

# El programa de prestaciones laborales y su obligatoriedad legal

Artículo  
arbitrado

*The labor benefits program and its legal obligation*

MIGUEL CASTRO SÁNCHEZ<sup>1</sup>

 <http://orcid.org/0000-0002-3604-3729>

LUZ MARÍA GALÁN BRISEÑO<sup>2</sup>

 <http://orcid.org/0000-0002-9803-4406>

ALEJANDRO RAMÍREZ LUPERCIO<sup>3</sup>

 <http://orcid.org/0000-0001-8830-5842>

Centro Universitario de la Ciénega, Guadalajara. Méjico.  
m.castro@academicos.udg.mx<sup>1</sup>, luz.galan@academicos.udg.mx<sup>2</sup>,  
alejandro.rlupercio@alumnos.udg.mx<sup>3</sup>

## RESUMEN

Las prestaciones que otorga una empresa a sus trabajadores tienen dos propósitos específicos, por un lado complementar el sueldo que reciben los trabajadores por aportar sus servicios a la empresa y por otro, ser un elemento motivador en el alcance de resultados. Según la legislación laboral aplicable, las empresas tienen la obligación de proporcionar ciertos conceptos y montos por concepto de prestación laboral, pero existen organizaciones que difieren de dicho ordenamiento, pueden proporcionar beneficios adicionales u omiten el cumplimiento de dicha normatividad. El propósito principal de la investigación fue identificar las prestaciones que actualmente proporcionan las empresas objeto de estudio y lo cerca que están de cumplir con las exigencias de la legislación laboral. En la fase documental de la investigación, se obtuvo información relacionada con el concepto de prestaciones y conceptos relacionados, para posteriormente referir las prestaciones que según la legislación laboral se deben otorgar. Adicionalmente se realizó una investigación de campo que le dio un enfoque descriptivo al trabajo, pues fue posible identificar los rubros que las empresas objeto de estudio entregan a sus trabajadores por concepto de prestaciones. Derivado del análisis de los datos obtenidos, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Posterior a la descripción de los datos obtenidos, se estructuraron varias acciones de mejora que buscan destacar una investigación aplicada. Como parte de las conclusiones del trabajo fue posible precisar que las empresas objeto de estudio no están cumpliendo totalmente con la legislación laboral en relación a prestaciones, lo que provoca falta de motivación, compromiso y eficiencia por parte de los trabajadores.

**Palabras claves:** programa, prestaciones, motivación.

**Código JEL:** M52 – Retribución y métodos de retribución y sus efectos (*stock options*, remuneración en especie, incentivos, programas de ayuda familiar, antigüedad).

Citar como (APA):

Castro Sánchez, M. & Otros. (2022) el programa de prestaciones laborales y su obligatoriedad legal. *Revista Cubana De Finanzas Y Precios*, 6 (2), 80-93. Consultado de [http://www.mfp.gob.cu/revista/index.php/RFCF/article/view/09\\_V6N22022\\_MCSyOtros](http://www.mfp.gob.cu/revista/index.php/RFCF/article/view/09_V6N22022_MCSyOtros).

## ABSTRACT

*The benefits that a company grants to its workers have two specific purposes: on the one hand, to complement the salary that workers receive for providing their services to the company and, on the other, to be a motivating element in the achievement of results. According to the applicable labor legislation, companies have the obligation to provide certain concepts and amounts for labor benefits, but there are organizations that differ from said order, can provide additional benefits or omit compliance with said regulations. The main purpose of the research was to identify the benefits currently provided by the companies under study and how close they are to complying with the requirements of labor legislation. In the documentary phase of the investigation, information related to the concept of benefits and related concepts was obtained, to later refer to the benefits that must be granted according to labor legislation. Additionally, a field investigation was carried out that gave a descriptive approach to the work, since it was possible to identify the items that the companies under study deliver to their workers for benefits. Derived from the analysis of the data obtained, the research had a quantitative approach. After the description of the data obtained, several improvement actions were structured that seek to highlight applied research. As part of the conclusions of the work, it was possible to specify that the companies under study are not fully complying with labor legislation in relation to benefits, which causes a lack of motivation, commitment and efficiency on the part of the workers.*

**Keywords:** program, benefits, motivation.

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se analizó la problemática que viven los trabajadores que laboran en las empresas textiles de Zapotlanejo, Jalisco en México con respecto a las prestaciones que reciben según lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, también se consideró la forma como éstas influyen en su bienestar físico, económico y emocional; e incluso la forma como afecta el compromiso que tienen con los objetivos de la organización. La hipótesis que se buscó probar, en relación directa con la problemática, es que las empresas objeto de estudio no cuentan con un programa formal de prestaciones, donde se reconozcan en su totalidad los derechos que tienen los trabajadores. Adicionalmente se resaltaré la importancia que tiene el tema de prestaciones laborales y en particular, los lineamientos que deben respetar las empresas, pues su debida atención permitirá tener empleados más capacitados y comprometidos con los intereses de la organización; pues dichas prestaciones son su derecho por ley, sin embargo se llega al punto de minimizarlas anteponiendo los intereses de las empresas.

Por tal motivo, se pretende buscar la manera de concientizar a los dueños para que se les brinde mejores oportunidades y prestaciones a sus empleados ya que ellos son el principal eslabón para el crecimiento de las empresas.

En la presente investigación se hará énfasis en el problema y se fortalecerá con una revisión teórica donde se incluyan opiniones de externos, también se incorporarán los principales fundamentos en el tema de prestaciones que estipula la Ley Federal del Trabajo, ya que de ahí se partirá para que las organizaciones tomen conciencia y busquen alternativas de solución.

## DESARROLLO

### Marco teórico

De manera conjunta al salario que recibe un trabajador, existen un conjunto de beneficios llamados “prestaciones” las cuales constituyen derechos de los trabajadores que se encuentran estipulados en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Las prestaciones son de gran importancia ya que además de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, fomentan la salud, el esparcimiento, su formación profesional, su desarrollo familiar y son un bastión que fortalece la permanencia del trabajador en la organización.

Naturaleza de la prestación laboral.

El carácter social o de beneficio no económico, brinda la posibilidad para que distintos autores aborden el origen del concepto de prestación laboral, existen varias coincidencias con respecto a los factores que detonaron su aparición.

La prestación laboral es considerada como un beneficio adicional al salario que recibe el trabajador y que busca complementar su ingreso. La prestación puede adoptar diferentes formas, pero siempre buscará incrementar el compromiso del trabajador para con los intereses de la empresa. Para Morales (2008, p. 129) la previsión social se considera como un derecho que tienen los trabajadores, que contribuye a las medidas de protección que les debe conferir la empresa en la que laboran.

Para Chiavenato (2017, p. 272) los planes de prestaciones y de seguridad social tuvieron los siguientes factores detonantes: expectativas de las personas con respecto a beneficios adicionales, exigencias por parte de representantes sindicales, regulaciones gubernamentales, competencia entre empresas por atraer a los mejores candidatos, topes salariales, estrategias de planeación fiscal por parte de las organizaciones. De acuerdo a la propuesta del autor, se vislumbran distintas posturas con respecto al surgimiento del concepto, por un lado las necesidades internas de la organización y por otro las demandas del entorno; aún y cuando lo menciona como último elemento, la conveniencia desde el punto de vista tributario, termina siendo un elemento a considerar.

Para Werther et al. (2014 p. 273) en la empresa actual la compensación es un concepto integral que va más allá de sueldos, salarios, bonos o incentivos, también se incluyen otros beneficios denominados prestaciones, que pueden caracterizarse por ser “no financieras” pues apoyan con servicios la atención de necesidades del trabajador. Entre las más comunes se incluyen: seguros contra accidentes, seguros médicos y dentales; programas de apoyo para la realización de actividades deportivas y culturales; especiales para conceder días de vacaciones; apoyos para cubrir gastos de nacimiento, matrimonio o muerte de un pariente próximo; apoyo para preparación académica del empleado o sus hijos, para guarderías, etc., éstos beneficios también son llamados compensaciones indirectas.

Las compensaciones indirectas o prestaciones permiten cubrir distintos objetivos en beneficio del trabajador y la organización (p. 274), en primer término atienden una necesidad social vinculada a los desafíos que deben enfrentar los países, previenen dificultades en cuestiones de desnutrición, falta de vivienda, atención de problemas de salud, educación y desarrollo humano. Las empresas apoyan en su labor social a las entidades gubernamentales, mediante el otorgamiento de prestaciones, y en correspondencia, las empresas reciben apoyos de índole fiscal

por la deducción de las prestaciones otorgadas. En atención a las necesidades de la organización, también se cubren objetivos en ese sentido, pues las compensaciones indirectas permiten atraer, contratar y retener al personal, disminuyendo de manera considerable las tasas de rotación de personal; apoyan el incremento en la productividad y generan un clima laboral sano. Adicionalmente también el empleado cumple sus objetivos mediante las compensaciones indirectas, pues reciben servicios diversos que promueven su salud, educación, esparcimiento, etc., sin incrementar su carga fiscal, pues tales beneficios no le son entregados a modo de compensación directa, sino como parte de su programa de prestaciones.

Tipos de prestaciones.

Chiavenato (2017, pp. 273-274) tipifica las presentaciones atendiendo a los siguientes criterios: exigencia, naturaleza y objetivos. Con respecto a la exigencia y cuyo fundamento se encuentra contenido en la Ley Federal del Trabajo (LFT), son aquellas que la empresa debe entregar obligatoriamente a sus trabajadores, entre éstas se encuentran el pago por concepto de aguinaldo, vacaciones y las demás contenidas en el referente legal, por lo general éstas prestaciones son pagadas por la empresa y en otros casos, son cubiertas por instituciones encargadas de brindar seguridad social. Adicional a las prestaciones de ley y con la intención de incrementar el grado de permanencia de los trabajadores, existen otras prestaciones adicionales que son otorgadas por las empresas, éstas se entregan voluntariamente, por ejemplo el pago de gastos médicos privados o seguro de vida colectivo.

Con respecto a su naturaleza las prestaciones son económicas y extraeconómicas, en las primeras se considera la entrega en forma de dinero, ejemplos de éstas son el pago de aguinaldo o apoyo para vivienda; las extraeconómicas se ofrecen en forma de servicios e incluye por ejemplo alimentos o transporte otorgado por la empresa. Atendiendo al objetivo que persiguen las prestaciones se clasifican en asistenciales, recreativas y complementarias; las asistenciales buscan proporcionar al empleado y su familia condiciones de apoyo para imprevistos o urgencias, en la mayoría de los casos fuera del alcance del trabajador, ejemplos de éstas pueden ser apoyo para gastos médicos o seguros por accidentes personales; las prestaciones recreativas proporcionan al trabajador condiciones de descanso y ocio constructivo, se incluye en éstas permisos para asistencia al club gremial o participación en actividades artísticas y deportivas; las prestaciones complementarias son apoyos otorgados para mejorar la calidad de vida del trabajador, como por ejemplo comedor, transporte o área de cafetería.

Beneficios de otorgar prestaciones.

La entrega de un beneficio adicional al salario, sin duda genera una reacción por parte del trabajador, la primera respuesta que se espera es que incremente su compromiso para con la empresa y colabore de forma importante en el alcance de sus objetivos. Por mencionar algunos, los siguientes son beneficios concretos que pueden provocar las prestaciones: motivación, que se refleja en un mejor y mayor desempeño; bienestar, con respecto a la mejora en las condiciones de vida; crecimiento, pues el trabajador desarrollará un mejor carácter, mayor autonomía; satisfacción, pues con la prestación considerará que tiene cubiertas todas sus necesidades; reconocimiento, pues observará que sus esfuerzos han rendido frutos. Para Nazario (2006, p. 137) generalmente el impacto a la motivación es muy alto.

Prestaciones de ley en México.

Tomando como fundamento legal lo plasmado en la Ley Federal del Trabajo (LFT), a continuación se incluye las principales prestaciones que las empresas están obligadas a

proporcionar a sus trabajadores y una descripción breve de su contenido. El propósito es sentar un precedente para el análisis que se complementará con la investigación de campo.

El aguinaldo tiene su fundamento en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 23 de abril de 2021) y es una de las principales prestaciones que recibe el trabajador de la empresa, el cual se entrega de manera anual, debe ser por lo menos la suma de 15 días de salario, siempre y cuando tenga un año cumplido laborando, de lo contrario solo será acreedor a la parte proporcional del tiempo que lleva trabajando en la organización. Esta prestación debe pagarse antes del 20 de diciembre.

Los servicios de seguridad social cuyo fundamento se encuentra en el artículo 2 de la LFT, también son una prestación a la que tienen derecho los trabajadores. Gracias a esta prestación los empleados en conjunto con sus familiares, reciben atención médica en el momento en el que ellos lo requieran y sin algún costo adicional. Gracias a esta prestación, se cubre los requerimientos del trabajador en caso de accidentes, incapacidades, enfermedades, además de ayudar a las trabajadoras cuando se encuentren embarazadas, dándoles seguimiento y atención. Además incluye el servicio de guardería para ingresar a los hijos pequeños de las y los trabajadores que se encuentren afiliados a esta institución. En algunos casos se cuestionan los servicios de seguridad social como deficientes ya que no cubren totalmente las demandas de la población, pero la realidad es que gracias a esta prestación se obtiene atención médica sin costo para el trabajador.

El disfrute de vacaciones es otra de las prestaciones a la que los trabajadores tienen derecho y su fundamento legal se encuentra en el artículo 76 de la LFT. Una vez cumplido el primer año laborando dentro de alguna empresa, el trabajador se hace acreedor a un periodo vacacional de por lo menos 6 días, y estos irán en aumento cada año, a partir del segundo año y hasta el cuarto año se hará el aumento de por lo menos dos días. Una vez llegado al quinto año de servicios, el periodo vacacional aumentará en dos días más, pero ya cada cinco años de laborar en la organización. Se cree que los trabajadores temporales o eventuales no tienen derecho a vacaciones, lo cual es un error, ya que a ellos se les otorgaran en proporción al número de días trabajados durante ese año. Es importante mencionar que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

En complemento al periodo vacacional, el trabajador también tiene derecho a una prima vacacional, cuyo fundamento se encuentra en el artículo 80 de la LFT. La prima vacacional es una cantidad extra al sueldo que se le paga al trabajador para que pueda disfrutar de las vacaciones. La prima no será menor al veinticinco por ciento sobre el salario que le corresponda durante el periodo vacacional.

La prima dominical es otra prestación a la que el trabajador tiene derecho y su fundamento se encuentra en el artículo 71 de la LFT. Se recibe cuando el trabajador requiere trabajar en domingo y su día de descanso se le cambió por otro de la semana. La prima dominical será de por lo menos el veinticinco por ciento sobre el salario asignado al día ordinario de trabajo.

La prima de antigüedad, tiene su fundamento legal en el artículo 162 de la LFT y se entrega al trabajador cuando éste se separa voluntariamente de sus actividades y siempre y cuando haya cumplido por lo menos quince años de servicio. La prima de antigüedad consistirá en doce días de salario, por cada año de servicios. En caso de fallecimiento del trabajador, independientemente de su antigüedad, la prima se le pagará a quienes haya designado como beneficiarios. Con respecto a ésta prestación la ley es muy clara, ya que se pagará independiente a cualquier otra prestación que pueda recibir el empleado.

La capacitación es otro derecho que tiene el trabajador y su fundamento se encuentra en el artículo 153 de la LFT. Es una prestación muy útil para el empleado, sobre todo al momento de ingresar a un nuevo trabajo, muchas de las organizaciones en México, particularmente las grandes empresas, consideran de vital importancia capacitar y adiestrar a la persona que forma parte de su organización. Es por ello, que las empresas tienen como deber y obligación el fortalecer las habilidades, conocimientos y técnicas que se manejan dentro de la empresa, para que los nuevos empleados sepan cómo desenvolverse dentro de su área de trabajo, estas capacitaciones deben ser dentro del horario en el que el trabajador desarrolla sus actividades diarias. Muchas de las veces las empresas se concentran en señalar el área en la que se ubicarán y las actividades a realizar, dejando a un lado el verdadero significado de la capacitación.

Los días de descanso obligatorio, también constituyen un derecho para el trabajador, su fundamento legal se encuentra en los artículos 70 y 75 de la LFT. Una de las prestaciones más importantes para los trabajadores mexicanos, es el tema de los días de descanso, ya que por cada seis días de trabajo, el empleado tendrá derecho a un día de descanso, el cual será con goce de sueldo y preferentemente el día domingo. Adicional a un día por semana, los días de descanso obligatorio serán los siguientes: "1 de enero, primer lunes del febrero en conmemoración del 5 de febrero, tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, tercer lunes del mes de noviembre, en conmemoración del 20 de noviembre, 1 de diciembre de cada seis años por la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, 25 de diciembre y por último, el día que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de haber elecciones ordinarias, para efecto de la jornada electoral." Como bien se menciona, todos estos días son obligatorios para el descanso, en los cuales el trabajador tiene derecho a recibir su salario íntegro, y por ningún motivo las organizaciones se lo deberán negar.

La prestación por licencia de paternidad y adopción, también es un derecho del trabajador, su fundamento legal se encuentra contenido en el artículo 132 de la LFT. Los trabajadores varones tienen derecho a recibir un permiso de cinco días laborables con goce de sueldo por el nacimiento de su hijo o adopción de un infante.

Las mujeres trabajadoras tienen derecho a recibir una licencia por maternidad y periodo de lactancia, según lo marca el artículo 170 de la LFT. Las mujeres embarazadas son acreedoras a un periodo de descanso de aproximadamente 12 semanas, que se reparte antes del parto y posterior al mismo, es decir, de 42 días antes de dar a luz y 42 días después de haber nacido el infante, para que le den la atención que requiere durante su primer mes de vida. También tendrán derecho a un periodo de lactancia, en el cual las madres podrán gozar de tiempo con goce de sueldo para poder alimentar a sus pequeños, dicho periodo puede ser hasta por seis meses y consiste en dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos en un lugar adecuado para dicha función, en caso de no existir un lugar adecuado en la empresa, se reducirá la jornada en una hora para que la madre se traslade a otro lugar que cumpla con los requerimientos de sanidad y comodidad. En alcance a la información anterior, Mendizábal (2006, p. 455) califica de "obsoletas" las prestaciones por maternidad a consideración del IMSS pues se trata tal concepto como "incapacidad laboral" sufrida por la mujer, cuando debe valorarse la maternidad como situación protegida específica.

La Participación de las Utilidades de la Empresa también es un derecho del trabajador y su fundamento se encuentra en los artículos que van del artículo 117 al 131 de la LFT. El reparto de utilidades se realizará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el

impuesto anual, si la empresa es persona moral y su declaración anual se presenta a más tardar el 31 marzo, el pago se deberá hacer en abril o mayo. La utilidad no reclamada se acumulará en la correspondiente al siguiente año de actividades. Ésta prestación tiene un gran valor, pues entre mejor desempeño tengan los trabajadores mayor base se tendrá para que se les hagan entrega de dicho beneficio.

En caso de renuncia del trabajador, también se tiene derecho a recibir un beneficio, el fundamento legal se ubica en el artículo 47 de la LFT. La renuncia voluntaria le provee al trabajador de los siguientes beneficios: "días trabajados y no pagados, parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, prima de antigüedad en caso de tener más de 15 años laborando, así como otras prestaciones contenidas en el contrato de trabajo". Cabe resaltar, que al momento de que el empleado presenta su renuncia ante el patrón, es en ese momento cuando el patrón tiene la obligación de pagar el finiquito por el término de la relación de trabajo que existió entre él y el trabajador, en caso de que no se pueda realizar en ese momento, es importante que ambos definan un día ante la junta de conciliación y arbitraje para que sea entregado el beneficio.

En caso de ser despedido injustificadamente, el trabajador tiene derecho a recibir un beneficio, el fundamento se encuentra en el artículo 50 de la LFT. Los beneficios que recibirá el trabajador, son los siguientes: "pago de tres meses de salario integrado y el pago de sus correspondientes prestaciones o reinstalación".

Efectos de no cumplir con las prestaciones laborales según la Ley Federal del Trabajo.

Aquellas organizaciones que se nieguen a otorgar este tipo de beneficios que por ley les corresponden a sus empleados son acreedores a una serie de infracciones por faltar a lo que cita la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo: pueden ser demandados por parte de sus trabajadores ante la Junta de Conciliación de Arbitraje o ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET, 2018), ahí los empleados recibirán atención jurídica de manera gratuita. Las empresas que no otorguen las prestaciones, una vez demandados, serán acreedores al pago de una multa, la cual dependerá de la infracción cometida, según datos de la PROFEDET puede ir de los \$4,000.00 pesos mexicanos hasta más de \$500,000.00 pesos mexicanos. Si se reincide en la infracción, se puede llegar a clausurar formalmente la empresa, por abusar de los derechos de los empleados.

Una vez identificadas las prestaciones de ley a las que el trabajador tiene derecho, es momento de mostrar los resultados obtenidos de las empresas objeto de estudio que se ubican en el municipio de Zapotlanejo, Jalisco en México. Antes de mostrar los resultados, se describirán los elementos asociados al método que se siguió.

#### Método

La presente investigación fue en una primera etapa documental, pues se recopiló información de fuentes impresas y electrónicas para fortalecer el tema, entre los recursos consultados se incluyeron artículos científicos, libros e información emitida por autoridades gubernamentales, particularmente asociadas a legislaciones laborales. Con el propósito de identificar la problemática que se vive con respecto a la estructura e implementación de los programas de prestaciones, se realizó un estudio diagnóstico en las empresas textiles del municipio de Zapotlanejo, Jalisco en México que según datos del DENU-INEGI (DENUE, 2019) existen 218 establecimientos que se dedican a la fabricación de prendas de vestir (Clave 315). Siguiendo lineamientos estadísticos se determinó el tamaño de muestra, que fue igual a 140 establecimientos, respetando un 95% de confianza en el estudio. Aún y cuando se implementaron distintos mecanismos para la obtención de información, fue muy escasa la participación de las empresas, en

primer término por las condiciones de distanciamiento y en segundo término también influyó la temática del estudio.

Zapotlanejo, Jalisco en México es un municipio que se ubica en la región centro del estado y donde sus principales sectores productivos son la agricultura, ganadería, comercio, servicios e industria y en menor proporción la minería y la pesca (Zapotlanejo, 2016). En lo que respecta a la industria, predomina la manufactura de prendas de vestir, razón por la cual se incluyó dicho sector en el presente estudio. Con respecto a la industria textil, predominan las microempresas con un 95% de representación y la fabricación mensual de prendas de vestir asciende a 300,000 unidades. Se estima que el 58% de la actividad económica del municipio se asocia a la industria textil.

El instrumento utilizado para la obtención de datos constó de un total de 10 ítems, todos ellos con alternativas de respuesta. Una vez que se concentró y analizó la información, fue posible sugerir acciones de mejora que buscan fortalecer las condiciones laborales bajo las que se contrata a los trabajadores.

#### Resultados

La información que a continuación se presenta tiene relación con los ítems que incluye el cuestionario para la obtención de datos y que mantiene una relación directa con las prestaciones de ley plasmadas en el marco teórico del trabajo.

La aspiración que se tenía en la presente investigación era que al menos un trabajador de los 140 establecimientos incluidos en la muestra de estudio contestara el cuestionario, dicha cantidad se vio limitada por la poca disposición de varios responsables de empresa y por las condiciones de distanciamiento que se enfrentaron durante el proceso de obtención de datos. A fin de cuentas fue posible integrar las respuestas de 60 trabajadores que forman parte de la industria textil en el municipio referido.

En primer término se obtuvieron los datos generales de los trabajadores participantes: género, edad, y antigüedad laboral, dicha información tiene relación directa con la información que se obtendrá en las siguientes preguntas. Con respecto al género, se incluyó en el estudio a 55% de mujeres y 45% hombres; atendiendo al rango de edades, los datos obtenidos se pueden observar en la tabla 1, como se puede observar la mayoría de los participantes estuvo en el rango de 27 a 36 años.

**Tabla 1.** Edad de los sujetos de estudio.

Rango de edades en años	%
De 18 a 26	32
De 27 a 36	45
De 37 a 46	20
Más de 47	3

Fuente: Investigación propia.

La información alusiva a la antigüedad en la empresa también fue un dato a considerar, los datos obtenidos se encuentran en la tabla 2.

**Tabla 2.** Antigüedad en la empresa.

Rango en años de servicio	%
Menor de 1	2

Rango en años de servicio	%
De 1 a 9	62
De 10 a 19	33
De 20 a 29	3

Fuente: Investigación propia.

Según los datos observados, el 98% tiene más de un año laborando en la empresa, por lo que en términos de prestaciones ya han acumulado un volumen importante de éstas. El 36% de los sujetos de estudio incluso ya se puede hacer merecedor a la prima de antigüedad, en caso de ser necesario.

Los siguientes ítems ya cuestionaron de forma específica las características de las prestaciones que reciben los trabajadores. La siguiente pregunta que se hizo fue la siguiente ¿Cuántos días de aguinaldo recibiste el año pasado?, las respuestas obtenidas se pueden observar en la tabla 3. Considerando que la antigüedad del 98% de los trabajadores es de por lo menos 1 año, la respuesta obtenida debería ser de 15 días.

**Tabla 3.** Días de aguinaldo recibido.

Días	%
0	2
De 1 a 14	10
15	78
Más de 15	10

Fuente: Investigación propia.

En el 88% de las respuestas obtenidas se cumplen con lo que marca la ley e incluso con el 10% se supera, pero en un 12% del total se está incumpliendo y esto seguramente está generando una debilidad en el compromiso y motivación de los trabajadores.

La siguiente pregunta estuvo asociada a la prestación de seguridad social y de forma concreta se les cuestionó lo siguiente ¿En caso de enfermedad, a qué institución acudes para recibir atención?, las respuestas se pueden observar en la tabla 4.

**Tabla 4.** Institución a la que se acude en caso de enfermedad.

Institución	%
IMSS	45
ISSSTE	0
Hospital Privado	27
Otra	28

Fuente: Investigación propia.

El IMSS predomina como institución donde son atendidos los trabajadores y los centros de salud son los considerados en la “otra” opción. Sería muy importante verificar las condiciones de seguridad social asociadas al 55% de los trabajadores objeto de estudio, pues además del cuidado de salud se deben atender otras necesidades del trabajador y su familia, tal y como se indicó en el marco teórico. Como dato adicional y según el diagnóstico municipal de Zapotlanejo, Jalisco en

México, elaborado por el Instituto de Información Estadística y Geográfica (IIEG, 2018, p. 24), el segundo grupo económico con más trabajadores asegurados es el de confección de prendas de vestir, otros artículos base textiles y materiales diversos, excepto el calzado; sólo detrás del grupo que integra a los trabajadores que laboran en empresas que elaboran alimentos.

Los días de vacaciones que se concede a los trabajadores fue el siguiente planteamiento que se hizo a los trabajadores, los resultados se pueden observar en la tabla 5.

Considerando el dato de la antigüedad de los trabajadores, al 98% por lo menos se les debieron haber concedido 6 días de vacaciones, incrementados de forma anual según lo señalado en el apartado de fundamento legal.

Nótese que el 18% no recibió vacaciones y el 24% recibió de 1 a 6, seguramente en ambos rubros existe un adeudo de esta prestación que se debe atender, de lo contrario puede reducir la productividad de los trabajadores.

**Tabla 5.** Días de vacaciones que se concedieron a los trabajadores.

Días	%
0	18
De 1 a 6	24
De 7 a 12	40
De 14 a 20	18
Más de 20	0

Fuente: Investigación propia.

En relación directa con las vacaciones, la siguiente pregunta fue ¿Qué porcentaje de prima vacacional sobre el salario recibiste el año pasado?, las respuestas se observan en la tabla 6.

La debilidad observada en la pregunta anterior, aquí se vuelve preocupante, pues cerca del 50% no recibió esta prestación asociada al periodo vacacional. Lo anterior puede provocar falta de productividad y/o motivación en los trabajadores.

**Tabla 6.** Porcentaje de prima vacacional que recibiste sobre el salario.

Porcentaje recibido	%
0	48
De 1 a 25	0
De 25	52
Más de 25	0

Fuente: Investigación propia.

Atendiendo al tema de capacitación, se les cuestionó a los trabajadores si en algún momento la han recibido, sólo el 18% la ha recibido, si consideramos que el 98% de los trabajadores tiene un año o más de antigüedad y existen trabajadores con más de 10 años en la empresa actual, sin duda estamos en presencia de una gran debilidad, pues se está en riesgo de sufrir fallas y/o accidentes que se derivan de la falta de conocimientos suficientes en la realización de actividades.

La siguiente pregunta estuvo asociada al día de descanso en la semana que recibe el trabajador, que preferentemente debe ser el domingo y de lo contrario, se le debe pagar una prima

dominical igual al 25% del salario normal del día. Las respuestas que se obtuvieron se pueden observar en la Tabla 7.

El 56% de las empresas otorga una prestación superior a la ley, pues concede dos días de descanso, mientras que 17% concentra el descanso de lunes a viernes y un 2% el sábado, en estos dos últimos casos, se hace obligatorio el pago de la prima dominical.

**Tabla 7.** Día de descanso que recibe el trabajador.

Día	%
Domingo	25
Sábado	2
Sábado y domingo	56
Entre semana	17

Fuente: Investigación propia.

La siguiente pregunta estuvo dirigida a los días de descanso obligatorios, además de uno por semana, en la tabla 8 se muestran los resultados.

**Tabla 8.** ¿Días de descanso obligatorio que se conceden con goce de sueldo?

Días concedidos	%
Menos de los que obliga la ley	25
Los que obliga la ley	57
Más de los que obliga la ley	18

Fuente: Investigación propia.

De acuerdo con los datos obtenidos en el 25% de los casos no se está cumpliendo con lo especificado por la Ley Federal del Trabajo, lo cual está provocando una disminución en el compromiso y la motivación de los trabajadores.

Con la intención de identificar otros beneficios que recibe el trabajador y que complementan su salario, la siguiente pregunta que se hizo fue: además de tu salario ¿Qué otra bonificación recibes?, cabe señalar que, atendiendo a la naturaleza del trabajo, el propósito fue valorar los beneficios que incluyen las empresas como parte de las prestaciones que otorgan, en tal sentido fue que se planteó esta pregunta. Las respuestas obtenidas se pueden observar en la tabla 9.

**Tabla 9.** ¿Qué bonificaciones adicionales al salario recibes?

Bonificación	%
Ninguna	54
Bonos de productividad	24
Vales de despensa	19
Fondo de ahorro	3

Fuente: Investigación propia.

Las prestaciones de ley son una obligación para la empresa y un derecho para el trabajador, las bonificaciones incluidas con anterioridad están dirigidas a los beneficios superiores a los de ley,

que buscan incrementar la motivación y el compromiso de los trabajadores. La realidad es que sólo el 46% recibe bonificaciones adicionales al salario.

A modo de pregunta concentradora, el último planteamiento que se hizo a los trabajadores fue ¿Las prestaciones que recibes aumentan tu compromiso con la empresa?, 70% contestó que no. Vale la pena hacer una revisión de la información obtenida con anterioridad para darnos cuenta del fundamento de tal respuesta, la realidad es que las empresas donde laboran los sujetos de estudio no le están dando importancia a dichos beneficios, lo que provoca falta de adhesión por parte de los trabajadores.

Aún y cuando se observan los esfuerzos que realizan las empresas para integrar en sus programas de prestaciones todas aquellas que son obligatorias por ley, aún quedan varios pendientes por cumplir y en ese sentido se pueden observar las siguientes debilidades: 10% de los trabajadores no recibe su aguinaldo según lo refiere la LFT; sólo el 45% está afiliado a una institución de seguridad social que le brinda servicios integrales; 40% recibe sus vacaciones de forma parcial; 48% no recibe su prima vacacional según fundamentos de la LFT, sólo el 18% ha formado parte de un curso de capacitación en la empresa; al 25% no se les concede descanso en los días que son obligatorios por ley; 54% no recibe bonificaciones adicionales al salario como bonos de productividad, vales de despensa o fondo de ahorro y finalmente, el 70% de los trabajadores cuestionados considera que las prestaciones que recibe no incrementan su compromiso con la organización.

Las áreas de mejora (debilidades) identificadas, brindan la oportunidad de proponer las siguientes recomendaciones: en primer término se debe estructurar y socializar el programa de prestaciones de la empresa, en el que se incluyan los beneficios mínimos de ley; integrar programas de capacitación que fortalezcan las capacidades de los trabajadores y que incrementen su productividad; respetar los días de descanso obligatorios (vacaciones, día semanal y festivos) pues es una oportunidad para que el trabajador atienda otras necesidades como lo es el descanso y la convivencia familiar.

Es necesario que las empresas se desprendan de la creencia de que las prestaciones son "gastos innecesarios", pues, por el contrario, éstas permiten elevar las condiciones de vida de los trabajadores e incluso, pueden generar un beneficio fiscal para la propia organización.

## **CONCLUSIONES**

Para finalizar y a manera de conclusión, se considera que el tema de prestaciones laborales es un tema de gran relevancia e importancia para las empresas no solo del municipio de Zapotlanejo, Jalisco en México sino para todas las del país, ya que como bien se ha mencionado a lo largo de esta investigación, es un derecho para las y los trabajadores de todos los sectores, y que todo se encuentra estipulado en la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, la investigación realizada cumplió con su propósito pues fue posible llegar a fondo en el tema y sentar las bases para la puesta en práctica de acciones de mejora. El analizar el programa de prestaciones que ofrecen de las empresas textiles del municipio objeto de estudio, brindó la oportunidad de conocer la situación en la que se encuentran los trabajadores, conocer sus fortalezas y debilidades, así como las áreas de oportunidad, proporcionando posibles

propuestas de solución para evitar problemas futuros dentro de las mismas organizaciones, así como poder contribuir al bienestar de los empleados, buscando obtener mejores prestaciones.

La presente investigación hizo contribuciones en la identificación de áreas de mejora en el sector textil, con respecto al fortalecimiento de sus programas de prestaciones y la creación de mejores oportunidades de empleo para los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw-Hill. En: <https://ebookcentral-proquest-com.wdg.biblio.udg.mx:8443/lib/wdgbibliomhe/reader.action?docID=5045250&query=administracion+de+recursos+humanos#>
- DENUE. (2019). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- IIEG - Instituto de Información Estadística y Geográfica. (2018). *Zapotlanejo diagnóstico municipal, mayo del 2018*. <https://www.iiég.gob.mx/contenido/Municipios/Zapotlanejo.pdf>
- Ley Federal del Trabajo. (23 de abril de 2021). *Ley Federal del Trabajo*. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)
- Mendizábal, G. (2006). Análisis comparativo de las prestaciones de seguridad social por maternidad. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. 39(116), 453-479. En: <https://www.redalyc.org/pdf/427/42711606.pdf>
- Morales, A. (2008). El salario y la previsión social entre el derecho social y el fiscal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. (7), 125-148. En: <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640262007.pdf>
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio*. 9(17), 133-145. En: <file:///C:/Users/brise/Downloads/Dialnet-BeneficiosYMotivacionDeLosEmpleados-4287381.pdf>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (2018). *Conoce algunas de las prestaciones laborales a las que tienes derecho*. <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/conoce-algunas-de-las-prestaciones-laborales-a-las-que-tienes-derecho?idiom=es>
- Werther, W. B., Davis, K. & Guzmán, B. M. P. (2014). *Administración de recursos humanos, gestión del capital humano*. Mc Graw-Hill. En: <https://ebookcentral-proquest-com.wdg.biblio.udg.mx:8443/lib/wdgbibliomhe/detail.action?docID=3217362&query=recursos+humanos>
- Zapotlanejo. (2016). *Página principal*. <https://zapotlanejo.gob.mx/2016/>

## DATOS DE LOS AUTORES

### MIGUEL CASTRO SÁNCHEZ

Egresado del Instituto Tecnológico de Jiquilpan (ITJ) de la Licenciatura en Contaduría Pública, de la Universidad de Guadalajara de la Maestría en Administración y de la Universidad SANTANDER campus Jalisco, del Doctorado en Ciencias de la Educación. Es Profesor-investigador del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara desde junio de 1996 a la fecha, tiene reconocimiento de Perfil Prodep Deseable (Programa del Mejoramiento del Profesorado de la Educación Superior), otorgado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), profesor reconocido por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA). Forma parte del Cuerpo Académico UDG-CA-680 “Administración Financiera Sustentable”, reconocido por Prodep (Programa del Mejoramiento del Profesorado de la Educación Superior), otorgado por la Secretaría de Educación Pública (SEP). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT.

### LUZ MARÍA GALÁN BRISEÑO

Egresada del Instituto Tecnológico de Jiquilpan (ITJ) de la Licenciatura en Contaduría Pública, de la Universidad de Guadalajara de la Maestría en Administración y de la Universidad SANTANDER campus Jalisco, del Doctorado en Ciencias de la Educación. Es Profesora-investigadora del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara desde junio de 1994 a la fecha, tiene reconocimiento de Perfil Prodep Deseable (Programa del Mejoramiento del Profesorado de la Educación Superior), otorgado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), profesor reconocido por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA). Forma parte del Cuerpo Académico UDG-CA-680 “Administración Financiera Sustentable”, reconocido por Prodep (Programa del Mejoramiento del Profesorado de la Educación Superior), otorgado por la Secretaría de Educación Pública (SEP). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT.

### ALEJANDRO RAMÍREZ LUPERCIO

Egresado de la Licenciatura en Administración del Centro Universitario de la Ciénega en la Universidad de Guadalajara. Ponente en coloquios estudiantiles de investigación en la Universidad Autónoma de Nuevo León y en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara.

## Conflictos de intereses

Los autores se responsabilizan con el contenido del artículo y declaran no tener asociación personal o comercial que pueda generar conflictos de interés en relación con este. Además, certifican que todos los documentos presentados son libres de derecho de autor o con derechos declarados y, por lo tanto, asumen cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual, exonerando de toda responsabilidad a la Revista Cubana de Finanzas y Precios.

**Fecha de recepción: 15 de febrero de 2022**

**Fecha de aceptación: 5 de marzo de 2022**

**Fecha de publicación: 5 de abril de 2022**