



Nota informativa

Comisión para la Cooperación Laboral

septiembre 2004

PRESTACIONES LABORALES EN AMÉRICA DEL NORTE

Los sistemas de remuneración laboral en América del Norte han experimentado cambios drásticos con el paso de los años. Si bien en el pasado sólo se pagaba un sueldo a los empleados, muchos tienen ahora acceso a una amplia gama de prestaciones que constituyen una parte sustancial de su remuneración y contribuyen por lo tanto a su bienestar económico y social. Aunque muchas de estas prestaciones tienen su origen en leyes que las hacen obligatorias, algunos empleados reciben prestaciones adicionales como resultado ya sea de decisiones unilaterales de los patrones o bien de negociaciones entre éstos y los sindicatos. Esta nota describe la incidencia y distribución de las prestaciones laborales entre los empleados en América del Norte con base en el año más reciente para el que se cuenta con información. El acceso a estas prestaciones varía en los tres países en función de factores tales como el ingreso, la rama de actividad económica, la afiliación sindical y el tamaño de la empresa.

Canadá

En Canadá, algunas prestaciones son obligatorias, como las vacaciones anuales y los días festivos con goce de sueldo, y en algunas jurisdicciones, las incapacidades por enfermedad. Sin embargo, aquí se examinan también las prestaciones superiores al mínimo exigido por la ley y que pueden incluir cosas tales como vacaciones adicionales con goce de sueldo o incapacidades por enfermedad. En algunos casos, los empleados pueden

recibir cobertura médica y dental suplementaria, que representa una protección superior a la ofrecida por el sistema de salud pública de ese país. Otras prestaciones adicionales en Canadá son: seguro de vida y de incapacidad de cobertura amplia; pensión de retiro y planes de ahorro para el retiro; reparto de utilidades y planes de adquisición de acciones. En términos generales, es más probable que los empleados del sector público y los que trabajan en empresas grandes en el sector privado reciban estas prestaciones adicionales. Quienes tienen la mayor probabilidad de recibir todos los tipos de prestaciones son los empleados con trabajos bien remunerados, sindicalizados, de tiempo completo o de planta (Marshall 2003).

En 2000, el 62% de los empleados tenía acceso a por lo menos un plan de seguro por cuenta del patrón: seguro médico de cobertura amplia, dental o de vida/incapacidad. La mitad tenía acceso a todos ellos (véase la tabla 1). El número de trabajadores sindicalizados con acceso a los tres planes de seguros fue significativamente más alto que el de los trabajadores no sindicalizados (70% frente a 40%). Casi la mitad de los empleados (46%) participaban en un plan de pensiones por cuenta del patrón. La ventaja sindical en el caso de los planes de pensiones fue todavía más pronunciada (79% frente a 30%). El porcentaje de trabajadores sindicalizados que contaban con cobertura fue casi el mismo en los sectores público y privado. En el caso de trabajadores no sindicalizados, el porcentaje fue mucho mayor en el sector público (Marshall 2003).

Sólo 9% de los empleados tuvo la oportunidad de participar en un plan de adquisición de acciones o de opción de compra, que da a los empleados el derecho a comprar acciones de la empresa a un precio específico durante un cierto período.

Nota preparada por Norman Caulfield, investigador del Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral. Información de contacto: ncaulfield@naalc.org, tel. (202) 464-1107.

Tabla 1**Prestaciones en Canadá por empleo y características de la empresa, 2000** (% de empleados cubiertos)

	Seguro médico, dental y de vida/incapacidad (%)	Retiro (%)	Opción de compra de acciones (%)	Reparto de utilidades (%)
Todos los empleados	50	46	9	8
Situación laboral				
Tiempo completo	58	52	11	9
Tiempo parcial	17	22	3	3
Situación sindical				
Sindicalizado	70	79	8	6
No sindicalizado	40	30	10	9
Sueldo por hora				
Menos de 10 dólares	13	12	3	3
10 a 19.99 dólares	51	46	8	8
20 dólares o más	77	74	17	12
Sector				
Privado	45	38	11	9
Público	67	79	2	2
Tamaño de la empresa				
Menos de 20	27	21	4	4
20 a 99	52	46	8	7
100 o más	71	71	17	10

Aproximadamente uno de cada doce empleados en 2000 tuvo la oportunidad de participar en un plan de reparto de utilidades, que otorga una remuneración en función de las ganancias anuales del patrón. Los planes de opción de compra de acciones y de reparto de utilidades se dan sobre todo en el sector privado. Sólo 2% de los patrones del sector público ofrecen este tipo de prestación, principalmente en los sectores de alta tecnología, finanzas, profesional y de servicios empresariales (Marshall 2003).

Estados Unidos

En Estados Unidos las prestaciones resultan sobre todo de la relación laboral, más que de mandatos legales. Las prestaciones pueden incluir uno o más de una serie de beneficios como permisos de ausencia, seguro médico, de vida y de retiro. Los permisos de ausencia con goce de sueldo es la prestación más común para los trabajadores de empresas privadas.

En 2003, el 79% de los empleados del sector privado tenía derecho a vacaciones y días festivos pagados. El 45% de los empleados contaba con seguro médico ese mismo año, lo que representa una reducción con respecto al nivel de 63% en 1992-1993. La gran mayoría de los empleados con protección de planes de atención médica debe realizar contribuciones tanto para la cobertura individual como para la familiar. Desde 1992-1993, la contribución promedio mensual que deben hacer los empleados ha aumentado aproximadamente en un 75% en ambos tipos de cobertura. Poco menos de la mitad de los empleados en el sector privado participa en un plan de retiro por cuenta del patrón (BLS 2003).

El acceso y la participación en todos los tipos de planes de prestaciones varían según el tipo de trabajo, si se trabaja de tiempo completo o no, si se está afiliado a un sindicato y según el nivel de ingresos (véase la tabla 2). Por ejemplo, el porcentaje de

empleados de oficina que participan en planes de contribución definida es mayor. Los trabajadores sindicalizados tienen un porcentaje más alto de cobertura en la mayor parte de las prestaciones. Es más probable que quienes ganen 15 dólares por hora o más reciban todas las prestaciones.

La incidencia de prestaciones varía también por sector y tamaño de la empresa. Las diferencias son más notorias en la cobertura de prestaciones de retiro y seguros que en la de permisos de ausencia con goce de sueldo (véase la tabla 2).

Los resultados de una encuesta de 1998 del Bureau of Labor Statistics muestran que la gran mayoría de

los empleados gubernamentales de tiempo completo en dependencias estatales y locales recibieron permisos de ausencia con goce de sueldo, y contaban con planes de atención médica por cuenta del patrón y con uno o varios planes de pensión también a cargo del patrón. El porcentaje de trabajadores sindicalizados con derecho a prestaciones fue ligeramente superior al de los trabajadores no sindicalizados empleados en gobiernos estatales y locales, aunque en el caso de algunas prestaciones como vacaciones con goce de sueldo, incapacidad a largo plazo y planes para el retiro con contribuciones definidas, el porcentaje de trabajadores no sindicalizados fue

Tabla 2
Porcentaje de trabajadores con acceso a cobertura médica y prestaciones para el retiro en el sector privado de Estados Unidos, por empleo y características de la empresa, 2003 (% de empleados cubiertos)

	Prestaciones para el retiro			Prestaciones médicas			
	Todos los planes (%)	Prestaciones definidas (%)	Contribución definida (%)	Atención médica (%)	Atención dental (%)	Cuidados de la vista (%)	Tipo de plan no disponible (%)
Todos los empleados	49	20	40	45	32	19	8
Ocupación							
Trabajo de oficina	59	22	51	50	37	21	8
Trabajo manual	50	24	38	51	33	20	10
Ocupaciones de servicios	21	7	16	22	15	9	3
Situación laboral							
Tiempo completo	58	24	48	56	40	23	9
Tiempo parcial	18	8	14	9	6	5	3
Situación sindical							
Sindicalizado	83	72	39	60	51	37	23
No sindicalizado	45	15	40	44	30	17	7
Sueldo por hora							
Menos de 15 dólares	35	11	29	35	22	12	6
15 dólares o más	70	33	57	61	47	28	12
Sector							
Producción de bienes	63	31	49	57	42	25	12
Producción de servicios	45	16	37	42	29	17	7
Tamaño de la empresa							
1 a 99	35	8	31	36	21	11	6
100 o más	65	33	51	55	44	27	10

superior al de sus contrapartes sindicalizados. Por ejemplo, el porcentaje de maestros sindicalizados de tiempo completo con prestaciones como permisos de ausencia con goce de sueldo e incapacidad a largo plazo fue muy inferior al de los trabajadores manuales, de oficina y del sector de servicios (BLS 1998).

México

En México, la mayoría de las prestaciones están contempladas por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. La Ley Federal del Trabajo establece además que deben otorgarse una serie de prestaciones mínimas como días de descanso pagados, aguinaldo, reparto de utilidades, vacaciones anuales y prima vacacional. Adicionalmente, otras leyes exigen a los patrones efectuar aportaciones al Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)

y al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual ofrece a todos los trabajadores seguros por riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales.

Los patrones que han firmado contratos colectivos de trabajo a menudo ofrecen prestaciones superiores a las de la ley en forma de fondos de ahorro e incentivos por puntualidad y asistencia; algunos ofrecen también subsidios para comidas y transporte y cobertura médica adicional (Banco de México 2001, 31).

En 2002, el 52.4% de la población asalariada tenía seguridad social y otras prestaciones (véase la tabla 3). Los trabajadores de las industrias eléctrica, de comunicaciones, minera y de la transformación registraron los porcentajes más altos de cobertura (91%, 88.1%, 68.7% y 71.4%, respectivamente), mientras que los trabajadores agrícolas y de la construcción son los que recibían la menor cantidad de prestaciones de todas las ramas de actividad económica. Poco más del 75% de los empleados al servicio

Tabla 3

Cobertura de las prestaciones en México, por rama de actividad económica y nivel de ingresos, 2002

(% de empleados cubiertos)

	Sin prestaciones (%)	Seguridad social y otras prestaciones (%)
Todos los empleados*	40.8	52.4
Industria		
Agropecuaria	84.4	9.0
Minera	25.5	68.7
Construcción	74.6	22.3
Comunicaciones	11.3	88.1
Eléctrica	3.2	91.0
Otros servicios	38.7	51.7
Administración pública y defensa	9.3	75.4
Transformación	25.6	71.4
Nivel de ingresos		
Menos de 1 salario mínimo	89.6	10.4
De 1 hasta 2 salarios mínimos	57.4	34.6
Más de 2 y hasta 3 salarios mínimos	34.1	59.7
Más de 3 y hasta 5 salarios mínimos	18.6	74.8
Más de 5 y hasta 10 salarios mínimos	12.3	80.5
Más de 10 salarios mínimos	11.8	79.5

* Población que trabaja, excluyendo a quienes comienzan en un nuevo empleo.

del estado en las áreas de administración pública y defensa recibían prestaciones, pero no del IMSS, sino del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Al igual que en Canadá y Estados Unidos, los trabajadores sindicalizados tenían más prestaciones que los trabajadores no sindicalizados y esto se refleja en la mayor incidencia de prestaciones en sectores tales como el público y la industria pesada, en los que las tasas de sindicalización son mayores.¹

Además, como ocurre en Canadá y Estados Unidos, las ocupaciones mejor pagadas en México conllevan por lo general más prestaciones. En 2002, 80.5% de quienes ganaban entre 5 y 10 veces el salario mínimo tenían seguridad social y otras prestaciones; poco menos del 90% de quienes ganaban menos del salario mínimo no recibían prestaciones; por su parte, 34.6% de los trabajadores que ganaban entre 1 y 2 veces el salario mínimo y 79.5% de los que ganaban más de 10 veces el salario mínimo tenían seguridad social y otras prestaciones.

Resumen

Este breve análisis de la incidencia y la distribución de las prestaciones laborales en América del Norte

pone de relieve varios factores. En los tres países, los trabajadores en las categorías de mayores ingresos disfrutaban de más prestaciones. En Canadá y México (y muy probablemente en Estados Unidos), los trabajadores del sector público reciben un porcentaje más elevado de prestaciones. En Estados Unidos y Canadá, entre más grande sea la empresa, más prestaciones reciben los trabajadores; es probable que lo mismo ocurra en México. En los tres países, los trabajadores sindicalizados tienden a recibir más prestaciones que los que no lo están.

Notas

1 Los datos de la Encuesta Nacional de Ingresos, Gastos y Hogares (ENIGH) de 1992, 1994, 1996, 1998 y 2000, realizada por INEGI, muestran que las industrias extractiva, eléctrica, de productos metálicos y de maquinaria y equipos cuentan con mayores niveles de sindicalización que la mayor parte del resto de los sectores. Los trabajadores al servicio del estado tienen también un mayor nivel de sindicalización. Se encuentra también los datos de (ENIGH) en un estudio sobre la evolución reciente de la afiliación sindical en México por Herrera y Melgoza (2003).

Definiciones y fuentes de datos

Los datos de Canadá provienen de la encuesta de hogares Survey of Labour and Income Dynamics (SLID), que se realiza cada tres años, citada por Marshall (2003). “Cobertura médica” se refiere a los planes de atención médica o seguro médico por cuenta del patrón que complementan la cobertura de seguro médico público. Bajo el rubro de trabajadores sindicalizados se incluye a aquellos que no están afiliados a un sindicato, pero que están amparados por contratos colectivos de trabajo.

Los datos de Estados Unidos provienen de la encuesta National Compensation Survey, de marzo de 2003, citada por el Bureau of Labor Statistics (2003), y de la encuesta del BLS “Employee Benefits in State and Local Governments, 1998”. La clasificación como empleados de tiempo completo o de tiempo parcial se basa en la definición del número de horas de trabajo que se usa en

cada empresa. Se entiende por trabajadores sindicalizados aquellos cuyos salarios se determinan por medio de la negociación colectiva. Los planes de prestaciones definidas para el retiro determinan el importe de la prestación mediante una fórmula, y el patrón corre con el riesgo de inversión para financiar dichas prestaciones. En los planes de contribuciones definidas se especifica el costo corriente del patrón (contribución), pero el importe de la prestación de retiro no se conoce de antemano.

Los datos de México provienen de la Encuesta Nacional de Empleo, que se realiza cada año en una muestra de viviendas. La información se obtuvo de: “Población ocupada asalariada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo por rama de actividad y según tipo de prestaciones” y “Población asalariada excluyendo iniciadores por nivel de ingresos y según tipo de prestaciones”.

Referencias

- Banco de México. 2001. *Informe anual*. México, D.F.: Banco de México.
- Bureau of Labor Statistics (BLS). 1998. "Employee Benefits in State and Local Governments, 1998". Washington, D.C.: Bureau of Labor Statistics.
- . 2003. "Employee Benefits in Private Industry, 2003". Washington, D.C.: Bureau of Labor Statistics.
- Herrera, Fernando y Melgoza, Javier. 2003. "Evolución reciente de la afiliación sindical". En Enrique de la Garza y Carlos Salas, eds., *La situación del trabajo en México*, 2003. México, D.F.: Plaza y Valdés Editores.
- INEGI. 2002. *Encuesta Nacional de Empleo*. Aguascalientes, México. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
- Marshall, Katherine. 2003. "Benefits of the Job". *Perspectives on Labour and Income*, vol. 15, núm. 2 (verano): 7-15.

El Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral asume toda la responsabilidad por el contenido de la presente nota. Ésta no refleja necesariamente las opiniones del Consejo Ministerial, de ninguna dependencia gubernamental ni de ninguno de los colaboradores o revisores externos.