los trabajadores.

La contratación colectiva tiene sus orígenes en el siglo XIX, poste--riormente al nacimiento de la asociación profesional. Se extendió rápida--mente, cobró alguna importancia durante los últimos años de dicho siglo, su mayor difusión y superación se alcanzó en las primeras décadas del siglo - XX, como instrumento jurídico regulador de las relaciones entre la empresa y los trabajadores, en el sentido más favorable a las necesidades de la cla--se laborante. Al surgir en contrato colectivo se presentó como un acuerdo de voluntades entre el patrono y la clase trabajadora, se le llamó colectivo considerando que del lado de los trabajadores la participación siempre era numerosa.

La Organización Internacional de Trabajo señala el origen del contrato colectivo en Inglaterra, algunos autores afirman que el primero se celebró en ese país en 1862 para los trabajadores de lana. Surgió como respuesta de la masa trabajadora al abstencionismo del estado, que protegía a los empresarios permitiendo que impusieran su voluntad en el trabajo y toleraba que los trabajadores se vendieran por salarios ínfimos. El contrato collectivo sustituyó al reglamento interior de trabajo, que como ya hemos expresado era unilateral, por constituir la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de los intereses y conveniencias del patrono.

Los gremios que fueron las agrupaciones precursoras de los sindicatos, eran sociedades de beneficencia establecidas fundamentalmente con el propó--sito de ayudar económicamente a sus miembros necesitados. Los primeros sindicatos, al igual que los gremios, mantuvieron en sus inicios estas características, las cuales comenzaron a esfumarse al aumentar el significado de la lucha contra el patrono y ocuparse de materias tales como salarios, condiciones de trabajo, jornadas, etc. En ese entonces no se intentaba negociar ya que los sindicatos se concretaban a declararse en huelga para alcanzar lo que demandaban.

Por lo general las primeras exigencias de los sindicatos abarcaban --

asuntos relacionados con salarios, reglamentos de trabajo, aprendizaje, tallar agremiado, etc. Los reclamos a los patronos eran presentados mediante una lista de precios o tabulación de salarios, que también eran sometidos a la consideración de las asociaciones de maestros. Por sencillas que hayan sido las negociaciones nacidas de la presentación de las demandas del sindicato, estas gestiones se identifican como primeros casos de negociación colectiva.

Ante el crecimiento y generalización de las demandas obreras por salarios más altos y mejores condiciones de trabajo, los patronos se unieron para oponerse y destruir a los sindicatos, recurriendo a los tribunales para que los declararan ilegales. Siguiendo ese procedimiento jurídico, los litigios por conspiración en contra de los sindicatos se hicieron muy comunes, por ejemplo en los Estados Unidos hasta 1900 existían muchos juristas que argumentaban en pro y en contra de estos juicios. En esa forma las huelgas, boicots y demás intentos de los trabajadores por alcanzar sus pretenensiones, se volvieron temas de estudio jurídico y motivo de acciones judiciales. Es muy significativo considerar que desde el principio y durante casi un siglo, los tribunales eran una fuerte barrera contra el sindicalismo y lógicamente un obstáculo para el avance de la contratación colectiva.

Existe también el contrato ley o contrato colectivo obligatorio, el cual constituye una institución con perfiles propios, que persigue la unificación nacional de las condiciones de trabajo para conseguir mejores beneficios a la clase trabajadora y para unirlos por el interés económico común; tiene su origen en el artículo segundo de la Ley del Contrato Colectivo de Trabajo de Alemania, del 23 de Diciembre de 1918 y que años más tarde fuera incorporado en la legislación francesa, el 23 de Diciembre de 1946.

En Francia, Estados Unidos e Inglaterra, hasta poco antes de la segunda guerra mundial, solamente existió un tipo de contrato colectivo, el ordinario. En Nueva Zelandia, Alemania y México han existido las dos instituciones, el contrato colectivo ordinario que rige únicamente en las empresas que lo han negociado y el contrato ley o contrato colectivo obligatorio, el cual rige en los países para todas las empresas de una rama determinada o de una industria, a nivel nacional.

El contrato colectivo de trabajo es una institución bilateral y es fuente de ventajas tanto para empresarios como para trabajadores. Entre las ventajas para los empresarios se destacan las siguientes:

- El contrato colectivo se celebra para un período determinado durante el cual no hay conflictos;
- El principio de igualdad favorece a los empresarios, ya que nadie puede exigirles mejores condiciones; y
- El contrato ley permite competir en igualdad de condiciones evitando la concurrencia desleal de algunos empresarios.

Conozcamos a continuación cuáles son las ventajas que la contratación colectiva ofrece a los trabajadores:

- El mejoramiento de las condiciones de trabajo;
- El establecimiento del principio de igualdad; y
- La difusión y auge de las prestaciones y beneficios.

El contrato colectivo al reemplazar al contrato individual hace que el hombre sea menos egoísta, hace que piense menos en sus intereses personales, que se preocupe un poco por los demás y aspire al bien común. Su difusión ha contribuido a elevar el nivel de vida de la clase trabajadora y al conseguir mejores condiciones de vida para los hombres ha dignificado el trabajo.

Conviene insertar aquí la expresión de Mario de la Cueva extraída de nuestros apuntes de clase "el contrato colectivo de trabajo, según queda expresado, ha desempeñado un papel importantísimo: En primer lugar, porque igualó la posición de los trabajadores y del empresario; no nos cansaremos de repetir que el derecho del trabajo es un derecho auténticamente democrático, pues su principio es la igualdad y el respeto al hombre que trabaja. Pero su aspecto principal consistió en el mejoramiento real de las condiciones de trabajo de los obreros; si el contrato individual de trabajo dependiera de la voluntad de las partes que lo celebran y de las disposiciones de la ley, el trabajo sería poco menos que una esclavitud; el contrato colectivo, al mejorar las condiciones de vida de los hombres, ha servido para dignificar al trabajo; bastaría asomarse a aquellas industrias en que aún priva el contrato individual de trabajo, para convencerse de nuestros asertos".

Debemos tomar en cuenta que en todo contrato colectivo se encuentran interpretadas o ampliadas, siempre en beneficio de los trabajadores, las prestaciones exigidas por la legislación de un país. También vale reconocer que ha sido en el contenido de algunos contratos colectivos, cuando por primera vez han salido a la luz pública, como un derecho de la clase laborante, diversos sistemas indirectos de remuneración que en la actuali-

dad se han difundido notablemente y son objeto de mucha aceptación por parte de ambos sectores.

A continuación proporcionamos información de carácter general sobre los programas de prestaciones y beneficios en favor del sector laboral, -- que están perfectamente identificados como "legalmente demandados", por su generalización en los diferentes países. Aquellos programas que consideremos mejor ubicados en otro grupo de nuestra clasificación, serán someramente mencionados sin entrar en mayores detalles.

d) Descripción de los beneficios más generalizados.

Salarios.-

El tema de los salarios figuró entre las primeras materias de la contratación colectiva y representa una de las primeras conquistas obtenidas por los trabajadores. A nuestro juicio, el salario en sí constituye una importante prestación, sin embargo por limitaciones obvias y considerando la amplitud de este concepto, el salario tendría que ser objeto de un estudio especial; por tal razón, únicamente nos ocuparemos de la descripción y análisis de los suplementos del salario, los cuales pretendemos comprender dentro del concepto de prestaciones, beneficios y otros sistemas indirectos de remuneración.

Jornadas de Trabajo.-

El tratar de reducir la duración de la jornada de trabajo fue objeto de disputas entre patronos y trabajadores durante largos años. En la actualidad este problema ha sido ^{avosado} (soslayado) casi por completo, gracias a la acción gubernamental tendiente a limitar la duración de la jornada de trabajo y a fijar el número máximo de horas que debe comprender un día normal de labores. Se ha llegado inclusive a establecer diferencias de duración entre jornadas diurnas y jornadas nocturnas. No obstante, los trabajadores de todas partes del mundo siguen insistiendo en el disfrute de más tiempo libre y lógicamente tratando de conseguir la reducción de la jornada de trabajo.

Se ha generalizado en el mundo entero el establecimiento de jornadas que no excedan de 8 horas diarias. En los Estados Unidos, por ejemplo, la jornada semanal de trabajo es de 40 horas de promedio en las diferentes industrias y Estados. En Centro América, sólo las legislaciones de El Salvador y Honduras exigen jornadas ordinarias de 44 horas a la semana, las leyes de los demás países del istmo, incluyendo Panamá, elevan la duración a 48 horas.

Recalcamos que el número de horas exigidas por la ley, no representa el verdadero número de horas laboradas, las cuales en cualquier grupo de trabajadores siempre son menos de las que la ley señala, por incluir períodos de descanso, tiempo dedicado a asuntos personales, tiempo para el asco, pausas para el refrigerio o café, tiempo de espera, etc.

Es conveniente que conozcamos los factores que determinan la duración de la jornada de trabajo, los más importantes son: 1) La índole de las ocupaciones de que se trata; 2) El hábito y la costumbre; 3) La opinión pública; 4) Las leyes y 5) La fuerza relativa de negociación que muestran las partes. La causa de la reducción de la jornada de trabajo no se puede atribuir aisladamente a ninguno de esos factores, sino a la combinación de dos o más de ellos. Por ejemplo, puede darse el caso que la opinión pública sea la causante de las leyes que exigen la reducción, como en el caso de la regulación del trabajo de mujeres y niños.

Por otro lado es bueno que tomemos en cuenta que aún existen una serie de argumentos por parte del sector laboral y de sus defensores, para insistir en la reducción de la jornada de trabajo, mencionaremos los más comunes. Hay quienes dicen que una jornada más corta exige mayor número de trabajadores para realizar la labor, por lo que la reducción vendría a solucionar el problema del desempleo. Los sindicatos sostienen que disminuyendo la jornada se aumenta la productividad y esto redundaría en menos tiempo perdido, mejoramiento de la calidad, menos cambios de personal, reducción de materiales desperdiciados y menos accidentes. Otros sostienen que la fatiga produce grandes perturbaciones en el organismo, disminuyendo la seguridad del ejecutante y lógicamente la calidad del trabajo y que los trabajadores fatigados están más expuestos a accidentes. También hay quienes afirman que un menor número de horas origina salarios más altos por hora y aumento del nivel de empleo, esto a su vez trae como consecuencia más compras, más producción y lógicamente más empleo; constituye una variante del multiplicador Keynesiano de la inversión. Algunos políticos sostienen que la democracia no funciona si sus ciudadanos no participan en los asuntos del Gobierno y que la reducción de la jornada facilitaría la participación del trabajador. Finalmente el aspecto de salud ha sido otro fuerte argumento, especialmente en los casos de labores insalubres y peligrosas.

Hemos citado los argumentos anteriores únicamente con carácter informativo, sin embargo vale la pena meditar acerca de que la disminución de

la jornada de trabajo, a través del tiempo, ha ido paralela con el aumento de la productividad industrial. Lo difícil es determinar hasta que punto se mantendrá este curioso fenómeno.

Una ampliación a esta prestación legalmente demandada ha sido puesta en práctica por ciertos patronos con el deseo de llevar satisfacción a su personal, estableciendo jornadas menores de las que la legislación del país estipula. Las reducciones voluntarias de jornada generalmente varían de dos a cinco horas por semana. Esta modalidad, para el trabajador, constituye una "verdadera prestación" por ser producto de la voluntad del patrono y no de la coerción del legislador.

Como consecuencia inmediata de la regulación legal de la jornada de trabajo han surgido los días de descanso o días libres, cuyo derecho al disfrute debidamente remunerado, se gana después de completar una jornada semanal de trabajo continuo al servicio de una misma empresa o de un mismo patrono.

Horas Extraordinarias.-

Cuando las empresas no pueden responder a sus demandas de producción con los recursos normales se ven ante dos alternativas, contratar personal supernumerario o prolongar la jornada del personal de planta. Generalmente la decisión se inclina hacia la última alternativa por dos razones fundamentales, la primera, por la destreza del personal habitual que no necesita de ningún tipo de enseñanza, y la segunda, por ser esta una forma de proporcionar ingresos adicionales a sus trabajadores, estableciendo una motivación pecuniaria, puesto que las horas que se trabajan en exceso de la jornada ordinaria se remuneran con un porcentaje de recargo sobre el valor normal, nunca inferior al 50%. Las legislaciones de los diferentes países fijan el tiempo extraordinario sobre una base diaria o semanal, es decir, según las horas de trabajo rebasen la jornada diaria o la semanal.

No obstante que los sindicatos se oponen a las jornadas largas de trabajo, es contradictorio que generalmente se inclinan por mayor número de horas cuando significan paga extra. Esta compleja actitud nos lleva a la conclusión de que los sindicatos, al igual que todo el género humano, reconocen que el dinero atenúa toda clase de conflictos y problemas.

En el mundo entero existen pocos empresarios que remuneran las horas extraordinarias a porcentajes mayores que los exigidos por la legislación correspondiente, para recompensar holgadamente al personal que se ve obligado a sacrificar su tiempo libre en beneficio de los intereses de la em--

presa. Para el trabajador, al igual que en el caso de la reducción de jornada, esto constituye una "verdadera prestación", más interesante aún por representar ingresos monetarios adicionales.

Vacaciones Pagadas.-

La práctica de conceder a los trabajadores después de un período continuo de servicios a un mismo patrono (generalmente un año), cierto número de días debidamente remunerados en concepto de vacaciones, se inició con los empleados de oficina y poco a poco alcanzó a los trabajadores de producción, hasta llegar al grado de generalización de nuestros días. Teóricamente, la remuneración de vacaciones es la misma que le correspondería al trabajador en caso de laborar durante dicho período, independientemente de la forma como se haya pactada el salario.

Las distintas legislaciones contemplan los programas de vacaciones en diferentes modalidades, entre las cuales se destacan más por su difusión: 1) Aquellas que asignan un período igual para todos los trabajadores que se han ganado el derecho de disfrutarlas; 2) El plan escalonado, que estipula vacaciones más largas para quienes tienen mayor antigüedad en la empresa y 3) El sistema que constituye una variante de los dos anteriores en el cual se cuentan como días de vacaciones únicamente los días hábiles, excluyendo del cómputo los días de descanso y los asuntos que se encuentren comprendidos dentro del período fijado.

Según nuestro criterio, las vacaciones pagadas constituyen un descanso bien ganado por el trabajador durante el cual se olvida de las preocupaciones originadas en su trabajo, representan además una justa recompensa a su esfuerzo laboral continuo durante un período determinado, le ayudan a restablecerse física y mentalmente de la fatiga que le produce su cargo y al proporcionarle ingresos normales durante ese período, le liberan de las presiones económicas.

Algunos empresarios llevan los períodos de vacaciones más allá de lo que la ley les exige, concediendo voluntariamente el goce de días adicionales a sus trabajadores, unos pocos establecen esta práctica sólo para su personal ejecutivo. Los sindicatos también han logrado mucho en ampliar los períodos de vacaciones, por lo que es común que los contratos colectivos establezcan más días de vacaciones que los códigos y leyes de trabajo.

Indemnización por despido.-

La paga de despido o indemnización por despido, es la entrega de di-

nero que el patrón hace al trabajador cuando definitivamente se da por terminada la relación laboral. Esta cantidad persigue la finalidad de aliviar la carga que produce el desempleo; generalmente va en proporción directa - con el tiempo trabajado en una misma empresa o prestando servicios a un -- mismo patrono.

No se debe confundir esta prestación con la llamada compensación o seguro de desempleo que funciona en algunos países. La indemnización por despido la hace el patrono únicamente cuando ocurre la terminación permanente del trabajo, el seguro de desempleo no lo cubre totalmente el patrono sino que es el producto de la participación conjunta con el trabajador. La compensación o seguro de desempleo, en algunos países, está dentro del área - de comprensión del programa del seguro social y oportunamente nos ocuparemos de ella con mayor amplitud.

Después de la segunda guerra mundial, los legisladores de varios paí- ses incluyeron la indemnización por despido en el grupo de prestaciones legalmente demandadas, con la finalidad de evitar abusos por parte de los empresarios y de aliviar los problemas que ocasiona el desempleo, tanto al - trabajador como a los que dependen de él. Actualmente en la legislación - laboral de todos los países americanos está perfectamente definida esta situación.

Existen planes liberales puestos en funcionamiento por los empresarios conscientes de las dificultades que pasa un trabajador cuando se queda sin empleo por circunstancias ajenas a él, como por ejemplo el desplazamiento tecnológico, las quiebras, las consolidaciones o las bajas considerables - en la demanda de un producto. Estos planes conllevan la participación del patrono y del trabajador, al segundo se le retiene en cada período de pago, un porcentaje previamente fijado de su remuneración, cantidad que el patro- no complementa con una suma menor, igual o mayor. El total de las acumulaciones conjuntas se le entregan al trabajador cuando queda cesante y se elimina la indemnización que la ley exige, siempre que los aportes acumulados del patrono sean mayores que ésta.

Días de Fiesta Pagados.-

Poco antes de la segunda guerra mundial solamente los empleados de -- oficina gozaban de algunos días de fiesta pagados, posteriormente esta prestación se fue extendiendo hasta los trabajadores de producción. Hoy en día está debidamente legislado el número de días de fiesta que deberán pagarse y el monto de la retribución, que generalmente es el salario normal. Para

el disfrute de esta prestación, es usual que las empresas exijan que el trabajador preste sus servicios el día inmediato anterior y el día siguiente - al festivo.

Los días festivos o días feriados son generalmente celebraciones de carácter mundial como la navidad, el año nuevo, el trabajo, etc. o de carácter regional o local como la independencia, las festividades patrias, etc. Se acostumbra que los empresarios aumenten voluntariamente el número de días feriados concediendo asuetos en fechas no exigidas por la ley, algunos patronos acostumbran dar un día libre adicional conmemorando la fecha en que fue constituido el sindicato o celebrando el aniversario de fundación de la empresa.

Aún en la actualidad existen presiones de los trabajadores por aumentar el número de días de fiesta pagados, sin embargo, los gobiernos han considerado que no es conveniente ceder a estas presiones creando nuevos asuetos que constituyen un receso en la actividad económica de cada país.

Muerte del Trabajador.-

Las disposiciones de la legislación laboral relacionadas con cantidades de dinero que se entregan a los beneficiarios de un trabajador fallecido son de carácter transitorio, puesto que con los alcances del programa del seguro social en la mayoría de países dichas disposiciones tienden a desaparecer al ser absorbidos por éste. La indemnización por muerte, como se le llama generalmente, tiene como finalidad principal la de compensar la reducción de ingresos en la familia del desaparecido.

Generalmente la indemnización por muerte comprende los gastos del funeral y la indemnización propiamente dicha. Los gastos del funeral tienden a satisfacer una necesidad inmediata, que comprende los desembolsos de la familia relacionados con el sepelio y gastos conexos. La indemnización propiamente dicha es la suma de dinero a favor de las personas que dependían económicamente del fallecido, esta suma se da a los dolientes de conformidad a la legislación específica de cada país, mediante una sola entrega o por retiros periódicos.

Como explicamos al principio, las exigencias legales al respecto han ido desapareciendo a medida que los programas del seguro social han logrado mayores alcances.

Aguinaldo.-

El aguinaldo es una retribución extraordinaria que los empresarios dan a sus trabajadores usualmente para navidad, en virtud de exigencia legal. El aguinaldo es una remuneración directa a favor del trabajador que se es-

tablece mediante primas determinadas específicamente por la ley, a base de porcentajes sobre la compensación mensual o mediante normas de cálculo fijas. Generalmente las primas son escalonadas con premio a la antigüedad.

Esta prestación se estableció con la idea de estimular a los trabajadores durante la época de navidad, con cantidades de dinero que les permitieran hacer frente a los fuertes gastos que dichas festividades acarrearán. Es práctica muy generalizada dar más de lo que la legislación manda, llegando algunas empresas, a duplicar o triplicar la exigencia de ley; al aumentar las primas más allá de lo legal, los patronos ganan simpatías con sus trabajadores y les demuestran que no dan el aguinaldo por coerción, sino con el deseo de proporcionarles bienestar económico a ellos y su familia.

Como todas las remuneraciones directas el aguinaldo navideño goza de aceptación mundial. No obstante permanentemente los sindicatos presionan por lograr el alza de las primas, argumentando que es justo que la empresa dé más durante las celebraciones navideñas, compartiendo así con sus trabajadores, las cuantiosas ganancias que obtienen con la elevación del nivel de ventas que generalmente conllevan estas celebraciones.

Habitación y Vivienda.-

Algunos países han incluido dentro de su legislación, diversas disposiciones relacionadas con la vivienda de los trabajadores, especificando que los patronos estarán obligados a proporcionar habitaciones cómodas, higiénicas y baratas a quienes trabajen para ellos. Para evitar abusos en el cobro de la renta, la misma ley especifica el monto mensual máximo que se deberá cobrar por este concepto.

Las leyes imponen estas obligaciones por lo general para las grandes empresas agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase. Señalando además que si no están ubicadas en lugares poblados, deberán fundar escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios para la comunidad. Vale la pena mencionar que aún estando debidamente legislado este aspecto por los gobiernos, en la mayoría de casos esas disposiciones constituyen letra muerta y son raros los empresarios que proporcionan a sus trabajadores algún tipo de vivienda. Tales regulaciones a veces se cumplen únicamente con los trabajadores agrícolas y mineros.

En la actualidad, con la extensión y orientación del crédito hacia la adquisición de vivienda, los trabajadores muchas veces se ven en dificultades para aportar la prima. Unos pocos patronos han solucionado este problema al personal facilitándole el valor de la prima, para que entren

en arreglos con la compañía financiera y adquirieran su casa.

Educación.-

En algunos países en donde el analfabetismo es un problema grave, la ley obliga a los empresarios a dar una colaboración al estado, exigiéndoles el sostenimiento de escuelas de instrucción elemental. Según nuestros apuntes de clase, al respecto Mario de la Cueva dice: "la educación es la primera medida de previsión social y se define como la organización encaminada a preparar a los hombres para un trabajo útil y eficiente".

Cuando se habla de sostenimiento de escuelas, se entiende que los patronos deberán proporcionar el local adecuado, pagar el sueldo a los maestros y suministrar los útiles necesarios. Estas disposiciones a veces se cumplen en compañías agrícolas, industriales, mineras, etc. que se encuentran localizadas en el área rural y lejos de la población. La ley determina cuál es la distancia que mide la lejanía de la población, así como el número mínimo de hijos de trabajadores en edad escolar necesario para proceder a la fundación y sostenimiento de escuelas.

En Latinoamérica, en donde el problema del analfabetismo es grave las compañías prestarían una gran ayuda al gobierno si dentro de sus programas incluyeran la educación elemental para los hijos de los trabajadores, ya que si bien es cierto que los empresarios tienen establecidos planes de educación, éstos son mínimos y están orientados únicamente hacia el campo profesional y los beneficiados son los trabajadores y no sus descendientes.

En cuanto a lo que a prestaciones concierne, la práctica más difundida consiste en cubrir total o parcialmente las cuotas escolares del personal que se prepara intelectualmente, a fin de estimular a quienes tienen aspiraciones y deseos de superación. Otra modalidad también muy generalizada es la de excitar a los trabajadores a realizar estudios cortos relacionados con la función que desempeñan en la empresa, financiados total o parcialmente por ella.

Seguridad Social.-

No obstante que la seguridad social está debidamente regulada por la ley, por su amplitud y alcances la estudiaremos con mayor detalle en la parte titulada "Programas de Seguridad y Salud" que desarrollaremos a continuación.

2 - PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD.

a) Seguridad Social

Origen y su Campo de Acción.-

La persona que trabaja para una empresa le entrega paulatinamente toda

su energía laboral, ganando así el derecho primordial a obtener de ella - los medios necesarios para lograr una existencia digna, tanto en el presente como en el futuro. La organización jurídica de la sociedad está en la obligación de crear un sistema que ayude al hombre a prevenir y reparar - las consecuencias de la enfermedad, la muerte, la vejez, la invalidez y la desocupación; en síntesis, todos aquellos acontecimientos que privan al - trabajador y a los que dependen de él, de la posibilidad de obtener ingresos monetarios que les permitan una existencia digna del ser humano. Este sistema recibe el nombre de Seguridad Social.

El Seguro Social nació en Alemania por creación del canciller Otto - Bismark (1815-1898); sin embargo quienes han ahondado en materia de Seguridad Social señalan algunos antecedentes de importancia que expondremos a - continuación: En los antiguos gremios, mediante la entrega de cantidades periódicas de los miembros, la asociación se comprometía a dar una indemnización (hasta un límite preestablecido) a causa de daños ocasionados por naufragios, incendios, inundaciones, o robos; esta modalidad se inició en el siglo X.

En 1854 surgió una ley especial en Alemania que estableció obligatoriamente las cajas de seguro minero, creándose entonces la primera institución de seguridad social para trabajadores de minas, empresas relacionadas con la extracción de metales, salineras y actividades similares y conexas; esta disposición legal obligó a los patronos a desembolsar una cuota igual a la que pagaban los obreros, con la cual gozaban de atención médica, subsidios por enfermedad, accidentes y hasta de una pensión vitalicia en caso de incapacidad permanente. Esta ley prusiana se incorporó al código minero de 1865.

La difusión de los beneficios de la seguridad social en Alemania fue progresiva, hagamos una reseña al respecto: En 1883 se estableció el seguro de enfermedad, el cual incluía beneficios por maternidad; en 1884 se - implantó el seguro por accidentes de trabajo; en 1889 el seguro de vejez e invalidez y en 1911 se recopilaron todas estas disposiciones en el código Federal de Seguros Sociales; en 1923 se promulgó la Ley del Seguro Social contra el paro forzoso. Posteriormente Europa siguió el modelo Alemán, - siendo Austria el segundo país europeo que creó la institución del Seguro Social; en Oceanía les siguió Australia y en América, Chile fue el primer país que estableció el régimen. En los Estados Unidos la Ley del Seguro Social fue aprobada en 1935.

A estas alturas la seguridad social se ha difundido con éxito en el

mundo entero. Las leyes que la regulan han sido creadas para proteger al trabajador y a su familia contra daños que surgen cuando se ve privado de su salario, debido al desempleo, al retiro, a enfermedad, a la incapacidad o a la muerte del asegurado. El Seguro Social disfruta de los caracteres del derecho del trabajo y es parte importante de la previsión social, aunque en algunas ocasiones se extiende a quienes no son sujetos de la relación laboral.

El Seguro Social puede ser obligatorio o facultativo, pero ambas formas suponen la intervención del estado en su administración y vigilancia la diferencia radica en la libertad de los asegurados para inscribirse; el sistema más común es el obligatorio llamado también germano que funciona en Alemania, y los países seguidores, el sistema facultativo también es conocido con el nombre de latino que funciona en algunos países como Italia, Bélgica, España, etc. En los casos en que el estado no proporciona ayuda de tipo pecuniario, se le conoce también con el nombre de seguro libre, nominándose seguro subsidiado a los sistemas en los cuales el estado contribuye con parte del subsidio.

Tanto en Europa como en América, el seguro social está regulado por una ley especial separada de la legislación laboral, es producto de la vida contemporánea y protege a la clase trabajadora, especialmente a aquellos para los cuales el trabajo constituye la fuente fundamental de subsistencia. Según Daniel Antokoletz: " El seguro social tiene por objeto proteger a los empleados u obreros y sus familias contra la interrupción temporal o cesación definitiva del trabajo a consecuencia de accidente, enfermedad, maternidad, paro forzoso, invalidez, vejez o muerte ". De esta expresión tomada de nuestros apuntes de clase, podemos inferir que el seguro social persigue la finalidad de garantizar al hombre, el máximo de seguridad en su existencia, ayudándole a conservar una forma decorosa de vida, debe además garantizar a los trabajadores contra todos los riesgos capaces de suprimir o reducir su fuerza laboral, y consecuentemente su fuente de ingresos, y debe orientar su protección hacia las clases económicamente débiles.

Para lograr los beneficios parciales o totales de las diversas prestaciones, en la generalidad de sistemas de seguridad social se toma en cuenta el tiempo de cotización y la cuota, estableciendo períodos mínimos de cobertura. Por prestación entendemos todos aquellos servicios y suministros que debe proporcionar el seguro social en beneficio de los asegurados y de quienes dependen económicamente de ellos. Generalmente los beneficios

del seguro social se calculan sobre la base de ingresos promedios. Las primas que pagan los asegurados reciben el nombre de cuotas y constituyen un método de distribuir entre muchos los riesgos individuales.

Para cubrir la carga de las cuotas hay dos sistemas bastante generalizados, el tripartito en el cual participan el estado, los patronos y los trabajadores y el sistema de protección mútua en el cual las cuotas son cubiertas únicamente por patronos y trabajadores. Se acostumbra en el caso del seguro por riesgos profesionales, que la cuota sea pagada exclusivamente por los patronos. En los últimos años ha surgido una tendencia a excluir a los trabajadores en el pago de las cuotas, argumentando que el salario que reciben los obreros debe ser suficiente para sostener una existencia digna y decorosa, y por lo tanto las cantidades que se pagan en concepto de cuotas del seguro social, tienen necesariamente que constituir un excedente del salario. Las legislaciones de algunos países obligan a los patronos a pagar la cuota correspondiente a las personas que devengan el salario mínimo. Generalmente la ley establece límites máximos y mínimos de remuneraciones sujetas a cotización.

Uno de los planes de seguridad social que ha constituido importante modificación al sistema original fue creado por Sir William Beveridge en Inglaterra. Con la introducción del plan Beveridge, la proporción entre la prima y el riesgo o entre la cuota y la prestación desaparece por completo, ya que los principios básicos de este plan se reducen a dos: Universalización de la protegibilidad del seguro social y uniformidad de cuotas y prestaciones. Beveridge sostiene que la seguridad es un derecho a disponer de los medios necesarios para la subsistencia y fundamentalmente su plan persigue el establecimiento de una cuota igual para todos, que compense y repare las diferentes necesidades que pueden presentarse.

En nuestros apuntes de clase hemos encontrado una magnífica definición de Umberto Borsari y Ferruccio Pergolesi, que consideramos conveniente insertar: " Con el nombre de seguro social se acostumbra designar a las providencias o previsioncs, impuestas en la actualidad por la ley, con las cuales y siguiendo las formas del instituto del seguro privado, mediante el pago de una cuota reducida por cada sujeto asegurado (que es siempre una persona para la cual el trabajo constituye la fuente única y principal de subsistencia) queda éste garantizado contra los acontecimientos que disminuyen o suprimen la capacidad de trabajo, mediante la prestación de un adecuado socorro en el caso de que tales acontecimientos se verifiquen ".

Alcances de la Seguridad Social.-

La seguridad social pretende cubrir los riesgos naturales y los riesgos profesionales a que se encuentra sujeto todo ser humano que se dedique a desarrollar determinada labor al servicio de un patrono.

Los riesgos naturales o riesgos del hombre podemos agruparlos en la siguiente forma: Enfermedad y maternidad; accidentes de terceros; vejez, - invalidez y retiro; paro y cesantía; y muerte, gastos conexos, viudez y orfandad (supervivencia).

Los riesgos profesionales o riesgos del trabajador pueden ser por accidente o por enfermedad, ambos pueden generar incapacidad o muerte, la incapacidad puede ser transitoria o permanente y la incapacidad permanente - puede ser total o parcial.

Enfermedad y Accidentes.-

El seguro de enfermedad fue el primero que se estructuró como seguro, en Europa en 1883, es también la previsión que se ha fomentado con mayor tensión en todas partes del mundo.

La enfermedad constituye una necesidad que debe ser cubierta por tratamiento médico domiciliario o de hospitalización, ya sea para el asegurado o para su familia, mediante un tratamiento integral de recuperación física que comprende tanto los medios de preservación de la enfermedad como los de curación y pleno restablecimiento orgánico.

El accidente es un suceso eventual, inesperado que perjudica físicamente al trabajador y le impide desenvolverse normalmente en sus labores, generalmente conlleva la incapacidad de quien lo sufre y algunas veces ocasiona la muerte. Aunque su origen es completamente diferente al de las enfermedades, la seguridad social, en términos generales, provee tratamientos similares para ambos casos.

Incapacidad es la inutilidad física producida en una persona corporal y mentalmente apta, por accidente o por enfermedad, la cual cuando es imputable en forma ocasional y directa a un trabajo activo realizado por cuenta de un patrono, recibe el nombre de enfermedad o accidente profesional, cuya reparación económica, en algunos países, incumbe exclusivamente al patrono en cuyo servicio se originó o se produjo, El seguro social cubre las enfermedades y accidentes profesionales y los no profesionales, llamados también ordinarios o comunes.

Hemos expresado ya que la incapacidad puede ser permanente o transitoria, la primera se equipara con la invalidez que es la inutilidad física no producida por enfermedad o accidente, en ambos casos el seguro social -

provee subsidios económicos que ayudan a cubrir parcialmente la pérdida de ingresos al trabajador. Cuando la incapacidad por enfermedad o accidente es permanente, la pensión se gradúa de conformidad a los salarios percibidos por el trabajador durante un período determinado, cuando la cuota ha sido establecida con base a ellos.

Los programas del seguro social proporcionan pagos de subsidios a los trabajadores que están severamente incapacitados para dedicarse a un trabajo remunerado, este pago generalmente se conoce con el nombre de beneficios por incapacidad. Al igual que los demás beneficios del seguro social esta previsión exige una cobertura mínima de tiempo de trabajo. Los beneficios por incapacidad incluyen a veces beneficios auxiliares para personas dependientes, los cuales se convierten en beneficios de retiro cuando el incapacitado alcanza la edad establecida.

Maternidad.-

La maternidad recibe un tratamiento bastante similar al que se les da a las enfermedades y accidentes. Comprende la atención médica previa a la fecha del alumbramiento, la atención médica y hospitalaria necesaria para el parto y los cuidados y atenciones post-natales. La ley establece, generalmente, un período durante el cual la mujer que ha dado a luz no puede trabajar y fija un subsidio que cubre parcialmente la pérdida de ingresos durante ese tiempo de inactividad laboral.

Existen ampliaciones a las prestaciones por maternidad, las cuales van desde la entrega de alimentos y vitaminas para el bebé, hasta la dotación de artículos necesarios para la comodidad, crecimiento y desarrollo del niño. En México, por ejemplo, la Ley del Seguro Social y algunos contratos colectivos han establecido la práctica de entregar a las madres trabajadoras una canastilla cada vez que van a tener un hijo, lo que constituye una ayuda inmediata, pues les evita efectuar gastos que necesariamente tendrían que hacer si no existiera esta disposición.

Indemnizaciones por Riesgos.-

La Ley del Seguro Social ha cubierto ventajosamente este aspecto con el establecimiento de compensaciones periódicas en dinero, mientras dura la inutilidad física padecida por el trabajador, a causa u originada en el normal desarrollo de su labor, (excluimos en esta parte los beneficios por muerte, por ser los familiares quienes resultan favorecidos). Además del caso citado existen dentro de la Ley del Seguro Social otros casos en los cuales, siendo relativamente pequeña la incapacidad, se entrega al trabajador una suma global de dinero a título de indemnización.

La legislación estatal norteamericana, por ejemplo, establece indemnización graduada según la naturaleza y gravedad del accidente o dependiendo de la enfermedad ocupacional que padezca el trabajador.

Vejez.-

La vejez es el término de una actividad socialmente útil y en este aspecto la seguridad social ha venido a llenar un gran vacío, al resolver el problema que anteriormente representaba una carga social para el estado o para la familia de las personas de edad avanzada. El Seguro Social concede protección a los viejos o personas retiradas del trabajo después de varios años de productividad laboral, cuyos derechos en caso de muerte se prolongan a su familia mediante los beneficios llamados de supervivencia.

La prestación económica generalmente se establece con base a los años durante los cuales ha cotizado el trabajador y a sus ingresos promedio, resultando en esta forma una cuota de jubilación que se da periódicamente al retirado para que pueda cubrir sus gastos normales de vida. Para recibir los beneficios del retiro el trabajador deberá haber alcanzado una edad determinada, la cual generalmente es de 65 años, y tendrá también que dejar de trabajar. En algunas legislaciones el retiro es obligatorio a la edad establecida por la ley, en otras el trabajador podrá seguir laborando siempre que se encuentre físicamente apto.

Los programas de retiro pueden comprender beneficios auxiliares para quienes dependen del trabajador jubilado, siempre que estén comprendidos dentro de los grupos de elegibles que la ley señala. Sin embargo, es muy difícil que los beneficios del seguro social proporcionen a los retirados o a sus dependientes un nivel de vida adecuado, esto ha sido factor decisivo para el establecimiento y difusión de los planes de pensiones privadas, que vienen a constituir una fuente adicional de ingresos para los trabajadores que reciben los beneficios de retiro por parte del seguro social. Indudablemente la mejor solución a los problemas de la dependencia por vejez, ha sido el establecimiento de diferentes sistemas de pensiones, los cuales constituyen medios humanitarios intencionados para eliminar el temor a la dependencia económica por vejez y fundamentalmente persiguen la finalidad de ayudar y mantener a las personas ancianas hasta sus últimos días.

Teóricamente las pensiones del seguro social deben cubrir necesidades y gastos indispensables, sin embargo debido a la declinación en el valor netario real de las mismas, ocasionada por el alza continua en el nivel de precios, los empresarios se han visto obligados a establecer planes preventivos suplementarios a los beneficios que proporciona la seguridad social.

Hemos expresado ya que las pensiones están calculadas para permitir, que los trabajadores retirados vivan el resto de sus vidas sin convertirse en una carga financiera para su familia o la sociedad, conozcamos los tres tipos más comunes de beneficios de pensión:

- 1) La pensión se comienza a dar cuando el trabajador cumple los 65 años o la edad límite, preestablecida, basada en el promedio de ingresos mensuales durante los últimos años cubiertos. Puede además conceder pagos suplementarios a las personas que dependen del pensionado;
- 2) Es el sistema conocido como seguro de supervivencia, se paga a las personas que dependen del trabajador fallecido y también con base al promedio de ingresos mensuales. Generalmente se entregan cuotas periódicas con carácter vitalicio para la viuda, y hasta un límite de edad para los huérfanos menores;
- 3) Esta última modalidad consiste en una suma global, en concepto de beneficios, que se entrega al trabajador cuando cumple la edad límite o se retira de la empresa. En caso de muerte dicha cantidad se paga a los dependientes del fallecido.

Compensación por Desempleo.-

El programa del seguro social en algunos países también suministra una garantía parcial de los salarios que se pierden con la pérdida del empleo.

El seguro gubernamental de desempleo comenzó en Europa desde la primera Guerra Mundial. La primera ley al respecto se emitió en Inglaterra en 1911. En los Estados Unidos fue el estado de Wisconsin el que en 1932 promulgó su ley estatal de desempleo; el Congreso Federal consideró varios proyectos al respecto, pero fue hasta 1935 cuando se promulgó la Ley de Seguridad Social, la cual comprendía amplias disposiciones relativas al desempleo. Canadá también dictó su Ley de Compensación de Desempleo en 1935.

Una de las principales preocupaciones del trabajador es el desempleo por tal razón las legislaciones han tratado de soslayar este problema a través de políticas gubernamentales que persiguen la finalidad de evitar y restringir los problemas sociales y personales que acarrea el desempleo, suministrando ayuda pública para los que pierden el trabajo. Algunas leyes de empleo conocidas también como "Leyes de Empleo Completo", obligan a los gobiernos a tomar medidas para asegurar que todos los ciudadanos aptos para el trabajo obtengan ocupación. Los gobiernos se preocupan fundamentalmente por mantener situaciones económicas que provean amplias oportu

nidades para el empleo, mediante la apreciación de condiciones económicas presentes y futuras.

Entre las fuentes de desempleo cobra importancia el paro, que representa la pérdida temporal del trabajo para aquellas personas físicamente aptas directamente vinculadas a la economía de producción de la comunidad, mediante un contrato de trabajo y retribuidas por un salario. En algunos países esta necesidad se cubre con el subsidio de paro, más las asignaciones de traslado y residencia.

En todas partes del mundo algunas personas pierden su trabajo por motivos eminentemente personales, como por ejemplo: ineficiencia, problemas de adaptación en el grupo, desinterés por el trabajo, etc.; este tipo de desempleo por motivos personales no lo puede resolver la seguridad social, ni existe sistema alguno que lo resuelva.

Defunción y Beneficios para Sobrevivientes.-

El Seguro Social cubre esta necesidad mediante la asignación de una suma de dinero suficiente para cubrir los gastos de entierro, constituyendo ésto el último acto de solidaridad para el que se despidе de la vida.

Los beneficios para sobreviviente representan una especie de seguro de vida que se paga a los familiares de una persona que fallece, siempre que estén dentro de los requerimientos de elegibilidad. Es frecuente que al igual que los seguros de vida, el asegurado reciba una cantidad mayor que la suma de cuotas pagadas durante el tiempo de cotización.

Infancia.-

La importancia social de la infancia se comprueba con la protección que en diversas formas le otorgan, casi universalmente, sociedades y gobiernos desde los primeros años del niño hasta su pubertad y desarrollo.

Generalmente los programas de protección a la infancia, se cubren mediante bonificaciones infantiles constituidas por sumas de dinero que se entregan al trabajador por cada hijo, las cuales sirven para cubrir parcialmente las deficiencias del salario a causa de familia numerosa. El subsidio por cada hijo se mantiene independientemente del número de estos y los beneficios no son uniformes sino graduados por edades, considerando que las necesidades de los niños aumentan en razón directa a su crecimiento.

Necesidades del Matrimonio.-

Toda mujer casada puede estar en una de estas dos situaciones, la de trabajar al servicio de una empresa o dedicarse a los cuidados propios del hogar. En el primer caso, la mujer que recibe una retribución por su tra-

bajo goza de los beneficios totales del Seguro Social; en el segundo, cuando la mujer se dedica a las atenciones domésticas y no trabaja para una empresa, es únicamente cuando puede gozar de los beneficios de las previsiones por necesidades del matrimonio, las cuales enumeraremos a continuación:

- a) Boda, cubierta por la asignación dotal. En algunos países como México la ley del seguro social concede la llamada dote matrimonial la cual consiste en una suma de dinero que se entrega a quienes -- van a contraer matrimonio, dando así ayuda económica parcial para cubrir los gastos inherentes a la celebración de la boda;
- b) Parto, cubierto por la asignación de maternidad. La cual se convierte en subsidio durante el descanso pre y post-natal si la mujer tiene trabajo retribuido;
- c) Paro, incapacidad o retiro del marido, cubierto por la participación de la mujer en la ayuda económica, de la cual disfruta en forma conjunta con su cónyuge;
- d) Enfermedades o impedimentos físicos, cubiertas por tratamiento médico en todos sus grados, hospitalización, medicinas y el pago de una asignación por enfermedad, cuando no pueden ayudar en las necesidades del hogar;
- e) Gastos de entierro y conexos por muerte de algún miembro de la familia de la mujer, incluido entre los beneficiarios del asegurado;
- f) Subsidio por viudez, que también puede ser subsidio de tutela, si existen hijos menores en caso de disolución del matrimonio o abandono comprobado del marido.

Desaparición del medio de ganarse la vida para ayudar a personas que no viven de un salario.-

Esta prestación para las personas no asalariadas es el equivalente del paro, es consecuencia de la modalidad establecida en algunos países siguiendo el ejemplo de Gran Bretaña, en la generalización de la protegibilidad -- del seguro para todas las clases sociales. (Plan Beveridge).

Esta previsión está encaminada a proteger a las personas cuya actividad no está vinculada a un contrato de trabajo (profesionales, propietarios, negociantes, etc.) y constituye una categoría muy especial entre -- los casos de protección del seguro social.

b) Servicios Médicos y Hospitalarios.-

Necesidad, alcance e importancia.-

Los patronos proporcionan prestaciones y beneficios a su personal, que les brindan seguridad y motivación; por tal razón la mayoría de los traba-

jadores esperan un futuro garantizado dentro de la empresa a la cual prestan sus servicios, pretendiendo a la vez lograr mayor seguridad en el trabajo. Los programas de beneficios y prestaciones, como lo hemos expresado en comentarios anteriores, atraen a los buenos trabajadores, reducen la tasa de rotación del personal y propenden al desarrollo de una lealtad bien cimentada hacia la empresa.

Es importante que los programas de prestaciones estén hechos de acuerdo a los recursos y posibilidades de la empresa, a las necesidades del personal, y si se quiere, dependiendo de la habilidad con que se manejan, a los deseos de lo que la compañía pretende ofrecer. No obstante el propósito de los programas de prestaciones será siempre el mismo: Dar a los trabajadores un poco más del pago que acostumbran recibir por sus servicios, sin modificar la estructura básica de sueldos y salarios.

Los servicios a que nos referimos en este literal comprenden atención médica, medicinas, hospitalización y servicios de cirugía, para los diferentes miembros del personal y quienes de ellos dependen, cuyo costo es absorbido total o parcialmente por la empresa. Indiscutiblemente estos servicios constituyen una remuneración indirecta, puesto que cuando el trabajador recibe la prestación se evita el desembolso correspondiente, sin que esto represente mayores ingresos monetarios. Muchas de las empresas que dan estos servicios a sus trabajadores han logrado buenos resultados ofreciéndoles por medio de compañías de seguros, a través del pago periódico de una prima cuyo financiamiento, en la mayoría de los casos, es costeado totalmente por la empresa. Otras proporcionan este tipo de beneficios compartiendo el pago de la prima con el trabajador.

Los servicios médicos y de salubridad son importantes y bien administrados contribuyen a mejorar la buena voluntad y el rendimiento del personal, especialmente si tomamos en consideración que el ausentismo en las empresas se debe en gran parte a diversas enfermedades y problemas relacionados con la salud. Cuando el trabajador falta a sus labores o pierde su tiempo por razones de salud, su vitalidad, sus energías, su rendimiento y en algunas ocasiones hasta sus ingresos, bajan considerablemente. Si el número de trabajadores de la empresa es pequeño pueden obtenerse buenos resultados con los servicios médicos de clínicas particulares, cuando las empresas tienen 150 o más miembros, algunos autores recomiendan la contratación de un médico y una enfermera que dediquen parte de su tiempo a la atención de los problemas de salud de los trabajadores.

Es usual que los programas de salud de las empresas se concreten a los

servicios de enfermería, lo que ha tenido su origen en el hecho frecuente de que cuando el programa está bajo la dirección de un médico, éste llega sólo por momentos y es la enfermera quien suministra ordinariamente el servicio. La enfermera cuida con prontitud los casos de accidentes y enfermedades que requieren atención inmediata, ejecuta y supervisa el tratamiento prescrito por el médico y coopera en la divulgación de los programas de seguridad industrial.

Cuando no se cuenta con los servicios del médico ni de la enfermera, una práctica aconsejable es la de encomendar a un empleado que haya recibido adiestramiento sobre primeros auxilios y tratamiento de emergencia, para que proporcione atención inmediata a los diferentes casos que se presenten. Por supuesto que la empresa debe contar con un buen dispensario o botiquín que contenga lo necesario e indispensable para atender adecuadamente estos casos.

Otra práctica bastante difundida es la de hacer, por cuenta de la empresa, chequeos médicos generales que garanticen la salud de los trabajadores. Algunas compañías tienen como norma efectuar reconocimientos médicos a los nuevos elementos y a quienes se les asignan nuevas funciones, para evitar la posibilidad de encomendarles un trabajo para el cual no sean aptos. Unas pocas empresas han avanzado algo más en cuanto a lo que ofrecen a su personal para garantizar su salud, proporcionándoles servicios de odontólogos, oculistas y hasta psiquiatras.

Problemas Mentales.-

Los casos mentales constituyen un problema frecuente, difícil de resolver por las empresas, sobre todo si tomamos en cuenta que la mayoría de compañías no pueden darse el lujo de utilizar los servicios permanentes de un psiquiatra. Esta situación cobra especial relevancia si consideramos que la selección, la colocación, el adiestramiento, la disciplina, la moral y otros problemas propios de la Administración de Personal, generalmente afectan tanto a los individuos bien equilibrados como a los mental o sentimentalmente inestables.

Cuando la empresa incluye dentro de sus programas atención especial a los casos mentales, está en posibilidad de descubrir factores subyacentes y a menudo insospechados, de índole social o emocional, que producen perturbaciones al individuo y le impiden cubrir eficientemente el trabajo asignado.

Alcoholismo.-

Ultimamente ha llegado a cobrar relativa importancia el tratamiento -

del alcoholismo. En la actualidad numerosas empresas tratan a los alcohólicos como un problema médico, esto se debe a que hasta el empleado más leal y con muchos años de servicio se puede convertir en alcohólico crónico, situación que afecta seriamente su rendimiento en el trabajo. El ausentismo es frecuente en los casos avanzados y la irresponsabilidad es notoria en aquellos que se encuentran en su apogeo alcohólico.

Como una prestación más para sus trabajadores varias empresas han tratado, con muy poco éxito, de rehabilitar a los que padecen de alcoholismo, costeándoles total o parcialmente la atención médica, psiquiátrica y en algunos casos hasta la hospitalización. Otros pagan consejeros profesionales para que ofrezcan orientación a quienes sufren de alcoholismo.

Cuando en la mayoría de los casos falla la medicina, la psiquiatría y la orientación espiritual, los empresarios con el deseo de conservar a sus buenos trabajadores han llegado a fundar grupos de Alcohólicos Anónimos en entre su personal. Las empresas más pequeñas han buscado la forma de ayudar a quienes sufren de la enfermedad del alcoholismo, orientándolos hacia el grupo más cercano de la localidad. Alcohólicos Anónimos hasta el momento ha detenido el avance de la enfermedad en numerosos casos y como consecuencia lógica ha rehabilitado a muchos buenos trabajadores.

Hospitalización.-

Cuando la gravedad física o mental amerita hospitalización la empresa cubre el pago total o parcial de todos los gastos por habitación, servicios médicos, hospitalarios y medicinas del trabajador o de sus familiares que se encuentran bajo la protección del plan.

Estos programas generalmente incluyen prestaciones por cirugía, en los cuales se estipulan pagos específicos para una diversidad de tratamientos quirúrgicos o de operaciones médicas.

c) Seguros Colectivos o Seguros de Grupo.-

En el mundo entero existen planes de prestaciones financiadas y administradas sobre la base del seguro de grupo, en los cuales la empresa financia total o parcialmente el valor de las primas; si el empleado cubre parte de este valor siempre le sale más barato que si tomara seguros personales. La tendencia generalizada es que el patrono asuma el costo total del seguro.

Los planes más difundidos son los de asistencia médica y de vida, pero también existen numerosos planes de seguros orientados fundamentalmente a cubrir los más frecuentes riesgos de los trabajadores. Entre los beneficios que comprenden están los siguientes: hospitalización, pago de intervención

quirúrgica, seguros de vida, beneficios de accidentes o enfermedad, seguros de vejez, etc..

Con sus ingresos normales por concepto de salarios el trabajador tendría necesariamente que cubrir ciertos riesgos futuros. Dependiendo de la forma como lleve su vida, especialmente si da rienda suelta a su inclinación natural a gozar de más comodidades, descuida las provisiones para estos riesgos futuros y trata de aprovechar el disfrute actual de sus ingresos; por otro lado, el dinero que invertiría en cubrir estas provisiones - indudablemente disminuiría los fondos necesarios para la subsistencia del grupo familiar. Los empresarios han resuelto estos problemas agrupando a los trabajadores en un mismo seguro, el cual permite hacer frente a las previsiones que necesita el trabajador y que por sí sólo le sería imposible o muy difícil financiar.

Los tipos más comunes de seguros son los que incluyen beneficios por muerte del trabajador, los cuales pueden cubrir algunas veces beneficios - adicionales por accidente o pérdida de miembros. La mayoría de pólizas de seguro de grupo cubren los gastos en que el trabajador incurrirá a causa - de enfermedades o accidentes, estos gastos generalmente son: hospitalización, exámenes médicos, cirugía, tratamiento médico, etc. En algunos casos las personas que dependen económicamente del asegurado también quedan cubiertas por los beneficios que ofrece la póliza. En los Estados Unidos, por ejemplo, los programas de seguros de grupo tienen mucha aceptación y - constituyen uno de los beneficios más antiguos y más populares para el sector laboral.

A continuación describiremos brevemente algunas modalidades de los - planes de seguros de grupo, que han sido establecidos en beneficio del sector laboral y de sus dependientes.

Seguro de Vida.-

Comprende una ayuda económica significativa por fallecimiento, la cual se entrega a la familia del trabajador o a quienes dependen económicamente de él, con la que pueden cubrir holgadamente los gastos de sepelio y obtener seguridad económica futura. Este tipo de planes constituyen un complemento a los beneficios para sobrevivientes de los planes de pensiones.

Se acostumbra que un nuevo trabajador se haga acreedor a los beneficios del seguro colectivo después de laborar para la empresa por un período determinado, el cual generalmente es de 90 días. La cantidad que cubre el seguro de vida depende del nivel de ingresos del asegurado, aunque en - algunos casos la cantidad del seguro es uniforme, independientemente de lo



que gana el trabajador. Usualmente la empresa paga el costo en su totalidad, sin embargo la prima puede ser pagada por ambos o solamente por los trabajadores, en este último caso la prestación desaparece.

Seguro de Enfermedad.-

Estos planes cubren ayuda financiera para el trabajador por la falta de salario durante el tiempo que dure la enfermedad, proporcionan también asistencia médica por incapacidad temporal y cubren los demás gastos conexos.

En algunos casos los beneficios se extienden hasta la familia del trabajador o quienes dependen económicamente de él.

Seguro de Hospitalización.-

Los trabajadores, su familia o quienes de ellos dependen reciben servicios de hospitalización y cirugía. Este plan ofrece protección al trabajador en lo relativo a enfermedades y accidentes que lo incapacitan. Los beneficios del seguro de vida se encuentran comprendidos también en este tipo de planes.

Seguro de Accidentes de Trabajo.-

En muchos casos estos beneficios van incluidos en el seguro de enfermedad, tienen como finalidad facilitar los auxilios necesarios cuando el trabajador sufre accidentes que le incapacitan temporalmente en sus ocupaciones. También proporcionan una cantidad determinada como compensación a una incapacidad duradera que lo inutiliza para desenvolverse normalmente en su trabajo.

Seguro para la Vejez y Planes de Pensión.-

Generalmente tienen como objeto proporcionar al trabajador ingresos monetarios después de su retiro de la empresa. Cuando el trabajador pierde su salario por edad avanzada o finalización de su actividad productiva, este seguro le proporciona una suma determinada de ingresos, que le permite vivir con cierta comodidad, sin constituir una carga para su familia o la sociedad.

Para finalizar esta parte relativa a los seguros de grupo, creemos conveniente destacar que lo importante de la generalidad de planes financiados y administrados sobre la base del seguro de grupo, tanto para las empresas como para los trabajadores, es que a través de la protección colectiva los beneficios se obtienen mediante cuotas bajas, cuya repercusión en el presupuesto es mínima en relación a las ventajas que conllevan.

d) Planes de Retiro y Pensión.-

Generalidades.-

Tanto los ejecutivos de alto nivel como los trabajadores más humildes,

sienten temor por la inseguridad de la vejez y la necesidad de prevenirse contra ella. Actualmente las empresas proporcionan planes de pensiones que aseguran que el trabajador retirado pueda mantener un nivel de vida aceptable, a pesar de la reducción de sus ingresos monetarios.

La importancia de los planes de pensión está muy bien explicada en el siguiente párrafo que transcribimos de Chruden y Sherman (12): " El plan de retiro de los empleados es una de las funciones de personal que se ha convertido en un asunto de atención formal solamente en los años relativamente recientes y es una función que aún es considerablemente ignorada por muchas compañías. La razón de esto, en parte al menos, es que el retiro se había considerado tradicionalmente como algo de interés y responsabilidad privada de cada empleado. El costo de proporcionar beneficios de pensión a los empleados, también había sido un factor que originó que muchas compañías evitaran verse envueltas en un programa de retiro, particularmente porque estos costos constituían obligaciones a largo plazo, que los futuros ingresos de la compañía podrían no estar en posibilidad de soportar. En los años recientes, sin embargo, las compañías han tomado seriamente en consideración la implantación de programas de retiro, como resultado del cambio en las actitudes del público, el creciente interés de los administradores capacitados por el bienestar de los empleados y la creciente demanda de los empleados y de sus sindicatos por mayor seguridad económica durante y después de la vida de trabajo normal ".

En el mundo entero las grandes empresas proporcionan planes de retiro y pensión a sus trabajadores, adicionales a los programas del seguro social. Los beneficios de pensión representan una carga financiera a largo plazo y revisten la peculiaridad muy especial de no poder ser estimados con suficiente anticipación; debido a esto y a la incertidumbre relacionada con los ingresos futuros, muchas empresas pequeñas se han mostrado renuentes a proporcionar estos planes.

Los planes de pensión no son nuevos y alcanzaron su mayor desarrollo durante la década del 40, época en la cual los empresarios trataban de atraer mano de obra ofreciéndoles pensiones. La dificultad para encontrar trabajadores era notoria debido a la escasez producida por la segunda guerra mundial.

Un programa adecuado de retiro toma muy en cuenta la preparación del trabajador y asegura que sea productivo durante los últimos años; ayudando

(12) - Chruden, Herbert J. y Sherman, Jr., Arthur W., Opus Cit. pag. 686

le a conservar el respeto por su propia personalidad, eliminándole poco a poco el temor a encontrarse sin trabajo, preparándolo para la adaptación a su nuevo sistema de vida a causa de la reducción en su nivel de ingresos y buscando la forma de que adquiriera nuevos intereses que sustituyan las inquietudes de su cargo.

Hay autores que sostienen que la incertidumbre puede dañar seriamente la moral del trabajador que se acerca al retiro, por lo que resulta ventajoso tanto para los empresarios como para los trabajadores, estructurar un buen plan de pensiones que permita la separación de los individuos de edad avanzada en forma conveniente; este plan deberá incluir arreglos para la selección y entrenamiento de reemplazos, comprenderá también el traslado de trabajadores cercanos a la edad de retiro a cargos de menor importancia o la reorganización de los puestos, de tal manera que la vejez no afecte la eficiencia.

Chruden y Sherman (13) enfocan muy bien este aspecto: "En preparación para la reducción de ingresos que generalmente acompaña a su retiro, es bueno para los empleados reconocer la necesidad de hacer ajustes para reducir sus hábitos de gastos y la eliminación de sus deudas con tiempo suficientemente anticipado a su retiro. La ayuda en la planeación y presupuestación financiera, a través de juntas arregladas por el departamento de personal, a menudo, pueden llevar a los empleados a evitar errores financieros y los problemas acompañantes. Proporcionando esta y otra ayuda, el departamento de personal puede hacer mucho para auxiliar a los empleados que están cerca de la edad de su retiro, para que reconozcan y eviten muchos de los problemas de ajuste financiero que en otra forma podrían encontrar".

Debemos reconocer que tanto la empresa como los trabajadores tienen una participación importante en la preparación previa al retiro; un programa efectivo asegura que los últimos años del empleado en su trabajo sean aprovechables. Los diferentes mecanismos que se utilizan para lograr el ajuste son necesarios a fin de evitar desórdenes psicossomáticos muy peligrosos en los hombres recién retirados. La preparación para el ajuste implica pláticas frecuentes entre el trabajador y un consejero, desde unos 5 años antes del retiro. Este tiempo permite planear con suficiente anticipación no sólo las repercusiones financieras del probable cambio de ingresos, sino también la forma como ocupar su tiempo libre, el cual indudablemente será -

(13)- Chruden, Herbert J. y Sherman, Jr., Arthur W., Opus Cit. pág. 687.-

mayor. Algunas empresas les proporcionan vacaciones más largas durante los últimos años, en algunos casos hasta de 6 meses, para que el trabajador experimente el cambio de vida.

Un plan bien estructurado de pensiones debe definir claramente ciertos aspectos fundamentales como la edad del retiro, elegibilidad, si la clase del retiro es voluntario u obligatorio y la participación económica, tanto de la empresa como de los trabajadores. El conocimiento anticipado de estos aspectos ayuda mucho en la preparación del trabajador.

Reseña Histórica.-

Cuando se iniciaron las pensiones algunos patronos adoptaron una posición extrema, sosteniendo que éstas constituían una decisión estrictamente patronal que no ameritaba ser discutida con los trabajadores; posteriormente los programas de pensiones pasaron a formar parte integral en materia de negociación colectiva. Conozcamos un poco sobre este interesante tema.

Muchos de los sindicatos de la actualidad tuvieron su origen en las asociaciones de beneficencia que daban ayuda a sus miembros necesitados, entre los cuales ocupaban lugar importante los ancianos.

Por lo que a los Estados Unidos concierne, las primeras empresas particulares que establecieron planes de pensión fueron la American Express Co. en 1875 y el Ferrocarril de Baltimore y Ohio en 1884. Después de 1900 estos programas alcanzaron alguna importancia en las relaciones obrero-patronales norteamericanas; la oficina de estadísticas de trabajo del Gobierno de los Estados Unidos publicó en 1916 una lista de 117 planes que durante esa época se encontraban funcionando. Esto nos indica que el preocuparse por los trabajadores que viven más tiempo del que pueden prestar servicios y ofrecerles protección, es motivo de interés para patronos y trabajadores desde hace muchos años.

Las primeras jubilaciones fueron establecidas unilateralmente, porque los empresarios consideraban el pago por concepto de pensiones como un gesto filantrópico y no como parte de la estructura de la compensación por el trabajo. A la fecha esta actitud patronal ha cambiado notablemente. En esta época, cuando la mayoría de programas se inician, son el producto de negociaciones en las que los trabajadores han tenido participación activa. El concepto de caridad ha desaparecido totalmente y el financiamiento de los planes se considera, con justicia, como parte integral de la remuneración del trabajador.

Requisitos para gozar de los beneficios.-

Hemos expresado ya que hoy en día la mayoría de empresas y los sindi-

catos establecen planes de pensiones que aseguran que el trabajador retirado reciba ingresos periódicos fijos, que le permitan cubrir sus gastos de subsistencia y mantener un nivel de vida aceptable, aún cuando sus ingresos sean más bajos en comparación con sus mejores años. Normalmente un programa de pensiones establece una asignación periódica a favor de los trabajadores que se retiran voluntariamente o que son forzados a retirarse por diferentes razones, tales como llegar a una edad determinada, haber prestado sus servicios durante cierto número de años (los cuales pueden ser mínimos), o por incapacidad permanente total.

Generalmente se establece como edad para el retiro los 65 años, sin embargo algunos planes reconocen la variabilidad de las necesidades del retiro y permiten una separación temprana con una pensión reducida. Hay empresas que tienen un plan flexible de retiro, el cual permite a los trabajadores laborar un poco más de la edad establecida para ese fin, siempre que se encuentren eficientes y físicamente aptos; esta política no es muy usual ya que en la mayoría de empresas el retiro es obligatorio a la edad establecida.

A nuestro juicio no es muy acertado establecer edades para el retiro, puesto que los seres humanos difieren notablemente entre unos y otros en cualidades y aptitudes, esto se comprueba fácilmente al observar que algunas personas alcanzan su mayor productividad entre los 30 y 40 años, en tanto que otras llegan a los 65 años en pleno rendimiento y capaces de seguir eficientes por mucho tiempo.

Otros planes más flexibles prevén la posibilidad de un retiro temprano, o dan la oportunidad de seguir trabajando después de la edad límite, por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Este tipo de programas, si bien es cierto que son muy difíciles de administrar, ofrecen la ventaja de utilización máxima de los años productivos y dan oportunidad al trabajador de escoger libremente que hacer con los últimos años de su vida.

Los planes de retiro y pensión se encuentran frecuentemente en las empresas grandes, ya que las pequeñas no están en condiciones de soportar la carga financiera de los programas y cuando el número de empleados es reducido, los planes no son factibles desde el punto de vista actuarial. Para hacerse acreedor a los beneficios, en la mayoría de los casos, el trabajador adquiere el derecho de jubilación únicamente después de satisfacer los requisitos de tiempo de servicio y edad.

Los fondos de las pensiones pueden provenir de la empresa, de las contribuciones del personal o de ambos. En los países más avanzados tienen -

mayor aceptación los planes sin contribución del trabajador. Lo recomendable es que los fondos destinados a pensiones sean invertidos en alguna forma para que produzcan réditos y se incrementen.

Tiempo de Servicio.-

Muchos de los programas que están en vigor señalan 25 años de servicio para que el trabajador tenga derecho a recibir los beneficios. Este número de años puede ser menor cuando se trata de trabajos peligrosos o que conllevan riesgos para la salud.

Existe la modalidad conocida con el nombre de compensación por antigüedad o compensación por servicios, que funciona mediante sumas específicas que el empresario abona al trabajador por cada año de servicios en una cuenta especial; la acumulación de las asignaciones anuales se le entregan al momento que se retira definitivamente de la empresa en un sólo pago.

Hay otra variante que se ha difundido muy poco, la cual permite que cuando una persona cambia de trabajo, entre al plan de pensiones de su nuevo patrono, sin incurrir en pérdida considerable de sus derechos. A este plan se le llama "método de pensiones portátiles", en él los fondos acumulados por el trabajador durante el tiempo de servicios, se transfieren de una compañía a otra, evitando así lesionar sus intereses financieros al cambiar de empleo.

Generalmente los beneficios del plan se pagan por concepto de retiro, incapacidad o muerte, variando el monto de los mismos según la causa. Usualmente los beneficios no pueden ser transferidos, ni están sujetos a confiscación por deudas, no obstante pueden perderse por mala conducta. El monto de los beneficios se establece considerando el sexo, la edad del trabajador, su tiempo de servicios y los ingresos.

Formas de calcular el pago.-

La cuantía de la pensión puede calcularse en diversas formas, comúnmente se toma en cuenta el último salario devengado, el salario promedio de los últimos cinco años o el promedio de percepciones durante el tiempo de servicios. Conozcamos el método de cálculo de los distintos sistemas:

- 1) Plan de beneficios netos: Cada empleado que se retira recibe mensualmente una cantidad fija, independientemente de sus percepciones y del tiempo de servicio;
- 2) Porcentaje de ingresos: La cuota mensual asignada al trabajador retirado está basada en un porcentaje de sus ingresos durante un período determinado (generalmente 5 años);
- 3) Porcentaje de ingresos por tiempo de servicio: Los beneficios de -

este plan se basan en un porcentaje de los ingresos mensuales, multiplicado por el número de años trabajados; y

- 4) Plan de dinero-compras: Se establece con la ayuda del trabajador - que contribuye al fondo de retiro con un porcentaje de sus salarios - al final se le entrega lo que el contribuyó, más los intereses y la ayuda económica que la empresa le asigna.

Métodos de Financiamiento.-

El éxito de todo programa de pensiones depende de un buen financiamiento, que proporcione y cuide de los fondos destinados a cubrir todas las obligaciones generadas por los programas. Existen dos métodos para financiar los planes:

- 1) Método de pagos al día: En el cual se hace el desembolso al momento de efectuar el retiro, es anticongómico para las empresas e inseguro para los trabajadores, puesto que está condicionado a las utilidades de la compañía; y
- 2) Método de financiamiento con reservas: Se establece una reserva de capital para cubrir los casos que se presenten, es el método más difundido aunque representa inmovilización de fondos.

Ventajas y Desventajas de los Planes de Retiro y Pensión.-

Ventajas:

- 1) Liberan a los trabajadores de preocupaciones económicas durante su vejez;
- 2) El empresario puede invertir lucrativamente el fondo de pensiones y reducir sus impuestos;
- 3) Los trabajadores viejos al jubilarse dejan oportunidad de ascenso a los jóvenes;
- 4) Eliminan las colectas y contribuciones en favor de los trabajadores retirados;
- 5) La empresa mejora su imagen pública por la reputación que adquiere y el agradecimiento de los familiares del trabajador; y
- 6) Elimina el difícil acuerdo de retirar a un trabajador, ya que con anticipación él sabe cuando le toca irse.

Desventajas:

- 1) Un trabajador tiene que permanecer en la empresa para gozar de los beneficios, puesto que si se va recibe muy poco o lo pierde todo;
- 2) El trabajador recibe menos de lo que paga, ya que por fenómenos económicos el poder adquisitivo de lo que recibirá será menor de lo que ha pagado;

- 3) Las pensiones implican gastos que realmente paga el consumidor - aceptando precios más altos; y
- 4) La seguridad económica de la pensión desaparece si la empresa deja de existir por cualquier razón.

El retiro es un problema que conviene analizar seriamente ya que en la actualidad, con los avances de la ciencia, la longevidad se ha hecho más frecuente y muchos hombres llegan a la edad del retiro llenos de entusiasmo y en pleno goce de sus facultades y habilidades.

e) Seguridad, Salud e Higiéne Industrial.-

Es importante la participación voluntaria del trabajador en este tipo de programas, los cuales están comprendidos en la gama de atribuciones que corresponden a todo administrador de personal eficiente. La seguridad, sa lud e higiéne del personal están íntimamente relacionadas y son fuente de - serias preocupaciones para los empresarios, puesto que ellos desean que sus instalaciones sean un lugar seguro, higiénico y saludable, lo que a la larga reñuda en disminución de costos de producción.

Las políticas centrales para este tipo de programas son la educación - y la previsión, las cuales bien orientadas cooperan con el patrono positivamente. Los empresarios que mantienen entre su personal un elevado nivel de salud y un bajo promedio de accidentes de trabajo, denotan alto grado - de eficiencia y supervisión; en estas empresas es factible comprobar que la moral del personal anda muy bien.

J. R. Terry (14) expresa muy bien en el párrafo que a continuación - transcribimos, la importancia de este tipo de programas de seguridad industrial: "muchas empresas se interesan por la seguridad corporal de su personal sobre todo la conservación de la salud. Eliminar los riesgos en el tra - bajo, enseñar al personal a ser precavido, vigilar estrechamente para evi - tar actos peligrosos, y acostumbrar a todos a tener presente la "seguridad ante todo", son los esfuerzos más comunes para fomentar la seguridad. Y pa - ra proteger la salud de su personal, generalmente sostienen las compañías - médicos y enfermeras en enfermerías bien equipadas donde se imparten servi - cios médicos y hospitalarios, se hace exámenes físicos y se dan consultas - sobre problemas de esta índole".

El interés por la seguridad industrial se difundió a principios del - presente siglo, con la promulgación por parte de los diferentes gobiernos,

(14) - Terry, George R., "Principios de Administración", Compañía Editorial Continental, S.A., México 1963, cuarta impresión, pág. 803.-

de leyes que establecían la indemnización por accidentes de trabajo. Antes de que se emitieran estas leyes, el trabajador accidentado podía reclamar daños y perjuicios a la empresa, mediante una demanda judicial en la cual difícilmente obtenía resultados favorables.

Pigors y Myers (15) cuando se refiere a este tópico expresa lo siguiente "Un programa activo y práctico para promover la salud y la seguridad es uno de los medios patronales más efectivos para demostrar su constante interés en el bienestar de cada uno de sus empleados, como individuos". Su alcance puede comprender eliminación de accidentes de trabajo, salubridad y otras medidas sanitarias, procedimientos para accidentes, primeros auxilios, exámenes médicos especiales y anuales, consejos y atención médica, orientación sobre nutrición y alimentación nutritiva.

Cuando en una empresa se presentan con frecuencia accidentes de trabajo, la productividad es sumamente baja y los empresarios deben buscar la forma de hacer estudios, analizar y tomar las medidas del caso para reducir o erradicar los accidentes. En la actualidad todo trabajador que sufre un accidente ocurrido en el ejercicio de su trabajo puede responsabilizar al patrono y exigirle una indemnización, la cual en la mayoría de los casos consiste en atención médica gratuita, la reposición de los ingresos perdidos durante el tiempo que dure su inactividad y alguna pequeña suma de dinero. Las enfermedades profesionales también son objeto de igual protección.

La repercusión económica de este tipo de riesgos ha sido soslayada parcialmente por los empresarios, mediante la protección del seguro de grupo, utilizando los servicios de compañías especializadas o a través del fondo estatal de seguros que funciona en algunos países. El estímulo de mantener bajos los costos del seguro presiona a los empresarios a buscar la forma de reducir los accidentes. Resultan también otro tipo de gastos dignos de considerarse, a raíz de los accidentes de trabajo, los cuales representan pérdida para el patrono, como la baja en la producción por la falta del obrero, el adiestramiento de los sustitutos, etc.

Las empresas grandes le han dado la debida importancia a los programas de seguridad industrial, asignando personal especializado para lograr el éxito de los mismos; en ellas generalmente existe un departamento de seguridad industrial cuyas atribuciones las define muy bien Strauss y Sayles (16), así: "Dictar reglas de seguridad y hacerlas cumplir, analizar -

(15) - Pigors, Paul y Myers, Charles A., Opus Cit. pág. 469.

(16) - Strauss, George y Sayles, Leonard R., Opus Cit., pág. 776.

las causas de los accidentes y dirigir un programa de educación en materia de seguridad industrial". Lo que podemos sintetizar como el establecimiento y administración de un buen programa de seguridad para toda la empresa.

En las compañías pequeñas con limitaciones de tipo económico también es necesario realizar alguna actividad relacionada con la seguridad, salud e higiene de los trabajadores; entre otras podemos sugerir: Conferencias, carteleras y publicaciones divulgativas, estímulos para evitar accidentes, adecuación del medio ambiente de trabajo, etc.

Si bien es cierto que cada supervisor o jefe de un grupo de trabajadores está obligado a conocer un poco acerca de estos temas y es responsable de lo que pueda sucederle a su personal, la seguridad, salud e higiene industrial son responsabilidad de toda la organización. Indudablemente el avance de la Ingeniería Industrial durante los últimos años, ha permitido un adecuado diseño de los procedimientos de trabajo, de maquinaria, de las instalaciones y del equipo en general, lo que ha contribuido a lograr una notoria reducción de los accidentes de trabajo.

Para finalizar esta parte, que podría ser objeto de un estudio especial insertamos lo que Pigors y Myers (17) explica acerca de la salud y seguridad de los empleados: "El punto de vista del personal sugiere que la salud y la seguridad de los empleados merecen preocupaciones mayores del patrón. Y se encuentran íntimamente relacionados. El récord de accidentes es un índice significativo de la salud individual, tanto física como mental, así como de la calidad de supervisión y del nivel del trabajo de equipo. Lo que es más, los accidentes que implican lesiones se hallan conectados con la moral, lo mismo como causa que como efecto. Así, además de la consideración puramente práctica de que los accidentes y la salud precaria reducen la efectividad productiva y ocasionan irregularidad de asistencia, el patrón se preocupa por mantener el promedio de accidentes a la cifra más baja posible, y la salud al más elevado nivel posible".

3.- PAGOS POR EL TIEMPO NO TRABAJADO

En este grupo haremos una breve descripción de los casos más comunes en los cuales el empresario aumenta sus costos, por pagos al personal que comprenden períodos durante los cuales no ha trabajado realmente.

Estas prestaciones se caracterizan en su mayoría por el hecho de pasar casi inadvertidas como tales, tanto para el trabajador como para el patrono, situación que se comprueba por la dificultad o imposibilidad en de-

(17) - Pigors, Paul y Myers, Charles A., Opus Cit., pág. 469.

terminar con exactitud su repercusión en los costos totales de la empresa.

a) Vacaciones, descansos y reposos

Vacaciones.-

Por ser una prestación que se confiere por exigencia legal, anteriormente ya nos hemos referido a ella con alguna amplitud.

Las vacaciones están representadas por el mínimo de días o de semanas durante los cuales el trabajador con la debida autorización de la empresa no se presenta al trabajo y devenga su salario. Aquí en esta parte nos interesa conocer, más que la duración del período, la composición del pago de vacaciones.

Es práctica usual relacionar la extensión del período de vacaciones con el tiempo de servicios del trabajador, otras veces se conceden días adicionales a quienes han demostrado una excelente puntualidad y asistencia; también algunas empresas relacionan el pago adicional por vacaciones con las percepciones anuales; otras paralizan su producción para que todo el personal goce de esta prestación en una misma época. La antigüedad generalmente es factor decisivo en la elección del período.

Independientemente de la extensión del período, de la forma como se concedan, o del tiempo de disfrute, los planes que tienen mayor aceptación son aquellos que especifican un recargo en el pago de vacaciones, a fin de garantizar al trabajador el goce de su descanso anual con mayor holgura económica.

Se han difundido con bastante aceptación los fondos de vacaciones, sobre la base de la participación conjunta de patronos y trabajadores. Funcionan mediante la retención de un pequeño porcentaje de los salarios que devenga el trabajador (generalmente entre el uno y el cuatro por ciento), el cuál se acumula en un fondo a su favor que le es entregado con los aportes del patrono, en la fecha que sale de vacaciones. El patrono contribuye a este fondo con un porcentaje que generalmente es igual o mayor que el aporte del trabajador.

Aunque normalmente la ley no lo permite, los trabajadores reciben con agrado el pago de las vacaciones en vez del disfrute de las mismas. Cuando la empresa pide al trabajador que no disfrute de esta prestación porque lo necesita, le establece un recargo en el pago, el cual en la mayoría de casos es igual al que se reconoce por tiempo extraordinario.

Descansos y días feriados.-

Los días de descanso y feriados representan un fuerte desembolso para la empresa y una prestación por tiempo improductivo, debido a que el perso

nal no trabaja durante esos días pero recibe su correspondiente remuneración. Los primeros, que varían de 50 a 100 durante el año, constituyen justa recompensa para quienes finalizan una jornada semanal de trabajo; los segundos, los cuales ya analizados antes con alguna amplitud, representan un receso en la actividad económica por celebraciones de carácter mundial o regional y su número generalmente varía de un país a otro, o de una empresa a otra. El número de días feriados fluctúan entre 5 y 12 días en América.

Existen asuetos que son concedidos voluntariamente por los empresarios, como sucede con los medios días que generalmente dan durante navidad y fin de año, el 24 y 31 de diciembre por la tarde. Otras compañías llegan hasta conceder asueto a sus empleados durante el día que cumplen años.

En algunos países cuando el asueto cae en día de descanso o en período de vacaciones, su disfrute se repone en una fecha posterior. Cuando es necesario que el trabajador labore durante un día de descanso o en épocas feriadas, se acostumbra remunerarlo con un significativo recargo en el pago.

Pago de Llamada.-

Está representado por el reconocimiento de un mínimo de cuatro horas, para aquellos trabajadores que se presentan a su cargo y no laboran porque la empresa no los necesita. De este tipo de pagos se excluye aquellos casos en que el receso se les comunicó oportunamente.

Creemos conveniente incluir también en esta parte el pago mínimo que se le garantiza al trabajador que es llamado con carácter de emergencia. Esta remuneración mínima generalmente es de cuatro horas, aunque sólo se le ocupe por pocos minutos.

Pausas de Reposo y Descanso.-

Están representadas por pequeños recesos en las labores del trabajador, cuya duración y valor monetario es imposible determinar, pero que se asegura contribuyen a la reducción de la fatiga, evitar accidentes de trabajo, promover eficiencia y elevar la moral.

La mayoría de empresas conceden permisos formales cortos (de 10 a 15 minutos), en horas determinadas para que los trabajadores tomen café, algún refrigerio, o simplemente reposen. En ciertas compañías los descansos se dan en forma escalonada por secciones, en tanto que en otras se suspende completamente el trabajo a una hora específica.

Otros casos muy frecuentes son aquellos en los cuales el trabajador, sin autorización, se toma períodos adicionales de descanso dentro de su jornada. Estos lapsos representan pérdida de tiempo para la empresa.

Independientemente de como se denominen estos períodos y de su dura---

ción, lo interesante es que constituyen una prestación para los trabajadores, puesto que el empresario paga este tiempo sin obtener trabajo durante el mismo.

Dale Yoder (18) enfoca muy bien el efecto de las pausas de descanso en el siguiente párrafo "Las pausas de descanso se han introducido en parte para contrarrestar los efectos de la fatiga y la monotonía, y para evitar la reducción rápida en el rendimiento; reducción que acompaña a la acumulación de fatiga, y las notables fluctuaciones características de la monotonía. La frecuencia y la amplitud de los períodos de descanso deben variar con el tipo de trabajo. La experiencia parece indicar que los mejores resultados son los que se obtienen cuando se detiene la maquinaria y todos los empleados participan en esos descansos. En condiciones de trabajo de tal naturaleza que justifiquen un cambio de ambiente, puede alentarse a los empleados para que vayan a las cafeterías. Pueden abrirse las ventanas y cambiar el aire. Puede proporcionarse alimentos ligeros. Son convenientes la cuidadosa experimentación y los análisis con respecto a los períodos de descanso. Las curvas de rendimiento pueden sugerir el tiempo deseable para esos períodos, y los experimentos pueden señalar la conveniente duración de los mismos. La apreciación de los resultados se complica por el hecho de que es posible que los empleados no se acomoden fácil y rápidamente a tan formales arreglos. Es generalmente conveniente no hacer conclusiones sobre los efectos de los nuevos arreglos sino hasta después de determinado número de semanas o de meses, cuando ya sean características establecidas para el trabajo diario".

b) Ausencias por enfermedad, licencias y permisos

Ausencias por enfermedad y accidentes

Estos programas cubren la deficiencia o carencia de ingresos al trabajador que no está capacitado para cumplir con sus obligaciones. Durante estas ausencias al trabajo, la empresa reconoce el salario completo al trabajador, o le paga la diferencia entre sus ingresos normales y las percepciones recibidas de los planes de seguridad y salud, incluyendo los beneficios del seguro social. Las más frecuentes son las ausencias imprevistas, a causa de enfermedades leves que impiden que el trabajador se presente a la empresa, de las cuales se recupera sin recurrir a tratamiento médico u hospitalario. Otra modalidad bastante difundida es la estipulación de determinado número de días con goce de sueldo, por cada mes trabajado, para

inasistencias por enfermedad. Estos días se acumulan y pueden ser utilizados en caso de gravedad.

En este grupo incluimos los casos de maternidad, puesto que la mujer que da a luz recibe ingresos monetarios durante el período de descanso anterior y posterior al alumbramiento, a veces completos y a veces suplementarios a los programas del seguro social.

Licencias y Permisos.-

Representan el tiempo perdido por el trabajador y remunerado por la empresa, derivado de la concesión de permisos informales para ausentarse durante la jornada de trabajo, a causa de diversas razones de carácter eminentemente personal como por ejemplo: visitas a profesionales, atención de asuntos familiares, compromisos públicos, etc.

A veces estas licencias requieren que el trabajador deje de laborar uno o más días, por asuntos de tipo personal; se ha logrado contrarrestar este fenómeno, mediante la imputación del tiempo solicitado a los períodos de vacaciones anuales, con la consiguiente reducción de los mismos.

c) Separación y Desempleo

Separación.-

Estos programas incluyen las provisiones para el pago de sumas a los trabajadores que son despedidos de una empresa, las cuales generalmente van en relación directa con la antigüedad del trabajador y que ya analizamos en la parte correspondiente a "Prestaciones Demandadas por la ley".

Unas pocas empresas acostumbren reconocer al trabajador cesante, un poco más de la remuneración por separación (Indemnización). Esta práctica se limita a los casos en los cuales el trabajador cuyo despido es inminente, ha tenido una buena trayectoria y ha desarrollado labor meritoria en la empresa.

Desempleo.-

Son los planes instituidos por los empresarios de algunos países, adicionales a los beneficios de la seguridad social. Se llaman también planes de salario anual garantizado, por suministrar un ingreso parcial a quienes han sido despedidos por falta de trabajo o a los trabajadores que están dispuestos a laborar pero no encuentran empleo.

Tienen la ventaja de ofrecer alguna ayuda económica a los desocupados y a sus dependientes. Usualmente estos programas son financiados con la participación conjunta del patrono y del trabajador, quienes contribuyen a la creación de un fondo para desempleo:

Dale Yoder (19) menciona cuatro tipos de fuentes de desempleo, los cuales hemos considerado conveniente incluir:

- 1- "Desempleo resultante de las fluctuantes demandas de energía humana en distintas estaciones del año, desempleo al que generalmente se denomina "estacional";"
- 2- "El que se ocasiona por cambios cíclicos en las demandas de energía humana, llamado desempleo "cíclico";"
- 3- "El causado por cambios en las técnicas de producción, y que ampliamente se describe como desempleo "tecnológico";" y
- 4- "El causado por "fricciones" en los procesos del mercado de trabajo, tales como la inmovilidad de energía humana o de las prácticas de contratación, que excluyen a la gente de edad. Este se llama por lo común, desempleo "friccional";"

"Esos tipos no son, ni con mucho, mutuamente exclusivos. El desempleo estacional puede comprender la influencia del cíclico. El friccional puede hacer que las reducciones cíclicas y estacionales en la demanda sean más serias, y puede ejercer influencia similar en el desempleo tecnológico. Es conveniente identificar esos tipos porque su reducción y control requieren conocimiento de sus fuentes o causas".

4.- COMPENSACIONES EXTRAORDINARIAS

a) Sistemas de Sugerencias y Participación en Utilidades.

Sistemas de Sugerencias.

Son programas que proporcionan a los trabajadores la oportunidad de obtener ingresos adicionales, recompensándolos por aportar ideas y sugerencias que contribuyen a promover orden, eficiencia y productividad. Su funcionamiento es sencillo, el trabajador escribe su idea y la coloca en un buzón puesto para ese fin, todas las sugerencias pasan a un ejecutivo de la empresa o a un comité que las lee, analiza y califica determinando la recompensa monetaria.

Estos planes deben fomentarse mediante la adecuada comunicación en circulares, reuniones, carteleras o en el periódico interno. La divulgación de la forma como opera y se administra el sistema es importante para evitar incomprendiones y resentimientos entre el personal.

Los sistemas de sugerencias han sido establecidos como un medio eficaz para estimular y utilizar el interés del personal en los problemas de la

empresa, ofrecen al trabajador la oportunidad de mejorar la eficiencia de los procesos y levantan la moral del mismo, al darle oportunidad de expresar sus ideas para mejorar el trabajo y que se sienta orgulloso de su participación.

No es de extrañar que algunas compañías establezcan sistemas de sugerencias por poco tiempo y los descontinúen cuando el número y calidad de las participaciones decae. Muchas veces el fracaso se debe a que las recompensas no son lo suficientemente generosas. También si la gerencia por críticas o mordaces no toman en cuenta las ideas de los trabajadores, el sistema tiene muy pocas posibilidades de mantenerse.

Algunas veces las sugerencias no tienen nada que ver con reducción de costos, ni con aumento de la producción sino con aspectos intangibles o inquantificables, como mejorar la iluminación, ofrecer mayor seguridad industrial, etc.; si pueden ser utilizadas con algún valor para la empresa deben ser premiadas como las demás.

Las respuestas no deben demorarse mucho para evitar que los trabajadores piensen que no vale la pena exponer sus ideas. Si la sugerencia es aceptada, el que la formuló deberá recibir entre el 10 y el 25% de las economías logradas por la sugerencia durante el primer año, a las que no son medibles en términos de dinero, se les asigna una suma específica. Si no se toman en cuenta las ideas también es necesario informar oportunamente al trabajador.

Pigors y Myers (20) consideran las condiciones para que un sistema de sugerencias funcione acertadamente y obtenga buenos resultados:

1. "La gerencia máxima apoya sinceramente el sistema de sugerencias, asigna la responsabilidad del mismo a un funcionario gerencial (usualmente en el departamento de personal), anima a los capataces a estimular las ideas de los obreros."
2. "Los empleados están claramente informados sobre las clases de sugerencias requeridas y aún de los problemas específicos para los que la gerencia busca ayuda. También se explican claramente a los empleados las reglas bajo las cuales opera el sistema".
- 3- "Todas las sugerencias se anotan prontamente y, si posteriormente se rechazan, se dan las razones correspondientes para cada rechazo".
- 4.- "Las recompensas para las sugerencias aceptadas son monetarias y liberales, generalmente más del 15% de los ahorros netos del pri

mer año. Se da amplia publicidad a los ganadores de recompensas'.

Reparto de utilidades.-

Los patronos tratan de obtener más cooperación, lealtad y eficiencia a través de la participación del trabajador en las utilidades anuales de la compañía. Quienes defienden estos programas sostienen que cuando los trabajadores se sienten socios de la empresa, ponen todo su interés en disminuir los desperdicios, aumentar las ventas y ser más productivos.

En algunos sistemas de reparto de utilidades la bonificación se paga a los trabajadores al final de cada año, usualmente a base de porcentaje sobre un nivel mínimo de utilidades (entre el 10 y 30%), el cual es distribuido proporcionalmente a los sueldos regulares; en otros sistemas la participación se deposita en un fondo de retiro, solamente durante los años que ha habido buenos beneficios, a estos planes se les llama también planes diferidos.

Algunas empresas manejan la participación a base de acciones, las cuales son vendidas a sus trabajadores a precios menores del valor de mercado. También se han puesto en práctica planes que reparten por igual las utilidades entre patronos y trabajadores, a fin de aumentar la producción y reducir los costos.

No obstante que la participación en utilidades ha obtenido resonante éxito en algunas compañías, muchos la han desechado después de algunos años de funcionamiento; esto se debe a que al igual que todos los sistemas de incentivos, es la actitud de la gerencia y no la mecánica del plan lo que asegura su éxito. Strauss y Sayles (21) confirma nuestras apreciaciones asegurando que: "A pesar de que la participación en los beneficios ha tenido mucho éxito en algunas compañías, muchas la han probado durante unos pocos años y después la han abandonado. Su éxito parece depender, en gran parte, de la política general de la compañía en materia de personal y en el estado de las relaciones entre la empresa y el sindicato. De todos modos, en las compañías pequeñas puede ser causa de que los obreros trabajen más asiduamente; su mérito principal parece ser el de levantar la moral y de mantener alejado el sindicato (si es que esto puede considerarse verdaderamente un mérito) y quizá el de reducir la presión por los aumentos de salario".

Basado en la experiencia de numerosas empresas Chruden y Sherman (22)

(21) - Strauss, George y Sayles, Leonard R., Opus Cit. pág. 757.

(22) - Chruden, Herbert J. y Sherman, Jr., Arthur W., Opus Cit. pág. 675.

para asegurar el éxito de los planes de reparto de utilidades enumera 10 - requisitos que debe cumplir todo plan:

- 1 - "Debe haber un deseo apremiante de parte de la dirección de instalar el plan para acrecentar el espíritu de grupo en la organización. Si hay un sindicato, su cooperación es esencial."
- 2 - "El plan debe ser bastante generoso para impedir que los empleados sientan que la parte del león de los resultados de sus es fuerzas adicionales se lo lleva la dirección y los accionistas."
- 3 - "Los empleados deben comprender que no hay benevolencia alguna que sólo están recibiendo la parte que les corresponde de lo que han ayudado a crear."
- 4 - "El énfasis se debe poner en el interés común, no en la cantidad de dinero involucrada. Si el énfasis es puesto en el interés económico, será más difícil retener el interés y la lealtad de los empleados en los años de pérdidas."
- 5 - "A los empleados se les debe hacer sentir que el plan es de ellos tanto como de la dirección y no algo que la dirección esta creando para ellos. Los empleados deberán estar bien representados en cualquier comité que se organice para administrar el plan."
- 6 - "La repartición de utilidades es inconsistente con una dirección arbitraria - funciona mejor en las compañías que operan bajo un sistema democrático. Esto no significa que la dirección abandone sus derechos, y de hecho, su obligación de dirigir, sino más bien, que la dirección funciona como guía y no como mandato arbitrario".
- 7 - "Bajo ninguna circunstancia, debe el plan de repartición de utilidades ser usado como excusa para pagar salarios más bajos que los acostumbrados."
- 8 - "Sin importar los detalles técnicos, el plan debe ser adaptado a la situación particular, y deberá ser lo bastante sencillo para que todos lo entiendan ."
- 9 - "El plan deberá ser dinámico, tanto en sus detalles técnicos como en cuanto a su administración. Los empleados al igual que la dirección y en las compañías con repartición de utilidades es difícil encontrar la línea de demarcación - deberán pensar constantemente en los medios de mejorarlo ."
- 10- "La dirección deberá reconocer el hecho de que la repartición de utilidades no es ninguna panacea. Ninguna política o plan en el

campo de relaciones industriales puede tener éxito, a menos que - esté bien adaptado y de que haga patente la fé de la dirección en la importancia, en la dignidad y en la respuesta de la persona humana."

Los planes Scanlon y Rucker

Son dos planes americanos que llevan el nombre de sus creadores. Joe Scanlon y Allen W. Rucker. Ambos le dan importancia a los incentivos financieros; pero son otros los factores que han contribuido a su éxito. Asocian íntimamente las bonificaciones de los trabajadores con la cooperación y el esfuerzo que despliegan, tanto en los ejercicios que dejan pocas utilidades como en los bonificables, y dan mucho énfasis al trabajo armónico y de conjunto.

El Plan Scanlon

Joe Scanlon demostró profundo interés por alcanzar la colaboración entre los obreros y la alta gerencia (mediante la formación de comités), lo que se tradujo en una estrategia de cooperación que ha tenido éxito, tanto en el aspecto humano como en el económico. Scanlon sostiene que el trabajador aprende que una pérdida para la empresa, es una pérdida para todos y -- que el producir lo mejor posible es algo de interés para todo el personal. El plan difiere de la fijación de metas precisamente en que su aplicación -- es general, es decir, participan todos los trabajadores en sus diferentes niveles y ocupaciones.

Scanlon tomó muy en cuenta dos factores que al combinarse producen cambios radicales en la relación, actitudes y prácticas de la empresa; descubrió también que estos dos factores, que aisladamente no producen cambios -- fundamentales, iban a impulsar la difusión de un sistema diferente de ideas ejecutivas respecto al esfuerzo humano organizado y a proporcionar un eficiente método de control empresarial.

Primer Factor. Constituye una modalidad especial de participación del trabajador en la reducción de costos, construída sobre la estructura normal de -- sueldos y salarios. El compartimiento de las ganancias logradas con la baja de los costos, se basa en una proporción entre los gastos totales por -- concepto de mano de obra y una medida de la producción, que puede ser el total de ventas o el valor total de la producción.

Esta proporción a veces puede mantenerse fija por algún tiempo, fluctuando solamente por cambios tecnológicos o económicos importantes; sin embargo, no debe considerarse fija, exacta, ni permanente. El análisis de las condiciones financieras de la empresa, combinado con el buen juicio y senti

do común de las juntas y comités, contribuyen a la acertada determinación de la proporción y lógicamente de sus variaciones. En la medida que se perfecciona su determinación, se incrementan las ganancias para empresarios y trabajadores.

Una característica importante del plan Scanlon es que la prosperidad económica de la empresa va paralela con el éxito de sus trabajadores, ya que parte de los ahorros logrados y a veces la totalidad de los mismos, se paga mensualmente en forma proporcional a las remuneraciones de quienes participan en el plan. Sólo los altos ejecutivos se excluyen de esta participación.

Otra característica propia del plan Scanlon, es que relaciona oportunamente la compensación económica con la actuación y el trabajo que la originó, puesto que el pago se hace mensualmente. Esto representa una ventaja psicológica, ya que el trabajador se da cuenta de que su actuación y la recompensa por ella van íntimamente vinculadas.

Segundo Factor: El plan Scanlon se distingue de los planes comunes de participación, por el hecho de proporcionar oportunidad a todos y cada uno de los trabajadores, de utilizar su inteligencia, capacidades y habilidades físicas para mejorar la eficiencia de la empresa; permite también que todos tengan oportunidad de lograr un mejor nivel de vida, encaminando sus esfuerzos a la consecución de los objetivos de la compañía. Nadie más apto que el propio trabajador para contribuir, con su capacidad y experiencia, a promover eficacia.

Este segundo factor opera mediante comités para recibir, analizar y valorizar las ideas y recomendaciones formuladas por los trabajadores para mejorar la proporción. Estos comités están integrados por representantes de los diversos sectores, niveles y funciones. Las sugerencias más importantes se llevan a un comité seleccionador integrado por elementos del sector laboral y de la alta gerencia.

En resumen, el plan Scanlon estimula y compensa la contribución específicamente humana, es una nueva forma de vida industrial que constituye a la vez un significativo avance social. Con este plan no se trata de competir para ganar premios, sino de promover eficiencia en la organización. El estímulo monetario se comparte, pero el mérito personal y la satisfacción social es exclusiva del trabajador.

Una descripción acertada del Plan Scanlon la ofrece Chruden y Sherman (23) "De acuerdo con uno de los socios de Scanlon, la participación efecti

(23) - Chruden, Herbert A. y Sherman, Jr. Arthur W. Opus Cit. n.º. 677

va del empleado, que incluye el uso de comités de empleados, es la característica más significativa de este plan. El más importante de estos comités es el de escrutinio, compuesto de miembros y directivos de la dirección y del sindicato. La función del comité es la revisión del valor de la producción al final de cada mes, con objeto de determinar si hubo pérdida o ganancia. Además, el comité discute los problemas relativos a la administración del plan y considera las sugerencias relativas a la eficiencia de la compañía que le han sido sometidas por los diversos comités de producción".

"Los incentivos financieros del plan son normalmente distribuidos a todos los empleados (una característica significativa del plan) sobre la base de una fórmula establecida. Esta fórmula está basada en los aumentos en la productividad del empleado determinados por las mejoras que se realizan con respecto a una "norma" preestablecida de costos de mano de obra. La norma, que está sujeta a revisión, refleja las relaciones de las normas con el monto de las ventas de los productos de la compañía. El plan incluye también el establecimiento de una reserva, que se forma con el 25% de todas las bonificaciones otorgadas, con el objeto de cubrir posibles déficits durante los meses en que los costos de mano de obra excedan de la norma. Después que se ha deducido la reserva, el resto de las bonificaciones se distribuye, siendo el 75 % para los empleados y el 25% para la empresa. Cualquier sobrante acumulado en la reserva al fin del año es distribuido a los empleados sobre la base de la misma fórmula".

El plan Rucker

El sistema creado por Allen W. Rucker, fundamentalmente descansa en la idea de mantener constante la relación entre el valor total de sueldos y salarios y lo que él llama el "valor de la producción", obteniendo este último deduciendo los materiales y productos comprados de la cifra total de transacciones efectivas. Rucker observó durante 33 años (1914-1947), que en las empresas norteamericanas esta relación permaneció casi constante y propuso mantener esa constancia para que la relación no cambie.

Este sistema está explicado en forma resumida por Chruden y Sherman (24): "Este plan que también es conocido como Plan de Participación en la producción (S.O.P. Share of Production Plan), generalmente cubre a los trabajadores de la fábrica de horario fijo y a los ejecutivos. El incentivo financiero se basa en las relaciones históricas de las ganancias totales -

(24) - Chruden, Herbert J. y Sherman, Jr., Arthur W., Opus Cit. pág. 678

de los empleados regulares, con los valores de producción que crearon. Así, la bonificación pagada a los empleados se basa en el mejoramiento de estas relaciones por ellos logradas. De esta manera, por cada 1% de aumento en el valor de la producción que se alcance, los trabajadores incluidos en el plan reciben una bonificación adicional del 1% del costo total de sus nóminas. Como en el caso del Plan Scanlon, se hace el máximo uso de comités - al administrar el plan".

En síntesis, este sistema facilita la cooperación, mejora las relaciones y obliga a los trabajadores a confrontar sus opiniones, críticas, y conocimientos, tratando de encontrar la forma de mejorar la relación.

b) Compensaciones Punitivas y Reembolsos.

Premios por la Actuación.-

La generalidad de los trabajadores desea ganar más, por tal razón los planes de incentivos económicos suelen ser fuertes estímulos y gozar de aceptación. Estos sistemas no sólo tratan de recompensar el tiempo empleado en un trabajo, sino también lo satisfactorio de su ejecución.

Bonificaciones.-

Son sumas de dinero que se entregan a los trabajadores, adicionales a sus ingresos normales, ocasionalmente cuando alcanzan rendimientos excepcionales. Se debe procurar que quien las recibe comprenda la importancia del estímulo, así como las razones que lo originaron, recalcando además su carácter especial o eventual, fuera de todo pago normal.

Surgen por razones diversas, pero usualmente se utilizan para estimular al personal por varios motivos como antigüedad, servicios, celebraciones, fechas especiales, etc. y las cantidades asignadas van de acuerdo a las posibilidades de la empresa. Las más comunes son las que se dan a fin de año con motivo de las celebraciones navideñas.

Las bonificaciones se utilizan también para estimular al personal que logra los resultados deseados por la empresa, como metas de producción o cifras de venta. En estos casos los planes deben ser cuidadosamente estructurados para que cumplan con sus objetivos.

Respecto a las bonificaciones, Sibson (25) expresa que: "Por lo general los bonos difieren de los planes de reparto de utilidades en cuanto que no existe una base fija para el pago de estas sumas extraordinarias a los empleados. Pueden adoptar la forma de obsequios de navidad o final de año, o pueden representar pagos arbitrarios a empleados escogidos".

El nombre con el cual generalmente se conocen estas compensaciones es el de "bonificaciones", aunque eventualmente reciben la denominación de -- "gratificaciones", "regalías" o "Premios en efectivo". Para nuestros fines esto no tiene mayor importancia, sino el hecho que representan ingresos adicionales a las remuneraciones normales de los trabajadores.

Planes de Ahorro.-

Este tipo de programas persigue la finalidad de fomentar la propensión al ahorro entre los trabajadores, mediante la asignación por parte de la empresa de estímulos monetarios periódicos en adición a sus remuneraciones -- normales.

Sibson (26) al referirse a los planes de ahorro sostiene lo siguiente: "Planes de ahorros para el empleado, dentro de los cuales el empresario con tribuye con efectivo o provisiones de la empresa a la cuenta de ahorros del empleado. Generalmente, la contribución del patrón es proporcional directa mente, ya sea al sueldo del empleado, o a la cantidad que el empleado depo sita dentro del plan de ahorros".

Al igual que todos los programas que conllevan ayuda económica, estos planes gozan de mucha aceptación. Se acostumbra que el interesado contri buya al plan de ahorros en cada fecha de pago con la cantidad o porcentaje del salario establecido previamente, mediante descuentos autorizados por el trabajador. La empresa aporta su ayuda, agregando una cantidad que puede ser mayor, igual o menor que las contribuciones del personal, la cual se a plica en las cuentas de quienes participan en el plan.

Estos planes de ahorro adoptan diversas modalidades, según se retiren los fondos anualmente o cuando el empleado deja la empresa en definitiva. En el primer caso funcionan como "fondos de vacaciones" o "fondos navide-- ños" y en el segundo, se convierten en beneficios complementarios por desem pleo o retiro.

Absorción de Cuotas e Impuestos.-

Una remuneración indirecta que va cobrando aceptación entre los traba jadores por liberar al salario de las deducciones obligatorias que reducen su cuantía, consiste en la absorción por parte de la empresa de los pagos -- que representan ciertas cuotas e impuestos.

Lo que constituye un gasto propio del trabajador, se ha trasladado y -- convertido en un gasto de la empresa por concepto de beneficios marginales. Estos pagos pueden ser impuestos fiscales, directos e indirectos, contribu-

ciones para el seguro social y hasta cuotas de entidades sociales o clubes de servicio.

Cuentas de Gastos.-

Muchas veces estos privilegios concedidos a los trabajadores pueden representar una importante compensación extraordinaria. Son similares a los programas de absorción de cuotas e impuestos en el sentido de cubrir con -- fondos de la empresa gastos propios del trabajador, que de no ser así ten-- drían que ser cubiertos con el salario normal. Muchas veces el reembolso deja alguna ventaja al trabajador.

Las más usuales son las asignaciones por uso del automóvil en asuntos de la empresa, que pueden funcionar mediante el pago de unos pocos centa-- vos por kilómetro recorrido cuya acumulación se reembolsa periódicamente, o estableciendo una cuota fija mensual en dinero o en especie para este fin. Las cuotas mensuales para gastos de representación o para ayuda familiar - se incluyen también en este grupo.

c) Ampliación de las exigencias legales

Durante las últimas décadas los empresarios han tratado de borrar la sensación de que algunas prestaciones se ofrecen únicamente por exigencia legal, ampliando voluntariamente el beneficio o la retribución que involu-- cran estos programas.

Sobre las prestaciones que incluiremos en este grupo, ya hemos ofreci-- do con anterioridad alguna información; por tal razón nuestras explicacio-- nes serán breves y enfocadas al incremento en el pago de las mismas.

Aguinaldo.-

Se acostumbra dar más aguinaldo del que legalmente corresponde al tra-- bajador. La ampliación puede en algunas ocasiones duplicar o triplicar la cuantía de la disposición legal. Otra modalidad bastante difundida es la de dar un aguinaldo igual a la remuneración de un mes de trabajo.

Esta ayuda económica, en una época durante la cual los gastos familia-- res y sociales aumentan considerablemente, es bien recibida por la clase - trabajadora en todos sus niveles y funciones.

Horas Extraordinarias.-

Nos interesa destacar la práctica seguida por unas pocas empresas, de remunerar el tiempo extraordinario a un porcentaje mayor del que la ley exi-- ge.

Estos programas no se han difundido mucho entre los empresarios, debi-- do a que el pago de horas extras ya lleva un recargo sobre el valor normal de las horas de trabajo y la ampliación voluntaria en el pago, eleva más el

costo de este tipo de remuneraciones.

Otras ampliaciones.-

Se acostumbra remunerar con ventaja a las personas que laboran en horas nocturnas o durante los fines de semana, así como a los trabajadores que desempeñan ocupaciones peligrosas o que conllevan algún riesgo para la salud o la vida.

Las empresas que confieren estas compensaciones extraordinarias, tratan de premiar monetariamente al trabajador por el esfuerzo o sacrificio que realiza para que la empresa alcance sus objetivos.

La ampliación o recargo en el pago por vacaciones anuales, al cual nos hemos referido ya con amplitud, no obstante pertenecer a la gama de pagos por el tiempo no trabajado, está también comprendida en esta parte de nuestro trabajo por constituir al mismo tiempo una ampliación de las exigencias legales.

5- SERVICIOS Y SUMINISTROS DIVERSOS

Este grupo comprende una serie de prestaciones y beneficios que por su variedad será necesario ordenarlos en cuatro sub-clasificaciones así:

- Seguridad Económica,
- Capacitación e Información,
- Actividades Sociales y Recreativas, y
- Otros Servicios y Suministros.

El párrafo que insertamos a continuación de Pigors y Myers (27), expresa con bastante acierto el contenido y conveniencias de este tipo de programas: "Las ventajas prácticas de un servicio que tiene las necesarias consideraciones para las conveniencias de los empleados se derivan, tanto del patrón como de los trabajadores, en tiempo y por consiguiente en dinero. Todo lo que ahorre tiempo para los empleados durante sus horas de trabajo y promueva la regularidad y la presteza, obviamente representa una ganancia para todos los afectados. La ayuda para el transporte, las provisiones para poder comer en la planta, y una tienda de la compañía son servicios que ahorran tiempo antes y durante la jornada de trabajo. El tiempo ahorrado para el recreo o para el trabajo fuera de horas, es una ganancia directa para los empleados y una buena inversión hecha por la compañía."

"No menos importante que el ahorro de tiempo es la inmediata ganancia para la compañía y el empleado, derivada del creciente orden que normalmen

te resulta cuando los arreglos de vida en la planta están bien planeados y eficientemente administrados. Esto debe reflejarse también en un mejor mantenimiento de la planta en general por parte de los empleados".

"Los trabajadores que aprecian las conveniencias que se les ofrecen, generalmente compensan al patrón por esos servicios con frecuencia inconscientemente, al "presumir" de "su" planta, lo que es indudablemente una forma efectiva de propaganda para la compañía en el terreno de las relaciones públicas".

a) Seguridad Económica

El objeto principal de este tipo de programas es el de crear entre los trabajadores el hábito del ahorro, ofrecerles ayuda en la resolución de sus problemas financieros y proporcionarles un mayor margen de disponibilidad en su presupuesto familiar.

Préstamos.-

Los préstamos se otorgan a los trabajadores con el propósito de evitar las preocupaciones económicas que repercuten negativamente en su labor. Este tipo de programas se ha generalizado mucho, ha contribuido notablemente a que el personal salga de sus deudas y pueda cubrir necesidades urgentes, imprevistas e impostergables que requieren desembolso inmediato de dinero.

En algunas empresas los préstamos se conceden a través de un fondo establecido específicamente para esta finalidad, mediante el cual se facilitan los solicitantes cantidades acordes a sus capacidades económicas, a un plazo razonable y para ser amortizados por cuotas bajas. Otros patronos ofrecen estos servicios a través de instituciones bancarias, ya sea respaldando al trabajador como fiador solidario de la obligación, o bien autorizando el descuento de aceptaciones negociables avaladas por la compañía.

Uniones de Crédito.-

Este tipo de asociaciones muy difundidas en Norte América persiguen la doble finalidad de fomentar el ahorro entre los trabajadores y ofrecerles ayuda de tipo financiero, obligándolos a pensar en el futuro y a prepararse contra lo inesperado. Son asociaciones voluntarias restringidas exclusivamente a personas con un interés común, creadas para facilitar préstamos a sus asociados sin exigirles fiador ni garantía.

Para el funcionamiento de estas asociaciones, generalmente la empresa proporciona local, equipo, tiempo del personal y facilita que los descuentos se hagan en las planillas de pago. Cada uno de los asociados posee acciones y obtiene derechos a obtener de la unión de crédito préstamos a -

bajo interés. Las uniones de crédito nacieron en Alemania en 1848, estableciéndose la primera en los Estados Unidos en 1901.

Este tipo de programas ha recibido bastante apoyo por parte de los empresarios, por soslayar una necesidad que de otra manera tendría que ser solucionada con fondos de la empresa destinados a préstamos para el personal. También han recibido el apoyo empresarial por impulsar el ahorro entre los trabajadores.

Anticipos de Sueldo.-

La prestación que brinda la empresa concediendo anticipos de sueldo a los trabajadores es mínima si tomamos en consideración que el solicitante hace uso de sumas pequeñas a cuenta de su salario, las cuales generalmente son menores de lo que él ha devengado al momento de solicitar el anticipo. No obstante, este tipo de beneficio goza de mucha aceptación y la prestación de la empresa se reduce al trabajo de oficina que se necesita para hacer efectivo el anticipo y para recuperarlo.

Tiendas para el personal.-

Se establecen con la idea de vender al personal, artículos de consumo, uso y primera necesidad a precios bajos, ayudándole así a obtener mayor disponibilidad en el presupuesto familiar.

La empresa compra los artículos al por mayor y los vende al costo a sus trabajadores. Los gastos administrativos de la tienda como: local, sueldo de quien la administra y gastos de empaque, son cubiertos totalmente por la compañía.

Para el trabajador ofrece dos ventajas, en primer lugar, el obtener como mínimo un 10% de ahorro en sus compras y en segundo, el poder diferir el pago de los artículos hasta la planilla más cercana.

Este tipo de programas ha caído en desprestigio en algunos países, porque ciertos patronos inmorales obligan a los trabajadores a comprar todo en sus tiendas, las cuales a veces ofrecen precios más altos. Esto lo hacen para obtener ganancias y obligarlos a estar permanentemente endeudados con la empresa, y en esa forma atarlos indefinidamente a la misma.

Descuentos y Créditos en lo que Produce o Distribuye la Compañía.

Dependiendo de la naturaleza de la empresa o de la clase de actividad a que se dedique, está en capacidad de ofrecer o no este servicio a su personal.

El proceso es simple, basta con que los trabajadores puedan comprar con un descuento significativo sobre el precio de venta aquellos artículos que fabrica o distribuye la empresa, que regularmente adquieren para satis

facen sus necesidades personales o familiares. En algunas ocasiones, además del descuento, se les confiere un plazo razonable para pagarlos.

Auxilio por Muerte de un Familiar.-

Muchas veces la muerte de un familiar o de una persona que depende del trabajador, llega en forma inesperada y en los momentos que él no está preparado para cubrir los desembolsos que este suceso acarrea.

Algunas compañías, dependiendo del nivel de salarios, obsequian una pequeña suma al trabajador con carácter de ayuda, otras le ofrecen facilidades de crédito, proporcionándole cantidades en efectivo o cubriendo la totalidad de gastos de sepelio, en el último caso el trabajador paga posteriormente a la empresa mediante cuotas razonables.

b) Capacitación e Información.

Básicamente estos programas persiguen la finalidad de desarrollar mayor potencial intelectual y destreza entre sus trabajadores. A la vez permiten escoger a los que se destacan como candidatos para ascensos y promociones, ayudando así a fomentar la comprensión del personal hacia los problemas de la empresa.

Becas y Cursos de Adiestramiento.-

Con el deseo de preparar mejor al elemento humano, las empresas acostumbra financiar total o parcialmente el valor de diferentes tipos de estudio. Indudablemente la enseñanza mejora a las personas y es una necesidad constante en las empresas, por ser un medio de aumentar la eficiencia en el trabajo.

Estas prestaciones tienen éxito en la medida que dan la oportunidad al personal de escoger el tipo de enseñanza que deseen o estimen de su conveniencia seguir. En algunas empresas la poca aceptación de estos programas se debe a la insistencia, por parte de los patronos, de financiar solamente aquellos estudios que creen de interés para la compañía.

La tendencia generalizada es que la empresa cubra el costo total de cualquier estudio que siga el trabajador; no obstante, los defensores de los planes de participación conjunta incluyen a los programas de becarios como factibles de fomentar sobre la base de ayuda mutua.

Becas para Hijos de los Trabajadores.-

Algunas empresas extienden sus planes de capacitación hasta los hijos de los trabajadores, destinando una suma anual para esta finalidad o auspiciando determinado número de becas, las cuales son repartidas entre sus mejores elementos. Las más fuertes llegan hasta fundar y sostener centros de estudios para ofrecer este servicio a su personal.

Biblioteca.-

El establecimiento de una biblioteca en el local de trabajo es uno de los mejores medios de fomentar las buenas relaciones entre el personal, -- además de ofrecer a los trabajadores oportunidad para adquirir mejores conocimientos sobre materias de su interés o simplemente disfrutar de lecturas de su agrado.

Una biblioteca bien administrada y manejada con sutileza, puede servir para orientar al personal hacia una mejor preparación en diferentes aspectos relacionados con sus ocupaciones, que incida en mayor eficiencia en el desempeño de sus funciones. Esto se logra adquiriendo publicaciones sobre materias afines a la especialidad de la compañía, sin descuidar, por supuesto, la dotación de otro tipo de lecturas.

Conferencias.-

Las conferencias además de contribuir a la superación cultural de los trabajadores, ayudan a fomentar las buenas relaciones de grupo. Los ciclos de conferencias, bien planeados, sobre tópicos de interés para el personal generalmente logran buenos resultados.

Las exposiciones deberían ser sobre temas tales como seguridad industrial, salud física y mental, cultura, arte, ahorro y cualquier otro aspecto informativo o divulgativo de interés.

Películas.-

Si la empresa cuenta con auditorium o un espacio amplio para la exhibición de películas, se pueden programar exhibiciones de películas que proporcionen una diversión sana al personal, eleven su cultura y permitan que los trabajadores se relacionen fuera del ambiente de trabajo.

Periódico Interno.-

El campo más fértil para lograr la aceptación del público está representado por los trabajadores de una empresa. Lo que piensa el hombre o la mujer que labora en ella, se traslada a sus familiares, a sus amigos cercanos y luego trasciende rápidamente hasta otras personas.

Cuando una empresa crece es sumamente difícil que exista contacto personal entre la gerencia y sus trabajadores, es decir, se pierde el espíritu familiar muy común en las compañías pequeñas donde el propietario o jefe -- llama a todos por sus nombres de pila y conoce de sus problemas, satisfacciones y gustos. La publicación interna para el personal o periódico de la compañía ofrece una solución a ese problema.

Un periódico interno cuidadosamente preparado y bien impreso, llega a tener un valor de contacto personal tan valioso y tan poco corriente en --

estos tiempos. La gerencia encuentra en él, el mejor medio para transmitir su mensaje y sus ideas a los trabajadores. El éxito de la publicación interna depende también, en gran medida, de la aceptación y comprensión por parte del sector laboral.

Para que el periódico cumpla con sus objetivos es necesario dedicar - buena parte del espacio a información sobre los trabajadores y sus ocupaciones, escritas fuera de toda formalidad y humanizando la figura de los ejecutivos, de tal manera que el personal crea en lo que la publicación contenga. Habrá que incluir también todo lo que constituya noticia para los trabajadores. En esta forma será un valioso auxiliar en la divulgación de las políticas de la compañía en diversas áreas.

Si por limitaciones de cualquier tipo no es posible la publicación de un periódico interno, bien administrados pueden cubrir esta función las carteleras, circulares y boletines.

c) Actividades Sociales y Recreativas

Este tipo de programas contribuyen a mejorar la salud física y mental, ofreciendo la oportunidad de que jefes y subalternos se relacionen y fomenten el espíritu de grupo.

Generalmente los programas sociales y recreativos proporcionan un desahogo a los trabajadores que tienen cualidades de liderazgo y si son variados, permiten al personal divertirse a su modo logrando que la generalidad quede satisfecha y cumplan todos con sus obligaciones en el trabajo.

Equipos Deportivos.-

Se acostumbra que la empresa sostenga uno o más equipos deportivos, los cuales además de proporcionar expansión a los trabajadores sirven como vehículo de relaciones públicas, el desenvolvimiento de los equipos en las canchas reflejará cómo anda la moral y la disciplina en la empresa.

Estos programas generalmente son ventajosos para la compañía, sin embargo es peligroso que los resultados sean negativos y el empleado rinda menos, por dedicar parte de su tiempo a la práctica de deportes o a sostener en horas hábiles largas conversaciones sobre los juegos en que ha participado el equipo de la empresa.

Lo importante de la práctica de deportes, es que cuando se realizan al aire libre fomentan la salud física y constituyen un escape a la rutina del trabajo.

Clubes de Empleados.-

Las empresas pueden dotar a su personal de una casa club en la cual el trabajador durante sus horas y días libres puede dedicarse a juegos y -

pasatiempos, a la lectura favorita, a escuchar música o a conversar amigablemente con sus compañeros. Muchas veces este tipo de programas permiten también que los familiares de los trabajadores se comuniquen entre sí, se asocien por inquietudes comunes y mejoren sus inter-relaciones.

Excursiones y Paseos.-

Las excursiones y paseos sirven para unir al personal, logrando mejores resultados siempre que los jefes altos y medios asistan a ellos y alternen con el personal en franca camaradería. Este tipo de programas son los más difundidos y comunes en las empresas, debido a que promueven también la salud, estimulando a la mente y al cuerpo al goce natural de este tipo de recreaciones.

Lo recomendable es que sean patrocinados totalmente por la empresa, pero dejando en libertad a los trabajadores de seleccionar los lugares que desean visitar, sus acompañantes y la fecha de realización.

Banquetes.-

En este título hemos querido agrupar los almuerzos y cenas celebradas eventualmente, entre trabajadores de distintas unidades de la organización, los cuales sirven como medio de vinculación, de estímulo por actuación sobresaliente o de reconocimiento por alcance de metas de producción y ventas.

Si se realizan en un ambiente familiar, fuera de toda formalidad y permitiendo que los asistentes se desenvuelvan sin inhibiciones de ninguna naturaleza, los resultados son positivos.

Numerosas compañías acostumbran financiar a fin de año, un banquete en el cual participa todo el personal, como premio a la actuación por un año de labores, en el cual también realizan rifas y entregan premios a los asistentes.

Fiestas y Celebraciones.-

En ciertas fechas algunas empresas acostumbran financiar reuniones sociales a las que se invita a todos los trabajadores. Si se hacen esporádicamente estas actividades gozan de mucha aceptación, permitiendo el contacto personal fuera del ambiente de trabajo.

La selección de buena música, algún tipo de aperitivos y las rifas de regalos entre los asistentes dan mayor atracción a estos eventos.

Fiesta para Hijos del Personal.-

Las fiestas infantiles ofrecidas por la empresa a los hijos de los trabajadores se han difundido mucho. Su éxito se debe a que el trabajador se siente agradecido de que su compañía tenga alguna preocupación por proporcionar diversiones, regalos y atenciones a sus hijos.

Estos programas generalmente incluyen algún tipo de recreación para -- los pequeños, como piñatas distribución de juguetos, sorteos de regalos, be-- bidas y golosinas en abundancia.

Conjuntos Musicales y Grupos Dramáticos.-

Cuando el personal es numeroso no faltan elementos con inclinaciones - artísticas. El fomento de grupos musicales y dramáticos, goza de mucha -- aceptación no sólo para quienes participan en ellos, sino también para la - generalidad del personal.

Los conjuntos musicales pueden dar más alegría a las celebraciones fa-- miliares de los trabajadores y contribuir al esparcimiento a través de pre-- sentaciones en paseos, clubes o fiestas de la empresa.

d) Otros Servicios y Suministros

Consejos.-

Si la empresa ofrece ayuda a sus trabajadores en la resolución de pro-- blemas personales y familiares, promueve la estabilidad individual y de gru-- po. Los consejos ayudan y ofrecen orientación para que los empleados re--- suelvan sus problemas personales y se adapten a su trabajo. Cuando un tra-- bajador soluciona sus problemas, obtiene tranquilidad espiritual muy impor-- tante para él y para la empresa.

Estos programas bien administrados promueven la eficiencia y pueden - auxiliar a la gerencia en diversos aspectos relacionados con la Administra-- ción de Personal. Generalmente se acostumbra la contratación de un buen -- consejero que haya recibido sólido entrenamiento y conozca bastante de rela-- ciones humanas, sociología, psicología, economía, etc.

Asesoría Legal.-

Varias empresas ofrecen ayuda legal a sus trabajadores, limitada a pro-- blemas relativamente sencillos, como asuntos financieros, problemas fisca-- les, impuestos y violaciones de tránsito.

Generalmente este tipo de servicio constituye una ampliación del depar-- tamento jurídico de la compañía; sin embargo, en algunas empresas el depar-- tamento de personal está autorizado para contratar abogados que asesoren a sus trabajadores en caso de necesidad.

Transporte y Derivados.-

Con la tendencia cada día más generalizada de ubicar las empresas fue-- ra del área urbana, el transporte del personal hacia el lugar de trabajo se ha vuelto más complejo.

Hay empresarios que han efectuado cambios en los horarios de entrada y salida de los trabajadores, a manera de evitar concentraciones a las horas

de más movimiento; otros han ofrecido una ayuda más concreta adquiriendo - vehículos para la exclusiva transportación de su personal.

Otra modalidad bastante difundida es la de facilitar la adquisición de vehículos para transporte personal, mediante financiamiento a plazos favorables. Corrientemente a cada empleado que posee vehículo, se le asigna un espacio determinado para estacionarlo, sin costo alguno.

Otra práctica frecuente es la de entregar a cada trabajador determinada suma de dinero, para reembolsarle total o parcialmente sus gastos de -- transporte.

Ayuda para Vivienda.-

Algunas empresas han invertido en la construcción de casas para sus - trabajadores, cuyo valor es amortizado a través de plazos y cuotas bastante favorables. Otras han ayudado a sus empleados en la adquisición de vivienda, concediéndoles créditos factibles en cuanto a intereses y plazo, para - que puedan cubrir la prima que exigen las compañías constructoras.

En los grandes países algunas empresas han llegado a establecer ciudades para su personal, las cuales constituyen centros de población aledaños a las instalaciones de la empresa.

Casilleros y Guardarropas.-

Se acostumbra proporcionar a los trabajadores lugares limpios y espaciosos para que guarden su ropa de calle. Los empleados de oficina utilizan estos compartimientos para guardar sus asuntos personales y ropa ocasional.

Servicios de Alimentos.-

Este tipo de programas son los más comunes y los mejor recibidos por - los trabajadores. El más usual de estos servicios es el comedor o cafetín, que puede proporcionar tiempos de comida a los trabajadores que lo requieran y proveer refrigerio a todo el personal, a la hora del café o durante los períodos de descanso; esto reviste importancia si recordamos que algunos autores estiman que los alimentos calientes inciden favorablemente sobre la moral y la productividad de los trabajadores. Esta necesidad se ha destacado más, también con el retiro de las empresas de los centros urbanos y ciudades.

Para lograr resultados óptimos los alimentos que proporcionan los cafetines deberán ser bien balanceados, a precios bajos y servidos instantaneamente. Otras empresas ayudan al trabajador pagando parte de los alimentos que consumen en el comedor o cafetín.

Refrigerio y café.-

En horas intermedias de la jornada, se acostumbra obsequiar al personal con una taza de café o algún tipo de alimento caliente.

Esta práctica también se ha difundido mucho durante los últimos años y goza de plena aceptación entre ambos sectores.

Uniformes y Ropa de Trabajo.-

La mayoría de empresas regalan los uniformes de trabajo, lo que constituye una ayuda para el trabajador, puesto que le evita realizar un desembolso en el cual tendría que incurrir obligadamente.

Una ampliación a este tipo de prestación en especie, la cual anteriormente se ofrecía sólo en los casos de labores que obligaban a la utilización de una ropa adecuada, ha llegado hasta el personal femenino de oficina, a quienes hoy en día se les provee de uniformes coloridos, cuya tela y confecciones cubierta total o parcialmente por la compañía.

Regalos por Matrimonio o por Nacimiento de Hijos.-

Cuando los trabajadores masculinos o femeninos contraen matrimonio o se convierten en padres de familia, son estimulados por la empresa mediante la entrega de un regalo adecuado. Más que el valor monetario del presente, repercute en la moral del trabajador el hecho de que la empresa participe en sus momentos de felicidad.

Ayuda al Sindicato.-

En donde existe contrato colectivo de trabajo, numerosas empresas han soslayado la administración de los programas comprendidos en este literal, asignando una cantidad anual en concepto de ayuda al sindicato. Esta suma deberá cubrir actividades tales como sostenimiento de equipos deportivos, actividades sociales, culturales y recreativas, regalos para el personal, becas, etc.

Muchas veces esta modalidad no da buenos resultados, debido a que los fondos son utilizados en actividades diferentes a las que motivaron su creación.

D- COSTOS DE INSTALACION DE PROGRAMAS.-

Hemos insistido a través del desarrollo de nuestro trabajo que los sueldos y salarios en dinero no son la única forma de remuneración que recibe el trabajador de su patrono. El valor monetario de las prestaciones y beneficios adicionales constituyen una parte significativa de la Administración de Personal, por lo tanto es necesario conocer acerca de su repercusión en los costos de la empresa.

Las prestaciones y beneficios a menudo satisfacen deseos y necesida-

des de los trabajadores, que son ordinariamente satisfechos con sus salarios y tienen por lo tanto un inmenso valor para fomentar la moral del personal.

En los Estados Unidos, por ejemplo, el valor monetario de las prestaciones se ha incrementado mucho. En 1961 el costo de los salarios fue de 278.8 miles de millones de dólares, y el de las prestaciones fue de 58.5 miles de millones de dólares, esta cifra representa una parte considerable de las cuotas de mano de obra. Las prestaciones pueden variar del 8% hasta el 70% del valor de los salarios, dependiendo de la clase de empresa o tipo de industria, siendo en la actualidad el costo promedio de los programas igual al 25% de los salarios en los países eminentemente desarrollados.

Los programas de prestaciones y beneficios marginales constituyen en la actualidad una parte importante de la remuneración del trabajador. Hemos dicho que un promedio del 25% de los costos de mano de obra de la mayoría de las empresas tienen que destinarse a estos fines, y este porcentaje probablemente siga aumentando en los años venideros. Según Emile Benoit (28) en abril de 1957 el porcentaje agregado a los salarios medios por hora por las prestaciones y beneficios adicionales pagados en Europa por el fabricante de los Estados Unidos, variaba en la siguiente forma:

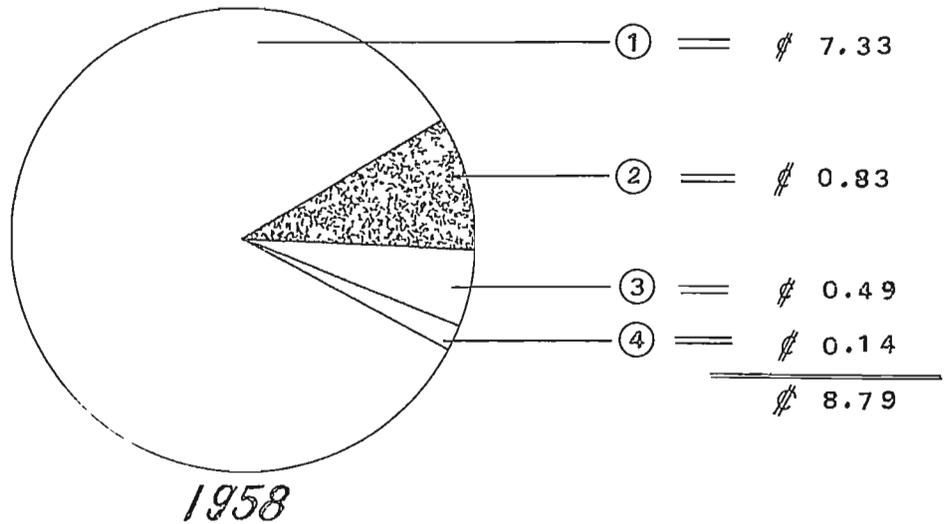
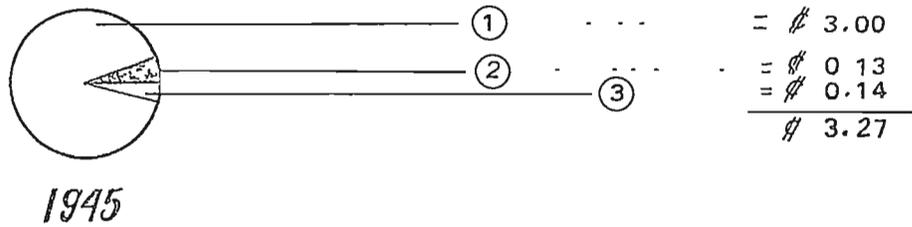
Reino Unido de la Gran Bretaña	12.0 %
Holanda	28.0 %
Bélgica	29.0 %
Alemania Occidental	29.4 %
Francia	43.8 %
Italia	52.4 %

Para tener una idea objetiva de la tendencia creciente del costo de los programas de prestaciones y beneficios para el personal, hemos adaptado el Gráfico No. 1 que representa el costo total de empleo por hora hombre para empleados a jornal de la industria siderúrgica, que Strauss y Sayles presentan en su obra "Administración de Personal - Los Problemas Humanos de la Dirección".

Es necesario recalcar que es muy difícil para la alta dirección de una Empresa, hacer predicciones precisas acerca de los desembolsos anuales por concepto de programas de beneficios y prestaciones adicionales. Si por ejemplo se autoriza un aumento de salarios, es fácil determinar con bastan-

(28) - Citado por Chruden, Herbert J. y Sherman Jr., Arthur W., Opus Cit. pág. 711.-

GRAFICO N°1: COSTO TOTAL DE EMPLEO POR HORA HOMBRE PARA EMPLEADOS A JORNAL DE LA INDUSTRIA SIDERURGICA (ADAPTADO DE STRAUSS Y SAYLES)



- ① PAGOS POR HORAS TRABAJADAS
- ② PENSIONES, SEGUROS, BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS POR DESEMPLEO Y SEGURO SOCIAL
- ③ PAGO POR VACACIONES Y AJUSTES VARIOS
- ④ PAGOS POR DIAS FERIADOS

te exactitud los costos adicionales de mano de obra a consecuencia de ese aumento, no sucede lo mismo con la repercusión en los programas de prestaciones y beneficios marginales. Esto se debe a que los factores que determinan la magnitud de los desembolsos por beneficios marginales no son predecibles, por ejemplo las indemnizaciones por despido dependen del número de trabajadores que serán separados de la empresa, los costos de un plan de retiro son determinados por el número de bajas del personal, etc.

La dificultad en el cálculo del costo de los programas que agradan al personal, se acentúa más por la tendencia de los mismos a incrementarse y consecuentemente a elevar los desembolsos que conllevan. Otros beneficios crecen a medida que crecen los sueldos y salarios, como es el caso de las prestaciones legalmente demandadas y sus adiciones, las cuales aumentan directamente proporcionales a los mismos.

Chruden y Sherman (29) al referirse a los costos de las prestaciones nos proporcionan la siguiente información: "De acuerdo con un estudio de la Cámara de Comercio (1961), que reporta 1,120 compañías, los pagos por prestaciones promediaron 24.9 % de la nómina. El porcentaje mostrado a continuación para cada una de las cinco categorías de beneficios, representa una subdivisión del 24.9 %".

1.- Pagos por tiempo no trabajado, incluyendo vacaciones pagadas y bonificaciones para disfrutar de las vacaciones, pagos de salarios durante deberes de guardia nacional o estatal, jurados, testigos y tiempo para votar, pagos por tiempo perdido debido a una muerte en la familia u otras razones personales, etc.....	7.6 %
2.- Pagos por pensiones y otros agregados, incluyendo pólizas de plan de pensiones y pagos no cubiertos por el plan de tipo seguros, pólizas de seguro contra muerte, enfermedad, accidente y seguro médico, seguro de hospitalización, etc., pagos de gratificaciones por separación o terminación, descuentos en mercancías y servicios comprados en la compañía por los empleados, alimentos gratuitos...(participación de la Empresa).....	7.9 %
3.- Beneficios legalmente requeridos, incluyendo seguro contra edad avanzada y para sobrevivientes, compensación por	--
PASAN:	15.5 %

(29) - Chruden, Herbert J. y Sherman Jr., Arthur W., Opus Cit. pág. 714/715.

	VIENEN:	15.5 %
	desempleo, compensación para trabajadores, impuestos para retiro de ferrocarrileros, seguro contra desempleo para ferrocarrileros, seguros estatales contra enfermedad, etc. (participación de la empresa).....	5.1 %
4.-	Períodos de descanso pagados, períodos para comer, tiempo para aseo, tiempo de viaje, tiempo para cambiar de ropa, tiempo para prepararse, etc.....	2.6 %
5.-	Pagos de participación de utilidades, gratificaciones de Navidad u otras especiales, recompensas por servicios, re-compensas por sugerencias, etc. y pagos de salarios especiales ordenados por las cortes, pagos a los delegados - sindicales, amortización de colegiaturas, etc....."	<u>1.7 %</u>
	TOTAL:	<u><u>24.9 %</u></u>

"El costo promedio de estos beneficios fue \$1,254 por año por empleado en las compañías que se reportaron en este estudio y \$ 1,428 por año en 91 de las compañías que han participado en estudios similares a través de un período de varios años".

CAPITULO II

PRESTACIONES, BENEFICIOS ADICIONALES Y OTROS SISTEMAS INDIRECTOS
DE REMUNERACION QUE SE UTILIZAN EN LA EMPRESA PRIVADA SALVADOREÑA.

A - GENERALIDADES

Este capítulo refleja el resultado de la investigación de campo realizada en 52 empresas privadas de nuestro país (comerciales, industriales, financieras y de servicio), cuyos propietarios y ejecutivos gentilmente nos proporcionaron la información necesaria para poder llevar a feliz término el presente trabajo.

La composición y representatividad de la muestra se puede apreciar mejor utilizando la clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas:

AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PEZCA.	7
111 - Producción agropecuaria	4
112 - Servicios agrícolas	2
130 - Pesca	1
	<hr/>
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.	23
311 - Fabricación de Productos Alimenticios	1
313 - Industrias de bebidas	2
321 - Fabricación de textiles	3
322 - Fabricación de prendas de vestir, excepto calzado	2
331 - Industria de la madera y productos de madera y de corcho, excepto muebles	2
332 - Fabricación de muebles y accesorios, excepto los que son principalmente metálicos	1
341 - Fabricación de papel y productos de papel	4
342 - Imprentas, editoriales e industrias conexas	3
351 - Fabricación de sustancias químicas industriales	1
352 - Fabricación de otros productos químicos	3
356 - Fabricación de productos plásticos, n.e.p.	1
	<hr/>
CONSTRUCCION.	2
500 - Construcción	2
	<hr/>

	VIENEN	32
COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR, RESTAURANTES Y HOTELES		12
610 - Comercio al por mayor		6
620 - Comercio al por menor		6
		<hr/>
TRANSPORTES, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES		2
720 - Comunicaciones		2
		<hr/>
ESTABLECIMIENTO FINANCIEROS, SEGUROS, BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS.		5
810 - Establecimientos financieros		4
820 - Seguros		1
		<hr/>
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES		1
935 - Asociaciones comerciales, profesionales y laborales		1
		<hr/>
TOTAL DE EMPRESAS COMPRENDIDAS EN LA NUESTRA		<u>52</u>

En las 52 empresas observadas encontramos programas de prestaciones, - beneficios adicionales y otros sistemas indirectos de remuneración, establecidos para favorecer a un total de 9.101 trabajadores, tanto de administración como de producción, distribuidos en la siguiente forma:

	<u>Trabajadores</u>	<u>Porcentaje</u>
De Administración	3,413	37.50 %
De Producción	5,688	62.50 %
	<hr/>	<hr/>
T O T A L	<u>9,101</u>	<u>100.00 %</u>

La recolección de los datos no fue tarea fácil, debido principalmente a que la generalidad de empresas maneja con mucho celo este tipo de programas y además existe en ellas un notorio hermetismo en cuanto a proporcionar información al respecto.

Bastante optimistas inicialmente enviamos nota a más de un centenar de empresas, en la cual explicábamos nuestros propósitos y anexábamos un "cuestionario sobre prestaciones para el personal" (Anexo Nº 1). El resultado - fue desconcertante, pues solamente 17 compañías nos ofrecieron colaboración. Para poder aumentar el número a 52, fue necesario recurrir a viejos amigos y compañeros de estudios, quienes nos ayudaron gracias a que en la actualidad ocupan cargos administrativos de importancia en Empresas de diversa índole.

La información obtenida a través del cuestionario en mención fue deficiente y poco satisfactoria, esto nos obligó a complementar los datos mediante una entrevista personal con cada uno de nuestros informantes. La combinación de ambos métodos nos ha permitido presentar el producto de una investigación de campo que sí refleja, a nuestro juicio, la realidad de lo que existe en las empresas privadas salvadoreñas en materia de prestaciones, beneficios y otros sistemas indirectos de remuneración, que se utilizan en favor de la clase trabajadora.

B- LA IMPORTANCIA QUE EN EL SALVADOR ESTAN ADQUIRIENDO LAS PRESTACIONES, BENEFICIOS Y OTROS METODOS INDIRECTOS DE REMUNERACION.

Hoy en día, por pequeña que sea una empresa de nuestro país, siempre ofrece una o más prestaciones a sus trabajadores, adicionales a las que la ley exige; este favorable fenómeno se acentúa más a medida que la empresa es grande y tiene mayor capacidad económica. Indudablemente con ello se comprueba la aceptación que han tenido los programas de prestaciones y beneficios durante los últimos años, tanto por parte del sector empresarial como del sector laboral. Su difusión es notoria y su contribución en pro de las buenas relaciones obrero-patronales también es del conocimiento público.

Entre las causas que han incidido en la difusión de este tipo de programas, resalta la tendencia patronal a implantar sistemas que han dado buenos frutos en otros países, método que en algunas ocasiones no ha conseguido los resultados esperados por tratarse de medios completamente diferentes al nuestro. La contribución de las experiencias de otros lugares se ha acentuado más, por la contratación de altos ejecutivos extranjeros y la inversión foránea. Generalmente las compañías cuyo capital cuenta con un alto porcentaje de inversión extranjera, han traído magnánimos programas de prestaciones y beneficios, los cuales poco a poco han sido copiados por nuestras empresas nacionales.

Durante los inicios de la década del 50, con la promulgación de las leyes de sindicatos de Trabajadores y de Contratación Colectiva (9 de agosto de 1950), la primera derogada un año después y sustituida por la Ley de Sindicatos de Trabajadores del 24 de Agosto de 1951, cobra fuerza el sector laboral y se agudizan las demandas por mejores salarios y mayor número de prestaciones y beneficios. Media vez un sindicato logra ampliar los programas de prestaciones a través de la negociación del contrato colectivo, las demás asociaciones similares tratan de lograr iguales o mejores beneficios

para sus asociados. Asimismo la madurez social adquirida por el trabajador salvadoreño, le ha puesto en condición de analizar racionalmente lo que más le conviene y de formular reclamos bien meditados a los empresarios.

Por otra parte, el estimular a los trabajadores utilizando el campo marginal a la larga resulta más barato que hacerlo por la vía de los salarios, debido a que muchas veces el mismo trabajador rechaza los programas con la consecuente eliminación de los costos inherentes. Antagónicamente el aumento de los costos generado por los incrementos de salario, es permanente y por lo tanto muy difícil de eliminar.

A diferencia de los incrementos de sueldo que premian únicamente a los trabajadores eficientes, los programas de prestaciones y beneficios son impersonales y están a la disposición de todo el personal, por lo tanto favorecen a los buenos y malos elementos. Lo más frecuente es que cuando una empresa instituye un nuevo programa y obtiene buenos resultados, la noticia trasciende hasta otras compañías que desearían de ofrecer satisfacciones a su personal, o de competir en igualdad de condiciones, no desean quedarse rezagadas y en el menor tiempo posible tratan de implantar un sistema igual o mejor. En las compañías que funciona un departamento exclusivo para los asuntos de personal, generalmente existe una inquietud permanente de mejorar, ampliar o establecer nuevos programas.

En la mayoría de empresas que visitamos para efectos de observación directa y recolección de datos, encontramos uno o más proyectos de prestaciones y beneficios para el personal en proceso de estudio y próximos a ser puestos en funcionamiento. Tuvimos oportunidad de conocer algunos de ellos y comprobamos que habían sido cuidadosamente preparados para eliminar cualquier posibilidad de fracaso. Esto nos indica claramente que la tendencia de las prestaciones y beneficios, a difundirse en las empresas nacionales, es cada vez mayor.

Desde hace varios años existe la idea, con fines políticos o humanísticos, de introducir transformaciones radicales en materia de legislación laboral, se ha llegado a hablar de reformas al Código de Trabajo, algunas de las cuales afectan positivamente las prestaciones en favor de los trabajadores y pretenden corregir serias deficiencias de las que actualmente adolecen. Esta es una situación muy delicada, puesto que se corre el peligro de que las reformas a los mecanismos legales efectuados para favorecer al sector trabajador, acarreen consecuencias negativas, como por ejemplo: Reducciones de personal, salarios estáticos, suspensión de programas de presta--

ciones, etc.

Lo importante es que a estas alturas, en nuestro país el campo de las prestaciones marginales se ha ampliado considerablemente y todo parece indicar, que la difusión de los programas seguirá en el futuro a un ritmo mayor o igual que el actual.

C - SISTEMAS QUE SE APLICAN EN EL SALVADOR

En este literal ofrecemos el resultado de nuestra investigación de campo, utilizando la misma clasificación del capítulo I y manteniendo el orden en la descripción de los diferentes programas. Esta parte será mas suscita por habernos ampliado lo suficiente en el capítulo anterior.

1 - PRESTACIONES LEGALMENTE DEMANDADAS

a) El Cuerpo de Leyes Laborales

Antes de 1911 existían muy pocas y deficientes normas relacionadas con el trabajo. El mismo año mediante Decreto Legislativo del 11 de Mayo, se emitió la Ley de Accidentes de Trabajo, la cual vino a dar un concepto bastante acertado de accidente de trabajo, de patrono y de operario; la función de vigilar su cumplimiento se confió a los Alcaldes municipales y a los Jueces de Paz. El 7 de Septiembre de 1911 aparece el Reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo, el cual definía la incapacidad absoluta, temporal y perpetua; asimismo permitía que el patrono suscribiera contratos con compañías de seguros, para que en su lugar asumieran la responsabilidad en caso de accidentes de trabajo. En la historia de la legislación laboral salvadoreña, este hecho constituye la primera participación del gobierno protegiendo los intereses de los trabajadores en materia de prestaciones.

Algunos años más adelante, el 29 de Mayo de 1926 fue dictada la Ley de Protección a los Empleados de Comercio, sustituida un año después para clarificar dudas, por Decreto Legislativo del 31 de Mayo de 1927, en el cual se establecían regulaciones y prestaciones importantes, muchas de las cuales persisten casi inalterables hasta nuestros días, tales como: Jornadas diarias de trabajo, remuneración del tiempo extraordinario, días de descanso, vacaciones anuales remuneradas, ausencias por enfermedad y descanso pre y post natal. El Reglamento de la Ley de Protección a los Empleados de Comercio emitido el 4 de Noviembre de 1927, vino a esclarecer y a definir las indcisiones de dicha ley.

El 20 de Julio de 1935 nace la Ley de Botiquines, obligando a los patronos con más de diez trabajadores a mantener en un lugar apropiado y por su cuenta medicamentos para ser proporcionados al personal gratuitamente. Surgió como una imperativa necesidad debido a que la mayor parte de trabajadores carecían de los medios necesarios para combatir oportunamente sus enfermedades y accidentes leves. El 12 de Septiembre de 1950, el Concejo de Gobierno Revolucionario emite una nueva ley de botiquines, por considerar que la anterior adolecía de serias deficiencias.

El 19 de Noviembre de 1941 se dictó la ley de Horas de Trabajo y cierre de establecimientos Comerciales de la Ciudad de San Salvador, la cual además de limitar a 8 horas la jornada de trabajo establecía la división de la misma en dos partes, con un intervalo de una hora y media o dos horas destinadas para ingerir alimentos.

El 11 de Noviembre de 1950 nace la Ley de Vacaciones, la cual permite que el trabajador disfrute de vacaciones pagadas después de un año de trabajo continuo, a fin de que recupere sus energías, sin perjuicio de sus intereses económicos. Esta ley fue emitida porque las leyes que en esa época establecían el derecho a vacaciones, beneficiaban sólo a un reducido número de trabajadores y no reglamentaban adecuadamente el ejercicio del derecho a disfrutarlas.

Por decreto legislativo del 30 de Agosto de 1951 fue promulgada la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal, que vino a regular la duración de la jornada ordinaria de trabajo diaria y semanal, a establecer la división de las jornadas diurnas y nocturnas, a fijar el 25% de recargo sobre el salario básico para las horas y jornadas nocturnas, lo mismo que los recargos del 50 y 100% en el pago de horas extraordinarias, y finalmente el pago de una remuneración adicional del 50% por el tiempo trabajado en el día de descanso semanal, asignándole además un día de descanso compensatorio.

El 3 de Septiembre de 1951 se promulgó la Ley de Asuetos, a fin de establecer legalmente los principales días festivos durante los cuales los trabajadores tienen derecho a gozar de asueto remunerado en cada año, limitándose estos días únicamente a las grandes festividades patrias y a los días de significación nacional, regional o local.

El 6 de Diciembre de 1951 se dicta la Ley de Aguinaldos, mediante la cual se definía claramente el derecho de los trabajadores a una prima anual por sus servicios, siguiendo el ejemplo de los países cristianos de recono-

cer un aguinaldo al sector laboral, para que en todo hogar exista la posibilidad de disfrutar efectivamente de las festividades navideñas. Anteriormente la Constitución Política mencionaba la obligación de que los patronos dieran a sus trabajadores una prima por cada año de labores, pero no determinaba su cuantía y relación con los salarios. La Ley de 1951 fue reformada el 25 de Marzo de 1958.

La Ley de Horas de Trabajo y Cierre de Establecimientos Comerciales de la Ciudad de San Salvador, fue sustituida por Decreto Legislativo del 24 de Noviembre de 1953, a fin de presionar para que los trabajadores disfrutaran realmente de su descanso dominical y establecía sanciones para los empresarios que burlaran las disposiciones relativas al cierre obligatorio. Más tarde, el 20 de Mayo de 1956, surge la tercera Ley de Horas de Trabajo y Cierre de Establecimientos Comerciales de la Ciudad de San Salvador, mediante la cual se buscaba atenuar la desocupación y aumentar las fuentes de trabajo, facultando al Ministerio de Trabajo para permitir la apertura de los establecimientos sujetos a su aplicación; a la vez esta ley contenía una lista de los establecimientos para los cuales la regulación legal no se aplicaba.

El 21 de Mayo de 1956 se emitió la Ley sobre Seguridad e Higiene del Trabajo, tomando en consideración que era de interés público el adoptar medidas tendientes a proteger la vida, la integridad corporal y la salud de los trabajadores. Tres días más tarde, el 24 de Mayo de 1956 se promulgó la Ley de Riesgos Profesionales, la cual vino a derogar la Ley sobre Accidentes de Trabajo de 1911; en esta nueva Ley se estableció la obligación de los empresarios de asegurar a aquellos trabajadores que se dedican a actividades peligrosas propias de la naturaleza de la empresa, o que por otras circunstancias ponen en peligro la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores.

Finalmente el 22 de Enero de 1963 se promulgó el Código de Trabajo, el cual se encuentra vigente en la actualidad, contiene la totalidad de normas que regulan las relaciones obrero-patronales del país y tiene por objeto armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo.

b) Los Reglamentos Internos de Trabajo.

Con fecha 10 de Junio de 1949, el Concejo de Gobierno Revolucionario dictó la Ley sobre Reglamentación Interna de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, en virtud de la cual todo dueño de em

presa o establecimiento comercial e industrial, en el cual tuvieran ocupación permanentemente diez o más trabajadores, tenía la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo el cual debería ser sometido a la aprobación del Director del Departamento Nacional de Trabajo. Una vez aprobado debía darse a conocer a los trabajadores con diez días de anticipación, colocando ejemplares del mismo en varios lugares visibles, impresos o escritos con caracteres legibles; el reglamento entraría en vigor después de transcurrido dicho plazo. Esta ley aunque contenía disposiciones fuera de lugar, que no eran parte de la reglamentación interna, regulaba las disposiciones disciplinarias y su modo de aplicarlas.

En la actualidad el Código de Trabajo en sus artículos números 253 y siguientes establece las diferentes regulaciones relativas a la elaboración, contenido, aprobación y vigencia del reglamento interno de trabajo. En lo que a nuestro estudio concierne, debemos tomar en cuenta que los reglamentos internos regulan los horarios, lapsos para comidas, periodicidad de los exámenes médicos exigidos a los trabajadores y reglas indispensables para obtener la mayor higiene y seguridad en el desarrollo del trabajo.

Tuvimos la oportunidad de darnos cuenta a través de la investigación, que las empresas nacionales muy poca importancia le dan al reglamento interno de trabajo e inclusive llegan a ignorarlo; en las pocas que existe, en su mayoría los reglamentos adolecen de una notoria confusión en cuanto a contenido, alcances y estructura.

c) Los Contratos Colectivos de Trabajo

Con fecha 9 de Agosto de 1950 se emitió la Ley de Contratación Colectiva, la cual fue derogada por Decreto Legislativo del 27 de Marzo de 1952, promulgando una ley del mismo nombre, cuyas disposiciones pretendían facilitar la celebración de contratos colectivos y simplificar los procedimientos para formalizarlos. En la actualidad el Código de Trabajo vigente en sus 14 artículos, (del número 225 al 238), contiene las diferentes normas inherentes a los Contratos Colectivos de trabajo.

De las empresas comprendidas en la muestra investigada, en aquellas que se había negociado Contrato Colectivo con los trabajadores, observamos cierta ampliación en las prestaciones legalmente demandadas, por una parte, y por otra, temor de los empresarios en cuanto al establecimiento voluntario de nuevos programas de prestaciones y beneficios. Ambas actitudes antagónicas dificultan notablemente la evaluación de la influencia de los

Contratos Colectivos en favor de la difusión de este tipo de programas; no obstante, como lo expresamos ampliamente en el Capítulo I, la institución jurídica del Contrato Colectivo en numerosas ocasiones ha servido para convertir en realidad las demandas de los trabajadores, y para regular, durante un período determinado, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo.

d) Prestaciones exigidas por el Código de Trabajo
Jornadas de Trabajo

Las disposiciones relativas a la Jornada de Trabajo y Semana Laboral, están comprendidas y ampliamente tratadas en los artículos números 139, 140, 141, 142, 143 y 144 del Código de Trabajo.

De las empresas observadas, solamente 9 (17.31%) en su mayoría financieras, han implantado semanas laborales menores que las exigidas por la ley. En 2 empresas (3.85%) de común acuerdo funcionan horarios que alargan las jornadas diarias, de lunes a jueves, para gozar de pleno descanso el sábado, únicamente se ha distribuido en otra forma la semana laboral de trabajo. El resto (78.84%) tienen establecidas normalmente sus jornadas de trabajo.

El Artículo 141 del Código de Trabajo expresa: "La jornada de trabajo que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres no excederá de siete horas diarias ni de treinta y nueve horas semanales". En las empresas en las cuales existían trabajos peligrosos nos aseguraron el cumplimiento de esta disposición. Como información adicional obtuvimos la siguiente:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Se paga al personal un poco más de lo normal	5	9.62 %
Tienen seguro especial para quienes trabajan en este tipo de ocupaciones	1	1.92 %
S U M A N	6	11.54 %
Hay trabajos de esa índole pero, no se les reconoce ningún pago o recargo adicional	17	32.69 %
Tienen tareas peligrosas ó insalubres	23	44.23 %
No existe ese tipo de ocupaciones	29	55.77 %
T O T A L	52	100.00 %

En una de las 5 empresas que pagan al personal un poco más de lo normal (1.92% de la muestra), este pago consiste en reconocer a los trabajadores - el cuádruplo del tiempo trabajado.

El artículo 145 del Código de Trabajo establece que "Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán por lo menos con un veinticinco - por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas". Al respecto resultó lo siguiente:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Reconocen el 25% de recargo que exige la ley	38	73.08 %
Pagan un poco más	3	5.77 %
Ejecutan labores en horas nocturnas	41	78.85 %
No hay trabajos nocturnos	11	21.15 %
T O T A L	52	100.00 %

En cuatro de las 41 empresas que desarrollan labores en horas nocturnas (7.69% de la muestra), se da dinero a los trabajadores para alimentación, estas sumas varían de \$ 1.00 a \$ 3.00 por persona, para cada tiempo de comida.

Horas Extraordinarias

Al respecto el Artículo 146 del Código de Trabajo, determina la remuneración de las horas extraordinarias. En cuanto al pago del tiempo extraordinario nuestra investigación arrojó los siguientes resultados:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Pagan los porcentajes legales	48	92.31 %
No se trabaja tiempo extraordinario	4	7.69 %
T O T A L	52	100.00 %

Vacaciones Pagadas

El Capítulo V del Código de Trabajo regula los diferentes aspectos - relacionados con la vacación anual remunerada, en 12 artículos comprendidos entre el No. 155 y el No. 166. Resultó muy interesante la información obtenida con respecto a la duración del período legalmente exigido:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Da de 3 a 15 días más, escalonados según antigüedad.	1	1.92 %
Da 7 días más, solamente a los trabajadores antiguos	1	1.92 %
Da de 1 a 8 días más, según la época en que se disfruten	1	1.92 %
Agrega los días feriados comprendidos en el período de vacaciones	<u>1</u>	<u>1.93 %</u>
Conceden días adicionales	4	7.69 %
Dan el período legal de 15 días	<u>48</u>	<u>92.31 %</u>
TOTAL	<u><u>52</u></u>	<u><u>100.00 %</u></u>

Indemnización por Despido

Los artículos Nos. 52, 53 y 54 del Código de Trabajo regulan lo relacionado con la indemnización por despido de hecho sin causa legal, veamos el resultado de nuestra investigación de campo:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Se paga lo que la ley exige	42	80.77 %
Se paga un poco más, si ha sido un buen trabajador	5	9.62 %
Generalmente se paga más	4	7.69 %
Usualmente se reconoce un poco menos	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
TOTAL	<u><u>52</u></u>	<u><u>100.00 %</u></u>

Tres de las empresas comprendidas en la muestra (5.77%), acostumbran ceder voluntariamente al personal que renuncia la cantidad que les correspondería, en concepto de indemnización si hubieran sido despedidos, siempre que hayan tenido buen record de trabajo.

Días de Fiesta Pagados

Con respecto a los días de asueto, los artículos Nos. 167 y siguientes del Código de Trabajo vigente, dan la información necesaria para su determinación, remuneración, disfrute y trabajo. Nuestra investigación arrojó los siguientes resultados:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Dan de 1 a 3 días adicionales	24	46.16 %
Dan de 4 a 6 días adicionales	<u>11</u>	<u>21.15 %</u>
Conceden días feriados adicionales	35	67.31 %
PASAN.....	35	67.31 %

	VIENEN.....	35	67.31 %
No dan días de asueto adicionales		<u>17</u>	<u>32.69 %</u>
	TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Las cifras anteriores son de carácter general; no obstante, se acostumbra que esta prestación sea disfrutada más ampliamente por el personal de oficina, en comparación con los trabajadores de producción. For ejemplo, 36 empresas (69.23% de la muestra) dan a su personal de oficina de 1 a 3 días adicionales a los que el Código de Trabajo estipula.

Muerte del Trabajador

Nuestro Código de Trabajo contiene un artículo bastante amplio (No. - 264), sobre la ayuda que deberá proporcionar la empresa en caso de muerte de un trabajador. Observemos la información obtenida de la muestra:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Lo que exige la Ley, más beneficios del Seguro de vida	25	48.08 %
Cuota en efectivo un poco mayor que la exigencia legal	10	19.23 %
Sólo beneficios del seguro de vida	9	17.31 %
La Ley, más gastos de sepelio	4	7.69 %
Lo que la Ley exige, gastos de sepelio y seguro de vida	2	3.85 %
Lo que la Ley establece, pero en ningún caso la ayuda es inferior a ₡250.00	1	1.92 %
Ayuda monetaria a juicio de la Gerencia	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
	<u>52</u>	<u>100 .00 %</u>
	TOTAL	

Aguinaldo

Las diferentes disposiciones relativas al aguinaldo, están comprendidas en los artículos del No. 173 al No. 179 del Código de Trabajo. De la muestra observada conseguimos los siguientes datos relativos al aguinaldo navideño:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Es mayor de lo que exige la ley, para todo el personal	22	42.31 %
Es mayor sólo para ejecutivos	<u>2</u>	<u>3.84 %</u>
Dan más de lo que la ley demanda	24	46.15 %
	PASAN.....	24
		46.15 %

VIENEN.....	24	46.15 %
Conceden nada más las primas legales	<u>28</u>	<u>53.85 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

ADEMÁS:

Acostumbran dar aguinaldo a quienes no tienen derecho, por corto tiempo de servicio	<u>8</u>	<u>15.38 %</u>
---	----------	----------------

Los aguinaldos mayores que los legalmente demandados, varían desde el aumento de unos pocos días a las prestaciones escalonadas por tiempo de servicio de que habla el artículo No. 175 del Código de Trabajo (9.62%), hasta la concesión de un mes de sueldo (17.31%).

2- PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD

a) Seguridad Social

Origen y reseña

Las enmiendas introducidas en 1945 a nuestra Constitución Política de 1886, establecían en el artículo No. 157: "Una ley establecerá el Seguro Social obligatorio con el concurso del Estado, de los patronos y de los trabajadores". Esta Constitución fue derogada el 20 de Diciembre de 1948; pero por decreto de esa misma fecha, se dió vigencia legal a muchas de las disposiciones que contenía, incluyendo el artículo antes mencionado.

Más tarde, el 10 de Febrero de 1949 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social creó por Decreto del Poder Ejecutivo, el Concejo de Seguro Social. A este organismo se le encomendó realizar los trabajos preliminares y la elaboración del anteproyecto de la ley secundaria que le daría vida a la institución y regularía su funcionamiento, tomando en cuenta que el principio constitucional sobre el Seguro Social ya estaba sentado.

El Concejo de Seguro Social cesó en sus funciones por Decreto Ejecutivo del 22 de Octubre de 1949, después de haber realizado una ardua labor de investigaciones, estudios y recolección de datos. Como resultado el Concejo de Gobierno de la República, el 28 de Septiembre de 1949 decretó la Ley del Seguro Social, que instituía al Seguro Social como un servicio público de carácter obligatorio, cuya administración estaría a cargo de una institución autónoma de derecho público denominada Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

La promulgación de la Constitución Política que entró en vigencia a partir del 14 de Septiembre de 1950 vino a transformar la estructura de la Institución (Art. No. 187), surgió entonces la imprescindible necesidad de modificar la Ley del Seguro Social, para armonizarla con los principios y

objetivos de la nueva constitución. Por Decreto Legislativo No. 1263 del 3 de Diciembre de 1953 se emitió la nueva Ley del Seguro Social, siendo el punto de partida que convirtió en realidad a la Institución, pues con base en ella entraron en vigencia los reglamentos: de Aplicación del régimen del Seguro Social, de Afiliación, Inspección y Estadística, de Servicios Médicos, para la elección de Representantes de patronos y de trabajadores, de Sesiones, y se aprobó el Reglamento Interno de la Ley.

El consultorio externo provisto de equipo y medicamentos se inauguró el 14 de mayo de 1954. El servicio de maternidad se inauguró el 10 de Julio de 1954, mediante contrato celebrado con el Patronato del Hospital de Maternidad. El primer pabellón para servicios hospitalarios entró en funcionamiento el 3 de Diciembre de 1954, costado y acondicionado por el Hospital Rosales. El 3 de Enero de 1955 fue puesto en servicio un pabellón en el Hospital de Tuberculosos de Soyapango. El 12 de Septiembre de 1958 fue inaugurado el primer consultorio de propiedad del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

En lo que respecta a beneficios, a partir del 26 de Julio de 1958 fue aumentado en un 25% el subsidio por maternidad y se creó la prestación denominada "canastilla maternal", la cual consiste en ropa y utensilios que se entregan a las madres cuando salen de los centros de asistencia, para uso de sus hijos recién nacidos.

El 25 de Septiembre de 1968, por Decreto Ejecutivo No. 117 se emitió el Reglamento de Aplicación de los seguros de Invalidez, Vejez y Muerte, cuya vigencia total parte del 10 de Enero de 1969. Esto constituyó un gran avance en materia de alcances de la Seguridad Social Salvadoreña.

Al 31 de Diciembre de 1971 el Instituto Salvadoreño del Seguro Social contaba con un total de 115,068 cotizantes asegurados y recibía aportes de 6,962 patronos; ambos aportaron durante 1971 \$7,415.057.76 en concepto de cotizaciones de asegurados y patronales.

Además de las prestaciones que expondremos adelante, existen programas independientes propios del servicio social, en los cuales pueden participar todos los asegurados, entre otros se destacan: Corazones nuevos, observadores de peso, diabéticos, alcohólicos Anónimos, etc.

Hay también diversos proyectos relacionados con los alcances del ISSS entre los cuales merecen especial atención: Plan de protección a la familia, cobertura de empleados independientes y domésticos, seguro social campesino, protección a empleados públicos y municipales y cobertura a las personas que ganan más de \$500.00 mensuales. Es lamentable que hasta el momento no

se haya pensado en el Seguro Social como una solución o alivio al grave problema del desempleo en nuestro país.

Enfermedad y Accidentes Comunes.

La ley del Seguro Social en sus artículos Nos. 48-52 se refiere a los beneficios por enfermedad - accidentes comunes. Estos beneficios consisten en prestaciones medicas y prestaciones pecuniarias. Los primeros comprenden asistencia médica general, servicios hospitalarios, servicios farmacéuticos, servicios odontológicos y de laboratorio. Las prestaciones pecuniarias comprenden subsidio diario a partir del cuarto día de incapacidad, equivalente al 75% del salario durante los primeros 60 días y el 60% en adelante hasta 52 semanas y Auxilio de Sepelio, que consiste en la entrega de ciento cincuenta colones a los deudos de un asegurado que fallece.

Al 31 de Diciembre de 1971, por riesgos comunes había pensiones vigentes en la siguiente forma:

<u>CAUSA</u>	<u>NUMERO</u>
Invalidez	174
Asignaciones por hijo	160
Viudos	275
Orfandad	698
Padres	11
TOTAL	<u>1318</u>

La información complementaria a las prestaciones pecuniarias que otorga el Seguro Social durante ausencias por enfermedad y accidentes comunes, que obtuvimos de la muestra investigada es la siguiente:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
100% del salario los 3 primeros días	26	50.00 %
100% del salario los 3 primeros días y después complemento al sueldo	9	17.31 %
75% del salario los 3 primeros días	9	17.31 %
50% del salario los 3 primeros días	2	3.84 %
SUB-TOTAL	46	88.46 %
No pagan el salario correspondiente a los 3 primeros días	6	11.54 %
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Maternidad

For maternidad la asegurada tiene derecho a prestaciones médicas, pe-

cuniarías, ayuda de lactancia y canastilla maternal. Las prestaciones médicas comprenden todos los servicios médicos, quirúrgicos, odontológicos y de laboratorio, durante el embarazo, parto y puerperio. Las prestaciones pecuniarias pueden ser de dos tipos: subsidio diario equivalente al 75% del salario durante doce semanas y auxilio de sepelio cuando hay fallecimiento, igual que en el caso de enfermedad y accidente. La ayuda de lactancia comprende alimentos para el recién nacido y la canastilla maternal, según lo hemos ya explicado, consiste en utensilios y ropa para el bebé.

La esposa o compañera de vida, no asegurada, del trabajador asegurado - recibe los mismos beneficios que la madre asegurada, exceptuando las prestaciones pecuniarias.

La muestra arrojó los siguientes resultados, con respecto a los pagos que las empresas hacen a su personal durante las ausencias por maternidad:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Complementan el subsidio del Seguro Social hasta llegar al salario	2	3.85 %
Aportan 25% del sueldo, hasta remuneraciones máximas de \$500 00 mensuales	1	1.92 %
Hacen pagos adicionales	3	5.77 %
No pagan nada	49	94.23 %
TOTAL	52	100.00 %

Riesgos Profesionales

Nuestra Ley del Seguro Social bajo este rubro engloba los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional, cubriendo en ambos casos prestaciones médicas y pecuniarias. Las prestaciones médicas, son exactamente iguales a las que se dan en caso de enfermedad y accidentes comunes. Las prestaciones pecuniarias son: Subsidio diario equivalente al 75% del salario, a partir del día siguiente al que ocurrió el accidente, durante 60 días y 60% después hasta un máximo de 52 semanas, auxilio de sepelio igual al de los casos anteriores, pensión de incapacidad, y pensión de viudez y orfandad (beneficios para sobrevivientes).

Al 31 de Diciembre de 1971, el ISSS tenía vigentes pensiones por riesgos profesionales concedidas de 1960 a 1971, así:

<u>CAUSA</u>	<u>NUMERO</u>
Invalidez	236

PASAN.... 236

	VIENEN	236
Viudez		155
Orfandad		365
Asignación familiar		<u>2</u>
	TOTAL	<u><u>758</u></u>

Nueve empresas de nuestro país (17.31% de la muestra) complementan al 100% el salario, en caso de ausencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

vejez.

Para gozar de los beneficios por vejez, es necesario que el hombre -- umpla 65 años de edad y la mujer 60; además, deberán acreditar un período mínimo de cotizaciones equivalentes a 750 semanas completas. La Ley del Seguro Social deja en libertad al asegurado, de seguir trabajando después de haber llegado a la edad límite; además prevee casos de retiro antes de la edad establecida, con una pensión reducida.

Los pensionados por vejez tienen derecho a las prestaciones médicas, hospitalarias, farmacéuticas y al auxilio de sepelio en caso de fallecimiento.

Las pensiones por vejez se comenzaron a dar en 1972, durante el primer trimestre de este año se habían concedido 87 pensiones de esta naturaleza, así:

Enero	41
Febrero	22
Marzo	<u>24</u>
TOTAL	<u><u>87</u></u>

b) Servicios Médicos y Hospitalarios

Al respecto la investigación de campo nos dio los resultados que a continuación exponemos:

Ofrecen Asistencia médica particular

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Al personal no afiliado al Instituto Salvadoreño del Seguro Social y Jefes con ingresos mayores de \$500.00 mensuales.	6	11.54 %
Pagan gastos médicos, medicinas y exámenes en casos especiales, a juicio de la Junta Directiva o de la Gerencia	<u>5</u>	<u>9.62 %</u>
PASAN	11	21.16 %

VIENEN.....	11	21.16 %
A todo el personal en caso de accidentes de trabajo	4	7.69 %
Generalmente pagan el valor de exámenes sanitarios para todo el personal	4	7.69 %
Por ser empresas agrícolas ofrecen este servicio al personal no afiliado al ISSS	2	3.85 %
Cuando se trata de enfermedades profesionales	1	1.92 %
En casos de tuberculosis y neurosiquiatria	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
Pagan a sus trabajadores asistencia médica particular	23	44.23 %
No hay asistencia médica particular	<u>29</u>	<u>55.77 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Atención médica a la familia

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Dan atención médica para todos los que dependen del trabajador	4	7.69 %
Ofrecen sólo para hijos y cónyuge	3	5.77 %
Da sólo para hijos pequeños (niños)	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
Ofrecen atención médica a la familia del trabajador	8	15.38 %
No hay atención médica para la familia	<u>44</u>	<u>84.62 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Algunas empresas dan facilidades para la obtención de medicinas, tanto para el trabajador como para su familia, lo que también constituye una prestación mínima para el personal.

Servicios de que disponen:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>FORCENTAJE</u>
Botiquín reglamentario	31	59.61 %
Botiquín completo y empleado capacitado que lo atiende permanentemente	6	11.54 %
Clínica médica	5	9.62 %
Enfermería	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
SUBTOTAL	43	82.69
PASAN.....	43	82.69 %

	VIENEN	43	82.69%
No hay servicios médicos		<u>9</u>	<u>17.31 %</u>
	TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

c) Seguros Colectivos

Seguro de Vida

Con respecto a planes de seguro de vida, la muestra proporcionó los siguientes datos:

Monto o Cuantía:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Beneficios por muerte entre ₡ 4.001 a ₡ 6.000	14	26.93 %
Beneficios variables por muerte, escalonados por categorías o ingresos	10	19.23 %
Beneficios por muerte entre ₡ 2.001 a ₡ 4.000	7	13.46 %
Beneficios por muerte menores de ₡ 2.000	4	7.69 %
Beneficios por muerte, cuya cuantía se establece a voluntad del trabajador	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
Hay seguro de vida	36	69.23 %
No hay seguro de vida para el personal	<u>16</u>	<u>30.77 %</u>
	TOTAL	<u>52</u> <u>100.00 %</u>

Seguro de Enfermedad y Hospitalización

Estos planes no están muy difundidos, tal como lo expresan los datos obtenidos en la investigación:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Existen seguros adicionales de enfermedad y hospitalización	3	5.77 %
Una empresa agrícola tiene Seguro por enfermedad a favor del personal no afiliado al Instituto Salvadoreño del Seguro Social	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
	SUBTOTAL	4 7.69 %
No hay este tipo de planes	<u>48</u>	<u>92.31 %</u>
	TOTAL	<u>52</u> <u>100.00 %</u>

d) Planes de retiro y Pensión.

* VER EL FINAL DE ESTE CAPITULO

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Existen planes definidos	3	5.77 %
No hay plan establecido, no obstante hay unos pocos ex-trabajadores que disfrutan de estos beneficios	<u>5</u>	<u>9.61 %</u>
SUBTOTAL	8	15.38 %
No hay nada al respecto	<u>44</u>	<u>84.62 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>
Existen proyectos de planes de retiro y pensión y se está estudiando su establecimiento	<u>2</u>	<u>3.85 %</u>

3- PAGOS POR EL TIEMPO NO TRABAJADO

a) Vacaciones, Descansos y Reposos

Vacaciones

En cuanto al pago de las vacaciones anuales, resultó la información siguiente:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Recargo del 24 al 30 % del sueldo mensual, mediante contribución de la empresa al fondo de vacaciones	2	3.85 %
Recargo del 8 al 10 % del sueldo mensual	2	3.85 %
Recargo del 12 al 15 % del sueldo mensual	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
Hacen pagos adicionales por vacaciones	5	9.62 %
Hacen el pago normal	<u>47</u>	<u>90.38 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Períodos de reposo y pausas para el café.

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Autorizan el tiempo necesario	35	67.31 %
El trabajador goza de estos períodos, pero tiene que reponer el tiempo	<u>3</u>	<u>5.77 %</u>
SUB-TOTAL	38	73.08 %
No dan esta prestación	<u>14</u>	<u>26.92 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Encontramos que en 16 empresas (30.77% de la muestra), durante las pausas se regala café o algún otro tipo de refrigerio al personal.

b) Ausencias, licencias y permisos con goce de sueldo.

Causales:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Se conceden con apego a las disposiciones legales o normativas	29	55.77 %
Se conceden por cualquier causa justa, razonable, urgente o necesaria	15	28.85 %
Se conceden por duelo, enfermedad familiar o alumbramiento de la esposa o compañera de vida	4	7.69 %
Se dan siempre que se compruebe la necesidad	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
SUB-TOTAL	49	94.23 %
No se dan permisos con goce de sueldo	<u>3</u>	<u>5.77 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Procedimiento para obtenerlos:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Solicitud verbal anticipada al jefe inmediato o a la Gerencia	16	30.77 %
Solicitud anticipada escrita al jefe inmediato o a la Gerencia	15	28.85 %
Solicitud en formulario especial al encargado de personal	8	15.38 %
Solicitud verbal al momento y concesión inmediata	5	9.61 %
Para concederlos es necesario evaluar la actuación del trabajador y las necesidades de la Empresa	3	5.77 %
Se conceden mediante la comprobación de las causas del permiso	<u>2</u>	<u>3.85 %</u>
SUB-TOTAL	49	94.23 %
No se dan permisos con goce de sueldo	<u>3</u>	<u>5.77 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

c) Ausencias, licencias y permisos no remunerados

Causales:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Asuntos personales eminentemente necesarios, no previstos por las disposiciones legales o		

normativas	26	50.00 %
Cuando el motivo del permiso no sea suficientemente razonable, ni amerite la concesión con goce de sueldo	8	15.39 %
Para atender asuntos del sindicato	3	5.77 %
Por viajes al exterior en asuntos personales o de placer	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
SUB-TOTAL	38	73.08 %
No se dan permisos sin goce de sueldo	<u>14</u>	<u>26.92 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Procedimiento para obtenerlos:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Solicitud escrita al jefe inmediato o a la Gerencia	18	34.62 %
Solicitud escrita al encargado del personal	10	19.23 %
Solicitud verbal con suficiente anticipación a la Gerencia	4	7.69 %
Solicitud verbal o telefónica al jefe inmediato	4	7.69 %
Se conceden al evaluar si la ausencia del trabajador no repercutirá en atraso	<u>2</u>	<u>3.85 %</u>
SUB-TOTAL	38	73.08 %
No se dan permisos con goce de sueldo	<u>14</u>	<u>26.92 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

4- COMPENSACIONES EXTR/ORDINARIAS

a) Sistemas de Sugerencias y Participación en Utilidades.

Sistemas de Sugerencias

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Hay buzón para sugerencias y se premian las mejores	13	25.00 %
Hay buzón para sugerencias, pero no hay premios en efectivo	<u>6</u>	<u>11.54 %</u>
SUB-TOTAL	19	36.54 %
No hay sistema establecido	<u>33</u>	<u>63.46 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

En varias empresas nos informaron no haber obtenido los resultados de seados, e inclusive en una de ellas por más de dos años no se ha recibido sugerencia alguna.

Participación en Utilidades.

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Se reparte un porcentaje de las utilidades entre todo el personal	5	9.61 %
Se reparte determinada suma, solamente entre ejecutivos	<u>3</u>	<u>5.77 %</u>
SUB-TOTAL	8	15.38 %
No hay	<u>44</u>	<u>84.62 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

b) Compensaciones Punitivas y Reembolsos

Premios por la actuación.

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Anualmente se conceden por actuación sobresaliente durante un año anterior	3	5.77 %
Se premia a fin de año a los trabajadores con más tiempo de servicio	2	3.85 %
Cada año se da un premio a los dos mejores de cada departamento o sección	1	1.92 %
En Navidad la empresa hace un regalo a cada trabajador valorado en \$10.00 aproximadamente	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
Dan premios anuales al personal	7	13.46 %
No dan premios	<u>45</u>	<u>86.54 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Bonificaciones y Gratificaciones

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Conceden bonificaciones y gratificaciones al personal por diferentes causas	39	75.00 %
No acostumbran dar	<u>13</u>	<u>25.00 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Recibimos información de que las bonificaciones y gratificaciones se conceden por las causas, no excluyentes entre sí, que a continuación detallamos:

	<u>EMPRESAS</u>
Como premio al personal de producción y ventas por cubrir metas	18
Anualmente al personal ejecutivo	12
Al personal que colabora en una actividad especial	9
Por méritos en el trabajo, actos sobresalientes o colaboraciones espontáneas	9
Al personal que se le recarga el trabajo	5
A quienes se destacan por su actuación en el trabajo	5
Periodicamente como rutina	4
A quienes trabajan tiempo extra o nocturno	3
Cuando tienen problemas económicos y son buenos trabajadores	3
Cuando asisten a cursos de adiestramiento	1
Cuando se casa o nace un hijo	1
Eventualmente por antigüedad	1
Por renuncia voluntaria	2

Planes de Ahorro

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Hay planes establecidos con ayuda financiera de la empresa	5	9.62 %
No existen planes de Ahorro	<u>47</u>	<u>90.38 %</u>
	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Absorción de cuotas e impuestos

<u>Cuota del I.S.S.S.</u>	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Una empresa cubre las cuotas que los trabajadores tendrían que pagar al I.S.S.S.	1	1.92 %
El resto paga solamente la cotización patronal	<u>51</u>	<u>98.08 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Impuesto de Papel Sellado y Timbres

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Absorben el impuesto que sobre sus remuneraciones tendría que pagar el personal	9	17.31 %
Absorben el impuesto, hasta cierto límite de remuneraciones mensuales	<u>3</u>	<u>5.77 %</u>
Absorben el impuesto de papel sellado y timbres	12	23.08 %
No absorben el impuesto	<u>40</u>	<u>76.92 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Cuentas de Gastos

Asignación de viáticos por giras al interior del país

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Los viáticos se dan escalonados de acuerdo a la posición o cargo	12	23.08 %
Se dan \$15.00 o más y menos de \$20.00 diarios	10	19.23 %
Se dan \$10.00 o más y menos de \$15.00 diarios	6	11.54 %
La cantidad de viáticos se estipula tomando en consideración el lugar a donde se va	3	5.77 %
Se dan \$5.00 o más y menos de \$10.00 diarios	3	5.77 %
Se dan \$20.00 o más diarios	<u>2</u>	<u>3.84 %</u>
Dan viáticos normalmente	36	69.23 %
No acostumbran dar viáticos	<u>16</u>	<u>30.77 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Reembolso por uso de Vehículo particular.

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Reembolsan según el kilometraje recorrido, sólo a quienes su trabajo exige el uso de vehículo	13	25.00 %
Dan determinado número de galones de gasolina, a quienes utilizan su vehículo en asuntos de la empresa	<u>12</u>	<u>23.08 %</u>
PASAN	25	48.08

VIENEN	25	48.08 %
Conceden cuotas mensuales en efectivo, desde \$40.00 hasta \$125.00 mensuales, a jefes de Departamento, cobradores y vendedores.	7	13.46 %
Dan a los ejecutivos lo que consumen durante el mes.	2	3.85 %
Dan \$40.00 mensuales a todo el que tiene vehículo	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
SUB-TOTAL	35	67.31 %
No hay reembolso	<u>17</u>	<u>32.69 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Kilometraje

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Pagan a razón de \$0.15 por Km. recorrido	7	13.46 %
Pagan a razón de \$0.20 por Km. recorrido	2	3.85 %
Pagan a razón de \$0.12 por Km. recorrido	2	3.85 %
Pagan a razón de \$0.25 por Km. recorrido	1	1.92 %
Pagan a razón de \$0.10 o menos por Km. recorrido	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
Reembolsa según el kilometraje recorrido	<u>13</u>	<u>25.00 %</u>

Cuota de Gasolina

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Dan hasta 40 galones al mes	5	9.62 %
Dan hasta 50 galones al mes	3	5.77 %
Dan a Juicio de la Gerencia	2	3.85 %
Dan hasta 80 galones al mes	1	1.92 %
Dan hasta 100 galones al mes	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
Dan determinado número de galones	<u>12</u>	<u>23.08 %</u>

c) Ampliación de las exigencias legales

La información obtenida al respecto ha sido expuesta anteriormente en la parte que corresponde a "PRESTACIONES DEMANDADAS POR LA LEY", "PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD" y "PAGOS POR EL TIEMPO NO TRABAJADO", por tal razón obviaremos su repetición.

5- SERVICIOS Y SUMINISTROS DIVERSOS

a) Seguridad Económica

Préstamos

Las diferentes modalidades de préstamos en favor del personal, están

entre los primeros beneficios establecidos para estimular a los trabajadores salvadoreños y su origen se remonta tres décadas atrás.

Si tomamos en consideración el nivel económico de nuestro sector laboral, es fácil determinar por qué estos programas gozan de mucha aceptación. La información resultante de las empresas investigadas es amplia e interesante:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Conceden Préstamos al personal con fondos propios de la Empresa	18	34.62 %
Subsanan esta necesidad mediante descuentos bancarios (Línea de Crédito) avaladas por la compañía	<u>5</u>	<u>9.61 %</u>
Conceden préstamos al personal	23	44.23 %
No hay préstamos para el personal	<u>29</u>	<u>55.77 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Entre las causales de concesión de préstamos al personal se destacan las siguientes:

- Enfermedades Familiares
- Satisfacción de necesidades urgentes
- Cualquier causa justa
- Adquisición de bienes muebles
- Defunción de familiares
- Compra de Vivienda
- Amortización de deudas

Intereses

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
No cobran intereses sobre los préstamos	13	25.00 %
Si cobran intereses	<u>10</u>	<u>19.23 %</u>
	<u>23</u>	<u>44.23 %</u>

De las empresas que cobran intereses sobre los préstamos que conceden a sus trabajadores, 5 lo hacen mediante descuentos bancarios de aceptaciones negociables y por lo tanto, los intereses y comisiones que cobran son los que rigen en el sistema bancario; el resto, 5 empresas equivalentes al 9.62 % de la muestra, conceden préstamos de sus propios fondos y cobran intereses que varían del 6 al 24 % anual.

Plazo

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Hasta un año	8	15.38 %
A juicio de la Gerencia	6	11.54 %
Hasta 6 meses	5	9.62 %
Hasta 36 meses	4	7.69 %
	<u>23</u>	<u>44.23 %</u>

Cuantía

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
A juicio de la Gerencia	11	21.15 %
Se conceden en relación al sueldo	10	19.23 %
Se otorgan hasta por ₡ 300.00	1	1.92 %
Se conceden sumas pequeñas para necesidades urgentes	1	1.93 %
	<u>23</u>	<u>44.23 %</u>

Otras modalidades de crédito bastante difundidas en las empresas salvadoreñas son los anticipos de sueldo que se conceden en 33 compañías (63.46 % de la muestra) y las facilidades de pago en la obtención de artículos que produce o distribuye la empresa, las cuales existen en 27 empresas (51.92% de la muestra).

Cooperativas

En noviembre de 1969 por iniciativa del Presidente de la República, se fundó el Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo ("INSAFOCOOP"), con una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Esta entidad, entre otros, persigue los siguientes objetivos: "Iniciar, promover, coordinar y supervisar la organización y funcionamiento de las asociaciones cooperativas, federaciones y confederaciones de las mismas". Con la creación de este Instituto ha cobrado auge el Cooperativismo en las empresas privadas, gracias a la ayuda que ofrece en cuanto a organización, orientación y supervisión de las asociaciones nacientes.

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Existe Cooperativa del personal y funciona con ayuda de la Empresa	31	59.62 %
Existe Cooperativa y funciona sin ninguna ayuda de la Empresa	4	7.69 %
Hay Cooperativa	35	67.31 %
No hay Cooperativa	17	32.69 %
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

La ayuda de la empresa se manifiesta de diferentes maneras, no excluyentes entre sí, las cuales detallamos a continuación:

	<u>EMPRESAS</u>
Tiempo del personal que la administra	24
Mobiliario, Papelería y Local	21
Financiamiento	11
Papelería	6
Donativos para capital de operación	3
Refrigerio cuando se reunen los directivos	1

Despensa Familiar

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Funciona financiada y administrada por la Empresa	2	3.85 %
Existe este servicio como una ampliación de la Cooperativa (Cooperativa de Consumo)	<u>5</u>	<u>9.61 %</u>
SUB-TOTAL	7	13.46 %
No hay despensa familiar o similar	<u>45</u>	<u>86.54 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Obtención de lo que produce o distribuye la Empresa

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Venden al precio de costo	8	15.39 %
Conceden 20% de descuento sobre el precio de venta	6	11.54 %
Conceden 15% de descuento sobre el precio de venta	5	9.62 %
Por tratarse de artículos de poco valor o uso ocasional se regalan cortesías	4	7.69 %
Venden a precio de mayorista	3	5.77 %
Otorgan 10% de descuento sobre el precio de venta	3	5.77 %
Conceden 35% de descuento sobre el precio de venta	1	1.92 %
Dan el 5% de descuento sobre el precio de venta	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
Dan descuentos o cortesías en sus artículos	31	59.62 %
No hay ningún descuento	<u>21</u>	<u>40.38 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Ayuda por Muerte de un Familiar

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Dan la cantidad de dinero que necesitan para cubrir los gastos, en carácter de préstamo a un --plazo razonable.	<u>9</u>	<u>17.31 %</u>
PASAN	9	17.31 %

VIENEN.....	9	17.31 %
Conceden permiso con goce de sueldo por un período de 3 a 7 días.	7	13.46 %
Cuando los fallecidos están comprendidos entre los primeros grados de afinidad y consanguinidad, se les regala una pequeña suma de dinero.	7	13.46 %
No hay nada establecido, pero cuando se ha presentado el caso se ha regalado una cantidad de dinero	4	7.69 %
Si es un buen trabajador, se le da un donativo a juicio de la Gerencia.	2	3.85 %
SUB-TOTAL	29	55.77 %
No hay ninguna ayuda	23	44.23 %
TOTAL	52	100.00 %

Una de las empresas que en caso de muerte de un familiar da un donativo a juicio de la Gerencia, determina la cuantía en la siguiente forma: el personal hace una colecta en favor del trabajador, y la gerencia da una suma igual a la que se recoge entre todo el personal. Además 21 empresas - (40.38%) acostumbran enviar ofrendas florales o coronas a la familia doliente.

b) Capacitación e Información

Financiamiento de Estudios (Becas)

Clase de Estudios:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Solo cuando el estudio, a juicio de la Gerencia, redunda en beneficio de los intereses de la empresa	17	32.69 %
Cualquier tipo de estudios	14	26.92 %
Sólo estudios universitarios	2	3.85 %
Sólo estudios de secundaria	1	1.92 %
Financian los estudios del personal	34	65.38 %
No dan este tipo de ayuda	18	34.62 %
TOTAL	52	100.00 %

Ayuda Económica:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
100 % del valor de los estudios	18	34.62 %
PASAN.....	18	34.62 %

VIENEN	18	34.62 %
50% del valor de los estudios	5	9.62
Cantidad anual fija por trabajador, que cubre hol- gadamente cuotas escolares, libros, útiles, etc.	4	7.69 %
Dan facilidades de horario, incluyendo reducción de jornada	4	7.69 %
75% del valor de los estudios	2	3.84%
66% del valor de los estudios	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
Financian los estudios del personal	34	65.38 %
No dan este tipo de ayuda .	<u>18</u>	<u>34.62 %</u>
	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

La información expuesta anteriormente se refiere sólo a estudios que realiza el personal de las empresas; además 2 compañías agrícolas (3.84 % de la muestra) tienen escuelas para hijos de los trabajadores y una empresa industrial (1.92% de la muestra) destina \$10.000 anuales para conceder becas a los hijos de sus trabajadores.

Biblioteca para el Personal

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Hay biblioteca para servicio de los trabajadores	18	34.62 %
No hay	<u>34</u>	<u>65.38 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Pudimos darnos cuenta que algunas empresas de las 18 que informaron la existencia de biblioteca para uso del personal, lo que realmente tenían era un buen número de libros de consulta a la disposición de sus trabajado-
res y no una biblioteca bien organizada.

Ciclos de Conferencias

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Se dan conferencias eventualmente, pero no hay un programa bien organizado	24	46.15 %
Tienen un programa establecido para dictarlas	10	19.23 %
Se dan sólo a ciertos trabajadores	<u>3</u>	<u>5.77 %</u>
SUB-TOTAL	37	71.15 %
No hay ciclos de conferencias	<u>15</u>	<u>28.85 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Dos empresas (3.84% de la muestra) acostumbran proyectar películas a su personal y absorben la totalidad del costo.

Periódico Interno o Similar

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Hay periódico interno	10	19.23 %
No hay	<u>42</u>	<u>80.77 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Algunas empresas soslayan el periódico interno, mediante la emisión - de boletines y circulares o mediante avisos en Carteleras ubicadas en lugares visibles de la organización.

c) Actividades Sociales y Recreativas

Sostenimiento de Equipos Deportivos:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
La Empresa cubre el 100% del costo	35	67.31 %
La Empresa cubre el 50% del costo	4	7.69 %
La Empresa cubre el 25% del costo	<u>2</u>	<u>3.85 %</u>
SUB-TOTAL	41	78.85 %
No hay ninguna ayuda económica	<u>11</u>	<u>21.15 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Clubes de Empleados

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Hay club de empleados bien organizado que cuenta con local apropiado, mobiliario, diversiones y personal que lo atienda	6	11.54 %
No hay club de empleados	<u>46</u>	<u>88.46 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Actividades Recreativas, exceptuando deportes:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Se practican regularmente	37	71.15 %
No hay este tipo de actividades	<u>15</u>	<u>28.85 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Las actividades recreativas más usuales son las siguientes (no excluyentes entre sí):

	<u>EMPRESAS</u>
Excursiones y Paseos	34
Diversas Actividades Sociales	10
Fiestas y bailes	9
Clubes familiares y sociales	6

Financiamiento :

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Cubren el 100 % del costo	13	25.00 %
Solamente pagan el costo de transporte	10	19.23 %
Financian el 50 % del costo	6	11.54 %
Pagan de \$ 100.00 a \$ 200.00 cada vez	5	9.61 %
Cubren el 75 % del costo	<u>3</u>	<u>5.77 %</u>
	<u>37</u>	<u>71.15 %</u>

Fiestas y banquetes para el personal

<u>Motivo</u>	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Navidad	42	80.77 %
Aniversario de fundación de la empresa	2	3.85 %
Aniversario de fundación del sindicato	1	1.92 %
Día del Trabajo	1	1.92 %
Día del Tipógrafo	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
	SUB-TOTAL	47 90.38 %
No hay fiestas ni banquetes	<u>5</u>	<u>9.62 %</u>
	TOTAL	<u>52</u> 100.00 %

Costo que absorbe la empresa

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
100 % del costo total	41	78.84 %
66 % del costo total	3	5.77 %
50 % del costo total	2	3.85 %
75 % del costo total	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
	<u>47</u>	<u>90.38 %</u>

Regalos en Fiestas y banquetes :

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Rifan regalos entre el personal	21	40.38 %
Dan regalos a todos los trabajadores	<u>13</u>	<u>25.00 %</u>
	<u>34</u>	<u>65.38 %</u>

Cuatro empresas (7.69 % de la muestra) permiten llevar un acompañante a la fiesta navideña.

Fiesta Infantil para hijos de los trabajadores :

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Hacen fiesta y regalan juguetes y golosinas a todos los niños que asisten	9	17.31 %
	PAGAN	9 17.31 %

VIENEN	9	17.31 %
Hacen fiesta, regalan golosinas a los niños y rifan regalos infantiles de algún valor	4	7.69 %
Hacen fiesta y regalan ropa a los niños que asisten	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
Empresas que hacen fiesta infantil	14	26.92 %
No hacen fiesta infantil	<u>38</u>	<u>73.08 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

d) Otros servicios y Suministros

Servicio Social

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Hay trabajadores sociales expertos que cubren esta función	8	15.38 %
No hay	<u>44</u>	<u>84.62 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Programas que manejan (no excluyentes) :

	<u>EMPRESAS</u>
Atención de casos	8
Encuestas para conocer necesidades y situación económica de los trabajadores	6
Actividades Recreativas y deportivas	5
Programas de seguridad y salud	5
Ciclos de conferencias	4
Club es de empleados	3
Atención de cafctín	3
Bibliotecas	2
Becas de estudio	2
Reuniones entre el personal	1

En 2 empresas de la muestra (3.85%) nos informaron que anteriormente había existido el servicio social, pero fue suprimido después de funcionar durante algún tiempo.

Asesoría Legal

EMPRESAS PORCENTAJE

La dan en caso de necesidad	13	25.00 %
No dan asesoría legal	<u>39</u>	<u>75.00 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

En las empresas que dan asesoría legal a su personal, este servicio funciona como una extensión del Departamento Jurídico.

Transporte a la Empresa

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Asignan a cada trabajador una cuota en efectivo para cubrir el gasto del transporte	6	11.54 %
Hay vehículos de la empresa destinados para ese fin	6	11.54 %
Se los reconoce lo que pagan de bus, tomando como base la distancia al lugar en donde habitan	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
SUB-TOTAL	13	25.00 %
No hay ayuda de transporte	<u>39</u>	<u>75.00 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Otras causas por las cuales las empresas dan transporte al personal (no excluyentes) :

	<u>EMPRESAS</u>
Quando tienen que laborar durante horas que no hay servicio de bus	24
En casos urgentes	19
Por asuntos deportivos	5
Transporte personal para los ejecutivos	2
Ocasionalmente se permite a los buenos trabajadores utilizar los vehículos de la Compañía en asuntos personales	2

Ayuda para Vivienda

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Se presta la prima a los trabajadores que desean adquirir casa, la cual es amortizada mediante -- cuotas bajas y plazo razonable	4	7.69 %
PASAN	4	7.69 %

VIENEN	4	7.69 %
La compañía adquiere el inmueble y se lo da en arrendamiento con promesa de venta al trabajador, mediante cuotas bajas y plazo hasta 20 años	3	5.77 %
Quando desean adquirir vivienda por medio del IVU, la empresa les ayuda en la tramitación, los recomienda y les facilita la prima para ser amortizada mediante cuotas módicas	<u>2</u>	<u>3.85 %</u>
SUB-TOTAL	9	17.31 %
No hay ayuda para vivienda	<u>43</u>	<u>82.69 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Servicios de Alimentos

Comedor o Cafetín

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Dan servicio completo a sus trabajadores, local, personal, mobiliario, etc.	20	38.46 %
Unicamente hay local amueblado adecuadamente para que el trabajador lleve e ingiera sus alimentos	8	15.38 %
Hay local y muebles inadecuados, que son utilizados como cafetín por necesidad	<u>5</u>	<u>9.62 %</u>
SUB-TOTAL	33	63.46 %
No hay comedor o cafetín	<u>19</u>	<u>36.54 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Varias compañías acostumbran que las ganancias logradas en el comedor o cafetín, pasen a favor de la cooperativa o de los equipos deportivos.

Ayuda para disminuir el gasto de Alimentación

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Venden alimentos a precios bajos	5	9.62 %
Regalan ciertos alimentos, es decir, el trabajador sólo paga parte de lo que consume	4	7.69 %
Obsequian almuerzo o cena a los que prolongan su jornada	<u>2</u>	<u>3.85 %</u>
PASAN	11	21.16 %

	VIENEN	11	21.16 %
Regalan refrigerio consistente		<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
	SUB-TOTAL	12	23.08 %
No dan ninguna ayuda		<u>40</u>	<u>76.92 %</u>
	TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Uniformes y Ropa de Trabajo

Financiamiento

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
La empresa cubre el 100% del costo	35	67.31 %
La empresa cubre el 50% del costo	4	7.69 %
La empresa cubre el 75% del costo	1	1.92 %
La empresa cubre el 66% del costo	1	1.92 %
La empresa paga el valor de los uniformes y luego lo descuenta a los trabajadores a un año plazo. es decir sólo da financiamiento	<u>1</u>	<u>1.93 %</u>
	SUB-TOTAL	42 80.77 %
No hay ninguna ayuda para uniformes	<u>6</u>	<u>11.54 %</u>
Empresas en las que se usa uniforme	48	92.31 %
Empresas en las que ningún trabajador usa uniforme	<u>4</u>	<u>7.69 %</u>
	TOTAL	<u>52</u> <u>100.00 %</u>

Regalos por Matrimonio

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Sólo dan regalos en ciertos casos, a juicio de la Gerencia	5	9.61 %
Dan regalos hasta por valor de ₡ 50.00	3	5.77 %
Dan regalos valorados entre ₡50.01 y ₡100.00	2	3.85 %
El valor queda a juicio de la Gerencia	2	3.85 %
Dan regalos valorados en más de ₡ 100.00	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
	SUB-TOTAL	13 25.00 %
No dan regalos por matrimonio	<u>39</u>	<u>75.00 %</u>
	TOTAL	<u>52</u> <u>100.00 %</u>

Ayuda anual al Sindicato para actividades Sociales, culturales y deportivas

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Dan anualmente entre ₡1,000.00 y ₡2,000.00	3	5.77 %
Dan menos de ₡ 1,000.00 por año	2	3.85 %
Da ₡2,500.00 al año	1	1.92 %
Da más de ₡ 3,000,00 al año	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
SUB-TOTAL	7	13.46 %
No existe este tipo de ayuda al sindicato	<u>45</u>	<u>86.54 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Este tipo de ayuda monetaria al sindicato, es proporcionada por las empresas con el deseo de que sean estas asociaciones las encargadas de manejar los programas recreativos, los deportes y los diferentes aspectos -- culturales, cuyo costo es complementado por las cuotas que pagan mensualmente los trabajadores asociados.

D- COSTOS DE LOS PROGRAMAS

Entre los empresarios y ejecutivos de las empresas salvadoreñas, es muy común el adoptar una actitud de marcado hermetismo en todos los asuntos referentes a los datos de costos; esta situación siempre ha sido un obstáculo para la realización exitosa de trabajos que requieren investigación.

Los costos inherentes a los programas de prestaciones y beneficios -- para los trabajadores no podían ser una excepción, sobre todo si tomamos en cuenta que la mayoría de compañías acostumbra que los aspectos relacionados con la Administración de Personal, tales como salarios, selección, despido, calificación de méritos, etc. y por supuesto las prestaciones, estén comprendidos en el conjunto de "asuntos confidenciales" cuyo manejo y conocimiento corresponde exclusivamente a los altos mandos y no puede salir de la empresa por ninguna circunstancia.

A través de nuestra investigación preliminar pudimos detectar las dificultades que confrontaríamos al tratar de obtener las cifras de costos de los diferentes programas de prestaciones; por tal razón, al diseñar el cuestionario sobre prestaciones para el personal (Anexo No. 1), en la pregunta número 63 fue necesario valernos de un sutil artificio, buscando la forma de obtener al menos las relaciones porcentuales que existen entre los principales rubros de costos de mano de obra, generados tanto por los trabajadores de administración, como por los de producción; aún así solamente 30 empresas, equivalentes al 57.69 % de la muestra investigada, nos proporcionaron este tipo de datos. Al momento de recoger la información relati-

va a costos, estas empresas contaban con un total de 6,382 trabajadores que constituían el 70.12 % del personal que trabajaba en las empresas comprendidas en la muestra.

La distribución de los trabajadores ocupados por las empresas que nos dieron la información de costos era la siguiente :

	<u>TRABAJADORES</u>	<u>PORCENTAJE</u>
De Administración	2,137	23.48 %
De Producción	<u>4,245</u>	<u>46.64 %</u>
TOTAL	<u>6,382</u>	<u>70.12 %</u>

A continuación exponemos en términos porcentuales, el resumen de los costos proporcionados por las 30 empresas, utilizando el mismo orden del cuestionario sobre prestaciones para el personal :

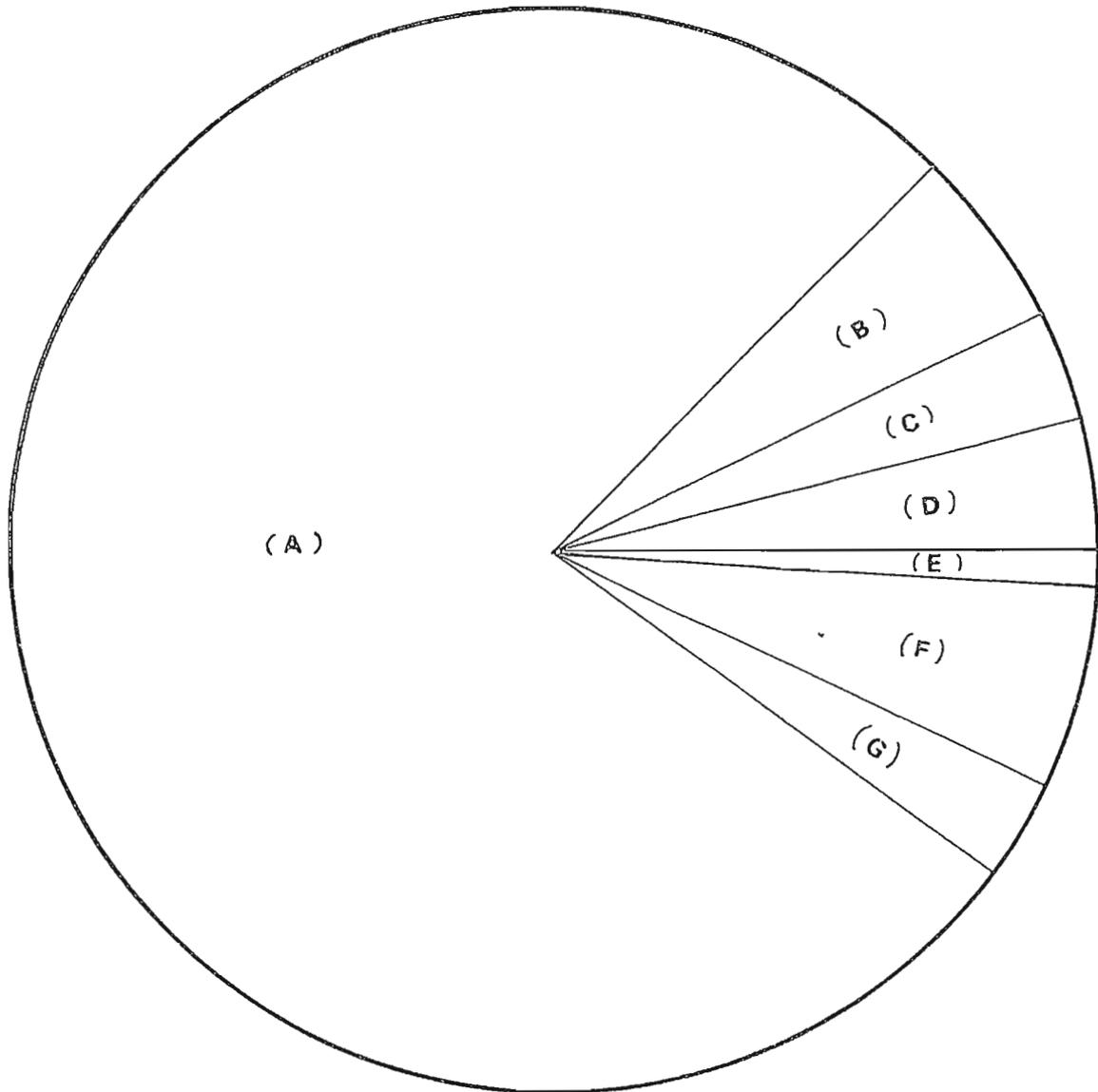
T R A B A J A D O R E S

	De Administración	De Producción
a) Sueldos y Salarios	75.74 %	78.71 %
b) Remuneraciones Extraordinarios	2.83 %	6.31 %
c) Vacaciones	3.92 %	2.98 %
d) Aguinaldos	5.82 %	2.92 %
e) Indemnizaciones	1.44 %	0.82 %
f) Cotizaciones patronales al Instituto Salvadoreño del Seguro Social	5.44 %	6.43 %
g) Programas de prestaciones y beneficios para el personal, excluyendo los legal- mente demandados	<u>4.81 %</u>	<u>1.83 %</u>
	<u>100.00 %</u>	<u>100.00 %</u>

Ponderando las cifras anteriores, obtenemos que los sueldos y salarios absorben el 77.72 % de los costos totales de mano de obra y las prestaciones legalmente exigidas el 19.45 %, en tanto que las prestaciones y beneficios establecidos voluntariamente por los empresarios a favor de sus trabajadores solamente representan el 2.83 % de dichos costos. Con los datos generales ponderados hemos diseñado el Gráfico No. 2, el cual representa los costos totales de las 30 empresas que nos dieron esta interesante información.

Los costos totales de mano de obra que obtuvimos pueden resumirse en la siguiente forma :

GRAFICO Nº 2 : DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS GASTOS TOTALES DE MANO DE OBRA DE 30 EMPRESAS SALVADOREÑAS QUE CONSTITUYEN FUENTE DE TRABAJO PARA 6,382 PERSONAS



(A)	SUELDOS Y SALARIOS	77.72 %
(B)	RENUMERACIONES EXTRAORDINARIAS	5.14 %
(C)	VACACIONES	3.29 %
(D)	AGUINALDOS	3.89 %
(E)	INDEMNIZACIONES	1.03 %
(F)	COTIZACIONES PATRONALES AL ISSS	6.10 %
(G)	PROGRAMAS Y BENEFICIOS ESTABLECIDOS VOLUNTARIAMENTE POR LAS EMPRESAS	2.83 %
		100.00 %

	<u>Trabajadores de</u> <u>Administración</u>	<u>Trabajadores de</u> <u>Producción</u>	<u>Total de</u> <u>Trabajadores</u>
	(2,137)	(4,245)	(6,382)
Sueldos y Salarios	75.74 %	78.71 %	77.72 %
Prestaciones legalmente demandadas	19.45 %	19.46 %	19.45 %
Prestaciones y Beneficios establecidos voluntariamen te por los empresarios	<u>4.81 %</u>	<u>1.83 %</u>	<u>2.83 %</u>
	<u>100.00 %</u>	<u>100.00 %</u>	<u>100.00 %</u>

Estimamos de mucha importancia mencionar que los datos de costos ofrecidos por la mayoría de estas 30 empresas no son del todo confiables. Esto se debe principalmente a la deficiencia de los registros contables, los cuales no han sido diseñados para ofrecer en un momento determinado este tipo de información, lo que hizo necesaria la extracción dificultosa e insegura de las cifras que necesitábamos. La situación se complica más, si tomamos en cuenta que numerosas empresas ni siquiera registran separadamente sus costos de mano de obra.

Es importante reconocer también que el rubro de sueldos y salarios, no representa siempre con exactitud el valor del tiempo realmente trabajado por el personal, ya que comprende el pago de días de descanso, sábados por la tarde y días de asueto, los cuales anualmente absorben aproximadamente el 25 % del total de sueldos y salarios; la situación se vuelve más compleja si incluimos y valorizamos las pausas de reposo, descanso, tiempo para el café, etc.

Para efecto de comparación con los datos antes expuestos, ofrecemos las relaciones entre costos de mano de obra en una empresa que, a nuestro criterio, ofrece magníficas prestaciones a su personal en cuanto a número y calidad, y cuyas cifras podemos calificar de confiables gracias al alto grado de tecnificación alcanzado en su sistema y procedimientos contables, especialmente en lo que se refiere a costos.

	T R A B A J A D O R E S	
	De Administración	De Producción
a) Sueldos y Salarios	64.93 %	71.08 %
b) Remuneraciones Extraordinarias	<u>3.13 %</u>	<u>5.64 %</u>
PASAN	68.06 %	76.72 %

	VIENEN	68.06 %	76.72 %
c) Vacaciones		6.48 %	7.14 %
d) Aguinaldos		8.46 %	2.88 %
e) Indemnizaciones		--	--
f) Cotizaciones patronales al Instituto Salvadoreño del Seguro Social		6.21 %	3.50 %
g) Programas de prestaciones y beneficios para el personal, excluyendo los legal mente demandados		<u>10.79 %</u>	<u>9.76 %</u>
		<u>100.00 %</u>	<u>100.00 %</u>

En esta empresa que hemos tomado como modelo, al ponderar los datos obtenemos que los sueldos y salarios ocupan el 67.87 % de los costos totales de mano de obra, mientras que las prestaciones y beneficios voluntarias ocupan solamente el 10.30% de dichos costos. Personalmente constatamos que esta compañía paga muy bien a sus trabajadores, la moral del personal es alta, la gente esta satisfecha, existen buenas relaciones entre patronos y obreros y en general priva un ambiente de tranquilidad y satisfacción, tanto en los altos cargos como entre los de bajo nivel. Algunos miembros del personal de esta compañía nos expresaron su agradecimiento para con los empresarios por las diferentes prestaciones que les han brindado, también pudimos darnos cuenta de su arraigada lealtad hacia la empresa y de un profundo interés en mejorar aspectos vitales, como por ejemplo, la producción y las ventas de la compañía.

*

Seguro de Vida - Gasto de la Empresa

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
El valor total de la prima	22	42.31 %
El 50 % del valor de la prima	7	13.46 %
El 66 % del valor de la prima	2	3.85 %
El 25 % del valor de la prima	2	3.85 %
El 75 % del valor de la prima	1	1.92 %
El 60 % del valor de la prima	1	1.92 %
El 33 % del valor de la prima	<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
Absorben total o parcialmente la prima	36	69.23 %
No hay seguro de vida para el personal	<u>16</u>	<u>30.77 %</u>
TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

CAPITULO III

EVALUACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS CON LA IMPLANTACION DE LOS PROGRAMAS DE PRESTACIONES Y BENEFICIOS, DESDE DOS PUNTOS DE VISTA DIFERENTES.

A - BREVE EXPRESION DEL CRITERIO EMPRESARIAL

En este literal expondremos algunos interesantes resultados obtenidos también del "Cuestionario sobre Prestaciones para el Personal" (Anexo 1), adicionales a los ya expuestos en el capítulo segundo, los cuales se pueden utilizar para tener una idea de lo que piensan los empresarios y sus representantes. la importancia que les dan y la forma como administran los programas de prestaciones y beneficios establecidos en favor de los trabajadores.

De la pregunta No. 1 obtuvimos información acerca de la persona que realiza las funciones de Administración de Personal y el cargo que ocupa dentro de la organización, en cada una de las empresas comprendidas en la muestra, y quien por supuesto, tiene gran participación en el establecimiento, manejo y administración de los programas objeto de nuestro estudio :

<u>CARGO</u>	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Jefe de Personal	19	36.54 %
Sub-Gerente	8	15.39 %
Gerente General	7	13.46 %
Contador	7	13.46 %
Gerente Administrativo	6	11.54 %
Propietario	2	3.85 %
Contralor	1	1.92 %
Junta Directiva	1	1.92 %
Jefe de Planillas	1	1.92 %
TOTAL	52	100.00 %

Existencia de programas financiados parcialmente por el personal
(Pregunta No. 47)

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Existen algunos programas	25	48.08 %
Los programas que hay son financiados totalmente por la empresa	23	44.23 %
No dieron información al respecto	4	7.69 %
TOTAL	52	100.00 %

En las 25 empresas que informaron la existencia de programas financieros parcialmente por el personal, los que funcionan mediante el sistema de participación conjunta de la empresa y los trabajadores, son los siguientes:

	<u>EMPRESAS</u>
Seguro Colectivo	14
Becas de estudio	12
Actividades recreativas	9
Club Social	6
Sostenimiento de equipos deportivos	6
Fiestas y banquetes	6
Uniformes	6
Planes de ahorro	5
Programas de retiro y pensión	3
Fondo de vacaciones	<u>2</u>
TOTAL DE PROGRAMAS EN 25 EMPRESAS	<u><u>69</u></u>

En la lista anterior hemos excluido el programa del Seguro Social, el cual como sabemos en nuestro país es tripartito, por contar con la participación económica de los trabajadores, los empresarios y el gobierno.

Participación del sector laboral para establecer nuevos programas de Prestaciones y Beneficios.

(Pregunta No. 56)

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Toman en cuenta la opinión de los trabajadores	33	63.46 %
No la toman en cuenta	<u>16</u>	<u>30.77 %</u>
SUB-TOTAL	49	94.23 %
No respondieron	<u>3</u>	<u>5.77 %</u>
TOTAL	<u><u>52</u></u>	<u><u>100.00 %</u></u>

Programas que funcionan sólo para ciertos trabajadores

(Pregunta No. 48)

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Existen algunos programas	12	23.07 %
Los que funcionan son para todo el personal	35	67.31 %
No dieron información	<u>5</u>	<u>9.62 %</u>
TOTAL	<u><u>52</u></u>	<u><u>100.00 %</u></u>

Consideramos importante mencionar el hecho de haber observado cierta discriminación en la aplicación de las prestaciones y beneficios, aún en -

algunas de las empresas en donde afirmaron que los programas funcionaban para todo su personal; esta discriminación era más marcada entre el personal de oficina y talleres y entre los trabajadores sindicalizados y los no afiliados al sindicato.

Opinión de la empresa con respecto a los resultados obtenidos

(Pregunta No. 52)

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
La empresa está satisfecha	39	75.00 %
No está del todo satisfecha	3	5.77 %
No está satisfecha	2	3.85 %
	<u>44</u>	<u>84.62 %</u>
No proporcionaron información	8	15.38 %
	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Al responder a la pregunta número 59, 50 empresas (96.15 % de la muestra) coincidieron en expresar que conceder prestaciones y beneficios al personal trae resultados positivos para la empresa y razonaron su afirmación; solamente dos compañías (3.85 % de la muestra) respondieron negativamente, sin exponer las razones de su contestación.

Para que el lector se forme una idea de lo que piensan los empresarios y representantes empresariales al respecto, a continuación transcribimos algunas de las razones que expresaron en las compañías que sostienen que conceder prestaciones y beneficios al personal trae resultados positivos para la empresa:

- "Las prestaciones motivan el acercamiento hacia la empresa, ya que cuando el trabajador siente que recibe más, también produce más".
- "Existe más hermandad entre la empresa y el trabajador, con beneficio para ambos".
- "Sí, porque fomentan una estrecha colaboración entre el trabajador y la empresa".
- "El empleado trabaja con mayor satisfacción, trata de colaborar más y responde mejor en su trabajo".
- "Entre mayores incentivos tenga el personal, puede haber mejores frutos para la empresa".
- "Agrado quiere agrado".
- "El trabajador exterioriza su aceptación a este tipo de programas en la forma como se desenvuelve en su trabajo".
- "El trabajador se familiariza más con la empresa y se relaciona me-

- por con sus compañeros. Las prestaciones constituyen un incentivo más para que el trabajador se sienta orgulloso de su empresa y la distinga de aquellas que solamente proporcionan salarios".
- "Un trabajador contento y satisfecho no permite desperdicios y cuida sus instrumentos y máquinas de trabajo".
 - "Las prestaciones y beneficios conllevan una buena relación obrero- patronal, la cual es fundamental para el éxito de la empresa".
 - "Mientras más se estimule al personal, trabajará más contento y se preocupará por rendir más".
 - "Las prestaciones y beneficios identifican al trabajador con la empresa, redundan en mayor productividad y mejoran la comunicación entre ambos".
 - "Las prestaciones llevan satisfacción a los trabajadores y un personal satisfecho es productivo y eficiente".
 - "Recordemos que se trata de recursos humanos, los cuales sintiéndose motivados pueden mejorar notablemente su rendimiento".
 - "El personal se siente parte integrante de la empresa y consecuentemente trata de desarrollar en mejor forma su trabajo, pensando en que a medida que la situación de la empresa mejora, él estará participando también activamente de ese logro".
 - "El personal trabaja con más seguridad, satisfecho de que la empresa se interesa en solucionarle en parte sus problemas económicos, morales, familiares, etc. lo que viene a contribuir en su buen desarrollo laboral dentro de la empresa, en un ambiente de su agrado".

Beneficios que tienen mayor aceptación entre los trabajadores - Criterio Empresarial. (Pregunta No. 50)

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Seguro colectivo	9	17.31 %
Préstamos personales	5	9.62 %
Becas y adiestramiento	5	9.62 %
Mayor aguinaldo navideño	4	7.69 %
Servicio médico familiar	3	5.77 %
Deportes	3	5.77 %
Bonificaciones anuales	2	3.85 %
Planes de retiro	2	3.85 %
Programas recreativos	2	3.85 %
PASAN	35	67.33 %

	VIENEN	35	67.33 %
Comedor y ayuda para alimentación		2	3.85 %
Despensa familiar		1	1.92 %
Pago adicional en vacaciones		1	1.92 %
Ayuda para vivienda		1	1.92 %
Fondo para vacaciones		1	1.92 %
Ayuda para transporte		1	1.92 %
Anticipos de sueldo		1	1.92 %
Plan de hospitalización independiente del ISSS		1	1.92 %
Plan de ahorros		<u>1</u>	<u>1.92 %</u>
	SUB-TOTAL	45	86.54 %
No respondieron		<u>7</u>	<u>13.46 %</u>
	TOTAL	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

No todas las respuestas del "Cuestionario sobre prestaciones para el personal" fueron contestadas satisfactoriamente. Algunas que esperábamos utilizar para conocer un poco más el criterio y conocimiento empresarial sobre aspectos fundamentales de los programas de prestaciones y beneficios como en el caso de las preguntas Nos. 54, 55, 58, etc. no fueron contestadas, o la respuesta resultó inadecuada y por lo tanto sumamente difícil de tabular.

B- LA OPINIÓN DEL SECTOR LABORAL

En la pregunta No. 62 del "Cuestionario sobre prestaciones para el personal", (Anexo 1), solicitábamos permiso para pasar un segundo formulario a algunos de los trabajadores. El resultado fue el siguiente:

	<u>EMPRESAS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Dieron autorización para pasar el cuestionario	25	48.08 %
Negaron el permiso	<u>27</u>	<u>51.92 %</u>
	<u>52</u>	<u>100.00 %</u>

Teníamos mucho interés en conocer la opinión de los trabajadores acerca de diversos aspectos relacionados con las prestaciones y beneficios sin embargo estábamos conscientes de que esa labor era de mucha magnitud y ameritaba realizar una investigación particular en cada empresa.

Soslayamos parcialmente esta situación elaborando un segundo cuestionario que nominamos "opinión de los trabajadores sobre las prestaciones y beneficios" (Anexo 2), y escogimos entre las 25 empresas que nos habían dado autorización para pasarlo, a 2 cuyas condiciones eran bastante aceptables

bles y similares con respecto a las prestaciones que ofrecían a su personal. Luego pasamos este nuevo cuestionario a 200 trabajadores de diferentes niveles y ocupaciones, pertenecientes a las 2 empresas escogidas y obtuvimos los resultados que adelante exponderemos con detalle.

Cuando pasamos el cuestionario a los trabajadores surgió una nueva dificultad, notamos cierta sensación de temor y desconfianza entre el personal. Hubo negativas y los que accedieron a responder se concretaron a las preguntas Nos. 1, 2, 8, y 10, las cuales por ser "cerradas", circunscribían la contestación e impedían extenderse en comentarios desfavorables para la empresa que podrían ser aprovechados posteriormente en contra de la persona que llenó el cuestionario.

Como califica el personal los programas de prestaciones y beneficios

(Pregunta No; 1)

	<u>TRABAJADORES</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Excelentes	7	3.50 %
Buenos	119	59.50 %
Deficientes	53	26.50 %
Malos	21	10.50 %
TOTAL	<u>200</u>	<u>100.00 %</u>

Forma como la empresa establece y pone en funcionamiento los programas.

(Pregunta No. 2)

	<u>TRABAJADORES</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Les parece	93	46.50 %
No les parece	71	35.50 %
Dudosos	30	15.00 %
No respondieron	6	3.00 %
TOTAL	200	100.00 %

Programas que los trabajadores están dispuestos a financiar parcialmente.

(Pregunta No. 10)

	<u>TRABAJADORES</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Atención médica para la familia	25	12.50 %
Ayuda para la adquisición de vivienda	24	12.00 %
Seguro colectivo de vida	22	11.00 %
Creación de un fondo para desempleo	20	10.00 %
Planes para fomentar el ahorro	12	6.00 %
Planes de jubilación independientes de los del ISSS	11	5.50 %
PASAN	<u>114</u>	<u>57.00 %</u>

	VIENEN	114	57.00 %
Garantía económica por incapacidad permanente		10	5.00 %
Porcentaje de recargo en el pago de vacaciones anuales		9	4.50 %
	SUB-TOTAL	133	66.50 %
No respondieron		67	33.50 %
	TOTAL	200	100.00 %

Prestaciones que los gustaría se establecieran.

(Pregunta No. 8)

En orden de Prioridades:

	<u>TRABAJADORES</u>
1.- Primas más altas de aguinaldo en navidad	143
2.- Ayuda para la adquisición de vivienda	123
3.- Participación en las utilidades de la empresa y Atención médica para la familia	102
4.- Obtención de alimentos y artículos de primera necesidad a precios bajos	89
5.- Ingresos completos (100%) en caso de enfermedad	79
6.- Servicios médicos particulares	78
7.- Planes de jubilación independientes de los del ISSS	73
8.- Premios anuales por eficiencia	69
9.- Mayor garantía de ayuda a los beneficiarios por muerte del trabajador	64
10.- Vacaciones anuales remuneradas mayores de 15 días y Porcentaje de recargo en el pago de vacaciones anuales	60
11.- Seguro Colectivo de vida	59
12.- Garantía económica por incapacidad permanente	58
13.- Biblioteca para los trabajadores	54
14.- Tarifas más altas en el pago de horas extraordinarias	53
15.- Becas de estudio para hijos de los trabajadores	51

Ciertos programas que aparecen en la lista anterior fueron mencionados por los trabajadores, no obstante que ya funcionaban en sus respectivas empresas. Esto sólo puede indicar desconocimiento o insatisfacción.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A- DE INDOLE GENERAL

De los capítulos anteriores podemos inferir que los programas de prestaciones y beneficios eficientemente administrados, son un método de hacer buena propaganda a la empresa, contribuyen a mejorar la productividad, disminuyen los accidentes, controlan el absentismo y reducen al mínimo la movilización del personal. En nuestro país es frecuente la mala administración de los programas, lo que redundará en que las prestaciones y beneficios originen insatisfacción y quejas, en vez de elevar la moral y llevar tranquilidad al personal.

Generalmente las prestaciones y beneficios nacen por influencias diferentes, tanto internas como externas, por lo que deben analizarse, planearse cuidadosamente y administrarse mediante la utilización eficiente de los recursos humanos, técnicos y económicos con que se cuente. Se deben especificar ampliamente los objetivos de cada programa y es necesario establecer reglas que normen con claridad el goce de los beneficios.

Cada programa debe ser objeto de evaluaciones y revisiones periódicas, para asegurarse de que está funcionando realmente en la forma como fue planeado, que se cumplen los propósitos establecidos en su inicio y así poder corregir a tiempo las fallas de funcionamiento que generalmente se dan en la práctica. Aún cuando hayan requerido investigación y planeamiento previos, después de algún tiempo de estar funcionando los programas pueden -- prestarse a abusos por parte de cualquier sector.

Actualmente los empresarios no cuentan con instrumentos adecuados para determinar previamente la aceptación y conveniencia de los programas -- que van a establecer, esto se debe a que en nuestro medio muy pocas compañías cuentan con un funcionario capacitado que se haya especializado en administración de personal, que disponga y dedique el tiempo necesario para estudiar las necesidades básicas de los trabajadores. Usualmente esta delicada atribución es cubierta por ejecutivos cuyo cargo en la organización no les permite atender debidamente las complejas funciones de administración de personal. Si las relaciones son bastante firmes y no priva un ambiente de desconfianza, una persona capacitada y con experiencia en manejo de personal y relaciones industriales puede administrar los programas de prestaciones y beneficios con ventaja para la empresa, sobre todo si está compañerada de sus propósitos, conveniencia, alcance y función. Un traba

jador social que cuente con los recursos necesarios y el apoyo de la gerencia puede lograr resultados satisfactorios.

Quien desempeña las funciones de Administración de Personal está indudablemente en un puesto clave para influir sobre los trabajadores, ya sea en beneficio o detrimento de la empresa, de allí la necesidad de que los programas se mantengan permanentemente bajo la supervisión de una persona que garantice un buen servicio, técnicamente preparada y capaz de manejar con acierto todos los asuntos de personal. Recordemos que hay cierto tipo de beneficios que requieren dirección profesional como: la atención médica, la asesoría legal, los consejos, etc.

Debemos hacer algo por lograr una transformación en la mentalidad de los empresarios, a fin de que desaparezca el criterio conservador y la actitud de hermetismo, tan arraigados en la mayoría de asuntos relacionados con la Administración de Personal, deben de tener presente que los programas de prestaciones y beneficios son un método de hacer propaganda favorable a la empresa y a la vez de granjearse el agradecimiento de los trabajadores, de sus familiares y sus amigos, por lo tanto tienen que proporcionar toda clase de información relacionada con ellos, ser más liberales y permitir que se realicen estudios que redunden en mayor efectividad de los programas.

Tampoco existe una adecuada comunicación entre patronos y trabajadores, esto se comprueba por el marcado desconocimiento de los programas por parte de estos últimos. Las prestaciones y beneficios deben divulgarse ampliamente, e inclusive tiene que realizarse una verdadera labor educativa al respecto, para evitar el frecuente y penoso hecho que numerosos trabajadores no saben, ni siquiera, cuáles son las prestaciones de que disponen en la empresa y otros llegan al extremo de desconocer totalmente el significado del término.

Debido a la complejidad y diversificación de los programas surge la urgente necesidad de divulgarlos de varias formas, entre otras: Folletos o circulares que describan los aspectos principales de cada prestación o beneficio, complementados por reuniones y charlas divulgativas a grupos de trabajadores y publicaciones especializadas en el periódico interno o en las carteleras de la compañía. Si aún así surgen dudas, los supervisores o jefes inmediatos deben de inducir a los trabajadores para que reciban información del especialista en manejo de personal.

Recomendamos eliminar todo rasgo de parcialidad, pues creemos que no deben funcionar programas que favorezcan sólo a determinados grupos. No -

obstante que numerosos autores sostienen que los programas que se aplican a los trabajadores en general dejan de reflejar la diferencia entre los buenos elementos y los mediocres, nosotros insistimos en que las prestaciones y beneficios sean aplicados a todo el personal, equitativamente en sus diferentes niveles y funciones. Recordemos que el trato preferente para uno u otro grupo, es fuente de resentimientos e intranquilidad. A través del desarrollo del presente trabajo pudimos detectar discriminación entre el personal de oficina y el personal obrero, así como trato preferente para los trabajadores no sindicalizados por parte del patrono y repudio para ellos por parte del sindicato. Bastaría observar en alguna empresa el tratamiento de las ausencias por enfermedad, el servicio de cafetería, los permisos, horarios, días feriados y las bonificaciones para comprobar nuestras aseveraciones.

Es fundamental contar con la participación efectiva del trabajador. En nuestro medio los programas no son suficientes, ni eficientemente analizados para determinar si conviene o no ponerlos en funcionamiento, o si son objeto de aceptación o rechazo por parte de los trabajadores, no se hace un planeamiento efectivo, ni se toma en cuenta la opinión de los trabajadores al establecerlos; simplemente la empresa escoge y echa a andar las prestaciones y beneficios, con base en la observación de otras experiencias y lo que según su criterio dará buenos resultados.

Sin lugar a dudas un programa tendrá éxito desde el principio si el sector laboral cree en él, en la medida necesaria como para tener interés de participar en su planeamiento y administración; si existe una comunicación efectiva que recalque la bondad de las prestaciones, se puede fácilmente lograr que los programas reciban el apoyo de los trabajadores. La Empresa deberá promover, de común acuerdo con ellos, las prestaciones y servicios que compruebe la necesidad de su establecimiento, por todos los medios posibles, tales como: Comités, reuniones, encuestas y sondeos de opinión.

En la actualidad ni los mismos empresarios conocen con exactitud los costos originados por las prestaciones y beneficios y su relación con los salarios; mucho menos los trabajadores, quienes por tal razón no pueden medir su importancia y reconocer su valor. Esta situación recalca la necesidad de mantener registros efectivos de costos de los programas y personal experto que los maneje y esté en condiciones de interpretar e informar satisfactoriamente acerca de los datos de costos, explicando hábilmente la cuantía e importancia de los beneficios adicionales, insistiendo en que

se trata de un derecho adquirido por el sector laboral con su rendimiento y no de una regalía del patrón benévolo.

En términos generales el sector laboral pretende lograr mayor satisfacción económica, por lo tanto mientras los salarios no alcancen un nivel justo que satisfaga sus necesidades básicas, difícilmente las prestaciones se ubicarán en el lugar que les corresponde como elementos de motivación del personal. Esto exige una actitud más generosa por parte de los empresarios en las sumas destinadas a salarios y suplementos de salarios y a la vez la agilización del pensamiento empresarial en el sentido de comprender que las remuneraciones, directas e indirectas, no deben ser consideradas como gastos corrientes, sino como inversiones productivas y necesarias para el éxito de la empresa.

También la participación económica del sector laboral es fundamental. El trabajador puede compartir conjuntamente con la empresa los costos de determinados programas, consciente de que al contribuir parcialmente a su sostenimiento goza de una protección más amplia, puesto que de absorber la empresa el costo total de los programas sería probable que en un momento determinado surgieran problemas de financiamiento.

Cuando se pide la participación pecuniaria del trabajador en el costo de determinado programa, es necesario hacerle ver su magnitud e importancia, a fin de que adquiera mayor aprecio de su valor; de no compartirse los costos, y no habiendo información sobre los mismos, el personal tiende a olvidar lo caro que resultan las prestaciones y beneficios. En este caso recomendamos deducir de los salarios la participación monetaria del trabajador, con el propósito de que se acomode a la situación sabiendo que ese dinero no le aparece en su pago, no puede disponer de él, ni gastarlo, lo que le resulta más cómodo y fácil que hacer desembolsos directos cada vez.

Debe existir un ambiente de respeto mutuo, de confianza y amistad entre patronos y trabajadores para que el personal acepte dignamente los programas, éste es el factor que ha contribuido notablemente a su éxito en los negocios pequeños. Para que los trabajadores crean en la justicia y equidad, en lo que concierne a la administración de los programas, es fundamental que la conducta empresarial haya sido justa y equitativa en todos los aspectos que atañen a la Administración de Personal.

Básicamente debemos recordar que las necesidades humanas son numerosas y variadas y que no es siempre la empresa la que está obligada a cubrir problemas e insatisfacciones originadas por asuntos ajenos a ella. Los programas que se establezcan no deben fomentar entre el personal una depen-

cia excesiva o crear la negativa sensación de paternalismo, ni tampoco deben debilitar los esfuerzos de la comunidad por lograr la participación de los ciudadanos en alcanzar un mejor nivel de vida y estructurar las bases de su propio progreso.

Si las prestaciones y beneficios generosos ayudan a crear una buena imagen de la empresa ante los ojos del público, contribuyen a la selección y conservación de buenos trabajadores, estimula la lealtad, mejoran la productividad y eficiencia y fomentan la armonía entre patronos y trabajadores, solamente los esfuerzos aunados de ambos sectores hacia la consecución de intereses comunes, contribuirán al progreso de nuestras empresas, a la expansión de la industria y lógicamente a vigorizar el desarrollo socio-económico de nuestro país, tan necesario para el engrandecimiento y subsistencia de la familia salvadoreña.

B- DE INDOLE ESPECIFICA

Las prestaciones en especie cuando se inician son recibidas con entusiasmo por los trabajadores, quienes con el tiempo paulatinamente se van olvidando de su valor; por tal razón sugerimos establecer este tipo de programas, solamente cuando no exista una verdadera conciencia entre el personal de la responsabilidad que tienen como miembros de la sociedad y la familia, o cuando la divulgación de que son objeto los programas sea realmente efectiva y permanente.

Los programas legalmente demandados requieren mucho tacto en su administración. Recomendamos analizar cuidadosamente la posibilidad de ampliarlos sin sacrificar la situación financiera de la empresa o contando con la participación económica del trabajador, a fin de evitar que sigan originando descontento e insatisfacción. Por ejemplo, debe regularse cuidadosamente la autorización del tiempo extraordinario, de no ser así el trabajador puede llegar a considerarlo como un medio de reforzar su presupuesto familiar, independientemente de la necesidad que realmente se tenga del trabajo en tiempo adicional; quienes habitualmente ganan ingresos de este tipo, no desean salir de vacaciones, reciben con desagrado el aguinaldo legal, comentan negativamente la cuantía de la indemnización, etc.

En cuanto a los programas de seguridad y salud, podemos asegurar que ocupan lugar importante entre las preocupaciones del personal y son susceptibles de ampliación sobre la base de la participación conjunta de la empresa y los trabajadores. El auge y difusión cada vez mayor de los programas de este tipo refleja la actitud de ambos sectores por aumentar la seguridad personal y eliminar los riesgos del trabajo. Por ejemplo, para las

empresas que cuentan con más de 150 trabajadores recomendamos el establecimiento del servicio médico particular, que soslaye las deficiencias del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ahorre tiempo, logicamente dinero y pueda extenderse hasta la familia del trabajador; el seguro de vida es otro de los beneficios que de muy buen agrado aceptan financiar parcialmente los trabajadores, por lo que proponemos su establecimiento o revisión fijando beneficios cuya cuantía esté acorde con la capacidad económica y responsabilidad de cada trabajador.

Con respecto a los pagos por el tiempo no trabajado, que son programas sumamente difíciles de administrar, su magnitud y valor son casi desconocidos por el personal, por lo que sería conveniente darles la divulgación que merecen. Se debe preparar a los jefes o supervisores para que no permitan abusos con este tipo de programas; por ejemplo, para evitar que las ausencias por enfermedad se conviertan en vacaciones pagadas suplementarias, debe exigirse la comprobación mediante la incapacidad médica correspondiente; los tiempos de reposo y descanso tienen que ser eficientemente controlados para que al final del período no representen una cuantiosa pérdida para la compañía.

A causa del bajo nivel de los sueldos y salarios que impera en nuestro país, fenómeno agravado por el alto índice de desempleo, las compensaciones extraordinarias son muy bien recibidas por el sector laboral. Las prestaciones de este tipo que representan ingresos en efectivo, deben acompañarse de una política educacional para los trabajadores, que les ayude a canalizarlos hacia la elevación de su nivel de vida y les prevenga contra la iniciación en actividades perjudiciales.

En cuanto a los programas que hemos incluido en el grupo de servicios y suministros diversos, dada su gran variedad, insistimos en el planeamiento adecuado y la evaluación periódica a fin de que garanticen llevar satisfacción al sector laboral. En algunos de estos programas como la recreación y deportes, por ejemplo, la carga total de la administración puede dejarse a los trabajadores durante sus ratos libres, esto ahorra tiempo a la empresa y le evita la toma de decisiones embarazosas; el control por parte del trabajador elimina el resentimiento por el paternalismo tan frecuente en este tipo de beneficios. Si un programa de esta naturaleza da indicios de no agrandar al personal, debe ser rápidamente reemplazado por otro que genere de aceptación genuina y sea realmente necesario.

Habiendo conocido ya a través del presente trabajo los diferentes programas que pueden establecerse, para finalizar, proponemos que los empresa

rios salvadoreños busquen una combinación adecuada de las prestaciones, beneficios y otros métodos indirectos de remuneración, que optimice el grado de satisfacción y eleve la moral del personal, que asegure el éxito en los resultados y esté acorde con las posibilidades económicas de cada empresa. Insistimos de manera especial que los programas deben ser implantados sólo cuando la compañía esté en capacidad de mantenerlos indefinidamente, sin que esto le acarree desequilibrios financieros.

A P E N D I C E

GUIA PARA LAS ENTREVISTAS

FORMULARIOS

BIBLIOGRAFIA

GUIA PARA LAS ENTREVISTAS

- 1.- Solicitar anticipadamente la entrevista, ya sea por escrito, telefónica o verbalmente indicando claramente su propósito;
- 2.- Asistir puntualmente a la hora previamente estipulada;
- 3.- Crear un ambiente de confianza mutua antes de empezar;
- 4.- Proceder con tacto y despertar en el entrevistado interés por el trabajo que estamos realizando;
- 5.- Explicar que se trata de un trabajo de graduación y cuales son los fines del estudio;
- 6.- Orientar las respuestas del entrevistado a fin de que no se salga del tema objeto de nuestro estudio y especialmente del límite de nuestras preguntas;
- 7.- Formular preguntas "abiertas", para que diga lo que quiera y lo exprese en la forma que estime conveniente;
- 8.- Detenernos cuando ya hayamos conseguido la información que necesitamos; e
- 9.- Inmediatamente después de realizar cada entrevista, elaborar un resumen para conservar por escrito detalles fáciles de olvidar si los confiamos exclusivamente a nuestra memoria.

Anexo No. 1

CUESTIONARIO SOBRE PRESTACIONES PARA EL PERSONAL

EMPRESA : _____
ACTIVIDAD A QUE SE DEDICA: _____
NUMERO DE TRABAJADORES : _____
FECHA DE FUNDACION : _____

1.- Quién es la persona que realiza las funciones de Administración de Personal en la empresa, qué cargo desempeña dentro de la organización?

2.- Además de las prestaciones exigidas por la ley como: vacaciones pagadas, días de descanso remunerados, aguinaldos, indemnizaciones, etc., existen en la empresa otros programas de prestaciones o beneficios para el personal?

3.- Hay prestaciones cubiertas por compañías de seguros, es decir financiadas y administradas sobre la base del seguro de grupo y orientadas a cubrir los principales riesgos económicos del personal, cuáles son estas prestaciones?

4.- En los casos no exigidos por la ley, se remunera al personal el tiempo no trabajado, como pagos adicionales por vacaciones, ausencias por enfermedad, complemento al sueldo por incapacidad del I.S.S.S., etc.?

5.- Se concede a los trabajadores tiempo para tomar alimentos, pausas para el café u otros períodos de descanso?

2.....

- 6.- El tiempo a que nos referimos en la pregunta anterior se incluye dentro de la jornada laboral o tienen los trabajadores que reponerlo?
- 7.- En qué casos se concede permiso con goce de sueldo a los trabajadores y cuál es el procedimiento que se sigue en la concesión de estos permisos?
- 8.- En qué casos se concede permiso sin goce de sueldo a los trabajadores y cuál es el procedimiento que se sigue en la concesión de estos permisos?
- 9.- Cuando un trabajador queda cesante se le da algo más que la indemnización legalmente estipulada?
- 10.- Si el tiempo extraordinario se retribuye a porcentajes mayores que los estipulados por la ley, cuáles son esos porcentajes y en qué casos se aplican?
- 11.- Si al personal que labora en horas nocturnas se le paga un porcentaje mayor que el 25% que establece la ley, cuál es ese porcentaje?

3.....

12.- Los trabajadores que desempeñan funciones riesgosas o trabajan en lugares peligrosos reciben alguna remuneración adicional, en qué consiste?

13.- Existen planes que especifican la distribución de una parte de las utilidades de la empresa entre el personal, cómo funcionan estos planes? (porcentaje, alcance, periodicidad, etc.)

14.- Se conceden bonificaciones al personal, en qué casos?

15.- Qué tipo de cuotas a favor de los trabajadores existen en la empresa?

16.- En navidad o en fechas especiales se hacen obsequios a los trabajadores o a sus hijos y esposas, cómo funcionan estos planes?

17.- En navidad o en otras fechas se hacen fiestas o cenas para el personal, costeadas total o parcialmente por la empresa?

4.....

18.- El aguinaldo navideño se da conforme a las primas mínimas establecidas por la ley o es mayor, cómo se determina su cuantía y en qué casos?

19.- Se conceden gratificaciones al personal, con que periodicidad y cómo se determinan?

20.- Existen planes para estimular el ahorro entre el personal, cómo funcionan estos planes?

21.- Si hay cooperativa del personal, cuál es la ayuda que la empresa proporciona para su funcionamiento?

22.- Hay sistema de sugerencias para premiar al personal por aportar ideas que contribuyen a una operación más eficiente y productiva, cómo funciona este sistema?

5.....

23.- Proporciona ayuda económica la empresa para fomentar los deportes entre el personal, en qué consiste esta ayuda?

24.- Se organizan bailes, días de campo, excursiones, clubes, actividades sociales o recreativas, etc., cuál es la participación económica de la empresa en estos eventos?

25.- Hay comedor para empleados, cafetín o máquinas de refrescos, cómo se costea su funcionamiento?

26.- Hay subsidios para disminuir el gasto del empleado por - alimentos adquiridos en el comedor o cafetín, cómo se termina este subsidio?

6.....

27.- Se concede al personal el privilegio de obtener descuentos en los productos que fabrica o distribuye la empresa, a qué porcentaje ascienden estos descuentos?

28.- Hay almacén sostenido con fondos de la empresa para proporcionar a los trabajadores, a precios bajos, productos de consumo, uso y primera necesidad, cómo funciona este almacén?

29.- Existen planes de retiro para el personal antiguo, cómo funcionan estos planes?

30.- Hay clínicas o dispensarios en la empresa para proporcionar tratamientos de emergencia a los trabajadores?

31.- En qué casos la empresa cubre los gastos médicos, medicinas, exámenes sanitarios, etc., del personal?

32.- Hay atención médica por cuenta de la empresa para la familia de los trabajadores?

7.....

33.- En caso de defunción de un trabajador, qué ayuda le proporciona la empresa a la familia doliente?

34.- En caso de muerte de un familiar del trabajador, qué ayuda proporciona la empresa al doliente?

35.- Concede la empresa facilidades de transporte a sus trabajadores, cuáles son estas facilidades?

36.- Existen programas para adquisición de viviendas del personal, cuál es su alcance y funcionamiento?

37.- Hay alguna modalidad de ayuda económica o de concesión de créditos para el personal, cuál es esta modalidad y cómo funciona?

38.- Se programan ciclos de conferencias instructivas o divulgativas para el personal, con qué frecuencia?

8.....

39.- Ayuda económicamente la empresa a los trabajadores que -
realizan estudios o se capacitan, en qué consiste esta -
ayuda?

40.- Se edita un periódico o boletín informativo para el person
al?

41.- Hay biblioteca dentro de la empresa accesible para el pers
onal, cómo funciona?

42.- Proporciona la empresa asesoría legal a sus trabajadores
cuando la necesitan?

43.- Hay trabajadores sociales o consejeros disponibles para -
ayudar a los trabajadores que necesitan orientación en la
resolución de sus problemas personales?

44.- Cuáles son los programas de prestaciones y beneficios pa-
ra el personal manejados directamente por los trabajado--
res sociales?

45.- Los uniformes que usa el personal son costeados totalmente
por la empresa?

- 46.- Existen en la empresa prestaciones o beneficios para el personal, que no hayamos mencionado en las preguntas anteriores, cuáles son?
- 47.- Los programas de prestaciones y beneficios para el personal que funcionan en la empresa son financiados totalmente por la compañía, o existen programas financiados parcialmente por el personal, cuáles son?
- 48.- Existen programas de prestaciones y beneficios para el personal que funcionan exclusivamente para ciertos trabajadores, cuáles son estos programas?
- 49.- Cuáles fueron las primeras prestaciones que se establecieron en la empresa y aproximadamente desde cuándo operan?
- 50.- Cuáles son los beneficios que tienen mayor aceptación entre el personal?
- 51.- Qué otras nuevas prestaciones cree usted que podrían tener aceptación entre los trabajadores?

10.....

52.- Está satisfecha la empresa con los resultados obtenidos - con los programas de prestaciones y beneficios que ya están establecidos?

53.- Cuáles prestaciones proyecta la empresa establecer en el futuro?

54.-Cuál es el sistema que se sigue al escoger los programas de prestaciones y beneficios para el personal que se establecen en la empresa?

55.- Una vez que se ha decidido el establecimiento de nuevas prestaciones, qué procedimiento se sigue para ponerlas - en funcionamiento?

56.- Se toma en cuenta la opinión del personal para establecer nuevos programas de prestaciones y beneficios, en qué forma?

57.- Si existen prestaciones o beneficios que se hayan establecido a solicitud del personal, díganos cuáles son estas?

58.- Son divulgados los programas de prestaciones y beneficios antes o después de su establecimiento, en qué forma?

11.....

59.- Cree usted que conceder prestaciones y beneficios al personal trae resultados positivos para la empresa?

60.- En qué basa su respuesta a la pregunta anterior?

61.- Además de las prestaciones y beneficios que actualmente funcionan en la empresa, en su opinión personal, cuáles cree usted que sería conveniente establecer?

62.- Nos permitiría pasarle un cuestionario pequeño a tres de sus trabajadores, a fin de determinar los programas de mayor aceptación y los que según ellos sería conveniente establecer en el futuro?

63.- Sabemos que la información relativa a costos es delicada y confidencial, por lo tanto, si usted lo cree conveniente le rogamos nos proporcione los datos que detallamos a continuación, los cuales nosotros manejaremos con las reservas del caso.

Los datos que solicitamos sólo nos interesan para establecer relaciones porcentuales entre ellos, las cantidades reales pueden ser modificadas por usted, multipli-

12.....

cándolas o dividiéndolas todas por o entre un mismo número, factor que nosotros desconoceremos para que nadie pueda integrar las verdaderas cifras:

	<u>T R A B A J A D O R E S</u>	
	De Admón.	De Produc.
	(No. _____)	(No. _____)
a) Pago anual de sueldos y salarios	₡ _____	₡ _____
b) Pago anual de remuneraciones extraordinarias	" _____	" _____
c) Pago anual de vacaciones	" _____	" _____
d) " " " aguinaldos	" _____	" _____
c) " " " indemnizaciones	" _____	" _____
f) Monto anual de cotizaciones patronales al I.S.S.S.	" _____	" _____
g) Costo anual de programas de -- prestaciones y beneficios para el personal, excluyendo los legalmente demandados	" _____	" _____

64.-- Le gustaría recibir un ejemplar del trabajo final que resulte de nuestra investigación?

NOIA IMPORTANTE: Si desea que su nombre o el de la empresa que representa se mencione en nuestro trabajo final, mucho le agradeceremos que nos lo diga; de lo contrario, la información obtenida mediante este cuestionario aparecerá -- disfrazada de tal manera que será imposible la identificación de personas o empresas.

Anexo No. 2

OPINION DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS

EMPRESA EN QUE TRABAJA: _____

CARGO QUE DESEMPEÑA : _____

1.- Cómo califica usted los programas de beneficios y prestaciones para el personal, que actualmente funcionan en la empresa?

Excelentes () Buenos () Deficientes () Malos ()

2.- Le parece la forma como la empresa establece y pone en funcionamiento los programas de prestaciones y beneficios?

Si () No () Dudoso ()

3.- En qué basa su respuesta a nuestra pregunta número uno?

4 - De los programas de beneficios y prestaciones que actualmente existen en la empresa a favor de los trabajadores, cuáles le agradan más y por qué?

5.- Tiene alguna crítica o sugerencia que formular, para mejorar los programas de prestaciones y beneficios que la empresa da a sus trabajadores?

5.- Entre las prestaciones y beneficios que la empresa da a sus trabajadores, cuáles no le parecen y por qué?

2.....

7.- En cuanto a las prestaciones exigidas por la ley, como por ejemplo: vacaciones pagadas, descansos y asueto remunerados, aguinaldos, indemnizaciones, etc., qué recomendaciones o críticas nos puede formular?

8.- Anexa a este cuestionario le proporcionamos lista de prestaciones y beneficios, en el espacio siguiente escriba los números que corresponden a 10 prestaciones que le gustaría se establecieran:

9. Si hay una o más prestaciones que no aparecen en la lista y que usted considera que darían resultados positivos, enumérelas en el espacio siguiente:

10.- Si está dispuesto a financiar parcialmente determinados programas de prestaciones, escriba a continuación (ver lista anexa) cuáles serían estos y en qué porcentaje contribuiría?

OBSERVACIONES: _____

LISTA DE PRESTACIONES PARA EL PERSONAL

A - AMPLIACION A LAS PRESTACIONES DEMANDADAS POR LA LEY

- 1 - Vacaciones anuales remuneradas mayores de 15 días
- 2 - Primos más altas de aguinaldo en navidad
- 3 - Mayor cuantía de ayuda a los beneficiarios por muerte del trabajador
- 4 - Tarifas más altas para el pago de horas extraordinarias
- 5 - Aumento en la indemnización por despido
- 6 - Mayor porcentaje de recargo para jornadas nocturnas
- 7 - Reducción de la semana laboral

B - SEGURIDAD Y SALUD

- 8 - Ampliación de las prestaciones cubiertas por el ISSS
- 9 - Servicios médicos particulares
- 10 - Seguro colectivo de vida
- 11 - Planes de jubilación independientes de los del ISSS
- 12 - Seguro de hospitalización y gastos médicos
- 13 - Garantía económica por incapacidad permanente
- 14 - Atención médica para la familia

C - PAGOS POR EL TIEMPO NO TRABAJADO

- 15 - Porcentaje de recargo en el pago de vacaciones anuales
- 16 - Ingresos completos (100%) en caso de enfermedad
- 17 - Creación de un fondo para desempleo
- 18 - Días de asueto adicionales a los que establece la ley
- 19 - Concesión de permisos remunerados
- 20 - Tiempo para tomar café e ingerir alimentos
- 21 - Ingresos completos en caso de maternidad

D - COMPENSACIONES EXTRAORDINARIAS

- 22 - Participación en las utilidades de la empresa
- 23 - Bonificaciones navideñas en efectivo
- 24 - Premios anuales por eficiencia
- 25 - Sistemas de sugerencias con premios en efectivo
- 26 - Recombolso por uso del automóvil en asuntos de la empresa
- 27 - Asignación de cuotas para transporte, gastos de combustible, etc.
- 28 - Absorción del impuesto de timbres en los recibos de sueldos
- 29 - Planes para fomentar el ahorro (ayuda económica de la empresa)

E - SERVICIOS DIVERSOS

- 30 - Cafetín para el personal
- 31 - Descuento en la adquisición de productos de la empresa
- 32 - Facilidades para la concesión de préstamos
- 33 - Ayuda para la adquisición de vivienda
- 34 - Club social para los trabajadores
- 35 - Becas para estudios
- 36 - Auxilio por muerte de familiares cercanos
- 37 - Establecimientos de oficinas de servicio social
- 38 - Sostentamiento y fomento de equipos deportivos
- 39 - Realización de excursiones y paseos
- 40 - Obtención de alimentos y artículos de primera necesidad a precios bajos
- 41 - Facilidades de transporte
- 42 - Uniformes de trabajo
- 43 - Estacionamiento para vehículos del personal
- 44 - Regalos por matrimonio del trabajador
- 45 - Fiestas o celebraciones de navidad, aniversario, etc.
- 46 - Bibliotecas para los trabajadores
- 47 - Periódicos internos para el personal
- 48 - Regalos por nacimiento de hijos de los trabajadores
- 49 - Celebración y regalos para hijos de los trabajadores en navidad
- 50 - Becas de estudio para los hijos de los trabajadores
- 51 - Asesoría legal y personal

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

- BLACK, JAMES M. "PREPARACION DE PERSONAL COMPETENTE"
Compañía Editorial Continental, S. A.
México 1970
Segunda impresión.
- BURSK, EDWARD C. "EL FACTOR HUMANO EN LA DIRECCION DE EMPRESAS"
Editorial Bibliográfica Argentina
Argentina 1960
Segunda impresión.
- CHRUDEN, HERBERT J. y
SHERIAN JR. ARTHUR W. "ADMINISTRACION DE PERSONAL"
Compañía Editorial Continental, S. A.
México 1970
Quinta impresión en español.
- DANTE-LAFRANCE, LOUIS
Y JEAN "PRACTICA DE LA REMUNERACION DEL TRABAJO"
Ediciones Rialp, S. A.
Madrid 1965
Segunda edición española.
- HILF, HUBERT H. "LA CIENCIA DEL TRABAJO"
Ediciones Rialp, S. A.
Madrid 1963
Primera edición en español
- INSTITUTO SALVADOREÑO
DEL SEGURO SOCIAL "LEY DEL SEGURO SOCIAL"
Imprenta Nacional
San Salvador 1969
- JIMENEZ CASTRO, WILBURG "INTRODUCCION AL ESTUDIO DE LA TEORIA ADMINIS -
TRATIVA".
Fondo de Cultura Económica
México 1963
Primera Edición

- MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL "CODIGO DE TRABAJO Y LEY ORGANICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL".
Imprenta Nacional
San Salvador 1964.
- NUÑOZ AMATO, PEDRO "INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION PUBLICA"
Fondo de Cultura Económica
México 1962 .
Segunda Edición.
- RANDLE, C WILSON "EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SU NEGOCIACION, REVISION, PRINCIPIOS Y PRACTICAS".
Editorial Letras, S. A.
México 1958
Primera edición en español.
- RAUSCH, EDWARD N. "ELEMENTOS DE ADMINISTRACION DE OFICINAS"
Herrero Hermanos Sucesores, S. A.
México 1966
Primera edición en español.
- SCHLEH, EDWARD C. "DIRECCION EJECUTIVA DEL PERSONAL"
Herrero Hermanos Sucesores, S. A.
México 1960
Primera edición en español.
- SIBSON, ROBERT E. "ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS"
Editora Técnica, S. A.
México 1968
Primera edición en español.
- STRAUSS, GEORGE Y SAYLES, LEONARD R. "PERSONAL- LOS PROBLEMAS HUMANOS DE LA DIRECCION".
Herrero Hermanos Sucesores, S. A.
México 1967
Cuarta reimpresión en español.

- TERRY, G. C-GE R. "PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION"
Compañía Editorial Continental, S. A.
México 1963
Cuarta impresión en español.
- TERRY, GEORGE R. "ADMINISTRACION Y CONTROL DE OFICINAS"
Compañía Editorial Continental, S. A.
México 1966
Primera edición en español.
- YODER, DALE "MANEJO DE PERSONAL Y RELACIONES INDUSTRIALES"
Compañía Editorial Continental, S. A.
México 1966
Segunda edición en español.
- FIGORS, PAUL Y MYERS "LA ADMINISTRACION DE PERSONAL- UN PUNTO DE -
CHARLES A. VISTA Y UN METODO"
Compañía Editorial Continental, S.A.
México 1970
Octava Impresión.