

- 1) PRESTACIONES EN DINERO. Están comprendidos en este grupo los pagos por cuota diaria, la compensación por servicios o por antigüedad, el fondo de ahorro, los salarios en vacaciones, los gastos en vacaciones, los gastos para transporte personal, la ayuda para renta de casa, el subsidio por incapacidad proveniente de riesgos profesionales y no profesionales, las jubilaciones por vejez o inhabilidad, las propinas, etc.
- 2) PRESTACIONES EN ESPECIE. Se incluyen en este grupo la atención médica y las medicinas, la donación de artículos que produce la empresa o descuentos en su precio, las despensas familiares y los almacenes obreros, la ropa y los uniformes o equipo de trabajo, los vehículos para transporte personal, la casa-habitación, los alimentos o descuentos en el precio de los mismos, escuelas y útiles escolares para los trabajadores o sus hijos, etc.

Otro intento de clasificación de las prestaciones es con referencia a la naturaleza del fin o propósito que llevan consigo, y tenemos:

- a) Tendientes a mejorar el medio ambiente del área de trabajo. Iluminación especial, música de fondo, salón de descanso, agua potable refrigerada, cortinas, guardarropas, armarios, lavabos y demás comodidades sanitarias, etc.
- b) Tendientes a complementar el salario. Cuotas del I.M.S.S., subsidios por enfermedades naturales, incentivos sobre el ahorro, ayuda en el caso de advenimiento de un hijo, etc.
- c) Tendientes a conservar y mejorar la salud del trabajador. Botiquines, relaciones con el I.M.S.S., descansos, deportes, exámenes médicos periódicos en determinados casos, etc.
- d) Tendientes a mejorar la alimentación del trabajador y su familia. Comedores, despensas, reparto de refrescos y café, ayuda para la alimentación infantil en períodos lactantes, etc.
- e) Tendientes a dar al trabajador y a su familia cierta seguridad de ingreso. Seguro de vida, pensiones de retiro, fondos especiales, sistemas de jubilación, etc.
- f) Tendientes a ayudar al trabajador en sus problemas familiares. Ayuda en el caso de fallecimiento de un familiar, dotes para el matrimonio del trabajador, ayudas para el pago de su vivienda, auxilio y orientación de trabajadores sociales, etc.
- g) Tendientes a la ampliación de su cultura. Becas, cursos, bibliotecas, escuelas o academias para el trabajador y su familia, concursos (de música, de baile, de fotografía, de pintura, etc.), permisos, etc.

h) Tendientes al descanso y recreación del trabajador y sus familiares. Vacaciones, clubs y parques, campos deportivos y subsidios para el deporte, clubs de exploradores, reuniones sociales (bailes, cenas, funciones de cine y teatro, etc.), permisos, etc.

i) Tendientes a estimular y premiar acciones de los trabajadores a favor de la empresa. Diversos premios por sugerencia, por asistencia, por puntualidad, por antigüedad, por eficiencia, por cooperación, por comportamiento, etc.

C) PRESTACIONES QUE OTORGA LA EMPRESA POR SI MISMA.

Mencionamos anteriormente que los Servicios y Beneficios que proporciona una empresa son debidos al reconocimiento de ella misma y del sindicato al que están afiliados sus trabajadores; o bien, son debidos al reconocimiento por la ley sobre tales Servicios y Beneficios. Cuando ocurre el primer caso, nos referiremos al conjunto de prestaciones que otorga la empresa por sí misma, de las cuales las más comunes son:

MUSICA EN EL TRABAJO. La alta gerencia de la empresa considera la música en el trabajo como un medio de reducir la fatiga y la monotonía en los trabajos rutinarios. Asimismo, es un medio para introducir ritmo en las actividades. La música en el trabajo parece que aumenta la producción y mejora la calidad del producto. Generalmente, la música en el trabajo es bien recibida por el personal, por lo que frecuentemente es solicitada por los trabajadores.

COMEDORES EN LA EMPRESA. Esta es prácticamente la más común de las prestaciones que no son requeridas por la ley. Los comedores de las empresas permiten que muchos de los trabajadores se alimenten bien al menos una vez diaria; y a su vez, ahorran tiempo y eliminan la necesidad de que el personal salga de la empresa. Este tipo de comedores pueden servir alimentos en el mediodía o en cada una de las jornadas de trabajo. Los precios de cada uno de los alimentos en los comedores de la empresa, son bajos, ya que incluyen solamente el costo de los ingredientes y el servicio, omitiendo la utilidad de los comedores comerciales en beneficio de los trabajadores que los consumen. Se debe inducir a los trabajadores, cuando una empresa tenga comedor propio establecido, a comer en ese lugar (comedor de la empresa), tanto por el aspecto social y de compañerismo, como por el aspecto de higiene y limpieza que se requiere para tal efecto y que sólo en el comedor pueden encontrar.

CONSEJOS Y AYUDA PROFESIONAL PARA LOS TRABAJADORES. En muchas grandes organizaciones es común que existan puestos ocupados por "trabajadores sociales" cuya función es la de ayudar a los trabajadores en las crisis personales que se les presenten; las más comunes son referentes a d...

cultades familiares, económicas, de transporte, de personalidad, de salud, de habitación, de trabajo (ausentismo), etc.. Similarmente los "contadores", "abogados", "doctores", "ingenieros" y otros más, pueden proporcionar esta ayuda como en el caso anterior; las situaciones más generales son relacionadas con contratos de casi todos los tipos, asuntos testamentales, declaraciones de impuestos, pasaportes, asuntos civiles y penales, dietas alimenticias, construcciones, etc.. Cuando una empresa no puede proporcionar estas prestaciones, generalmente ayuda a los trabajadores indicándoles qué persona o dependencia le puede tramitar su asunto.

PROGRAMAS RECREATIVOS Y CULTURALES.— Este tipo de Servicios y Beneficios proporcionados por la empresa son de los que más ayudan a la formación de líderes, a la superación personal de los trabajadores y a la creación de un ambiente de mutuo compañerismo entre ellos mismos y para con la empresa. Los programas recreativos, culturales y sociales deben nacer de los deseos del personal y deben ser implantados por la gerencia de la empresa aún y cuando su efectividad no esté del todo comprobada, ya que pueden interferir con la productividad de los participantes en ellas. Las actividades de los programas recreativos y culturales pueden estar dirigidas tanto a los trabajadores de la empresa como a sus familiares y amigos. Las actividades más características de tales programas son: Juegos y deportes al aire libre o de salón, actividades sociales, actividades artísticas (musicales, teatrales, etc.), etc. Las grandes empresas cuentan con directores, coordinadores, etc., para cada uno de estos eventos, pero las organizaciones medianas y pequeñas deben proporcionar personal, al otorgar estas prestaciones, para asesorar a los trabajadores de las mismas, que se responsabilizan de llevar la dirección de las actividades del programa.

PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y CLINICAS Y HOSPITALES DE LA EMPRESA.— Los programas de seguridad de una empresa están encaminados a reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como las pérdidas en tiempo, materiales y personales que ocasionan ambos. Estos programas se basan en la suposición de que todos los riesgos de trabajo pueden ser prevenidos mediante la investigación, análisis y reducción de las condiciones de trabajo y características personales que los puedan ocasionar, tratando a su vez de detectar "como", "cuando", y "donde", es donde ocurren tales riesgos de trabajo. Similarmente a los programas de seguridad, como prestaciones otorgadas por una empresa a su personal, aparecen las clínicas y hospitales de la misma, las cuales, aunque atienden sólo generalmente a los trabajadores, también puede atender a los familiares de éstos en consultas preventivas y curativas de todo tipo de enfermedades y accidentes. De igual manera que los casos anteriores, los servicios sanitarios y los vestidores para el personal de la empresa constituyen verdaderas prestaciones proporcionadas por ésta, ya que al otorgarlos, se fomenta la limpieza y salubridad de los trabajadores, elementos que son básicos en los Programas de Higiene y Seguridad. Cabe aclarar que generalmente en las empresas, se forman comisiones mixtas de trabajadores y representantes de la misma con la finalidad de llevar a

cabo inspecciones de seguridad como un medio de prevenir los riesgos de trabajo en dicha empresa. Este punto lo trataremos con más detalle en la parte correspondiente a Higiene y Seguridad en la empresa.

TIENDAS DE COOPERATIVA.— Estas prestaciones las otorga la empresa como un servicio para que sus trabajadores compren artículos de consumo a bajo precio (ya que el precio se basa en el costo del producto y los gastos de manejo), sin pretender utilidad alguna la organización que las proporciona. Una variante de esta situación es la referente a las empresas que producen artículos como prendas de vestir, productos alimenticios, etc., y dichas empresas pueden vender tales artículos al costo de fábrica a su personal. En cada uno de los dos casos mencionados, las ventas pueden ser al contado o en abono, pero la relación de compra-venta está regida por el contrato respectivo y por la Ley Federal de Trabajo (artículo 110, fracción IV).

SISTEMAS DE AHORROS Y CREDITOS.— Muchas organizaciones establecen dentro de sus programas de Servicios y Beneficios para sus trabajadores algún plan de ahorro, cuya finalidad es asegurar cierta cantidad de dinero para cuando el personal tenga un aumento súbito en sus egresos, debido a gastos de navidad, construcción de casas, vacaciones, etc.. Asimismo, la empresa puede otorgar préstamos para, como dijimos antes, la construcción de casas de los trabajadores que así lo soliciten, cobrándoles un interés que es más bajo que el que les cobran las instituciones de crédito establecidas en la localidad. Estos dos aspectos, el ahorro y los préstamos, están regidos por el artículo 110, fracción IV, de la Ley Federal de Trabajo.

PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.— Este tipo de prestaciones constituyen un verdadero estímulo para la constancia del trabajador, el cual ve premiados sus esfuerzos de cumplir con el compromiso contraído con la empresa. La práctica común en los premios en cuestión es la de pagar, como cifra adicional, de un 5% a un 10% de la retribución semanal de los trabajadores acreedores a tales premios. Con estas prestaciones se aumenta la producción ya que todo el personal procura no faltar y llegar temprano con objeto de conseguir el premio.

PREMIOS POR ANTIGUEDAD.— Dentro del programa de Servicios y Beneficios reconocidos por la empresa para sus trabajadores, el premio por antigüedad es de los más anhelados, ya que representa una justa retribución por todo el tiempo de servicios que el personal ha prestado a la organización. Generalmente estos premios se entregan por 5, 10, 15, 20, 25, y 50 años de servicios proporcionados, y pueden consistir desde un diploma de reconocimiento hasta premios en efectivo muy atractivos. Estas prestaciones no significan la jubilación del trabajador.

PAUSAS PARA DESCANSO Y CAFE.— A pesar de que muchas organizaciones no la reconocen, esta prestación existe en casi todas ellas, ya que práctica-

mente se utiliza cierto tiempo a media mañana (en la tarde no es tan común aunque sí puede suceder) para "completar el desayuno o el almuerzo". La alta gerencia de las empresas, si bien vé esto con cierto disgusto, no se opone a ello, porque mejora la comunicación en el trabajo, reduce la monotonía, mejora la atención del personal en sus labores, y por consiguiente, aumenta la producción en el resto de la jornada.

TRANSPORTE.— Una de las medidas más eficaces para que el personal de una empresa sea puntual y constante, es proporcionarle la transportación adecuada cuando el servicio público sea deficiente. Esto se puede llevar a cabo mediante un camión que recoge al personal de la empresa que esté reunido en determinado lugar a cierta hora y los deje ahí mismo al acabar la jornada de trabajo, o bien, que los recoja y los deje en el domicilio de cada uno de los trabajadores. Además, la compañía puede proporcionar la gasolina, el aceite, etc., para los carros de los trabajadores que se dirigen a la misma a trabajar, siempre y cuando den cabida en sus autos, a otras personas de la empresa que también se dirigen a dicha compañía a trabajar.

CONSTRUCCION Y COMPRA O ALQUILER DE CASAS.— Algunas empresas que están localizadas lejos de la ciudad a que pertenecen, o bien que por su posibilidad económica encuentran conveniente llevarlo a cabo, pueden instituir dentro de su programa de Servicios y Beneficios para sus trabajadores, la ayuda para que éstos construyan su vivienda. La ayuda proporcionada puede consistir en la construcción y venta de la casa-habitación para los trabajadores para que éstos la vayan pagando como renta, pudiendo la empresa construir las casas en el lugar de preferencia de los mismos, o en su defecto, construir las en un área determinada por dicha empresa y así formar una colonia para su personal. Una modalidad de esta prestación es que la organización en lugar de vender la vivienda a sus trabajadores, la facilite en arrendamiento cobrando bajas cuotas mensuales. Como mayor protección a los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 136 a 153 rige en esta situación.

Estas son sólo algunas de las prestaciones reconocidas por la empresa dentro de sus programas de Servicios y Beneficios proporcionados a los trabajadores, y podríamos mencionar todavía más (por ejemplo: Pagos de las cuotas de colegiatura cuando el personal quiere estudiar en alguna escuela, o bien, pagos de las cuotas de membresía cuando el mismo pertenece a alguna asociación; permisos con pago o sin él cuando el trabajador necesariamente se tiene que ausentar de sus labores en la empresa por cierto tiempo; pagos por concepto de pensiones privadas; seguros de vida; pagos a los trabajadores cuando quedan desocupados y que aún y cuando desean trabajar no puedan encontrar colocación en ninguna empresa; etc.), pero la implementación de dichas prestaciones depende de, como dijimos antes, caprichos de la alta gerencia, relaciones con el sindicato, tendencia de este tipo de programas de Servicios y Beneficios, influencia de doctrinas extranjeras, situación económica de la empresa, costo -

de la vida, etc.. Cabe aclarar que nuestro deseo es mencionar todo tipo de prestaciones que existen, pero la limitación de espacio nos lo impide para tratarlas completamente, de todas maneras creemos que las que explicamos son las más comunes y se adoptan a la situación de las empresas en nuestro país.