

CAPITULO I. LA SEGURIDAD DEL TRABAJADOR.

El uso provechoso de incentivos requiere la presencia de un ambiente adecuado de organización. Uno de los objetivos más importantes que pretende alcanzar la empresa u organización es mayor productividad en menor tiempo, para esto es necesario motivar al trabajador, y la forma más apropiada para hacerlo, es por medio de incentivos. El programa de incentivos no sólo debe reflejar una filosofía favorable hacia los empleados, sino que los empleados deben tener confianza en los deseos de la compañía de tratarlos bien y ayudarlos a aumentar sus ingresos.

La seguridad del trabajador esta cimentada en tres aspectos principales que son: Derechos, Servicios e Información.

a) Derechos.- que tienen su fuente en las disposiciones de protección a la clase trabajadora y en las políticas de la empresa emanadas de la dirección comprendiendo estos:

1.- Salarios. Según la Ley Federal del Trabajo artículo 82, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Diferencia entre sueldo y salario.- el sueldo se paga por mes o quincena el salario, se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario.

Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica: el salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller. El sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la mencionada Ley Federal del Trabajo.

Para fijar el importe del salario se tomaran en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

2.- Reparto de utilidades. Según la Ley Federal del Trabajo artículo 117, los trabajadores participaran en las utilidades de la empresa, de conformidad con el porcentaje - que determina la Comisión Nacional para la Participación - de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de la empresa, de conformidad con el porcentaje del 8% que determinó la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, en resolución publicada en el Diario Oficial - del 14 de octubre de 1974, es sin perjuicio del derecho - que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor o adicional en los contratos de trabajo.

3.- Hospitalización y Seguros. Según Ley del Seguro Social artículo 99, en caso de enfermedad, el instituto otorgará al asegurado la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas - por el mismo padecimiento.

Artículo 108 de la Ley del Seguro Social.- Cuando el Instituto haga la hospitalización del asegurado, el subsidio - (que es el 60% del salario promedio en el que el asegurado se encuentra cotizado), establecido se pagará a él o a sus familiares derechohabientes.

Artículo 11 de la Ley del Seguro Social.- El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- Riesgos de Trabajo.
- Enfermedades y Maternidad.
- Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte.

- Guarderías para hijos de asegurados.

Artículo 12 de la Ley del Seguro Social.- Son sujetos de -
aseguramiento al régimen obligatorio:

- II. Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste exento del pago de impuestos o derechos.
 - III. Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administración obreras o mixtas.
 - IIII. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios en grupos solidarios, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola.
- 4.- Contrato. Según la Ley Federal del Trabajo artículo 386 contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.
- 5.- Pensiones. Según Ley del Seguro Social artículo 73, El total de las pensiones atribuidas a las personas señaladas en los artículos anteriores, (viuda, huérfanos y concubina), no excederá de lo que correspondería a éste si hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones. Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados, se hará nueva redistribución de las pensiones que queden vigentes, entre los restantes sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.
- A falta de la viuda, huérfanos o concubina con derecho a -

pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se le pensionará con una cantidad igual al 20% de la pensión que hubiere correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

Tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato. La viuda o concubina que contraiga matrimonio recibirá una suma global o equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada.

6.-Despidos. Según artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, son causas de " rescisión " o despido de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto con certificados falsos en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo de la empresa, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III. Ocasionar el trabajador, perjuicios materiales intencionalmente, durante el desempeño de las labores o con motivos de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.
- IV. Comprometer el trabajador, por su descuido inexplicable

o imprudencia la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

V. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

VI. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicios de la empresa.

VII. Tener el trabajador más de tres faltas injustificadas en un período de treinta días.

VIII. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

IX. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

X. Concurrir el trabajador en estado de embriaguez a sus labores o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.

XI. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

El patrón deberá dar al trabajador, aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo con el conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola -
bastará para considerar que el despido fue injustificado.
Según la Ley Federal del Trabajo artículo 51, son causas de
rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad pa-
ra el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso la agrupación patronal
al proporcionarle el trabajo, respecto a las condiciones -
del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efe-
cto despues de treinta días de presentar sus servicios el -
trabajador.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal admi-
nistrativo, dentro del servicio, en faltas de honradez, ac-
tos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos en
contra del trabajador, conyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Reducir el patrón el salario al trabajador.

IV. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lu-
gar convenidos o acostumbrado.

V. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón,
en sus herramientas o útiles de trabajo.

VI. La existencia de un peligro grave para la seguridad o -
salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de -
condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se -
cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las le -
yes establezcan.

VII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido -
inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las per-
sonas que se encuentren en él.

7.- Vacaciones. Según la Ley Federal del Trabajo artículo -
76, los trabajadores que tengan más de un año de servicio -
disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que-

en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce - por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

Las vacaciones son obligatorias porque los trabajadores las necesitan para recuperar fuerzas perdidas en el trabajo. Si el patrón se niega a otorgárselas, no obstante que le cubra al trabajador el pago de las mismas, ello no lo librerá de esta obligación, ya que los derechos de los trabajadores son inerrunciables.

8.- Primeros auxilios. Según Ley Federal del Trabajo artículo 504, los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes.

1. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesaria para primeros auxilios y adis - trar personal para que los preste.

11. Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, es tablecer una enfermería, dotada con los medicamentos y mate - rial de curación necesarios, para la atención médica y qui - rúrgica de urgencia.

b) Servicios.- estos tienen la característica de ser pres - taciones que la empresa dá a sus trabajadores o empleados - como son:

1.- Comedores. Dehen instalarse en las empresas industria - les comedores en los que los trabajadores puedan tomar las comidas traídas por ellos mismos, para evitar que los coman en lugares de trabajo.

Además en cada caso, deben estar dotados por las instala - ciones apropiadas:

- para almacenaje apropiado de los alimentos desde el momento en que son traídos por los trabajadores, hasta el momento en que son consumidos.

- para lavar los utensilios en forma higiénica.

- para lavarse las manos.

2.- Transporte. transporte para el personal, ofrecido por lo general cuando la ubicación de las plantas está alejada de los centros urbanos.

3.- Eventos sociales. cena de navidad, bailes organizados o subsidiados por la empresa, además mediante la formación de grupos se pueden hacer practicas deportivas, participar en torneos y competencias.

c) Información.- O sea, dar a conocer al trabajador en forma rápida y oportuna a través de los canales de comunicación adecuados, todos los asuntos y material necesario, para desarrollar eficazmente su trabajo.

Mencionaremos algunos tipos de información:

1.- Manuales. Los manuales se usan a menudo para llevar información de inmediato interés al empleado, los servicios del empleado, las provisiones contra enfermedades, los seguros, los planes de compras de acciones y otros beneficios se describen generalmente en detalle.

2.- Orientación. Proporcionar al empleado los hechos acerca de la compañía y de su trabajo, despertar la confianza del empleado y ayudarlo a sentirse que " pertenece " a la compañía y a su grupo de trabajo.

3.- Sugerencias. El programa de sugerencias no solamente beneficia a la compañía, sino tiende a enfocar la atención y el interés al empleado y a hacerlo consciente de que la compañía reconoce la importancia de sus tareas diarias y es

ta dispuesta a recompensarlo por mejorar los métodos mediante los cuales aquellas se realizan. El éxito de un programa de sugerencias dependerá del apoyo de la administración y del control efectivo, de modo que las sugerencias sean reconocidas y apreciadas cuidadosamente. Si una sugerencia no puede usarse en la forma que la presenta el trabajador, pero puede usarse con cierta modificación, generalmente es favorable que se proporcione cierta asistencia al empleado o trabajador que la presentó.

4.- Quejas. Es un estado de inconformidad por parte de un trabajador, causado por otro empleado, por uno o varios supervisores, o por una condición de insatisfacción con alguno o algunos de los servicios que recibe de parte de la organización.

Es conveniente establecer formalmente un procedimiento para captar las quejas y comentarios, y en su caso, resolverlas - si son fundadas. De otra manera se propiciarían rumores y chismorreos, que pueden lesionar el funcionamiento de la organización. Las quejas pueden manifestarse en forma oral y escrita.

5.- Correspondencia. Sus requisitos indispensables: claridad, precisión, pureza, síntesis, naturalidad y cortesía. Los anteriores requisitos deben de ser aplicados de manera natural y mesurada, porque en caso contrario perderían su efecto, y debeb tenerse en cuenta en cartas, reportes, ordenes, circulares etc.