

300602  
16  
29



# UNIVERSIDAD LA SALLE

Escuela de Contaduría y Administración  
Incorporada a la U. N. A. M.

"Informe sobre los paquetes de prestaciones al personal otorgados por 30 empresas privadas líderes en el mercado de trabajo del área metropolitana de la Ciudad de México"

## SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION  
P R E S E N T A N

**GABRIELA GARCIA PEREZ  
MARTHA NORIKO MENDEZ AKAKY**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1987.



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE GENERAL

	<i>Página</i>
* INTRODUCCION	i
* CAPITULO I. LA EMPRESA PRIVADA EN MEXICO.	1
* CAPITULO II. MARCO LEGAL DE LAS PRESTACIONES AL PERSONAL.	24
* CAPITULO III. ADMINISTRACION DE LAS PRESTACIONES AL PERSONAL.	59
* CAPITULO IV. PLANEACION DE LA INVESTIGACION.	108
* CAPITULO V. ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.	117
* CONCLUSIONES.	iv
* ANEXOS.	v
* INFORMATICA.	vii

## INDICE ANALITICO

	<u>Página</u>
* INTRODUCCION	i
• CAPITULO I. LA EMPRESA PRIVADA EN MEXICO.	1
1. Concepto de Empresa.	2
2. Relación de la Administración con la Empresa.	5
3. Objetivos de la Empresa.	8
4. Areas Funcionales de la Empresa.	11
5. Impacto de la Economía del país en la Empresa Privada.	20
• CAPITULO II. MARCO LEGAL DE LAS PRESTACIONES AL PERSONAL.	24
1. Ley Federal del Trabajo.	26
2. Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.	36
3. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.	50
• CAPITULO III. ADMINISTRACION DE LAS PRESTACIONES AL PERSONAL.	59
1. Concepto Administrativo de las Prestaciones al Personal.	60
2. Características de las Prestaciones al Personal.	60
3. Principios Sociales de las Prestaciones al Personal.	61
4. Ventajas de las Prestaciones para el empleado y la empresa.	62
5. Criterios Generales para la Administración de las Prestaciones al Personal.	63

	<u>Página</u>
* CAPITULO IV. PLANEACION DE LA INVESTIGACION.	108
1. Hipótesis.	109
2. Universo.	110
3. Determinación de la muestra.	110
4. Selección de las empresas encuestadas.	112
5. Características de las empresas encuestadas.	114
6. Metodología empleada para la obtención de la información.	115
7. Tabulación y análisis de resultados.	116
* CAPITULO V. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA.	117
1. Análisis cualitativo de los paquetes de prestaciones al personal.	118
2. Análisis cuantitativo de los paquetes de prestaciones al personal.	167
3. Comentarios de la información analizada.	179
* CONCLUSIONES.	iv
* ANEXOS.	v
* INFORMATICA.	vi

## I N T R O D U C C I O N

Es preocupación constante de las empresas el lograr sus objetivos en las mejores condiciones posibles.

Año con año, dichas condiciones varían, y deben enfrentarse situaciones nuevas que conducen a planteamientos y soluciones novedosas.

Uno de los factores principales para el logro de objetivos es el personal de la organización. Su actitud, lealtad, desempeño e identificación con los fines y medios de la compañía son de vital importancia.

Es por lo anterior, que en forma persistente se realizan estudios y esfuerzos encaminados a obtener en principio, permanencia en la empresa y a continuación, una real compenetración con los programas de productividad y desarrollo, ofreciendo condiciones adecuadas tanto en lo ambiental como en los incentivos.

Los incentivos pueden ser el reto mismo que el puesto represente, así como las oportunidades de desarrollo y progreso que van aunadas a él, pero un elemento muy importante lo constituyen los beneficios y prestaciones que en paquete se ofrecen a los empleados.

Cuando se presenta en el país una situación de crisis, cobra una especial importancia la forma en que la empresa maneje y otorgue prestaciones que motiven al trabajador, sin incidir en sus ingresos en razón de las altas tasas impositivas.

La elección de este tema obedece al deseo de mostrar la importancia que tienen, especialmente en la actualidad, los Planes de Prestaciones y Beneficios como un complemento del ingreso y como una ventaja fiscal para la Empresa.

El primer capítulo habla de la empresa, sus objetivos, políticas, áreas base y funciones de ciertos puestos tipo, con el objeto de ubicar e introducir al lector al seminario de investigación.

En el segundo capítulo se analiza el Marco Legal de las Prestaciones tomando como base la Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que es importante tomar en cuenta todas las disposiciones legales y fiscales para la implementación de las mismas.

En el tercer capítulo está enfocado principalmente establecer el concepto de prestación, su administración y definición de aquellas que con frecuencia se manejan en el mercado de trabajo.

En el cuarto capítulo, se establece la forma en que se planeó la investigación, señala las hipótesis del estudio, así como el problema a tratar, se explica cómo se llevó a cabo la investigación de campo, seña

lando cómo se delimitó el universo, cómo se diseñó y llegó al tamaño de la muestra y cuál fue la herramienta para la recopilación de información.

El quinto capítulo, explica los resultados de la investigación de manera cualitativa y cuantitativa, utilizando gráficas para mostrar los resultados de cada una de las preguntas del cuestionario, así como comentarios y recomendaciones derivados de dichos resultados.

Aún cuando la Ley Federal del Trabajo utiliza los términos trabajador y patrón, para efectos de este Seminario de Investigación, se utilizarán los términos empleado y empresa por ser los de uso común dentro de la práctica diaria.

## C A P I T U L O I

### LA EMPRESA PRIVADA EN MEXICO

*El objetivo particular de este capítulo será el identificar plenamente lo que es una Empresa, conociendo sus partes integrantes y la relación que tiene con su entorno económico, con el objeto de establecer un marco de referencia y un punto de partida para nuestro estudio.*

*La metodología de la investigación será obtener información fundamentalmente a través de fuentes bibliográficas, manuales de organización y publicaciones.*

*El resultado parcial que se lograra al desarrollar este capítulo será el de situarnos dentro de lo que es la Empresa. dar a conocer sus lineamientos, como esta conformada y cual será nuestro punto de partida.*

## 1. CONCEPTO DE EMPRESA

La palabra empresa es un término comúnmente utilizado en la actualidad y son varios los autores que se han preocupado por darle una definición, algunas de estas son:

I. Guzmán Valdivia: "La empresa es la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos del medio humano en el que la propia empresa actúa". (1)

Agustín Reyes Ponce: "La empresa la integran: bienes materiales, hombres y sistemas, que se puedan estudiar en cuanto a los siguientes aspectos: económico, jurídico, administrativo, sociológico y de conjunto". (2)

José A. Fernández Arena: "Empresa es la unidad productiva o de servicio que constituida según aspectos prácticos o legales, se integra por recursos y se vale de la administración para lograr sus objetivos". (3)

Organización Internacional del Trabajo: "Empresa es toda organización de propiedad pública o privada cuyo objetivo primordial es fabricar y distribuir mercancías o proveer servicios a la colectividad o a una parte de ella mediante el pago de los mismos". (4)

(1), (2), (3). El Proceso Administrativo. José A. Fernández Arena. 11a. Edición. Editorial Diana. México 1982. Página 85.

(4) La Empresa y los Factores que Influyen en su Funcionamiento. Oficina Internacional del Trabajo. México 1978. Página 2.

*Naylor/Vernon: "Es una unidad conceptual de análisis a la que se supone capaz de transformar un conjunto de insumos consistentes en materias primas, mano de obra, capital e información sobre mercados y tecnologías en un conjunto de productos que toman la forma de bienes y servicios destinados al consumo, ya sea de otras empresas o de individuos y grupos de individuos, dentro de la sociedad en la que aquella existe". [5]*

*En base a las definiciones anteriormente enunciadas, podemos concluir que la Empresa es una unidad formalmente estructurada, integrada por recursos humanos, técnicos y materiales, que a través de su interacción, transforman insumos para la producción de bienes y servicios, satisfaciendo de esta manera las necesidades de la sociedad obteniéndose a cambio de esto una retribución.*

*El origen de la empresa está en la necesidad social de que produzca bienes o servicios, y esta integrada básicamente por tres factores:*

- 1) Los accionistas, poseedores del capital.*
- 2) El grupo de sus dirigentes o administradores.*
- 3) El grupo de sus trabajadores.*

*El grupo de accionistas, poseedor del capital, persigue en la empresa una finalidad económica, esto es, que a su inversión corresponda la ganancia de una utilidad justa.*

*[5] Economía de la Empresa. Thomas H. Naylor/John M. Vernon. Editorial Centro Regional de Ayuda Técnica. Página 13.*

El capital tiene además una función social que es la de beneficiar a cuantas personas y sectores de la sociedad pueda, dando lugar a la creación, sostenimiento y desarrollo de la fuente de trabajo y de producción. Es de ésta manera que a la Empresa se le asigna una finalidad de carácter social y económico.

Al capital se le suman los otros dos elementos integrantes de la comunidad de trabajo: los administradores y los trabajadores, ejerciendo una acción determinada para que la empresa realiza su finalidad general. El logro de esta se debe a la responsabilidad mancomunada de sus accionistas, administradores y trabajadores.

Los accionistas delegando facultades para la administración de la empresa. Los administradores asumiendo la responsabilidad de dirigir eficazmente a la misma y conducir la realización de sus objetivos. Los trabajadores ejecutando voluntaria y eficientemente sus correspondientes labores.

La Empresa tiene una "finalidad socio-económica" y una "función socio-económica"; la finalidad es la meta, y la función, es la acción para lograr esa meta.

## 2. RELACION DE LA ADMINISTRACION CON LA EMPRESA.

### Definición de Administración.

José Fernández Arena: "Ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales, por medio de un mecanismo de operación y a través del esfuerzo humano". (6)

J.D. Mooney: "Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana". (7)

Peterson y Plowman: "Una técnica por medio de la cual se determinan, clasifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano en particular". (8)

Koontz y O'doonell: "La dirección de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundado en la habilidad de conducir a sus integrantes". (9)

G. Terry: "Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno". (10)

Henry Fayol: "Administrar es preveer, organizar, mandar, coordinar y controlar". (11)

(6) El Proceso Administrativo. José Fernández Arena. Editorial Diana. 11a. Edición. México 1982. Página 73.

(7), (8), (9), (10), (11) Administración de Empresas, Primera Parte. Agustín Reyes Ponce. Editorial Limusa. 23a. Impresión. México 1979. Págs. 16-17.

Una vez citadas varias definiciones, concluimos que la administración es la disciplina que coordina los recursos humanos, financieros y técnicos, logrando su mejor aprovechamiento con el propósito de lograr los objetivos de la empresa .

En cualquier tipo de empresa, así como en todos los niveles de organización de la misma, la administración es esencial para poder coordinar todos los recursos con que cuenta, es por esto que la tarea del administrador consiste en crear y mantener un ambiente adecuado en el que los individuos, trabajando en grupo, puedan llevar a cabo funciones y objetivos preestablecidos.

A medida que la sociedad depende cada vez más del esfuerzo de grupo, y en tanto los grupos organizados se han hecho más grandes y al no trabajar de manera aislada, se ven influenciados por factores tanto internos como externos del medio ambiente que los rodea.

Esto traerá como consecuencia una serie de cambios en forma continua, creando la necesidad en la empresa de adaptarse a ellos para seguir subsistiendo. La empresa y su ambiente son interdependientes. La empresa depende de su ambiente para los recursos y oportunidades necesarios para su existencia; también el ambiente determina los límites de las actividades de la empresa. El ambiente aportará recursos valiosos a la misma solo si esta proporciona los bienes y servicios deseados al ambiente.

Mediante la retroalimentación se generará una reacción por parte del

ambiente hacia los bienes y servicios producidos por la empresa; el ambiente los involucrará y determinará los recursos futuros que aportará y las restricciones que le impondrá.

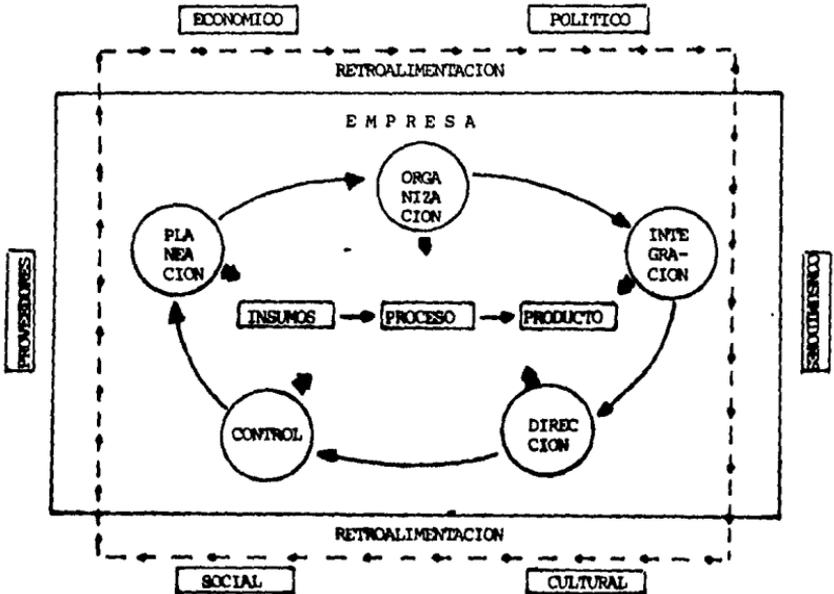


FIG. 1.

FIG. 1 La complejidad de los grupos que integran a la empresa, y la relación de ésta con su ambiente, implican una adecuada administración fundamentada en un Proceso Administrativo.

### 3. OBJETIVOS DE LA EMPRESA

Los objetivos determinan los resultados finales deseados. Tanto las empresas como sus integrantes tienen múltiples objetivos, los que muchas veces son incomptibles y pueden producir conflictos dentro de la empresa y dentro de los grupos de individuos que la integran; de ahí la necesidad de buscar un equilibrio.

Con el fin de lograr lo antes mencionado, la empresa se ha fijado objetivos propios que buscan satisfacer las necesidades de sus integrantes y las suyas mismas; las características de estos objetivos, tomando como base lo expuesto por Herbert G. Hicks (12) son:

1. Los objetivos de la empresa se estructuran en jerarquías, es decir, al lograrse los objetivos de una unidad se contribuye al logro de los de la siguiente unidad superior.
2. Apoyan a los objetivos individuales y viceversa. La empresa se beneficia cuando ayuda a los individuos a alcanzar sus objetivos individuales y en forma similar, los individuos se benefician cuando contribuyen con ella a alcanzar sus objetivos.
3. Deben ser compatibles con los objetivos individuales, esto con la finalidad de lograr un desempeño eficaz.
4. Los objetivos de la empresa solamente pueden alcanzarse a través de la cooperación de todas las áreas que la componen.

Otra forma de relacionar los objetivos de la empresa es comparandolos

(12) Administración de las Organizaciones. Herbert G. Hicks. Edit. Continental México 1984.

con el tiempo, lo cual le va a permitir verificar si estos se han cumplido en el periodo determinado.

Generalmente se plantean dos tipos de objetivos con relación al tiempo:

- . Objetivos a corto plazo.
- . Objetivos a largo plazo.

La empresa tiene también un compromiso con su medio ambiente, ya que como se menciona en el inciso anterior, no se desarrolla de manera aislada, por lo que debe satisfacer las necesidades que este le demanda, y para ello se ha fijado tres objetivos generales:

" 1. Objetivo de Servicio.

Consumidores o usuarios; buenas ofertas a los que satisfacen sus necesidades con los productos o servicios de la empresa.

2. Objetivo Social.

Colaboradores.- buen trato económico y motivacional a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa. También son grupo importante los familiares.

Gobierno.- cumplimiento de las tasas tributarias para permitir la realización de las actividades gubernamentales.

Comunidad.- actividades de buen vecino y miembro de la localidad.

3. Objetivo Económico.

Inversionistas.- pago de un dividendo razonable que sea proporcional al

riesgo asumido.

Acreedores.- liquidación de intereses y cuentas que complementan la es  
tructura financiera de la empresa.

Empresa.- reinversión de una cifra proporcional de la utilidad y que \_  
garantice el buen crecimiento de la institución." (13)

(13) *El Proceso Administrativo*. José Fernández Arena. Editorial Diana  
11a. Edición. México 1982. Páginas. 95-96.

#### 4. AREAS FUNCIONALES DE LA EMPRESA

Una empresa es una estructura dentro de la cual se ejecutan las tareas administrativas y operativas.

En el orden jerarquico de la empresa, la realización de las posiciones y las personas indicadas representan simultaneamente una descentralización y centralización en la toma de decisiones. La descentralización se da al hacer la división del trabajo en un esfuerzo organizado para alcanzar los objetivos; la centralización, al darse la coordinación de los esfuerzos.

Cada area funcional tiene sus propios objetivos, y la union de los objetivos de cada una dan como resultado, el objetivo general de la empresa.

Por actividades funcionales de una empresa se entiende una serie de operaciones intelectuales o físicas mediante las cuales el producto o servicio para cuya producción o suministro se creo la empresa, avanza una etapa hacia el punto en que podra ser entregado al consumidor o suministrado al usuario.

Las funciones específicas son el resultado de la sucesiva subdivisión del trabajo en grupos de actividades logicamente formadas a fin de que la empresa realice eficazmente sus finalidades u objetivos.

En general, podemos dividir a las áreas funcionales en dos grupos:

1. Áreas Básicas.
2. Áreas de Apoyo.

Las áreas básicas son aquellas que a través de la realización de sus funciones buscan en forma directa el logro de los objetivos de la empresa. Las áreas de apoyo influyen en el medio ambiente de la empresa, proporcionando el servicio y la asesoría necesaria a las áreas básicas para que estas cumplan sus objetivos.

"1). Áreas Básicas.

- Producción.

Objetivo.- Fabricación del producto o ejecución del servicio.

Funciones.

a) Ingeniería de Planta:

- . Diseño y operación de servicios de la planta.
- . Diseño y operación de medios de la planta.
- . Conservación.
- . Control de equipo de la planta.

b) Ingeniería Industrial:

- . Estudio de métodos.
- . Medición del trabajo.

- . Estudio de manejo de materiales.
- . Fabricación y reparación de herramientas.

c) Planeación y control de producción:

- . Tráfico.
- . Recepción en fábrica y embarque.
- . Obtención de materiales.
- . Programación de operaciones.
- . Obtención de herramientas.

d) Fabricación:

- . Fabricación de partes.
- . Subensamble y ensamble final.
- . Servicio y reparación.

- Ventas o Comercialización.

Objetivo.- Venta del producto o servicio.

Funciones.

a) Investigación de mercado:

- . Análisis de mercado.
- . Determinación de requisitos del producto.
- . Análisis de problemas de distribución.

b) Publicidad y promoción:

- . Planeación de campañas.
- . Preparación de anuncios.
- . Desarrollo de programas.

- . Ayudas de ventas.
- . Selección de medios.
- c) Planzación de ventas:
  - . Determinación de políticas de ventas.
  - . Presupuestos.
  - . Precios.
- d) Operación de ventas:
  - . Entrenamiento de vendedores.
  - . Fijación de incentivos.
  - . Pedidos.
  - . Ventas.
- e) Distribución Física.
  - . Embarque.

- Finanzas.

Objetivo.- Procurar y mantener el equilibrio económico de la Empresa.

Funciones.

- a) Finanzas:
  - . Planeación financiera.
  - . Administración de impuestos.
  - . Relaciones financieras.
  - . Custodia de fondos.
  - . Crédito y cobranzas.
  - . Seguros.

b) Control:

- . Contabilidad general.
- . Contabilidad de costos.
- . Planeación y presupuestos.
- . Auditoria interna.
- . Sistemas y procedimientos.

2. Areas de Apoyo.

- Investigacion y Desarrollo.

Objetivo.- Diseño del producto o servicio.

Funciones.

a) Investigación:

- . Investigación básica.
- . Investigación aplicada.

b) Desarrollo:

- . Desarrollo y mejoras de nuevos productos.
- . Desarrollo y mejoras de nuevos procesos.
- . Desarrollo de productos para reducción de costos.

c) Ingeniería del producto:

- . Diseño de productos.
- . Pruebas de ingeniería.

- . Seguimiento de fabricación.
- . Asistencia a ventas.

- Relaciones Públicas.

Objetivo.- Mantener una relación con el medio ambiente externo que permita una imagen de la empresa.

Funciones.

- a) Información y comunicación:
  - . Valuación de actitud y opinión pública.
  - . Comunicación con acreedores e inversionistas.
  - . Comunicación al público.
- b) Coordinación de actividades públicas:
  - . Participación en actos públicos.
  - . Relación con asociaciones y sociedades.
  - . Relación con la comunidad.

- Abastecimientos.

Objetivo.- Proveer con oportunidad a las áreas productivas de materia les necesarios así como controlar inventarios o existencias.

Funciones.

- a) Compras:
  - . Investigación de proveedores.
  - . Evaluación y selección de proveedores.

- . Mantener fuentes alternativas de abastecimientos.
- . Registro y archivo.

b) Almacenes:

- . Entradas y salidas de mercancías.
- . Registro.
- . Control de volúmenes mínimos y máximos.

- Mantenimiento.

Objetivo.- Conservar en estado óptimo de operación, equipos, maquinaria e instalaciones de la empresa.

Funciones.

- a) Mantenimiento mecánico.
- b) Mantenimiento eléctrico.
- c) Mantenimiento preventivo.
- d) Mantenimiento de servicios.

- Sistemas Computacionales.

Objetivo.- Procesar la información de la empresa con la oportunidad debida para que los centros de decisión de ésta, puedan establecer objetivos y resultados en corto tiempo.

Funciones.

- a) Análisis y programación.
- b) Operación.
- c) Soporte técnico.

- Recursos Humanos.

Objetivo.- Planeación y desarrollo de personal.

Funciones.

- a) Reclutamiento y Selección:
  - . Reclutamiento.
  - . Selección.
  - . Contratación.
  
- b) Capacitación y Desarrollo:
  - . Inducción.
  - . Adiestramiento.
  - . Capacitación.
  - . Desarrollo.
  
- c) Relaciones Laborales:
  - . Relaciones Obrero - Patronales.
  - . Administración de Contrato Colectivo.
  - . Reglamento Interno de Trabajo.
  - . Asesoría a la línea.
  - . Terminación de las relaciones de trabajo.
  
- d) Compensación y Estudios Técnicos:
  - . Establecimiento de estructura organizacional.
  - . Descripción y Valuación de Puestos.
  - . Evaluación del Desempeño.
  
- e) Seguridad Industrial:
  - . Medicina Preventiva.
  - . Seguridad Industrial.

- . Higiene Industrial.
  - . Protección y Vigilancia.
- f) Prestaciones y Beneficios:
- . Administración de Prestaciones y Beneficios.
  - . Comunicación.
  - . Control Presupuestal.
- g) Nómina." (14)

(14) Apuntes de Seminario de Ciencias Sociales del Lic. Gilberto López Castellanos. Universidad La Salle. México 1986.

## 5. IMPACTO DE LA ECONOMIA DEL PAIS EN LA EMPRESA PRIVADA.

Como se ha mencionado anteriormente, la Empresa es parte de un medio ambiente, tanto interno como externo y uno de los factores en los que se tiene que desenvolver es el económico.

Durante los últimos 7 años han ocurrido acontecimientos importantes que han ido cambiando el rumbo de nuestra economía, lo cual ha repercutido en las empresas de manera trascendente.

### 1980

- . Entra en vigor el Impuesto al Valor Agregado.
- . En Marzo se anuncia que México no formara parte del GATT.
- . PEMEX ingresa al Grupo de Corporaciones Multinacionales del Tercer Mundo.

### 1981

- . El gasto público se fija como propósito generar 750,000 nuevos empleos y un crecimiento del PIB.
- . En el mercado petrolero, México ocupa el 5º lugar.
- . La inflación se sitúa en 27.5%.

### 1982

- . BANAMEX reporta que el crecimiento de la deuda se acelera en forma geométrica.
- . La deuda externa asciende a 800,000 millones de dólares.

- . Se presenta una nueva devaluación de nuestra moneda: de \$19.00 a \$45.00 por dólar.
- . Nuestra moneda se vuelve a devaluar, ahora a \$70.00. Silva Herzog anuncia dos tipos de cambio, el libre y el controlado.
- . JLP anuncia la Nacionalización de la Banca y el control generalizado de cambios.
- . MMH es nombrado presidente de la República Mexicana.

1983

- . Se instaura el deslizamiento diario de nuestra moneda.

1984

- . Crece el rumor de una macrodevaluación. Se afirma que el peso caerá hasta un tipo de cambio de \$240.00 por dólar.

1985

- . El dólar controlado rebasa los \$200.00.
- . El Gobierno reduce el gasto público en 250,000 millones de pesos.
- . El Gobierno da a conocer el Programa Integral de Fomento a la Exportación 1985-88.
- . El dólar se anuncia a \$400.00.
- . Se incorpora el Impuesto al Valor Agregado al precio de bienes y servicios.

1986

- . Desaparece el Instituto Mexicano de Comercio Exterior.

- . Se inician tramites formales para la adhesión de México al GATT.
- . Drástica caída de los precios del petróleo.
- . El pago de los intereses de la deuda externa absorbe el 81% de las exportaciones nacionales.

Una vez expuesto el marco económico en el que nuestras empresas están en vueltas, haremos referencia a la situación económica que guarda el rubro de sueldos y compensaciones para los empleados.

La dinámica de sueldos de 1985 se inicio realmente en Diciembre de 1984, cuando el Gobierno anuncio que las expectativas de inflación para el año calendario que se iniciaba eran de 35%, cifra tendiente a reducir expectativas de incrementos en sueldos y salarios.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos acordo un incremento inicial de 30%. Los sueldos del personal de confianza evolucionaron en el primer semestre segun se prevenia. A fines de Junio los sueldos habian alcanzado un incremento de casi 28%, obviamente con claras diferencias entre los niveles de personal no ejecutivo y los de personal ejecutivo donde las presiones de la demanda forzan normalmente a crecimientos mayores.

Para lograr el crecimiento anterior, las empresas continuaron haciendo esfuerzos para racionalizar su administración de sueldos y hacer prácticas de aumento general.

En Junio de 1985 se dio a conocer el nuevo salario mínimo incrementandose un 18% contra una inflación al momento del 55%.

Aunado a esto, con las nuevas medidas económicas, se anuncia la nueva devaluación del peso frente al dólar, alcanzando un tipo de cambio de \$400.00 por uno.

Estas medidas encuentran respuesta inmediata en el mercado de sueldos, el cual aumenta un 14% en el tercer trimestre y se prevee un crecimiento del 60% al finalizar el año.

En 1986, la inflación fue de 105.7%, llevandose a cabo los siguientes incrementos en los salarios mínimos:

Enero	32%
Junio	25%
Octubre	20%

Repercutiendo estos incrementos en los sueldos del personal de confianza y el personal ejecutivo, aunque no en la misma proporción.

Se comienza en Enero de 1987 con un incremento al salario mínimo del 23%, habiendo la posibilidad de incrementos en forma trimestral durante el año, y una inflación no menor al 100%.

Expuesto lo anterior podemos darnos cuenta de la situación que se esta viviendo actualmente en materia económica, por lo tanto este es el ambiente desde el cual parte nuestro estudio.

## C A P I T U L O I I

### MARCO LEGAL DE LAS PRESTACIONES AL PERSONAL

*El objetivo particular de Este capítulo será identificar dentro del marco legal y tributario, cuales son los diferentes reglamentos que intervienen en la implantación de las prestaciones y su clasificación.*

*La metodología de la investigación será la revisión de los artículos que hagan mención de las prestaciones dentro de la Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento, Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.*

*El resultado parcial que se logrará al desarrollar este capítulo nos permitirá conocer el régimen bajo el cual están reglamentadas las prestaciones.*

Para poder otorgar una prestación, es necesario referirnos en primera instancia al Marco Legal que la rige, integrándose este por:

1. Ley Federal del Trabajo.
2. Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.
3. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para efectos de este capítulo, se presentarán los artículos que están relacionados con la implementación de las prestaciones por cada una de las leyes antes mencionadas.

## 1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo define a la prestación como " aquel gasto de previsión social en beneficio del trabajador y sus familiares que -- contribuyen a su mejoramiento social y bienestar permitiéndoles una ele vación de su nivel de vida"

Los artículos que se refieren a las prestaciones para los trabajadores en ésta Ley son:

" Art. 80.-Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio."

" Art. 66.-Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana."

" Art. 67.-Las horas de trabajo a que se refiere el art. 65, se retri buirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las -- horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un cient o por cient o más del salario que corresponda a las horas de la jornada."

"Art. 68.-Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor permitido en este capítulo.

La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente - con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley."

"Art. 71.-En los reglamentos de esta Ley se procurará que los días de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."

"Art. 73.-Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda - por el descanso, un salario doble por el servicio prestado."

"Art. 74.-Son días de descanso obligatorio:

I. El 1° de enero;

II. El 5 de febrero;

III. El 21 de marzo;

IV. El 1° de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El 20 de noviembre;

VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando le corresponda a la - transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII. El 25 de diciembre.

"Art. 75.-En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado."

"Art. 76.-Los trabajadores que tengan más de un año de servicios 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 laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del <sup>cuarto</sup> año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios."

"Art. 80.-Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor a veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones."

"Art. 84.-El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

"Art. 87.-Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince-

días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado."

"Art. 89.-Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 87.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

"Art. 110.-Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

1. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga al trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorros, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo."

"Art. 119.-La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiere sido fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes."

"Art. 121.-El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón, en un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público -- quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

II. Dentro de los treinta días siguientes el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente; y

III. La resolución definitiva dictada por la propia Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores.

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que la impugne.

Si como resultado de la impugnación variará a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio."

"Art. 122.-El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Quando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. So lo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

"Art. 123.-La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

"Art. 124.-Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No

se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año."

"Art. 125.- Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

- I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y demás elementos de que disponga;
- II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;
- III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y
- IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma Comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días."

"Art. 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario, aumentado en un veinte por ciento, como sala

rio máximo."

"Art. 129.-La participación de utilidades o que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores."

"Art. 132 Fracc. XIV.-Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituído por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos."

"Art. 143 Incisos: b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;

c) Las aportaciones al Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones de las utilidades en las empresas;

d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcione gratuitamente al trabajador, así como las despensas;

e) Los premios por asistencia;

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servi

cios esté pactado en forma de tiempo fijo;

g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas."

"Art. 144.- Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general en la zona de que se trate."

"Art. 162 Fracc. V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501."

"Art. 177.-La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutará de reposos de una hora por lo menos."

"Art. 423 Fracc. VIII.-Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades."

"Art. 485.-La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo."

"Art. 486.-Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este

*Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el promedio de los salarios mínimos respectivos.*

*Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo."*

## 2. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO.

Continuando con el marco legal de las prestaciones, existe también una Ley que establece los lineamientos a los que nos tenemos que sujetar para la implementación de éstas, denominada Ley del ISR.

Esta Ley contiene también un Reglamento, el cual tiene por objeto explicar de manera más detallada y en forma más clara alguno de los artículos de la propia Ley.

Los artículos que debemos tomar en cuenta son los siguientes:

### Ley del Impuesto Sobre la Renta

"Art. 22.- Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

I. Las devoluciones, descuentos o bonificaciones.

II. Las compras de mercancías; así como de materia primas, productos semiterminados o terminados que utilice el contribuyente para producir otras mercancías. No se incluirán los activos fijos, los títulos valor excepto aquellos que representen la propiedad de mercancías, ni los terrenos, salvo que tratándose de estos últimos el contribuyente su actividad consista en la enajenación de inmuebles.

III. Los gastos

IV. Las inversiones."

"Art. 24.- Las deducciones autorizadas en este título deberán reunir

Los siguientes requisitos:

I. Que sean estrictamente indispensables para los fines de la actividad empresarial, salvo que se trate de donativos para obras o servicios públicos, a instituciones asistenciales o de beneficencia autorizadas conforme a las leyes de la materia, instituciones de investigación científica y tecnológica inscritas en el Registro Nacional de Instituciones Científicas y Tecnológicas y que satisfagan los requisitos de control fiscal que para el efecto establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

XII. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidades, - becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guardería infantiles o actividades culturales o deportivas y otras de naturaleza análoga.

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que fijen en el reglamento de esta Ley.

XIII. Que los pagos de primas por seguros o fianzas se hagan a instituciones mexicanas y correspondan a conceptos que esta Ley señala como deducibles o que en otras leyes se establezca la obligación de contratarlos y siempre que durante la vigencia de la póliza no se otorguen préstamos por parte de la aseguradora al contratante, a los beneficiarios o asegurados, con garantía de las sumas aseguradas o primas pagadas. Si los seguros tienen por objeto otorgar beneficios a los traba

jadores deberá observarse lo dispuesto en la fracción anterior. Si mediante el seguro se trata de resarcir al contribuyente de la disminución que en su productividad pudiera causar la muerte, accidente o enfermedad de técnicos o dirigentes, la deducción de las primas procederá siempre que el seguro lo establezca en un plan en el cual se determine el procedimiento para fijar el monto de la prestación y satisfaga los plazos y requisitos que se fijen en disposiciones de carácter general.

XIX. Que tratándose de remuneraciones a empleados o a terceros que estén condicionadas al cobro de los abonos en las enajenaciones a plazos o - en los contratos de arrendamiento financiero en los que hayan intervenido, se deduzcan en el ejercicio en que dichos abonos o ingresos se cobren, siempre que se satisfagan los demás requisitos de esta Ley.

XX. Que tratándose de pagos por el uso o goce temporal de automóviles o de motocicletas, sólo se deduzca como máximo el equivalente a catorce veces o siete veces el salario mínimo general correspondiente al Distrito Federal, respectivamente, por día de uso o goce de cada automóvil o motocicleta."

"Art. 25.-No serán deducibles:

1. Los pagos por impuesto sobre la renta del propio contribuyente o de terceros, ni los de contribuciones en la parte subsidiada o que originalmente correspondan a terceros, conforme a las disposiciones relativas. Tratándose de aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social sólo serán deducibles las cuotas obreras pagadas por los patrones correspondientes a trabajadores de salario mínimo general para una o -

varias zonas económicas.

III. Las cantidades que tengan el carácter de participación en la utilidad del contribuyente o estén condicionadas a la obtención de ésta, ya sea que correspondan a trabajadores, a miembros del consejo de administración, a obligacionistas o a otros. No quedan comprendidos en esta fracción los dividendos o utilidades a que se refiere la fracción IX del artículo 22 de esta Ley."

"Art. 28.-Las reservas para fondos de pensiones y jubilaciones al personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad,, se ajustarán a las siguientes reglas:

I. Deberán crearse y calcularse en los términos y con los requisitos que fije el reglamento de esta Ley y repartirse uniformemente en varios ejercicios.

II. La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30% en bonos emitidos por la Federación, o en certificados de participación que las instituciones nacionales de crédito emitan con el carácter de fiduciarias de fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil y satisfagan los requisitos que se establezcan en reglas generales que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de la instituciones de seguros, o bien, la diferencia podrá invertirse en la adquisición o construcción de casas para trabajadores del contribuyente que tengan las características de viviendas de interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

III. Los bienes que formen el fondo así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejados por instituciones o por sociedades mutualistas de seguros o por casas de bolsa, con concesión o autorización para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.

IV. El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. Si dispusiere de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el artículo 10 de esta Ley."

"Art. 46 Fracc. II.-La deducción de las inversiones se sujetará a las reglas siguientes:

II. Las inversiones en automóviles sólo serán deducibles cuando sea -- uno para la persona que los necesite estrictamente para el desempeño de sus funciones y siempre que tenga relación de trabajo con el contribuyente en los términos del artículo 78 de esta Ley. En el caso de -- automóviles la deducción se calculará considerando como monto original máximo de la inversión, una cantidad equivalente a diez veces el salario mínimo general correspondiente al Distrito Federal, a la fecha de adquisición multiplicada por 365 días. Tratándose de motocicletas el monto máximo de la inversión original será una cantidad equivalente a cinco veces el salario mínimo general correspondiente al Distrito Federal, a la fecha de adquisición multiplicado por 365 días."

"Art. 77.-No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

II. Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, en los casos de -  
invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exce  
da de nueve veces el salario mínimo general de la zona económica del -  
contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos-  
de este título.

IV. Los percibidos con motivo de reembolso de gastos médicos, dentales,  
hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de \_  
acuerdo con las leyes o por contrato de trabajo.

VI. Los percibidos por motivo de subsidio por incapacidad; becas edu-  
cacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, -  
actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión  
social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de -  
acuerdo con la leyes o por contrato de trabajo.

IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los  
patrones.

XI. Las gratificaciones que perciban los trabajadores de sus patrones  
durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo  
general de la zona económica del trabajador elevado a 30 días, cuando  
dichas gratificaciones se otorguen en forma general, pagando por el --  
excedente el impuesto en los términos de este título.

XXIV. Los que se reciban como donativos:

b) Los demás donativos, siempre que el valor total de los recibidos en  
un año de calendario no exceda de tres veces el salario mínimo general  
de la zona económica del contribuyente elevado al año. Por el exceden-  
te se pagará impuesto en los términos de este título.

Para los efectos del inciso b) de esta fracción, se considerará donativo, el remanente distribuible en bienes que se obtenga de las personas morales a que se refieren los artículos 70 y 73 de esta Ley. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable a los integrantes de sociedades cooperativas."

"Art. 78.-Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

No se consideran ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de sus actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado".

"Art. 78A.-Para los efectos de este Capítulo se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia pactada por dichos préstamos y el costo porcentual promedio de captación de recursos del sistema bancario proporcionado por el Banco de México, cuando ésta última sea mayor.

Los ingresos a que se refiere este artículo se consideran obtenidos mensualmente y se determinarán aplicando al total del préstamo, disminuido con la parte que del mismo se haya reembolsado, la tasa que re -

sulte conforme al párrafo anterior en la parte que corresponda al mes de que se trate."

"Art. 120.-Se consideran ingresos por utilidades distribuidas los siguientes:

I. La ganancia distribuida por sociedades mercantiles residentes en México en favor de sus socios. Cuando la ganancia se distribuya mediante aumento de partes sociales o de entrega de acciones de la misma sociedad, el ingreso se entenderá percibido en el año de calendario en que se pague el reembolso por reducción de capital o por liquidación de la persona moral de que se trate.

En los casos en que la ganancia se reinvierta en la suscripción o pago de aumento de capitales la misma sociedad, dentro de los treinta días siguientes a su distribución, el ingreso se entenderá percibido en el año de calendario en que se pague el reembolso por reducción de capital o por liquidación de la persona moral."

"Art. 140.-Las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos de los señalados en este Título, para calcular su impuesto anual, podrán hacer, además de las deducciones personales:

II. Los honorarios médicos y dentales, así como los gastos hospitalarios, efectuados por el contribuyente para sí, para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta, siempre que dichas personas no perciban durante el año de calendario ingresos en cantidad igual o superior a la que resulte de calcular el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año."

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

"Art 19.-Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley, satisfacerán los siguientes requisitos:

I. Que se otorguen en forma general;

II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:

a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros;

b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes;"

"Art. 20.-Para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere el artículo anterior, se observará lo siguiente:

I. Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el --plan que correspondan a empleados de confianza, considerados con los --que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible. La limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente tratándose de los casos a que se refiere el artículo 19 fracción II, inciso c) y d), de este reglamento. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios-

menores.

II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores, considerados con los que se proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar en su caso, los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo período, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salarios cuota diaria.

III. Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

IV. Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio."

"Art. 23.-Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 fracción XII de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Que se efectúe en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

II Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en

su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes y descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica."

"Art. 35.-Las reservas a las que se refiere el artículo 28 de la Ley, deberán determinarse conforme a sistemas de cálculo actuarial que sea compatible con la naturaleza de las prestaciones establecidas. Al crearse la reserva podrá distinguirse para efectos del cálculo actuarial entre la obligación que surge al implementarse o modificarse el plan por concepto de servicios ya prestados o por servicios futuros.

Quando se haga la distinción deberá aportarse al fondo el costo normal de los servicios futuros y por los servicios ya prestados, la aportación será una cantidad que no exceda del 10% anual del valor del pasivo correspondiente a la fecha del establecimiento del plan más los intereses que generaría el saldo no deducido, a la tasa que al efecto establezca para financiar el plan.

La reserva se incrementará con las aportaciones que efectúen el contribuyente y los participantes en su caso, y con los intereses, dividendos y ganancia de capital que se obtenga con las inversiones del fondo y se disminuirá por los pagos de beneficios, gastos de administración y pérdida de capital de las inversiones del fondo.

Los contribuyentes deberán presentar aviso cuando constituyan el plan para la creación de la reserva o cuando efectúen cambios a dicho plan."

"Art. 36.-Los contribuyentes que constituyan las reservas a que se refiere el artículo 28 de la Ley, a partir de los tres meses siguientes a cada aniversario del plan, deberán formular y conservar a disposición de las autoridades fiscales la documentación que a continuación se señala:

I. Balance actuarial del plan.

II. Un informe proporcionado por la institución fiduciaria, institución de seguros o sociedad mutualista, especificando los bienes o valores que forman la reserva y señalando pormenorizadamente la forma como se invirtió ésta.

III. Cálculos y resultados de la valuación para el siguiente año indicando el monto de la aportación que efectuará el contribuyente.

Cuando se constituyan reservas en el mismo fondo para primas de antigüedad y para pensiones o jubilaciones de los trabajadores, la información antes señalada deberá llevarse por separado."

"Art. 37.-Para los efectos del artículo 28 de la Ley, podrá pactarse que el trabajador contribuya al financiamiento de la jubilación solamente en un porcentaje obligatorio o igual para cada uno de los participantes, en la inteligencia de que el retiro de sus aportaciones con los rendimientos correspondientes sólo es permisible cuando el trabajador deje la empresa antes de jubilarse.

Deberá pactarse la posibilidad de transferir a otra empresa a la que el trabajador fuere a prestar sus servicios, el valor actuarial correspondiente a su fondo de pensiones, siempre que la transferencia se efectúe por las instituciones o sociedades autorizadas a que se refiere la fracción III del art. 28 de la Ley y el trabajador lo solicite."

"Art. 38.-El 30% a que se refiere la fracción II del artículo 28 de la Ley, deberá calcularse sobre las aportaciones hechas por el contribuyente y podrá invertirse en certificados de Tesorería de la Federación o en certificados de participación de fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil, siempre que en este último caso la fiduciaria invierta y maneje la tasa fiduciaria de conformidad con lo que dispongan las autoridades hacendarias encargadas de su supervisión."

Art. 39.-Cuando se decida invertir el 70% de la reserva al que se refiere el artículo 28 fracción II de la Ley, en la adquisición o construcción de viviendas de interés social para los trabajadores del contribuyente o en el otorgamiento de préstamos para los mismos fines, se constituirá un comité con igual representación del contribuyente y de los trabajadores, se establecerá los requisitos que deberá cumplirse para la inversión del remanente de la reserva:

Las casas para los trabajadores tendrán el carácter de viviendas de interés social cuando reúnan los siguientes requisitos:

I. Que el precio de adquisición de las mismas no exceda de diez veces el salario mínimo general de la zona económica de la ubicación del inmueble, elevado al año.

II. Que el plazo del pago del crédito sea de 10 a 20 años, mediante enteros mensuales iguales requiriéndose garantía hipotecaria o fiduciaria sobre los bienes correspondientes, así como seguro de vida que cubra el saldo insoluto y seguro contra incendio.

III. Que el interés que se aplique a los créditos no exceda de la tasa del rendimiento máximo que se pueda obtener con motivo de la inversión

del 30% de la reserva a que se refiere el artículo anterior."

"Art. 80.-Para los efectos del último párrafo del artículo 77 de la Ley, se estará a lo siguiente:

1. Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a que se refiere la fracción VI del art. 77 de referencia, en el mismo período, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados dé como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de esta Ley, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año."

### 3. LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, ha creado una ley en la cual se establecen todas las prestaciones y servicios a los que tiene derecho todo trabajador que labore para la iniciativa privada, principalmente.

Los artículos que debemos tomar en cuenta para el manejo y administración de las prestaciones son los siguientes:

"Art. 19 Fracc. III.-Enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social de las cuotas obrero-patronales."

"Art. 32.-Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- b) El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las aportaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;

- e) Los premios por asistencia; y
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicio esté pactado en forma de tiempo fijo."

"Art. 33.-Los asegurados quedarán inscritos con el salario base, de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a 10 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo regional respectivo, salvo lo dispuesto en la fracción III del art. 35."

"Art. 42.-Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos que estos perciban como cuota diaria el salario mínimo."

"Art. 44.-El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, podrá retener las cuotas que éstos les correspondan cubrir.

Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá enterarlas al Instituto en los términos señalados por esta ley y sus reglamentos."

"Art. 63.-El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- IV Rehabilitación."

"Art. 65.-El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, el asegurado recibirá una pensión calculada conforme a la tabla de valuación contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente, total. El porcentaje de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla; teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aún cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el 15%, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiese correspondido.

IV. El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de 50% de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciban.

"Art. 71.-Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

I. El pago de una cantidad igual a dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado.

Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral.

II. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado, hubiera dependido económicamente de la asegurada;

IV. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiere correspondido al asegurado, tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla los dieciséis años.

Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen del seguro obligatorio;"

"Art. 75.-Las pensiones por incapacidad permanente total o parcial, con un mínimo del cincuenta por ciento de incapacidad, serán revisadas e incrementadas anualmente. El Consejo Técnico determinará en enero de cada año, las modificaciones que deban hacerse a la cuantía de dichas pensiones. Para tal efecto, tomará en cuenta los incrementos al salario mínimo y la capacidad económica del Instituto y se apoyará en sus estudios técnicos y actuariales.

Para aplicar los porcentajes en los casos de incapacidad permanente parcial, se tomará en cuenta la cuantía que le hubiere correspondido al asegurado por incapacidad permanente total."

"Art. 76.-Las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes, otorgadas con motivo de la muerte del asegurado por riesgos de trabajo, serán revisadas e incrementadas anualmente en la proporción que les corresponda, con base en lo dispuesto en el artículo anterior y considerado, para aplicar el porcentaje del incremento, la cuantía de la pensión que le hubiere correspondido al asegurado por la incapacidad permanente total."

"Art. 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 para el mismo padecimiento.

No se computará en el mencionado plazo el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes."

"Art. 128.-Por los efectos de esta Ley, existe invalidez cuando se reúnan las siguientes condiciones:

- I. Que el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al 50% de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejantes capacidades, categoría y formación profesional;
- II. Que sea derivada de un accidente o enfermedad no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar."

"Art. 129.-El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y su reglamento, a otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión temporal o definitiva;
- II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título;
- III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo; y
- IV. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección séptima de este capítulo."

"Art. 131.-Para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales."

"Art. 137.-La vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título;
- III. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo; y
- IV. Ayuda asistencial en los términos de la propia sección séptima de este capítulo."

"Art. 143.-Para los efectos de esta Ley, existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad."

"Art. 145.-Para gozar de las prestaciones del seguro de cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado:

- I. Tenga reconocido en el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales;
- II. Haya cumplido sesenta años de edad; y
- III. Quede privado de trabajo remunerado."

"Art. 149.-Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, El Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo las siguientes prestaciones:

- I. Pensión de viudez;
- II. Pensión de orfandad;

III. Pensión de ascendientes;

IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictámen médico que al efecto se formule; y

V. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título."

"Art. 150.-Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones contenidas en el art. anterior, los siguientes:

I. Que el asegurado, al fallecer, hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; y

II. Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo."

"Art. 171.-Al asegurado que reúna las condiciones para el otorgamiento de la pensión de cesantía en edad avanzada, le corresponde una pensión cuya cuantía se calculará de acuerdo con la siguiente tabla:

Años cumplidos para el derecho de la pensión	Porcentaje de la cuantía de la pensión
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

Se aumentará un año a los cumplidos cuando cuando la edad los exceda en seis meses."

"Art. 172.-Las pensiones por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, serán revisadas e incrementadas anualmente.

El Consejo Técnico determinará en el mes de enero de cada año, las modificaciones que deban hacerse a la cuantía de dichas pensiones. Para tal efecto tomará en cuenta los incrementos al salario mínimo y la capacidad económica del Instituto y se apoyará en sus estudios técnicos-actuariales."

"Art. 173.-Las pensiones otorgadas a la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada a sus beneficiarios, serán revisadas e incrementadas anualmente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior."

### C A P I T U L O   I I I

#### ADMINISTRACIÓN DE LAS PRESTACIONES AL PERSONAL

*El objetivo particular de este capítulo será establecer un panorama general de lo que son las prestaciones al personal.*

*La metodología de la investigación estará basada en la recopilación de información publicada tanto en libros como en revistas especializadas.*

*El resultado parcial que se lograra al desarrollar este capítulo será tener un concepto claro de lo que son las prestaciones al personal y las ventajas que representarían tanto para los empleados como para la empresa su implementación dentro de la misma.*

## 1. CONCEPTO ADMINISTRATIVO DE LAS PRESTACIONES AL PERSONAL

Segun el Dr. Fernando Arias Galicia, investigador de la UNAM, las prestaciones al personal son "aportaciones financieras con las que la organizacion incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario, percibe el trabajador".

Esto significa que las prestaciones representan un ingreso adicional para el empleado, a su salario nominal o base por parte de la empresa, pudiendo otorgarse este en dinero o en especie, sufragando con esto gastos no previstos o contribuyendo a su ahorro personal.

## 2. CARACTERISTICAS DE LAS PRESTACIONES AL PERSONAL

Dentro de lo que son las prestaciones, enunciamos a continuacion las principales caracteristicas que las distinguen:

- . Las prestaciones son beneficios marginales, es decir, que son adicionales al salario nominal.
- . Constituyen una ventaja tanto para los empleados, como para la empresa.
- . Son otorgadas a todos los empleados por el solo hecho de pertenecer a la empresa.

- . Están apoyadas o financiadas, ya sea tan solo en parte o absorbiendo la totalidad de los gastos la empresa.
- . Le dan al empleado o trabajador un tipo de ayuda que este, por su propia cuenta, no podría o le sería difícil conseguir para sí y para su familia.

### 3. PRINCIPIOS SOCIALES DE LAS PRESTACIONES AL PERSONAL

El valor social de las prestaciones y el verdadero beneficio de estas, dependen de los principios que las fundamentan, y estos de manera general pueden ser resumidos como a continuación se observa:

- . No solo respetar la dignidad del empleado sino aun reforzarla y destacarla.
- . Las prestaciones deben proporcionarse despojadas de paternalismo.
- . Deben de otorgarse buscando el beneficio y perfeccionamiento del trabajo, aceptando que este redundara en su trabajo, en la empresa y en la sociedad.
- . Debe ser optativo para el empleado, tanto en teoría como en la práctica el aceptarlas o rechazarlas. A nadie puede beneficiarse contra su voluntad, todo beneficio para hacerlo verdaderamente, supone que sea aceptado libremente por el que lo recibe.

#### 4. VENTAJAS DE LAS PRESTACIONES PARA EL EMPLEADO Y LA EMPRESA.

Las prestaciones, desde el punto de vista de la obligación moral y social que encierran o deben contener, se adaptan y proporcionan de acuerdo a la capacidad económica de la empresa, y con base en las necesidades de los empleados de cada lugar y de cada tiempo.

Las ventajas las podemos dividir en dos grupos:

##### 1. Ventajas para la empresa:

- . Deducibilidad fiscal.
- . Buen ambiente de trabajo.
- . Menor rotación de personal.
- . Atraer personal calificado.
- . Competitividad en el mercado.
- . Productividad.

##### 2. Ventajas para los empleados.

- . Ingresos adicionales.
- . Seguridad.
- . No acumulables de impuestos.
- . Permite el desarrollo personal.
- . Afrontar gastos no previstos.
- . Fomenta el ahorro individual.
- . Beneficio no solo para el sino también para su familia.

## 5. CRITERIOS GENERALES PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LAS PRESTACIONES AL PERSONAL.

Para efectos de esta investigación se ha tomado como base la presentación que se hace de las mismas dentro del Mercado de Prestaciones en la práctica común, que es el de clasificarlas en cuatro grupos:

### Grupo I. Prestaciones de Previsión Social.

Integran este grupo aquellas prestaciones que buscan no solo el bienestar del empleado o trabajador, sino el hacer extensivas estas a su familia proporcionándoles así, seguridad económica.

### Grupo II. Prestaciones en Efectivo Garantizadas.

Son aquellas que el empleado o trabajador tiene derecho a recibir por ley, sin embargo, el beneficio se demuestra en el incremento que la empresa hace a los parámetros ya establecidos.

### Grupo III. Prestaciones en Efectivo no Garantizadas.

Estas prestaciones son otorgadas en base a los resultados económicos obtenidos y a las políticas establecidas dentro de la empresa.

### Grupo IV. Otras Prestaciones.

En este grupo se clasifican aquellas prestaciones que debido a su naturaleza mixta, esto es, que presentan características de los tres grupos an

teriores, no podrían ingresar a uno en específico.

Cada una de las prestaciones contendrá los siguientes aspectos:

- . Propósito.
- . Elegibilidad.
- . Exclusiones.
- . Administración.

CATALOGO

DE

PRESTACIONES

INDICE

GRUPO I. PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

	<u>Página</u>
1. Seguro de Gastos Médicos Mayores.	69
2. Seguro de Vida de Grupo.	71
3. Plan de Seguro de Accidentes.	72
4. Plan de Jubilación.	73
5. Plan de Fondo de Ahorro.	75
6. Plan de Ayuda Múltiple.	78

GRUPO II. PRESTACIONES EN EFECTIVO GARANTIZADAS

1. Aguinaldo.	81
2. Pago de Cuotas del Empleado al I.M.S.S.	83
3. Plan de Vacaciones.	85

GRUPO III. PRESTACIONES IN EFECTIVO NO GARANTIZADAS

	<u>Página</u>
1. Reparto de Utilidades.	88
2. Bono por Desempeño o Resultados / Bono Ejecutivo.	90
3. Tiempo Extra.	91
4. Incentivos / Premios.	93
5. Préstamos al Personal.	95

GRUPO IV. OTRAS PRESTACIONES

1. Dias Festivos Adicionales.	96
2. Estacionamiento.	99
3. Asignación de Automovil.	100
4. Servicio de Comedor.	101
5. Subsidios por Actividades Sociales, Deportivas y Culturales.	103
6. Becas/ Reembolso de Colegiaturas.	106

GRUPO 1

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

*Son aquellas prestaciones que buscan no solo el bienestar del empleado o trabajador sino el hacer extensivas éstas a su familia proporcionándoles así, seguridad económica.*

- PS. 1 Seguro de Gastos Médicos Mayores.
- PS. 2 Seguro de Vida de Grupo.
- PS. 3 Plan de Seguro de Accidentes en Viaje.
- PS. 4 Plan de Jubilación.
- PS. 5 Plan de Fondo de Ahorro.
- PS. 6 Plan de Ayuda Múltiple.

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

PS.1

SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	<p>Ofrecer a los empleados una proteccion en cuanto a gastos medicos incurridos por accidente o enfermedad, que llegan a constituir una carga economica considerable.</p>
b) ELEGIBILIDAD	<p>Ampara a todos los empleados regulares y familiares elegibles (conyuge e hijos que dependan economicamente de el).</p>
c) EXCLUSIONES	<p>Gastos por trastornos mentales. Tratamientos dentales (a menos que sea por consecuencia de un accidente). Cirugia plastica o estetica (a menos que sea por consecuencia de un accidente). Anteojos o aparatos auditivos. Gastos de maternidad.</p>
d) ADMINISTRACION	<p>Se designara a una persona dentro del area de Compensaciones para que controle el manejo de este seguro; sus actividades son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Reportar todas las altas y bajas de personal a la compania de seguros dentro de la vigencia de la poliza.</li></ol>

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

PS.1

SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES

Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCION
	<p>2. En caso de un siniestro, recopilar toda la información necesaria, la turna a la compañía de seguros y esta pendiente del reembolso.</p> <p>3. Recibe y conserva toda la documentación relacionada al seguro.</p> <p>4. Se encarga de solicitar la renovación y todos los movimientos al respecto (nuevos niveles de beneficio, incremento de beneficios adicionales, etc.)</p> <p>5. Es responsable de que se efectuen los pagos puntualmente y de que todo este en orden para que el empleado no tenga ningún problema para poder disfrutar del beneficio.</p> <p>Existen dos modalidades para manejar la contratación del seguro:</p> <p>1. Contributorio.-En donde un determinado porcentaje de las primas es pagado por el empleado y el complemento a este, por la empresa.</p> <p>2. No Contributorio.- La empresa se hace responsable de cubrir todos los gastos al respecto con la compañía de seguros.</p>

## PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

PS.2

SEGURO DE VIDA DE GRUPO

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	Brindar protección a los empleados regulares, proporcionando una ayuda económica a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del empleado, en tanto la familia se adapta a una nueva forma de vida.
b) ELEGIBILIDAD	<p>Todos los empleados regulares. Los beneficios solo se pagan a los sobrevivientes elegibles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conyuge (total del beneficio).</li> <li>- Hijos naturales, legales o adoptivos solteros (partes iguales).</li> </ul>
c) EXCLUSIONES	Suicidio.
d) ADMINISTRACION	<p>Dependiendo de la magnitud de la empresa, se podra designar una o mas personas para hacerse cargo de la administración de este seguro ya que las actividades que se realizan, son las mismas que en el plan anterior.</p> <p>Existen dos modalidades para contratar este seguro:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seguro Básico.- La empresa es responsable del pago total del mismo.</li> <li>2. Seguro Opcional.- Su objetivo es brindar una mayor protección al empleado, siendo el el responsable del pago del mismo.</li> </ol>

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

PS. 3

PLAN DE SEGURO DE ACCIDENTES EN VIAJE

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	Cubrir las lesiones ocasionadas por viajes en asuntos de negocios de la empresa.
b) ELEGIBILIDAD	Serán miembros de esta póliza todas aquellas personas que de acuerdo a las políticas de la empresa, deban pertenecer a la misma (en algunos casos serán participantes únicamente los empleados, y en otros, se podrá ampliar el beneficio a sus dependientes económicos).
c) EXCLUSIONES	Accidente en avión particular. Accidente en motocicleta, alpinismo y buceo.
d) ADMINISTRACION	Las actividades que ocupan la administración de este seguro son similares a las del Seguro de Gastos Medicos Mayores, con la salvedad de que los reportes que se envíen a la compañía de seguros tendrán que realizarse los primeros cinco días de cada mes durante la vigencia de la póliza.

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

PS.4

PLAN DE JUBILACION

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	Brindar a los empleados una seguridad futura.
b) ELEGIBILIDAD	De acuerdo a las políticas internas de la empresa, este beneficio es otorgado a los empleados que cumplan los <u>re</u> quisitos establecidos dentro del Plan por la empresa, <u>co</u> mo son edad y fecha de ingreso.
c) EXCLUSIONES	Ninguna.
d) ADMINISTRACION	Existe una persona responsable que se encarga de obtener la asesoría necesaria para la implantación de este beneficio y sus actividades son las siguientes: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Encomendará la elaboración de un Plan de Jubilación o Pensiones a un despacho de asesores en la materia, de acuerdo a las necesidades y posibilidades de la <u>emp</u>resa.</li><li>2. Proporcionar toda la información necesaria para <u>cum</u>-plir con las disposiciones fiscales y legales (aviso a la SHCP, contratación de fideicomisos, etc).</li><li>3. Una vez presentadas las opciones para la <u>administra</u>-ción del monto de la obligación, se decidirá entre <u>in</u>vertir en un fondo en fideicomiso o crear una reserva en libros.</li></ol>

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

PS.4

PLAN DE JUBILACION

Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCION
	<p>4. En caso de que una persona se haga acreedora al derecho otorgado, se encargara de obtener los cálculos <u>co</u>rrespondientes para que la persona reciba el benefi - cio de acuerdo a lo estipulado en el Plan.</p> <p>5. Cada año debena proporcionar la información necesaria para la elaboración de la valuación del Plan, la cual nos indicara el importe de las obligaciones adquiri - das ese año y hacer la aportación correspondiente.</p>

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

PS.5

PLAN DE FONDO DE AHORRO

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPÓSITO	<p>Oportunidad para ahorrar como máximo el 13% de su sueldo mensual nominal, obteniendo con ello un porcentaje adicional igual por parte de la empresa, que de acuerdo con la Ley vigente, es libre de impuestos, así como los intereses generados por dichas aportaciones.</p>
b) ELEGIBILIDAD	<p>Todo el personal.</p>
c) EXCLUSIONES	<p>Ninguna.</p>
d) ADMINISTRACION	<p>La elaboración de este Plan esta a cargo del área de <u>com</u> pensaciones para empleados, teniendo la oportunidad de <u>ser</u> elaborado por un despacho de asesores en la materia.</p> <p>Una vez que la empresa ha detectado sus necesidades y <u>analizado</u> sus posibilidades, puede proporcionar la <u>información</u> necesaria para la estructura del texto del Plan, el cual debe contener los siguientes puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elegibilidad.- Empleados que quieran pertenecer al <u>Plan</u>.</li><li>2. Prestamos Ordinarios.- Existen tres opciones para <u>otorgarlo</u>:<ol style="list-style-type: none"><li>a) Quincenalmente (con un máximo del 90% del derecho adquirido, causando un interés).</li></ol></li></ol>

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL		
PS. 5	PLAN DE FONDO DE AHORRO	Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCION
	<p>b) Retirable dos veces por año.</p> <p>c) Ahorrar un porcentaje del derecho adquirido y retirar el remanente, causando un interes.</p> <p>3. Prestamos Extraordinarios.- Seran otorgados a criterio del Comite Administrador para cubrir contingencias (con un maximo del 90%).</p> <p>4. Comite Administrador.- Debe crearse un comite que se haga cargo de la buena administracion de este Plan , integrandose por personas representantes de la empresa y de los empleados, recomendandose que el numero de personas sea par.</p> <p>5. Aniversario del Plan.- Sera el que decida la empresa.</p> <p>6. Sueldo.- Estara integrado de acuerdo al porcentaje dispuesto por la empresa.</p> <p>7. Aportaciones al Fondo.- Las aportaciones de los empleados y de la empresa podran invertirse en un fideicomiso, en una cuenta de valores a plazo fijo, pagares, casas de bolsa, etc., entregandose tambien los rendimientos del Plan a los empleados en forma proporcional.</p> <p>a) Rendimiento: La cantidad que se hubiere ganado en el fondo de inversion, por las inversiones realizadas, incluyendo pérdidas y ganancias por compra y</p>

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

PS. 5

PLAN DE FONDO DE AHORRO

Hoja 3

ASPECTOS	DESCRIPCION
	<p>venta de valores, basandose en las valuaciones que <u>ha</u> yan sido aprobadas por el Comite Técnico, mas intere- ses cobrados a los participantesa consecuencia de _ prestamos concedidos, menos los gastos y honorarios _ que fueron requeridos para el buen funcionamiento del Plan.</p> <p>c) Renuncia: La manifestación por escrito que haga cual- quier empleado a la compañía dando por terminado su _ contrato de trabajo en forma definitiva.</p> <p>Una vez elaborado el texto del Plan, debera presentarse ante la SHCP inicializado y firmado por el representante legal de la empresa, acompañado de la documentación _ correspondiente.</p>

## PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

PS. 6

PLAN DE AYUDA MULTIPLE

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	Oportunidad de recibir una parte de su sueldo exenta de impuestos de acuerdo con la legislación vigente, a través de vales de despensa, reembolsos por gastos educacionales, deportivos y médicos del empleado o de sus dependientes económicos.
b) ELEGIBILIDAD	Todo el personal.
c) EXCLUSIONES	Ninguna.
d) ADMINISTRACION	<p>El manejo de este Plan es similar al del Plan de Fondo de Ahorro, con las siguientes salvedades:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No es necesario dar aviso a la SHCP.</li> <li>2. Existen tres modalidades de otorgar este beneficio:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Recibir el porcentaje al que se tiene derecho a través de vales de despensa.</li> <li>b) Dividir el porcentaje al que se tiene derecho, una parte en vales de despensa y otra para ser comprobada con gastos.</li> <li>c) El porcentaje al que se tiene derecho es comprobado únicamente con gastos.</li> </ol> </li> </ol>

PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

PS.6

PLAN DE AYUDA MULTIPLE

Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCION
	<p>3. Existe un comite integrado por personas representantes de la empresa y de los empleados, siendo esta asignación de caracter honorifico, por lo que no se recibirá remuneración extra. Sus funciones son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Establecer dos días del mes en los cuales se recabaran los comprobantes de todos los empleados.</li> <li>b) Revisión de los comprobantes para ser aprobados en caso de cumplir con las disposiciones legales.</li> <li>c) El día establecido por la empresa se procede al reembolso de estos comprobantes a traves de un cheque personal o via nomina. En caso de que la cantidad comprobada sea mayor a la que se tiene derecho, la diferencia se acumulara al mes siguiente y se liquidará sin necesidad de un comprobante.</li> </ul> <p>4. Limites.- El limite total de los reembolsos exentos de impuestos es hasta un salario mínimo mensual de la localidad.</p> <p>El monto de participación a este Plan debera ser un máximo del 10% del sueldo mensual del empleado.</p> <p>Nota.- Si la prestación se otorga en su totalidad a través de vales de despensa, no seran necesarios los puntos anteriormente citados, se controlara con un registro de los empleados que eligieron esta opción.</p>

GRUPO II

PRESTACIONES EN EFECTIVO GARANTIZADAS

*Son aquellas que el empleado o trabajador tiene derecho a recibir - por ley, sin embargo, el beneficio se demuestra en el incremento que la empresa hace a los parámetros ya establecidos.*

PEG. 1 Aguinaldo

PEG. 2 Pago de Cuotas del Empleado al I.M.S.S.

PEG. 3 Plan de Vacaciones.

PRESTACIONES EN EFECTIVO GARANTIZADAS

PEG. 1

AGUINALDO

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	<p>Ofrecer a los empleados una cantidad de dinero al <u>finalizar</u> el año natural con el objeto de proporcionarles una gratificación por haber laborado en forma <u>ininterrumpida</u> los 12 meses del año.</p>
b) ELEGIBILIDAD	<p>Todo el personal</p>
c) EXCLUSIONES	<p>No se pagará el aguinaldo en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Retiro voluntario e involuntario</li><li>b) Despido justificado e injustificado</li><li>c) Muerte</li><li>d) Invalidos</li></ul>
d) ADMINISTRACION	<p>Dependiendo de las políticas adoptadas por la empresa, se otorgará el pago de este aguinaldo en varias modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Tomando en cuenta la antigüedad, nivel jerárquico, incapacidades, etc.</li><li>b) Otorgando el mínimo que marca la Ley</li><li>c) Estableciendo un cierto número de días para todo el personal</li></ul>

PRESTACIONES EN EFECTIVO GARANTIZADAS

PEG. 1

AGUINALDO

Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCIÓN
	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="366 295 895 393">. El departamento de personal proporciona al departamento de nóminas un listado conteniendo el monto del <u>aguinaldo</u> al cual el empleado se ha hecho acreedor.</li><li data-bbox="366 445 884 543">. El departamento de nóminas es el encargado de hacer los cálculos correspondientes en los que se refiere a cantidad otorgada y retención de los impuestos.</li><li data-bbox="366 595 895 617">. El aguinaldo se paga en el mes de Diciembre <u>vía nómina</u>.</li></ul>

PRESTACIONES EN EFECTIVO GARANTIZADAS

PEG. 2

PAGO DE CUOTAS DEL EMPLEADO AL I.M.S.S.

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	Brindarle al empleado seguridad económica y social para afrontar diferentes contingencias, absorbiendo la - empresa todo el costo que esto pueda representar sin - afectar el sueldo del empleado.
b) ELEGIBILIDAD	Todos los empleados regulares de la empresa
c) EXCLUSIONES	Ninguna
d) ADMINISTRACION	. Se designará una persona dentro del área de personal que deberá : a) Dar de alta al empleado en el IMSS al momento de su contratación para lo cual deberá requisitar la - solicitud ya impresa por el mismo instituto con - niendo los siguientes datos: - Nombre del empleado - Dirección - Estado civil - Fecha y lugar de nacimiento - Nombre y fecha de nacimiento de los dependientes e - conómicos

PRESTACIONES EN EFECTIVO GARANTIZADAS

PEG. 2

PAGO DE CUOTAS DEL EMPLEADO AL I.M.S.S.

Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCIÓN
	<p>- Salario diario integrado</p> <p>- Grupo de clasificación de salario</p> <p>b) Esta solicitud debe ser presentada en la oficina de la localidad a la que la empresa pertenezca.</p> <p>c) Una vez sellada y fechada por la oficina correspondiente se entrega al empleado una copia de esta <u>solicitud</u>.</p> <p>d) Se tendrá que entregar una solicitud por cada cambio de sueldo que se efectúe</p> <p>e) En caso de terminar la relación de trabajo se debe avisar al I.M.S.S. de la baja de esta persona a través de una solicitud.</p>

PRESTACIONES EN EFECTIVO GARANTIZADAS

PEG. 3

PLAN DE VACACIONES

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	<p>Proporcionar a los empleados una cantidad adicional al sueldo, correspondiente al número de días que tome de vacaciones, para que pueda disfrutar de ellas.</p>
b) ELEGIBILIDAD	<p>Todos los empleados regulares de la empresa con un año mínimo de antigüedad</p>
c) EXCLUSIONES	<p>Todos aquellos empleados que tengan menos de un año trabajando para la empresa</p>
d) ADMINISTRACION	<ul style="list-style-type: none"><li>. La Ley Federal del Trabajo marca como mínimo el 25% sobre el salario por cuota diaria, que dependiendo de las políticas de cada empresa podrá ser mayor.</li><li>. La prima vacacional se calcula en el momento en que el trabajador hace su solicitud para el goce de sus vacaciones, tomando en cuenta los siguientes elementos para su cálculo: salario base, días de vacaciones, y porcentaje de prima vacacional; lo que dará como resultado el monto al que tiene derecho por sus vacaciones</li></ul>

PRESTACIONES EN EFECTIVO GARANTIZADAS

PEG. 3

PLAN DE VACACIONES

Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCION
	<p>. Dependiendo de las polticas establecidas por la empresa para el pago de la prima, se hara una quincena o un dia antes de que el trabajador salga de vacaciones, o estableciendo un dia especifico de cada mes</p>

GRUPO III

PRESTACIONES EN EFECTIVO NO GARANTIZADAS

*Estas prestaciones son otorgadas en base a los resultados económicos obtenidos, y a las políticas establecidas dentro de la empresa.*

*PENG. 1 Reparto de Utilidades.*

*PENG. 2 Bono por Desempeño o Resultados/Bono Ejecutivo.*

*PENG. 3 Tiempo Extra.*

*PENG. 4 Incentivos/Premios.*

*PENG. 5 Prestamos al Personal.*

PRESTACIONES EN EFECTIVO NO GARANTIZADAS

PENG. 1

REPARTO DE UTILIDADES

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	<p>Hacer partícipes a los empleados de las ganancias obtenidas por la empresa durante su ejercicio fiscal, por haber contribuido al logro de las mismas.</p>
b) ELEGIBILIDAD	<p>Todos los empleados regulares de la empresa</p>
c) EXCLUSIONES	<p>Ninguna</p>
d) ADMINISTRACION	<p>. El reparto de utilidades deberá efectuarse durante -- los sesenta días siguientes a la fecha en que deba <u>pa</u> garse el impuesto anual.</p> <p>. La utilidad repartible se dividirá en dos partes <u>igua</u> les. La primera se repartirá por igual entre todos - los trabajadores tomando en consideración el número - de días trabajados por cada uno en el año, <u>independien</u> temente del monto de los salarios. La segunda se re- partirá en proporción al monto de los salarios deven- gados por el trabajo prestado durante el año.</p> <p>Por concepto de salario se entiende la cantidad que percibe cada trabajador en efectivo por cuota diaria.</p>

PRESTACIONES EN EFECTIVO NO GARANTIZADAS

PENG. 1

REPARTO DE UTILIDADES

Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCIÓN
	<p>No se consideran como parte de el las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el art. 84 de la LFT, ni las sumas que percibe el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.</p> <p>• Se creará una comisión integrada por representantes de los patrones y de los trabajadores, los cuales tendrán la facultad de revisar que el reparto de utilidades se haga conforme a lo establecido por la LFT.</p>

PRESTACIONES EN EFECTIVO NO GARANTIZADAS

PENG. 2

BONO POR DESEMPEÑO O RESULTADOS / BONO EJECUTIVO

ASPECTOS	DESCRIPCIÓN
a) PROPOSITO	Otorgar al empleado un pago como producto de su actuación y/o los resultados de la empresa a lo largo de un periodo predeterminado, que generalmente es anual.
b) ELEGIBILIDAD	Todo el personal que cumpla con los objetivos y las metas fijadas dentro de su puesto en un periodo predeterminado.
c) EXCLUSIONES	Todo el personal que no cumpla con los requisitos de elegibilidad
d) ADMINISTRACION	Los criterios para determinar la cuantía del bono pueden ser desde simplemente discrecionales, o sea, la cuantía es a discreción del director general de la empresa hasta complicadas fórmulas en las que diferentes variables de desempeño y resultados son ponderadas y culminan en la determinación de un porcentaje al que corresponde un cierto monto o a un cierto número de días de sueldo.

PRESTACIONES EN EFECTIVO NO GARANTIZADAS

PENG. 3

TIEMPO EXTRA

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	<p>Otorgar un pago extra al trabajador por haber laborado en exceso de su jornada ordinaria o bien, por haber trabajado en días de descanso semanal o días de descanso obligatorio.</p>
b) ELEGIBILIDAD	<p>Dependiendo de las políticas de cada empresa</p>
c) EXCLUSIONES	<p>Todas aquellas personas que no cumplan con los requisitos de elegibilidad.</p>
d) ADMINISTRACION	<p>. El pago de tiempo extra se efectuará siempre que éste sea justificable.</p> <p>. El empleado deberá llevar la solicitud correspondiente indicando:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Semana en la que se trabajó tiempo extra</li><li>- Número de horas extra trabajadas</li><li>- Motivo por el cual se trabajó tiempo extra</li><li>- Firma del trabajador</li><li>- Firma de su jefe inmediato</li></ul> <p>. Una vez cumplido lo anterior se presentará al departa<u>mento</u></p>

PRESTACIONES EN EFECTIVO NO GARANTIZADAS

PENG. 3

TIEMPO EXTRA

Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCIÓN
	<p>miento de nóminas para que efectúe el pago vía nómina en el periodo correspondiente.</p>

PRESTACIONES EN EFECTIVO NO GARANTIZADAS

PENG. 4

INCENTIVOS/PRENTOS

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	<p>Proporcionar una cantidad adicional al sueldo, como <u>es</u> estímulo de desempeño al trabajador, como parte de haber alcanzado ciertos resultados o metas a los que estaba previamente condicionado.</p>
b) ELEGIBILIDAD	<p>Dependiendo de las políticas de cada empresa</p>
c) EXCLUSIONES	<p>Todas aquellas personas que no cumplan con los requisitos de elegibilidad.</p>
d) ADMINISTRACION	<ul style="list-style-type: none"><li>. El otorgamiento de esta prestación involucra <u>tres áreas</u> dentro de la empresa: el área de Recursos Humanos, el área de Nóminas y cada una de las áreas que integran la empresa (departamentos, gerencias, direcciones, etc. )</li><li>. Cada departamento, gerencia o dirección establece las metas que deberá cumplir cada uno de los puestos que tienen a su cargo de manera que al concluir <u>determinado</u> periodo se informe quienes son las personas que se han hecho acreedoras a dicho reconocimiento.</li><li>. El departamento de personal coordinará la entrega de</li></ul>

PRESTACIONES EN EFECTIVO NO GARANTIZADAS

PENG. 4

INCENTIVOS/PREMIOS

Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCION
	<p>dicho reconocimiento y actualizará el curriculum del empleado.</p> <p>• El departamento de nóminas recibirá instrucciones del departamento de personal respecto a la forma de entrega del premio (vía nómina, cheque, efectivo, etc.)</p>

PRESTACIONES EN EFECTIVO NO GARANTIZADAS

PENG. 5

PRESTAMOS AL PERSONAL

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	Brindar la oportunidad a los empleados de contar con préstamos de dinero, condicionandolos a que se destinen a propósitos preestablecidos ( compra de autos, compra de casa, emergencias comprobables, etc. ) en su cobro.
b) ELEGIBILIDAD	Todo el personal
c) EXCLUSIONES	Personas cuyo préstamo no sea justificable
d) ADMINSTRACION	<ul style="list-style-type: none"><li>• El departamento de personal es quien administra los préstamos a los empleados, la mecánica que se sigue para otorgarlos es la siguiente:<ul style="list-style-type: none"><li>- El empleado llena una solicitud en la cual anota el monto solicitado, el motivo del requerimiento del préstamo y decide de acuerdo a las opciones de pago establecidas por la empresa como va a liquidarlo.</li><li>- Una vez presentada ésta solicitud se analiza, y en caso de que proceda se autoriza y se envía una relación con los nombres de las personas, condiciones de pago, tasa de interés y plazo al departamento de</li></ul></li></ul>

PRESTACIONES EN EFECTIVO NO GARANTIZADAS

PENG. 5

PRESTAMOS AL PERSONAL

Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCION
	<p>Nóminas el cual se encargará de tramitar, entregar el cheque y efectuar los descuentos correspondientes.</p> <p>- La tasa de interés y la forma de cobrarla siempre - será de acuerdo a las políticas de la empresa.</p>

GRUPO IV

OTRAS PRESTACIONES

Son aquellas prestaciones que debido a su naturaleza mixta, esto es, que presentan características de los tres grupos anteriores, no podrán ingresar a ninguno específico.

OP. 1 Días Festivos Adicionales.

OP. 2 Estacionamiento.

OP. 3 Asignación de Automóvil.

OP. 4 Servicio de Comedor.

OP. 5 Subsidios por actividades sociales, deportivas y culturales.

OP. 6 Becas/Reembolso de Colegiaturas.

OTRAS PRESTACIONES

OP. 1

DÍAS FESTIVOS ADICIONALES

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	Permitir que los empleados disfruten de un mayor número de días de descanso adicionales a los de Ley y con goce de sueldo.
b) ELEGIBILIDAD	Todos los empleados regulares de la empresa
c) EXCLUSIONES	Ninguna
d) ADMINISTRACION	. Cada empresa determina los días adicionales que otorgará a sus empleados de acuerdo a las políticas establecidas, calendarizándolos y dándolos a conocer al personal.

OTRAS PRESTACIONES

OP. 2

ESTACIONAMIENTO

ASPECTOS	DESCRIPCIÓN
a) PROPOSITO	<p>Otorgar al empleado la facilidad de contar con un lugar en donde dejar su automóvil, durante su permanencia en la oficina.</p>
b) ELEGIBILIDAD	<p>Dependiendo de las políticas y posibilidades de la empresa se brindará esta prestación ( niveles jerárquicos, ubicación geográfica, etc. )</p>
c) EXCLUSIONES	<p>Las personas que no cumplan con las condiciones de <u>elegibilidad</u></p>
d) ADMINISTRACION	<p>. Existen dos modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) La empresa tiene su propio estacionamiento.</li><li>b) La empresa contrata con algún estacionamiento particular cierto número de lugares y se paga como pensión.</li></ul> <p>. En el primer caso el empleado no tiene que contribuir con ninguna cantidad.</p> <p>. En el segundo caso, la empresa absorbe un cierto porcentaje del costo y el resto se descuenta por nómina al empleado.</p>

OTRAS PRESTACIONES

OP. 3

SUBSIDIOS POR ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES Y DEPORTIVAS

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	<p>Proporcionar al empleado la facilidad de utilizar los servicios que ciertas asociaciones proporcionan con <u>ven</u> <u>tajas</u> en costo y forma de pago al haber establecido la empresa un convenio con ellos.</p>
b) ELEGIBILIDAD	<p>Todos los empleados que deseen disfrutar del beneficio- así como su cónyuge e hijos.</p>
c) EXCLUSIONES	<p>Ninguna</p>
d) ADMINISTRACION	<ul style="list-style-type: none"><li>. El departamento de personal llevará a cabo convenios con dichas asociaciones con el objeto de lograr condiciones más atractivas para sus empleados.</li><li>. Una vez celebrados estos convenios se elaborarán circulares internas informando de las pormociones vigentes.</li><li>. Los empleados interesados deberán acudir a este departamento solicitando su inscripción a la actividad <u>ele</u> <u>gida</u>.</li><li>. El costo de la actividad será descontado por nómina - mensualmente.</li></ul>

OTRAS PRESTACIONES

OP. 4

ASIGNACION DE AUTOMOVIL

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	<p>Facilitarle un automóvil a ciertos empleados con objeto de agilizarle los traslados que debe realizar con motivo de sus labores, cubriendo los gastos asociados a estos automóviles.</p>
b) ELEGIBILIDAD	<p>Aquellos puestos que dependiendo de las políticas de cada empresa lo requieran como herramienta de trabajo.</p>
c) EXCLUSIONES	<p>Todos aquellos empleados que no cumplan con las políticas establecidas.</p>
d) ADMINISTRACION	<p>El departamento de personal es el responsable de que se cumplan las políticas de la empresa establecidas a este respecto, coordinando el otorgamiento de esta prestación de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica cuales son los puestos acreedores a la asignación de automóvil (incluyendo niveles ejecutivos) y que tipo de automóvil corresponde.</li><li>• Solicita al departamento de compras la adquisición de los automóviles estableciendo la frecuencia de cambio.</li></ul>

OTRAS PRESTACIONES

OP. 4

ASIGNACION DE AUTOMOVIL

Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCION
	<p>Una vez transcurrido el tiempo fijado de uso el empleado podrá optar por comprar el automóvil, en caso contrario, se procederá a su venta</p> <ul style="list-style-type: none"><li>. Se encargará de la contratación y pago de los seguros correspondientes.</li><li>. Controlará los gastos de mantenimiento y accesorios.</li></ul>

OTRAS PRESTACIONES

OP. 5

BECAS/REEMBOLSO DE COLEGIATURAS

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	Brindarle a los empleados la oportunidad de continuar progresando, apoyándolos financieramente en aquellos estudios que estén relacionados con su profesión o actividades laborales. Proporcionar ayuda al empleado - en la educación de sus hijos.
b) ELEGIBILIDAD	Todos los empleados regulares de la empresa e hijos - hasta la edad de 24 años y se compruebe su dependencia económica.
c) EXCLUSIONES	Que los resultados obtenidos durante el curso no sean mayores o iguales al ocho de calificación. • No se reembolsan: - Gastos por materias opcionales - Bibliografía que no comprenda libros de texto - Gastos causados por incumplimiento de alumno (multas, exámenes extraordinarios, etc.) - Clases particulares - Cursos en el extranjero - Gastos no requeridos oficialmente por la institu-

OTRAS PRESTACIONES

OP. 5

BECAS/REEMBOLSO DE COLEGIATURAS

Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCION
d) ADMINISTRACION	<p data-bbox="395 343 830 366">ción para concluir satisfactoriamente el curso.</p> <ol data-bbox="360 420 854 893" style="list-style-type: none"><li data-bbox="360 420 854 518">1. El empleado llena una solicitud de aprobación para el curso que tomará, el cual deberá ser autorizado por el gerente inmediato.</li><li data-bbox="360 532 854 669">2. En el departamento de personal se entregan las solicitudes y éste a su vez firma de autorizado sobre la forma asignándole un número de control a cada forma, regresándosela al empleado.</li><li data-bbox="360 683 854 893">3. Una vez concluidos los estudios (por semestre, trimestre, anual, etc.) a la forma autorizada previamente se le anexarán:<ul data-bbox="388 795 683 893" style="list-style-type: none"><li data-bbox="388 795 683 819">- Comprobante de calificaciones</li><li data-bbox="388 833 683 856">- Comprobante del pago del curso</li><li data-bbox="388 870 683 893">- Notas por compra de libros</li></ul></li></ol> <p data-bbox="360 944 854 1043">Todo lo anterior es entregado nuevamente al departamento de personal quien revisa que los documentos cumplan con los requisitos necesarios para su reembolso</p>

OTRAS PRESTACIONES

OP. 5

BECAS/REEMBOLSO DE COLEGIATURAS

Hoja 3

ASPECTOS

DESCRIPCIÓN

y éste a su vez lo manda al departamento de Nóminas - para que se incluya al pago al empleado por nómina.

4. El departamento de personal se queda con copia del reembolso llevando así un control y un registro de de los cursos pagados por empleado y los importes.

OTRAS PRESTACIONES

OP. 6

SERVICIO DE COMEDOR

Hoja 1

ASPECTOS	DESCRIPCION
a) PROPOSITO	Ofrecer al personal alimentos gratuitos o a menor precio durante la jornada de trabajo en una instalación apropiada normalmente dentro del perimetro de la propia empresa.
b) ELEGIBILIDAD	Todo el personal
c) EXCLUSIONES	Ninguna
d) ADMINISTRACION	Este servicio se proporciona a través de dos modalidades:  1. Utilizando los propios medios de la empresa, la cual tiene contratada una plantilla de personal dedicado a la preparación de la comida y a la atención de los comensales.  2. Ofrecer este servicio a través de empresas concesionarias, ya sea, contratando el servicio completo ( local, alimentos, servicio de cocina y personal ) o proporcionando la empresa el local y con -

OTRAS PRESTACIONES		
OP. 6	SERVICIO DE COMEDOR	Hoja 2

ASPECTOS	DESCRIPCION
	<p><i>tratan únicamente el servicio de comedor.</i></p>

## CAPITULO IV

### PLANEACION DE LA INVESTIGACION

El objetivo particular de este capítulo será determinar el grupo de empresas al que vamos a enfocar nuestro estudio, y definir de manera teóri-ca los pasos a seguir para la obtención de la información con el fin de aplicar en los datos obtenidos la metodología diseñada, de manera que se cumpla el objetivo principal.

La metodología de la investigación será determinar una muestra que sea representativa del universo a través de métodos estadísticos, en la cual podamos las diferentes técnicas de recopilación de datos (cuestionarios, entrevistas, etc.) para obtener la información requerida.

El resultado parcial que se lograra al desarrollar este capítulo será la recopilación de la información de la muestra seleccionada, de manera que se cumpla el objetivo principal.

## 1. HIPOTESIS

- a) El deterioro de la situación económica del país en los últimos años ha influido para que muchas empresas hayan optado por otorgar un mayor número de prestaciones, e incrementar las ya existentes, en lugar de pagar sueldos más altos, ya que esto representa mayores ventajas tanto para el empleado o trabajador como para la empresa (mencionadas en el capítulo III).
  
- b) Debido a la complejidad de la administración y control de las prestaciones, se ha hecho necesario crear un área específica dentro de la empresa con el objeto de investigar, implementar y aprovechar las mejores oportunidades para aumentar las ya existentes.
  
- c) Existe una necesidad continua de monitorear el mercado de trabajo en el rubro de prestaciones, esto con el objeto de llevar a cabo una comparación entre las empresas muestra de los estudios que se realizan y así conocer el posicionamiento que guardan entre sí.

## 2. UNIVERSO

Para la realización de este estudio, hemos tomado como referencia la clasificación que en el año de 1986 hizo la revista Expansión de las 500 Empresas más importantes de México; considerando como nuestro universo únicamente las ubicadas en el área metropolitana, que hacen un total de 240 empresas.

## 3. DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

Una vez determinado el universo, se determinó el tamaño de la muestra, la cual se calculó en base a la siguiente fórmula matemática:

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N-1) + z^2 p q}$$

En donde:

$z$  = Coeficiente de confianza.

$N$  = Universo o población total.

$p$  = Probabilidad de éxito.

$q$  = Probabilidad de fracaso.

$e$  = Error esperado.

$n$  = Tamaño de la muestra.

Datos e incognita:

$$z = 87\% = 1.52$$

$$N = 240$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 0.13$$

$$n = ?$$

Sustitución de datos:

$$n = \frac{(1.52)^2 (240) (0.5) (0.5)}{(0.13)^2 (239) + (1.52)^2 (0.5) (0.5)}$$

Operaciones:

$$n = \frac{(2.31) (240) (0.25)}{(0.0169) (239) + (2.31) (0.25)}$$

$$n = \frac{139}{4.0391 + 0.5775}$$

$$\underline{n = 30}$$

Por lo tanto, serán 30 las empresas a encuestar para obtener la información necesaria para el estudio.

#### 4. SELECCION DE LAS EMPRESAS A ANALIZAR

Para determinar que empresas formarían parte del estudio, se realizó una clasificación de los diferentes giros identificados en la revista Expansión, del grupo de las 500, seleccionándose aquellas que fueran líderes en su ramo, basadas en la posición que ocupan dentro de este.

A continuación se presentan los giros, así como el número de empresas seleccionadas de cada uno:

<u>Giro</u>	<u>No. Empresas</u>
Alimentos	1
Automotriz	2
Bebida	2
Cemento	2
Electronica	2
Farmacéutica	1
Hule y Plásticos	2
Maq. y Eq. Eléctrico	1
Minería	1
Papel y Celulosa	3
Petroquímica	4
Prods. Metálicos	1
Química	4

<u>Giro</u>	<u>No. Empresas</u>
Tabaco	1
Textil	1
Vidrio	1
Servicios	1
	<hr/>
Total .	30

## 5. CARACTERISTICAS DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS.

EMP.	VENTAS	No. PERSONAL		NOMINA MENS. SUELDO BASE		PROM. ANTIG.	
		NO SIND.	SIND.	NO SIND.	SIND.	NO SIND.	NO SIND.
1	57,600 <sup>1</sup>	315	-o-	57'500,000	-o-	-o-	
2	267,785 <sup>1</sup>	2,801	7,312	618'452,500	618'452,500	8.5	
3	50,000 <sup>1</sup>	1,030	831	208'600,000	57'100,000	7.5	
4	35'000	380	-o-	55'000,000	-o-	6.0	
5	440,758 <sup>1</sup>	2,336	8,024	268'679,000	699'616,000	7.3	
6	147,607 <sup>1</sup>	1,470	1,097	252'244,000	143'926,000	6.0	
7	214,000 <sup>1</sup>	1,566	3,000	114'000,000	165'818,750	5.0	
8	60,000 <sup>1</sup>	612	-o-	143'000,000	-o-	10.0	
9	27,357 <sup>1</sup>	828	503	75'732,907	112'159,000	8.0	
10	32,000 <sup>1</sup>	359	300	80'400,014	55'866,970	6.0	
11	71,573 <sup>1</sup>	1,140	2,048	181'082,500	37'600,044	7.0	
12	134,196 <sup>1</sup>	1,750	3,250	645'750,000	-o-	6.9	
13	193,008 <sup>1</sup>	1,193	1,213	346'050,700	140'626,700	5.0	
14	85,000 <sup>1</sup>	1,112	2,735	190'799,026	979'726,320	8.0	
15	116,000 <sup>1</sup>	250	350	55'500,000	37'500,000	9.75	
16	65,000 <sup>1</sup>	644	1,597	175'957,851	-o-	9.0	
17	335,650 <sup>1</sup>	1,532	1,795	236'261,000	-o-	8.0	
18	74,300 <sup>1</sup>	1,155	1,755	190'575,000	-o-	7.0	
19	50,000 <sup>1</sup>	1,048	805	269'688,120	-o-	5.0	
20	95,000 dlla.	285	72	96'900,000	-o-	7.0	
21	90,000 <sup>1</sup>	922	1,815	218'421,800	-o-	5.0	
22	60,526 <sup>1</sup>	756	433	232'299,900	-o-	7.0	
23	77,872 <sup>1</sup>	2,095	1,137	628'500,000	-o-	5.0	
24	160,389 <sup>1</sup>	1,350	1,576	499'500,000	-o-	9.0	
25	60,000 <sup>1</sup>	2,700	250	945'000,000	-o-	6.0	
26	46,226 <sup>1</sup>	560	621	304'640,000	-o-	5.0	
27	37,602 <sup>1</sup>	595	336	215'748,197	-o-	4.5	
28	812,000 <sup>1</sup>	456	-o-	191'520,000	-o-	4.8	
29	217,249 <sup>1</sup>	1,585	1,591	785'923,830	-o-	9.0	
30	258,800 <sup>1</sup>	2,344	4,213	937'600,000	-o-	10.0	

Nota.- No se está considerando al personal sindicalizado debido a que sus prestaciones están reguladas por un contrato colectivo de trabajo y nuestro seminario de investigación se enfoca a las prestaciones otorgadas al personal no sindicalizado.

## 6. METODOLOGIA EMPLEADA PARA LA OBTENCION DE LA INFORMACION

Para obtener la información necesaria para la realización de este estudio y llevar a cabo la investigación de campo, la técnica que elegimos es la de "encuesta", que se realizó por medio de un cuestionario previamente diseñado.

El cuestionario se diseño de manera que nos permita demostrar o refutar las hipótesis planteadas para este estudio.

Contiene preguntas abiertas, cerradas y mixtas, planteandose las primeras en menor proporción respecto a las otras con la finalidad de que la tabulación fuera mas sencilla y de esta manera no se preste a ambigüedades. El cuestionario se formuló tomando en cuenta que las preguntas fueran claras, concisas y completas, comprensibles para el entrevistado y con una secuencia acorde a la forma de agruparlas, dependiendo de la clasificación realizada en el capítulo III.

Nota: El modelo del cuestionario aplicado se presenta en la sección de anexos.

## 7. TABULACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

Los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados en primera instancia se vaciaron, revisaron y codificaron manualmente; posteriormente, es tos resultados se tabularon y se presentan en gráficas.

El análisis de la información estuvo en función de:

- . Prestación.
- . Nivel de beneficio (obligatorias y complementarias)
- . Costo para la empresa.

Lo anterior se presenta de manera detallada en el capítulo siguiente.

## CAPITULO V

### ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA

El objetivo particular de este capítulo será, presentar de manera específica la información recopilada a través de los cuestionarios a plicados.

La metodología de la investigación será el análisis de cada una de las preguntas del cuestionario utilizando el método gráfico para su presentación.

El resultado que se logrará al desarrollar este capítulo será el de identificar que clase de prestaciones están ofreciendo estas em- presas, cómo se están asignando y que nivel de beneficio están repre- sentando.

## 1. ANALISIS CUALITATIVO DE LOS PAQUETES DE PRESTACIONES AL PERSONAL.

Con el objeto de apreciar de una manera clara y sencilla los resultados obtenidos de aplicar el cuestionario a las diferentes Empresas encuestadas, se presenta de una manera gráfica cuales son las prestaciones otorgadas y su nivel de beneficio en el mercado de trabajo estudiado.

Las gráficas contenidas en este punto, están clasificadas en las mismas categorías que componen el Catálogo de Prestaciones, como sigue:

### GRUPO I. PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

1. Seguro de Gastos Médicos Mayores	Pág. : 120
2. Seguro de Vida de Grupo.	125
3. Plan de Seguro de Accidentes en Viaje	129
4. Plan de Jubilación	131
5. Plan de Fondo de Ahorro	135
6. Plan de Ayuda Múltiple	137

### GRUPO II. PRESTACIONES EN EFECTIVO GARANTIZADAS.

1. Aguinaldo	140
2. Pago de Cuotas del Empleado al I.M.S.S.	142
3. Plan de Vacaciones	143

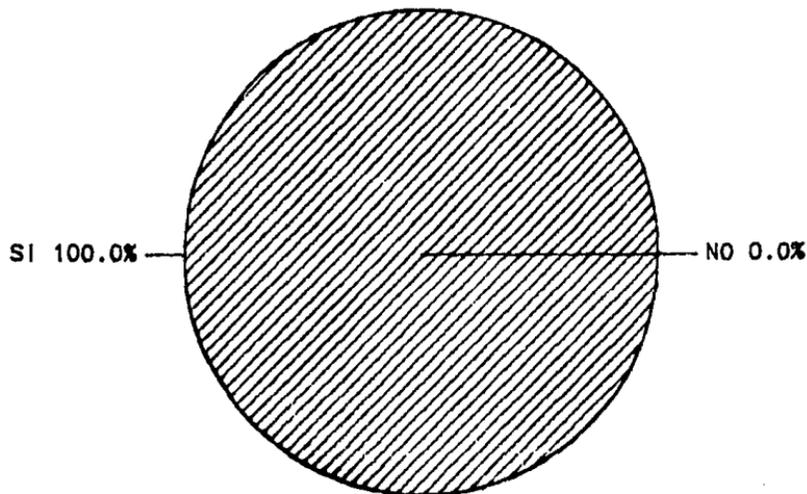
GRUPO III. PRESTACIONES EN EFECTIVO NO GARANTIZADAS.

1. Reparto de Utilidades	Pág. 144
2. Bono por desempeño o resultados/Bono Ejecutivo	145
3. Tiempo Extra	148
4. Incentivos/Premios	149
5. Préstamos al Personal	151

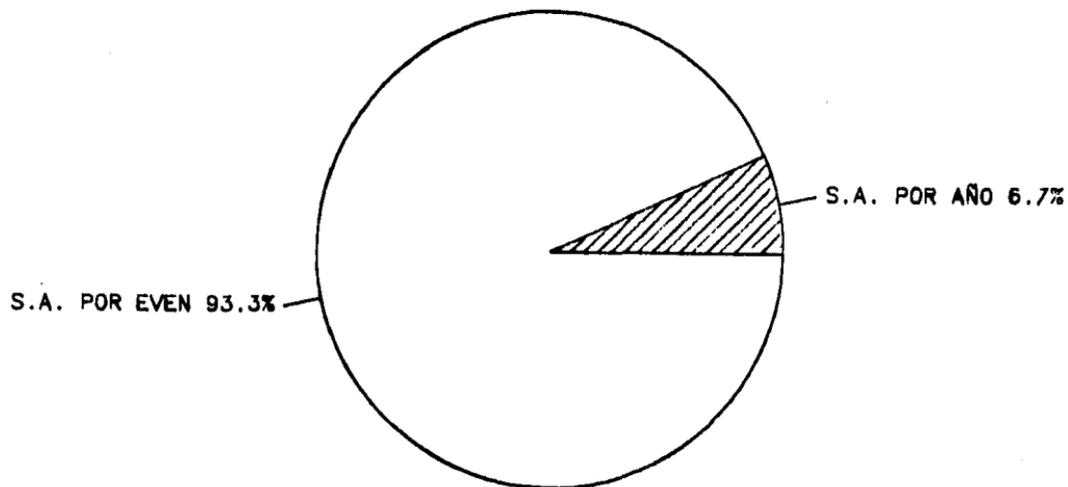
GRUPO IV. OTRAS PRESTACIONES.

1. Días festivos adicionales	152
2. Estacionamiento	153
3. Asignación de Automóvil	154
4. Servicio de Comedor	157
5. Becas/Reembolso de Colegiaturas	158
6. Subsidios por actividades sociales, deportivas y culturales	160
7. Caja de Ahorros	161
8. Exámenes Médicos	162
9. Otras Prestaciones	165

# GASTOS MEDICOS MAYORES



## CANTIDAD DE SUMA ASEGURADA

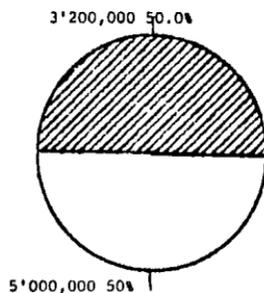


-121-

S.A. = SUMA ASEGURADA

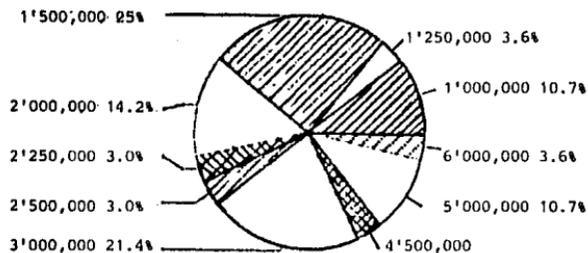
GRAFICA 2 GASTOS MEDICOS MAYORES

**S.A. POR AÑO**



S.A. = SUMA ASEGURADA

**S.A. POR EVENTO**

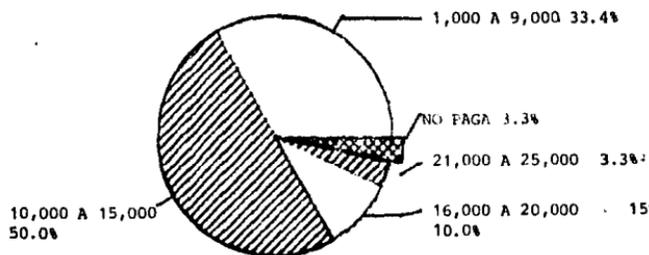


S.A. = SUMA ASEGURADA

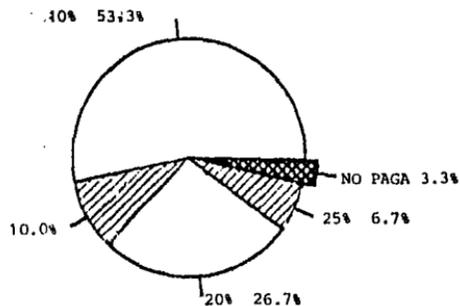
GRAFICA 3 GASTOS MEDICOS MAYORES

GRAFICA 3 GASTOS MEDICOS MAYORES

DEDUCIBLE

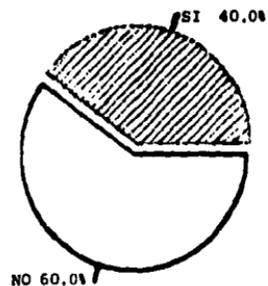


COASEGURO

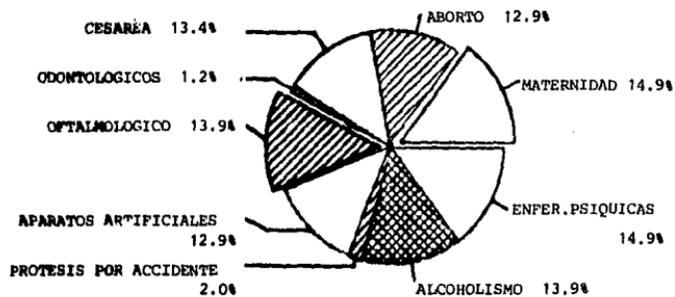


GRAFICA 4 GASTOS MEDICOS MAYORES

### CONTRIBUCION DEL EMPLEADO AL PLAN



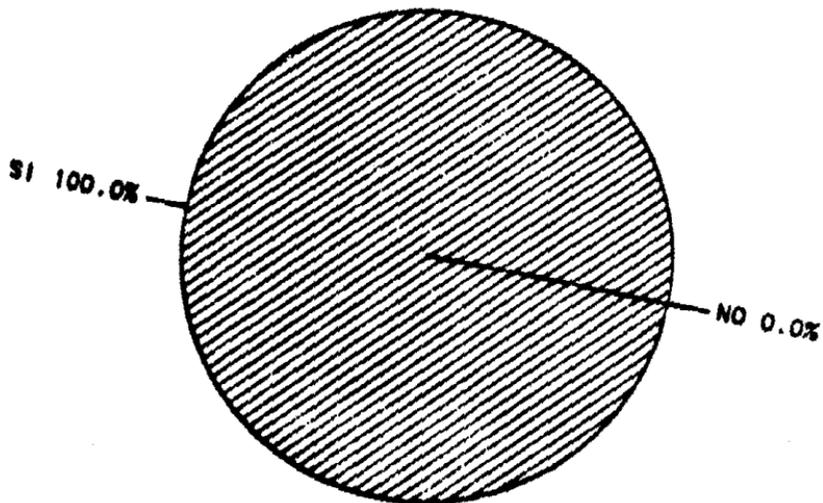
### GASTOS NO CUBIERTOS



-124-

GRAFICA 5 GASTOS MEDICOS MAYORES

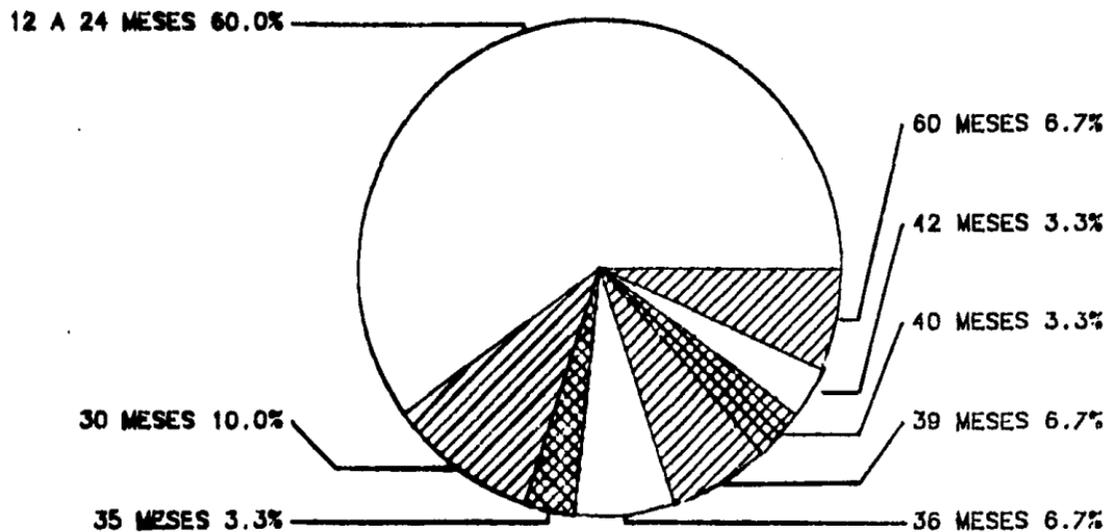
# SEGURO DE VIDA



-125-

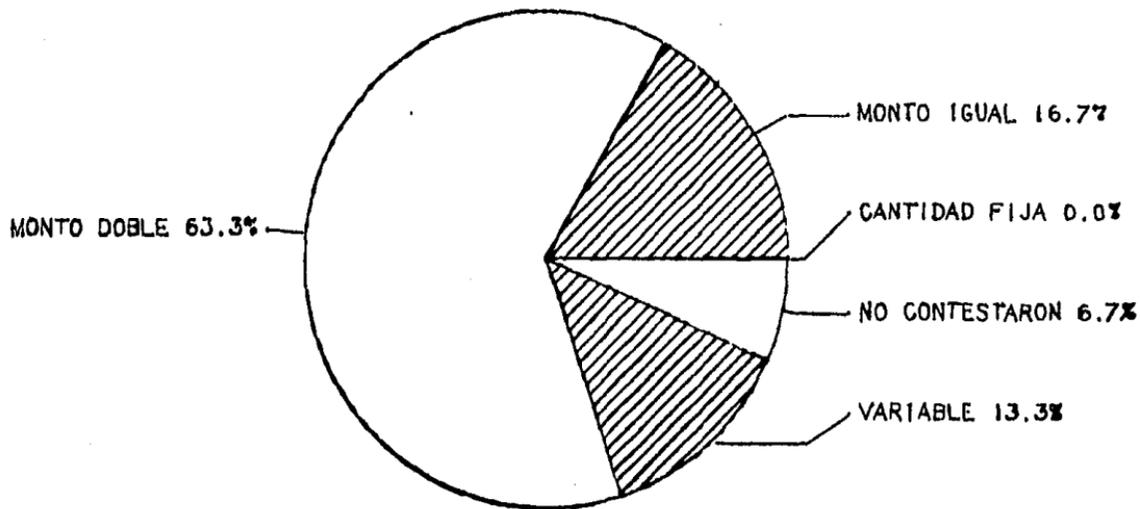
GRAFICA 1

# NIVEL DE BENEFICIO Monto por Muerte Natural



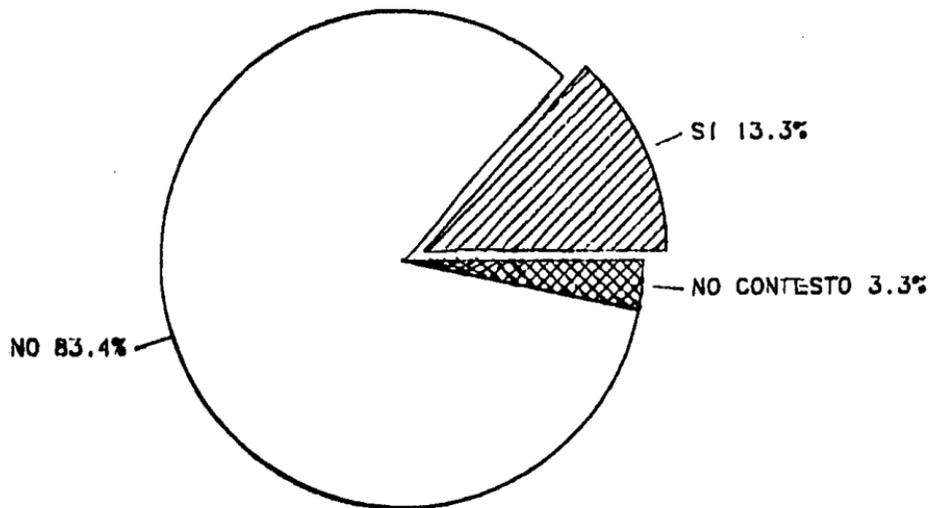
GRAFICA 2 SEGURO DE VIDA

# NIVEL DE BENEFICIO MONTO POR MUERTE ACCIDENTAL



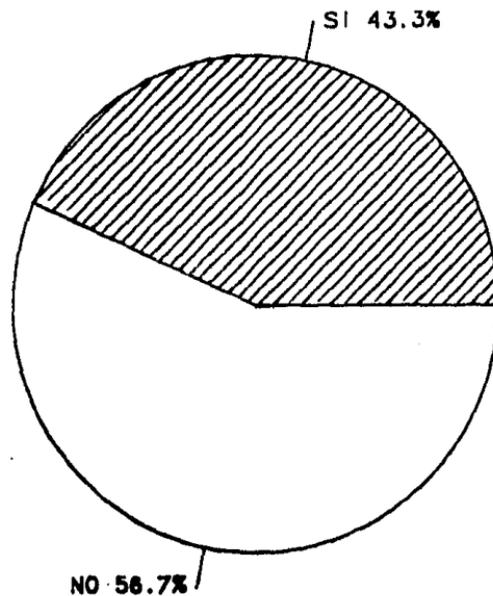
GRAFICA 3 SEGURO DE VIDA

# CONTRIBUCION DEL EMPLEADO AL PLAN

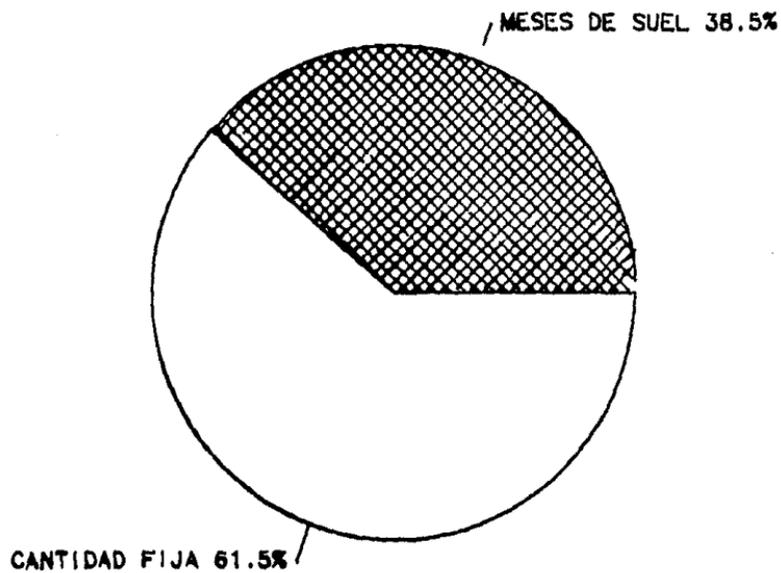


GRAFICA 4 SEGURO DE VIDA

# PLAN DE SEGURO DE ACCIDENTES EN VIAJE

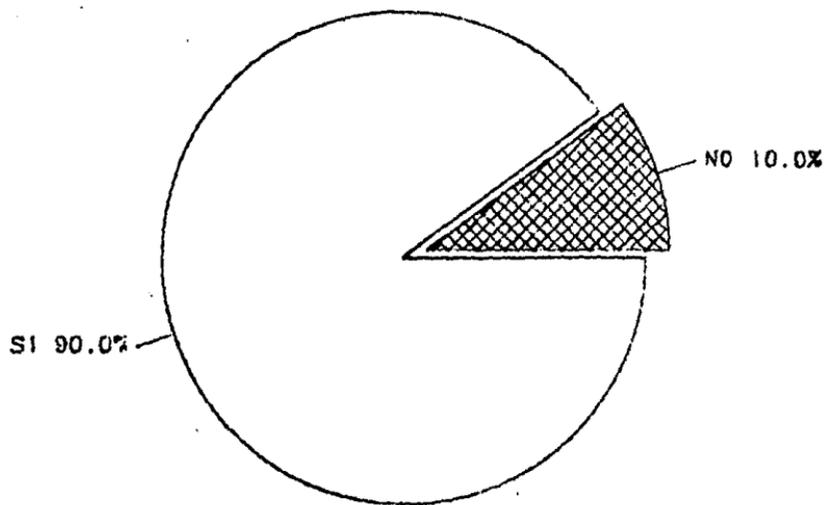


# FORMA DE OTORGAR LA PROTECCION

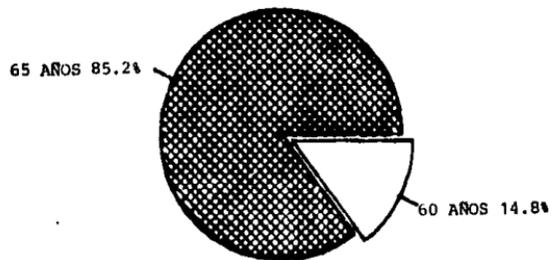


GRAFICA 2 PLAN DE SEGURO DE ACCIDENTES EN VIAJE.

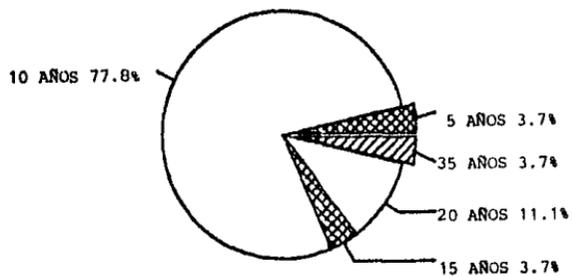
# PLAN DE JUBILACIONES



### EDAD NORMAL DE RETIRO

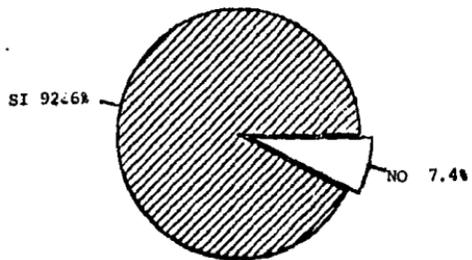


### AÑOS DE SERVICIO PARA RETIRO

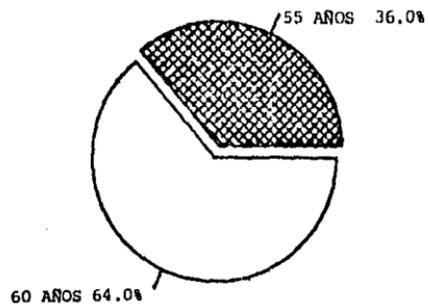


GRAFICA 2 PLAN DE JUBILACIONES

### JUBILACION ANTICIPADA

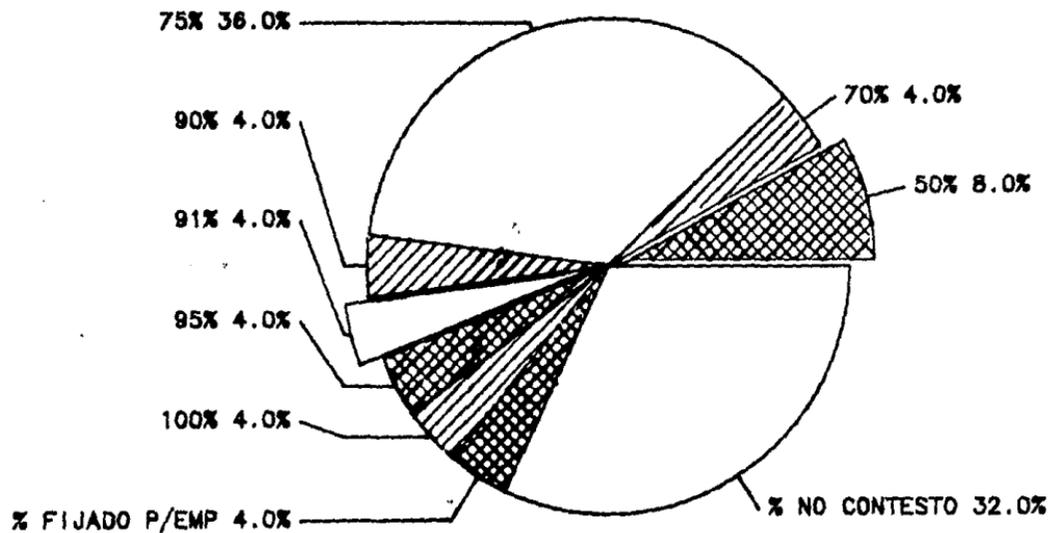


### EDAD DE RETIRO ANTICIPADA



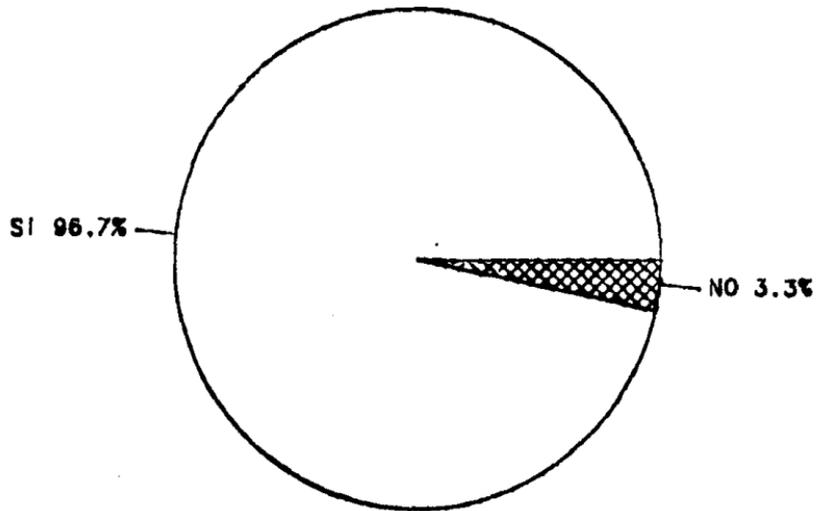
GRAFICA 3 PLAN DE JUBILACIONES

# PORCENTAJE DEL SUELDO AL JUBILARSE



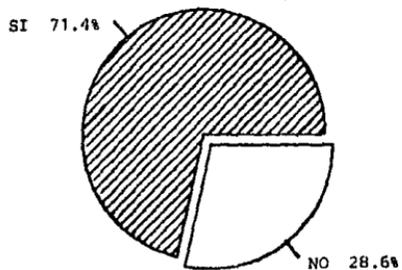
GRAFICA 4 PLAN DE JUBILACIONES

# FONDO DE AHORRO

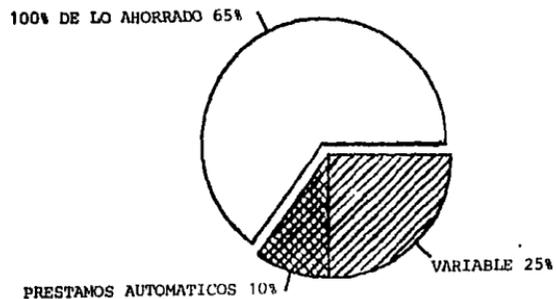


GRAFICA 1

PRESTAMOS AL FONDO

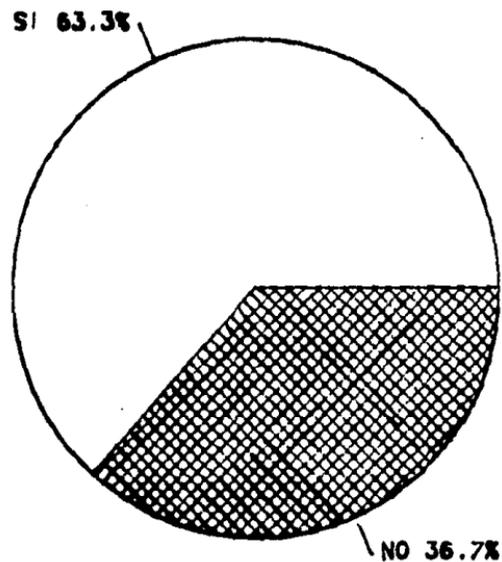


DISPONIBILIDAD DE LA CANTIDAD AHORRADA



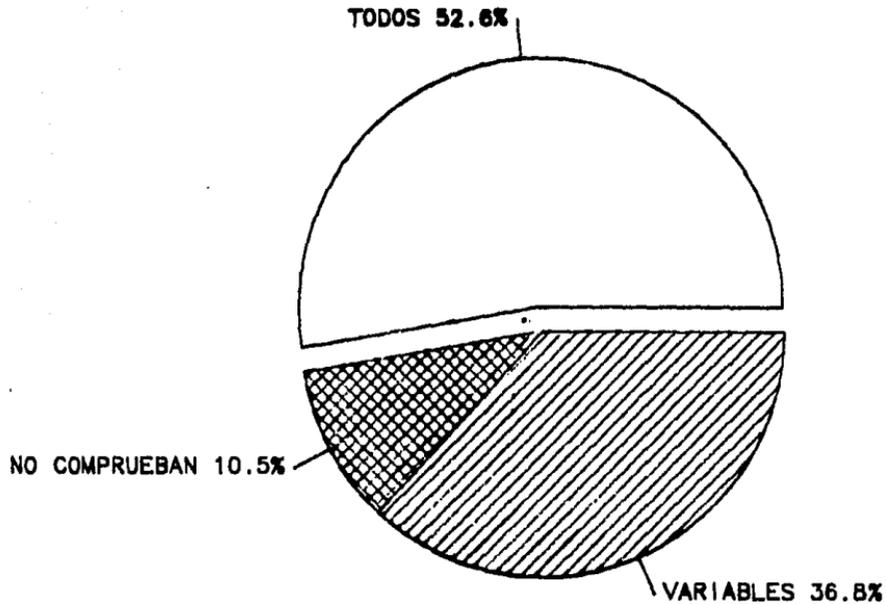
GRAFICA 2 FONDO DE AHORRO

# PLAN DE AYUDA MULTIPLE



GRAFICA 1

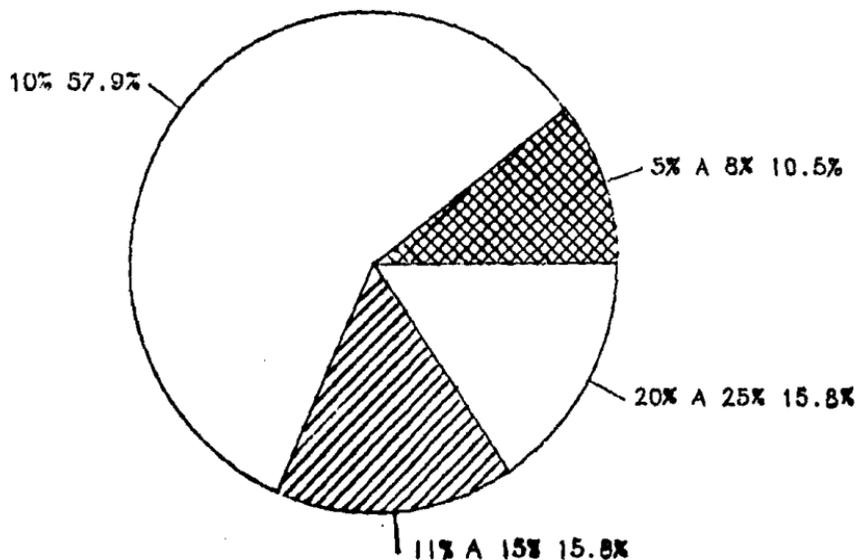
# GASTOS CUBIERTOS



TODOS = ALIMENTOS, MEDICOS, EDUCA., CULT. Y DEPORT.

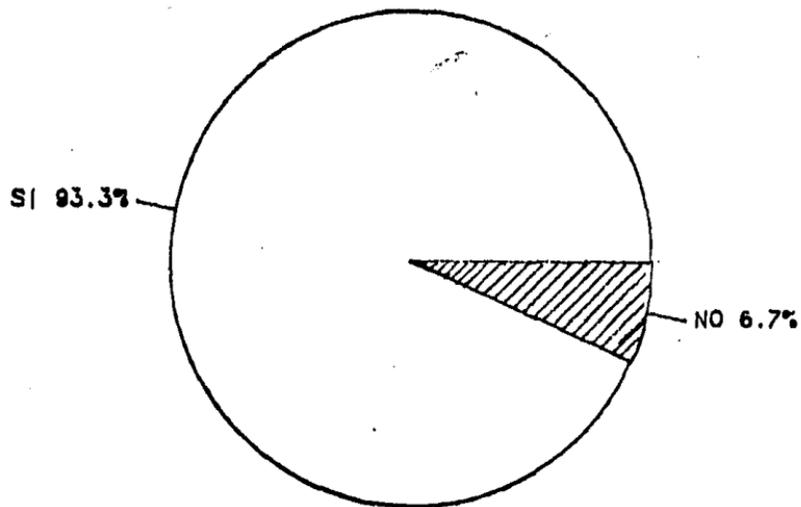
GRAFICA 2 PLAN DE AYUDA MULTIPLE

## PORCENTAJE DE BENEFICIO



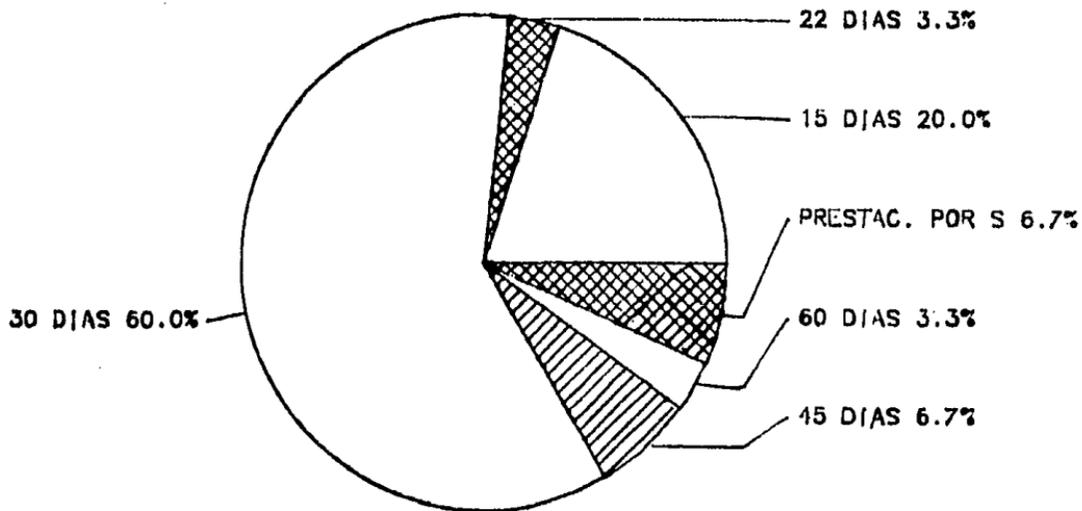
GRAFICA 3 PLAN DE AYUDA MULTIPLE

# AGUINALDO



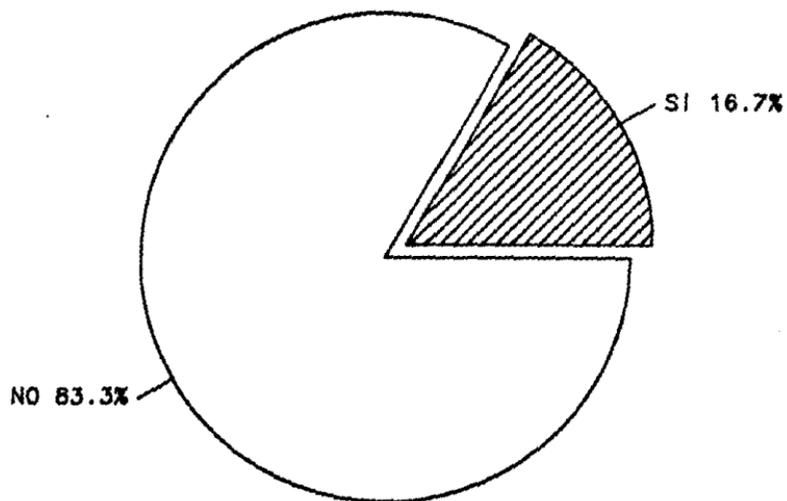
GRAFICA 1

# DIAS OTORGADOS

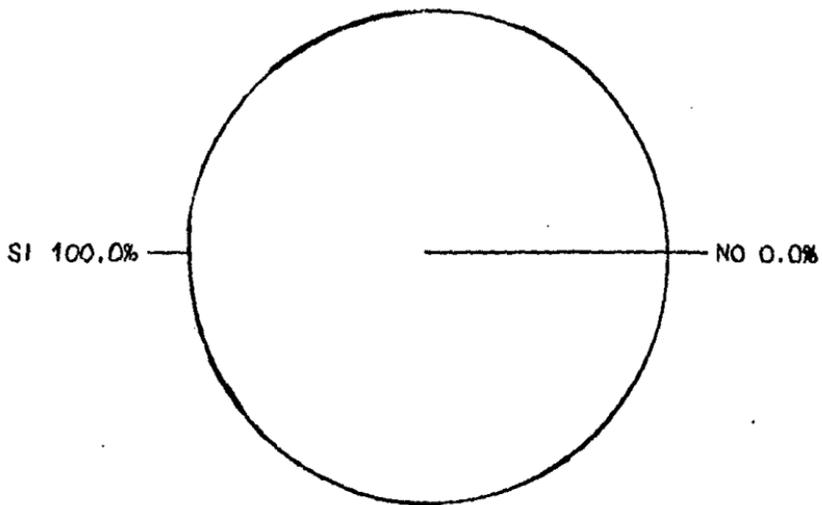


2 EMPRESAS LO DAN ASI: EMPL.=30 OBR.=27; EJEC.. 36 EMPL.=33 GRAFICA 2 AGUINALDO

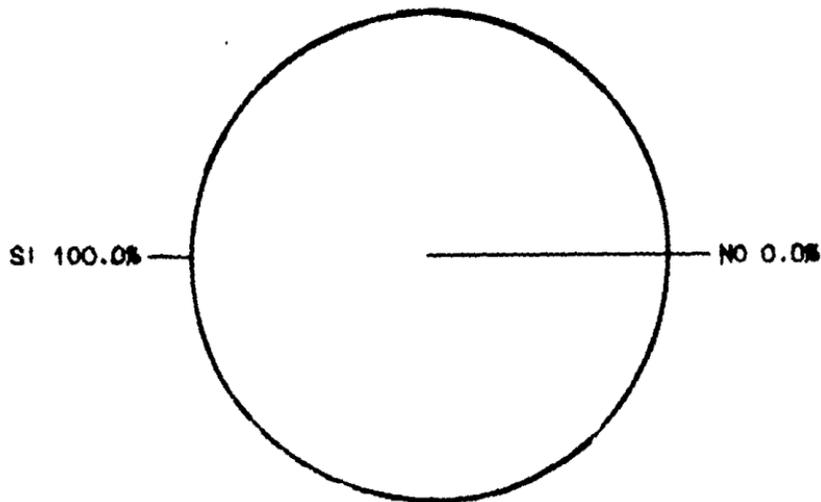
PAGO DE CUOTAS DEL EMPLEADO AL I.M.S.S.



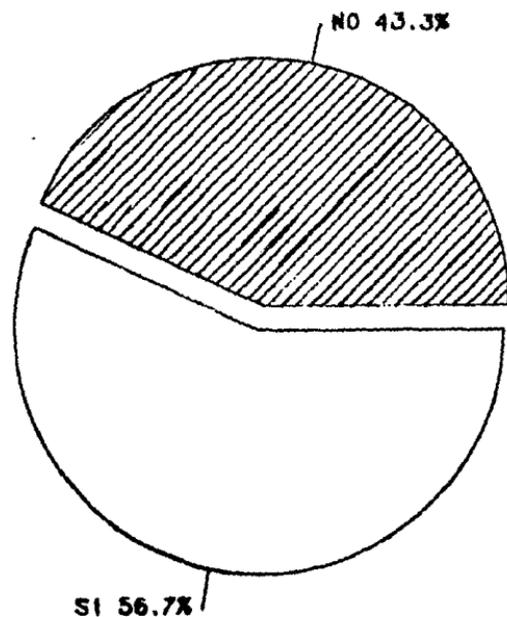
# PLAN DE VACACIONES



# REPARTO DE UTILIDADES

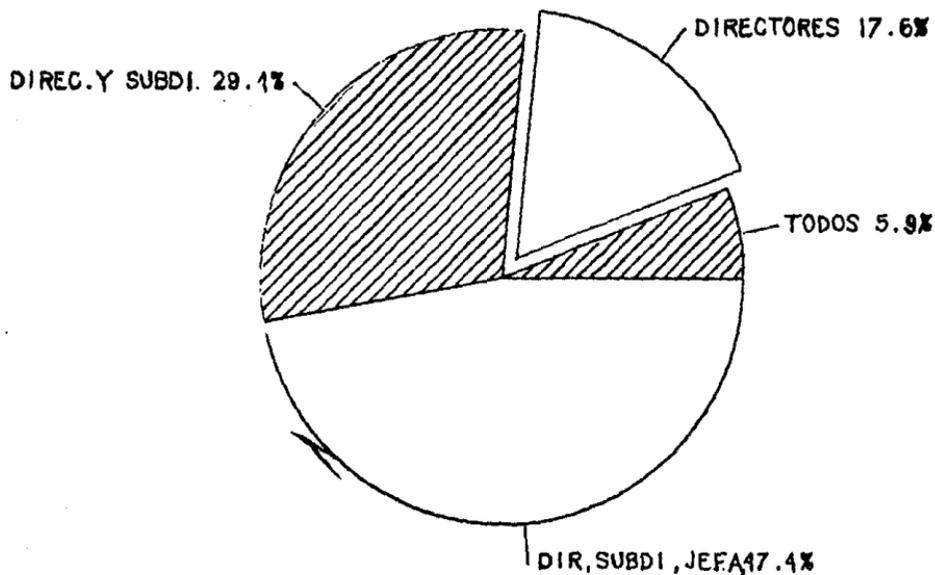


# BONO POR DESEMPEÑO O RESULTADOS/BONO EJECUTIVO



GRAFICA 1

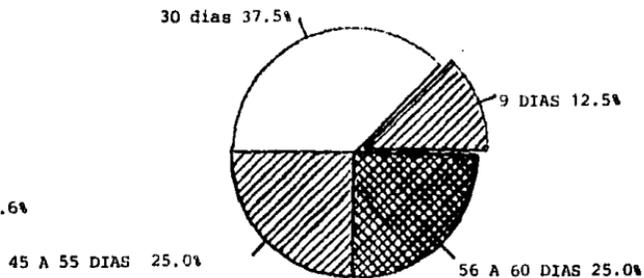
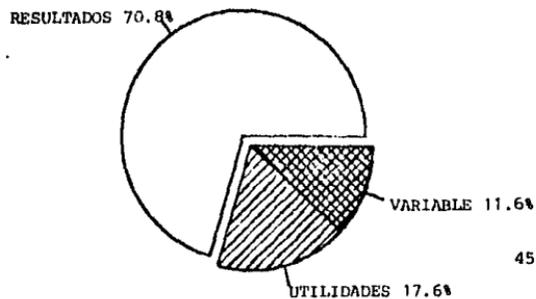
## NIVELES A LOS QUE SE OTORGA



GRAFICA 2 BONO POR DESEMPEÑO O RESULTADOS/  
BONO EJECUTIVO.

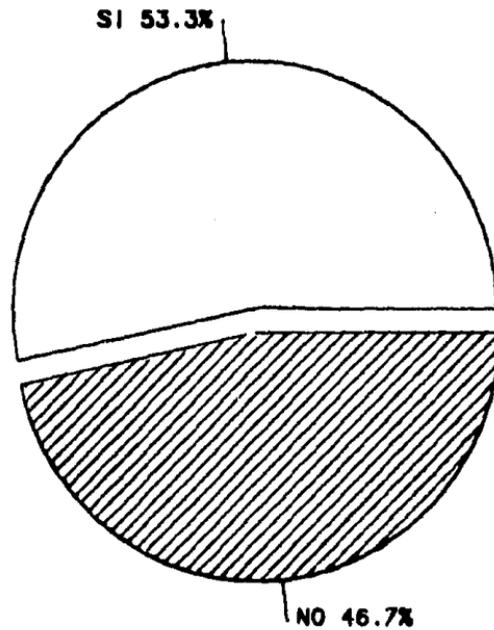
### BASES PARA OTORGARLO

### DIAS DE SUELDO OTORGADOS



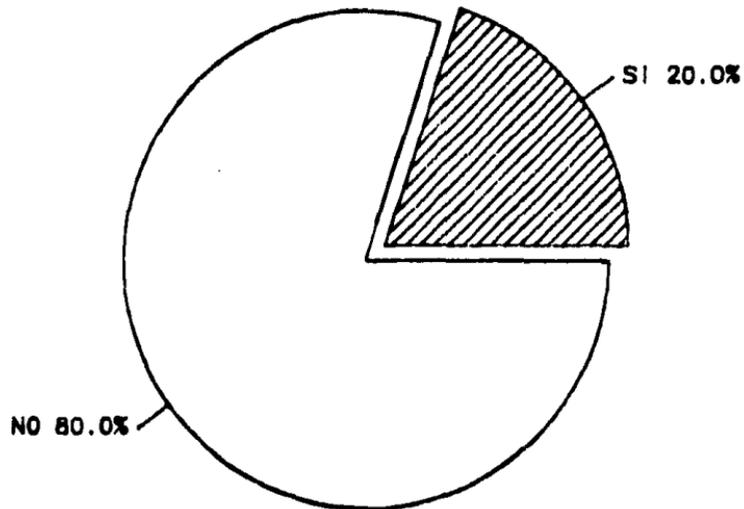
GRAFICA 3 BONO POR DESEMPEÑO O RESULTADOS/  
BONO EJECUTIVO.

# TIEMPO EXTRA



GRAFICA 1

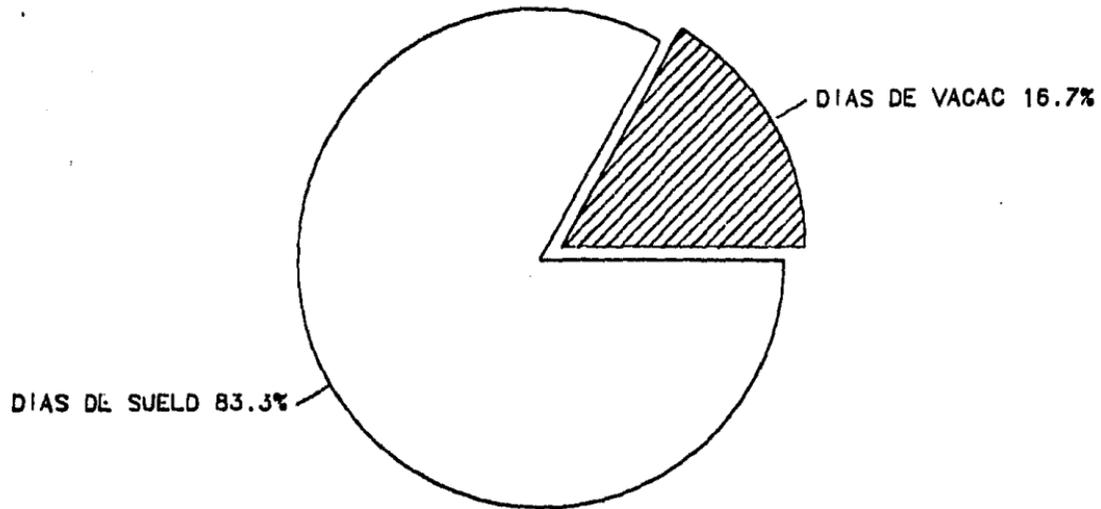
## OTROS INCENTIVOS



GRAFICA 1

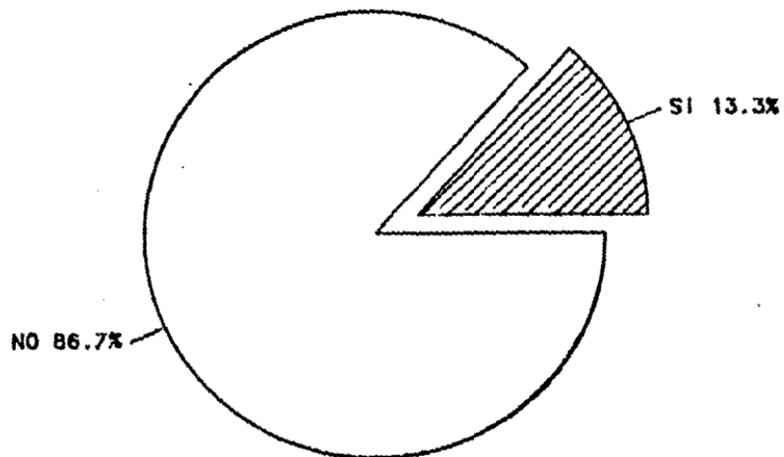
EL INCENTIVO QUE SE OTORGA ES EL PREMIO DE PUNTUALIDAD

# FORMA DE OTORGARLO

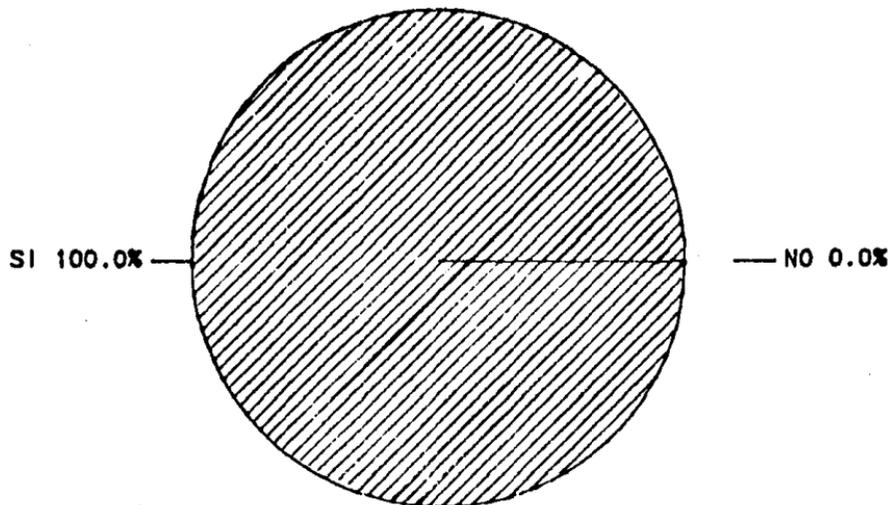


GRAFICA 2 OTROS INCENTIVOS

## PRESTAMOS AL PERSONAL



# DIAS FESTIVOS ADICIONALES

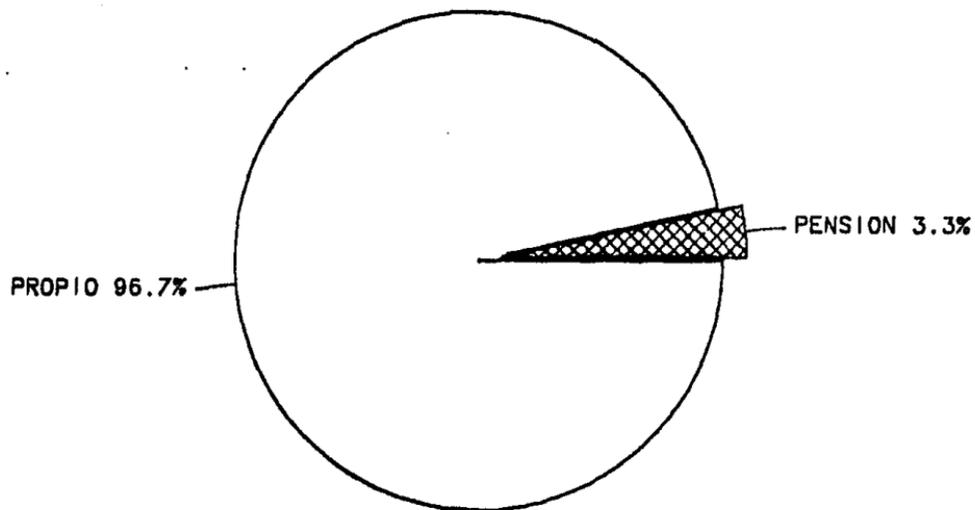


-152-

NOTA: RESULTADOS A DETALLE PAG. 223

GRAFICA 1

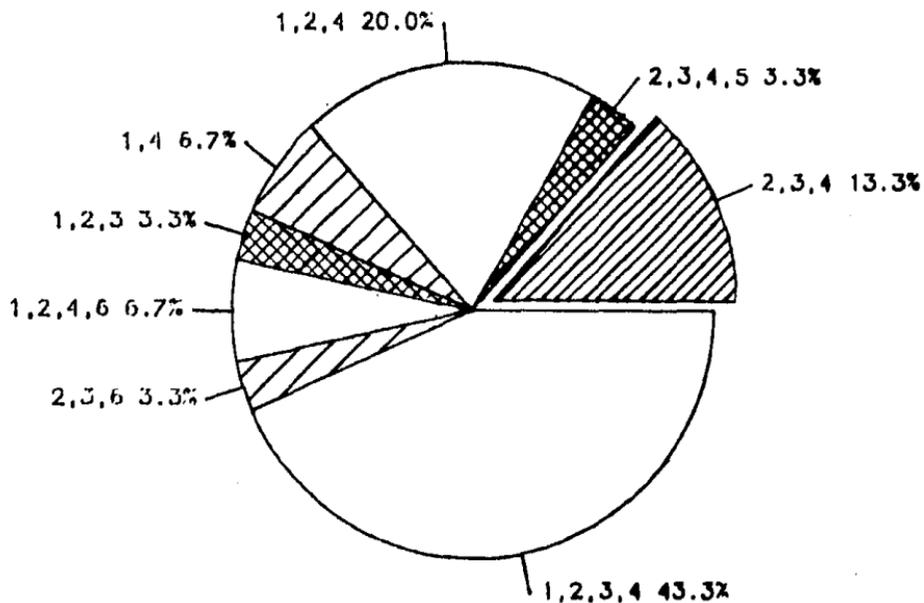
# ESTACIONAMIENTO



EL 100% DE LAS EMPRESAS OTORGA LA PRESTACION

GRAFICA 1

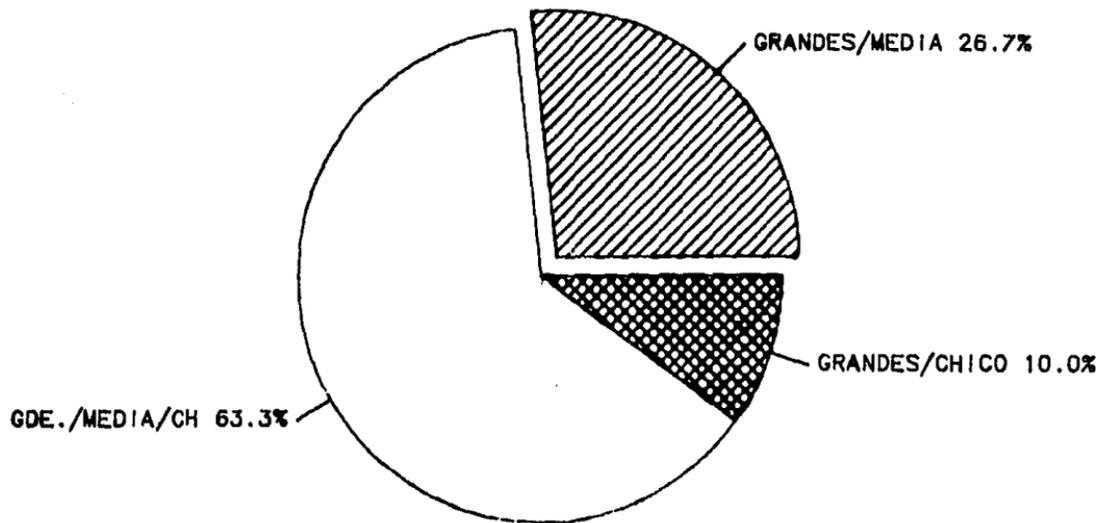
# ASIGNACION DE AUTOMOVIL A EJECUTIVOS NIVELES A LOS QUE SE OTORGA



1= DIR.GRAL. 2=DIREC. 3=SUBDI. 4 GTE. 5= SUBGTE. 6=JEFES

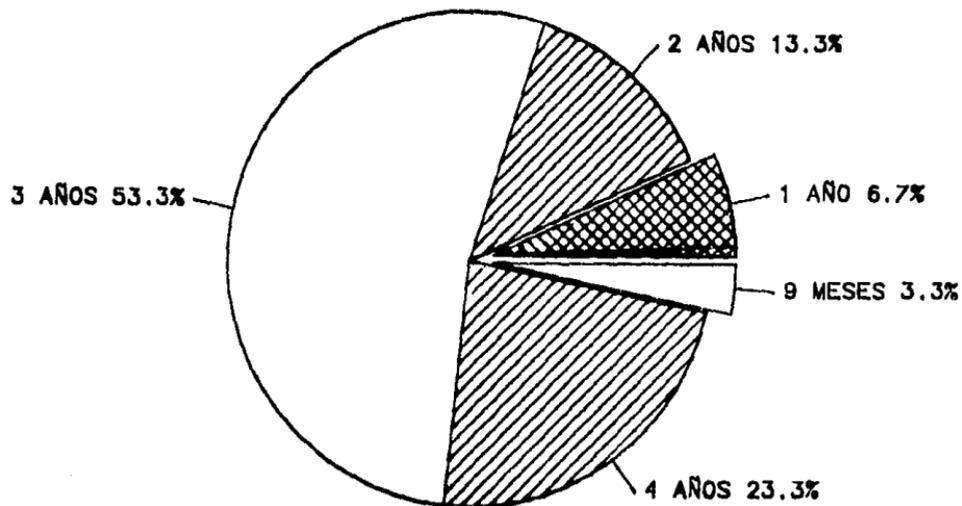
GRAFICA 1

## MARCA O TAMAÑO QUE SE OTORGA



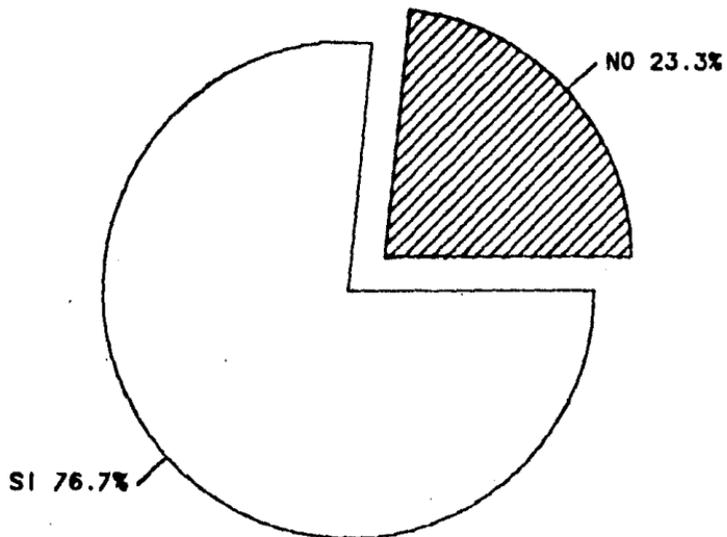
GRAFICA 2 ASIGNACION DE AUTOMOVIL A EJECUTIVOS.

## FRECUENCIA DE CAMBIO



GRAFICA 3 ASIGNACION DE AUTOMOVIL A EJECUTIVOS.

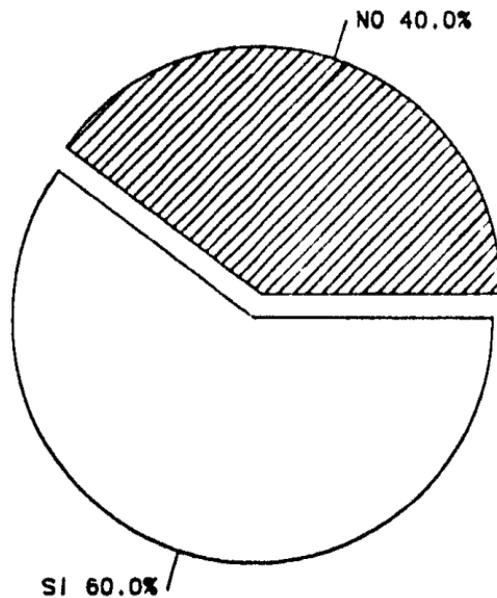
## SERVICIO DE COMEDOR



NOTA: RESULTADOS A DETALLE PAG. 227

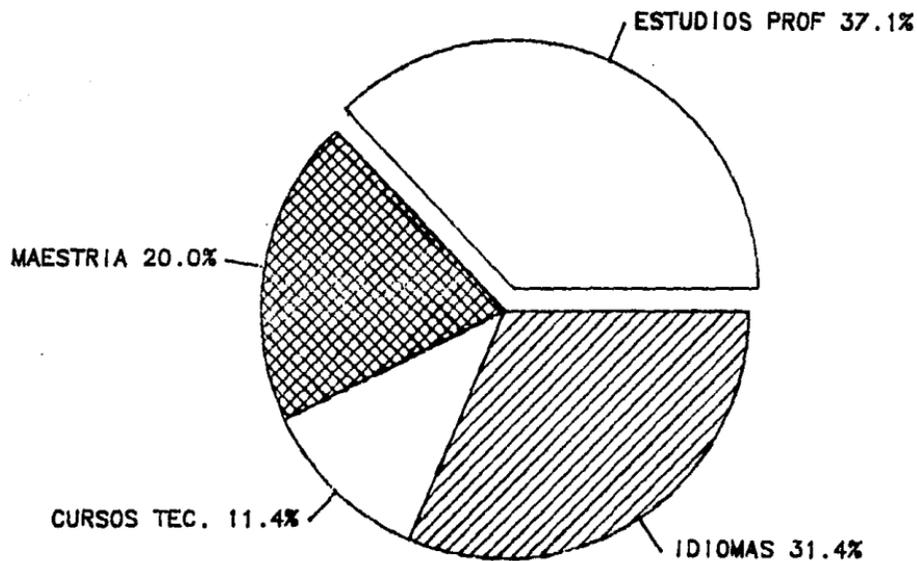
GRAFICA 1

# BECAS/REEMBOLSO DE COLEGIATURAS



GRAFICA 1

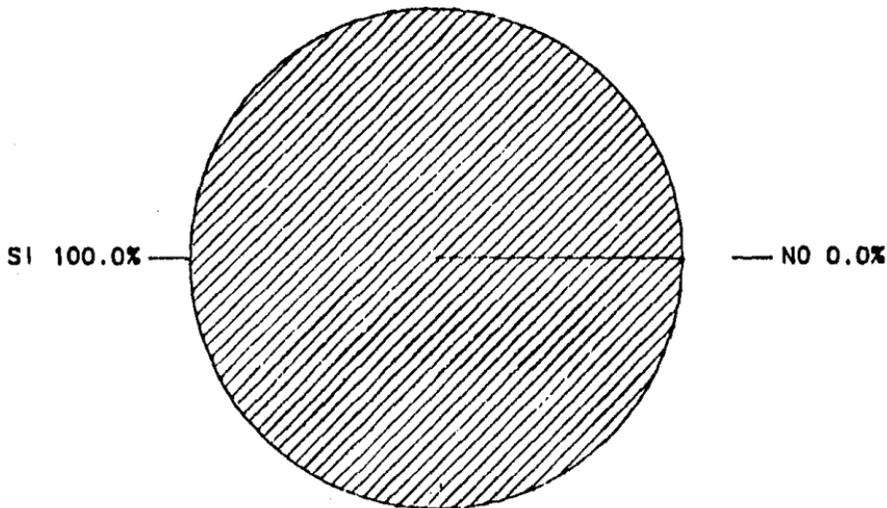
## TIPO DE BECAS OTORGADAS



BECAS P/HIJOS SI= 5 EMPRESAS NO=4 EMPRESAS

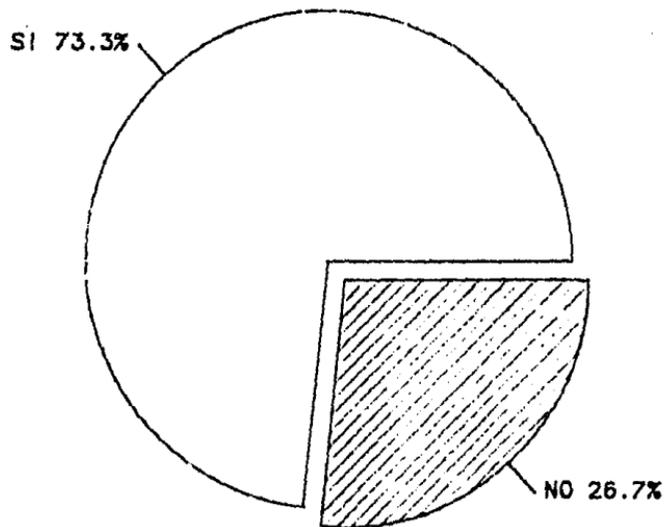
GRAFICA 2 BECAS/REEMBOLSO DE COLEGIATURAS

# SUBSIDIOS POR ACTIVIDADES SOCIALES, DEPORTIVAS Y CULTURALES

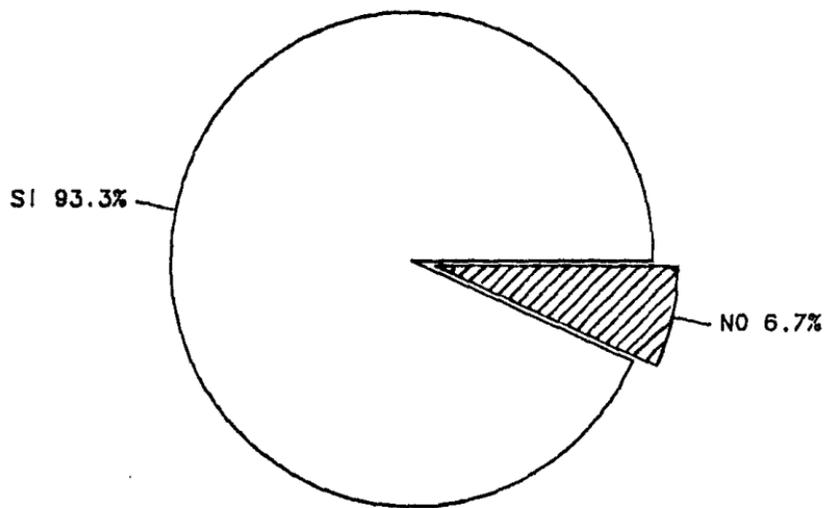


GRAFICA 1

# CAJA DE AHORROS

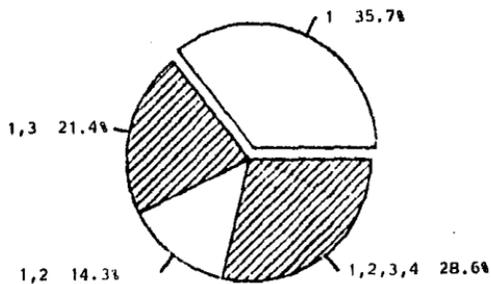


# EXAMEN MEDICO A EJECUTIVOS



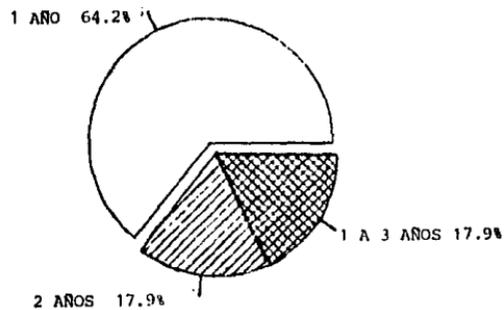
GRAFICA 1

### NIVELES AL QUE SE OTORGA



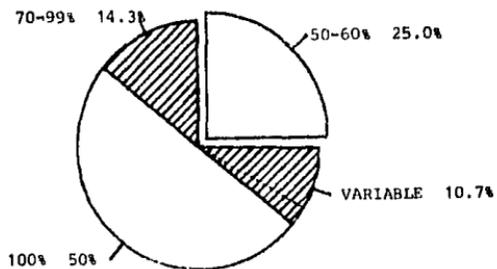
- 1 = DIRECTOR
- 2 = SUBDIRECTOR
- 3 = GERENTES
- 4 = SUBGERENTES

### PERIODICIDAD

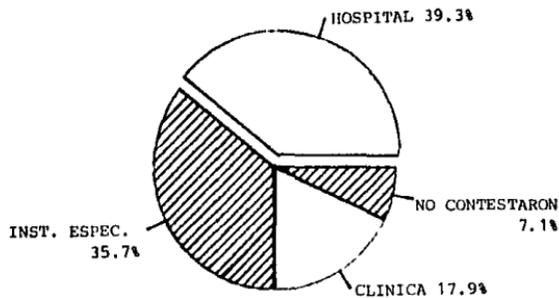


GRAFICA 2 EXAMEN MEDICO A EJECUTIVOS

**COSTO PARA LA EMPRESA**



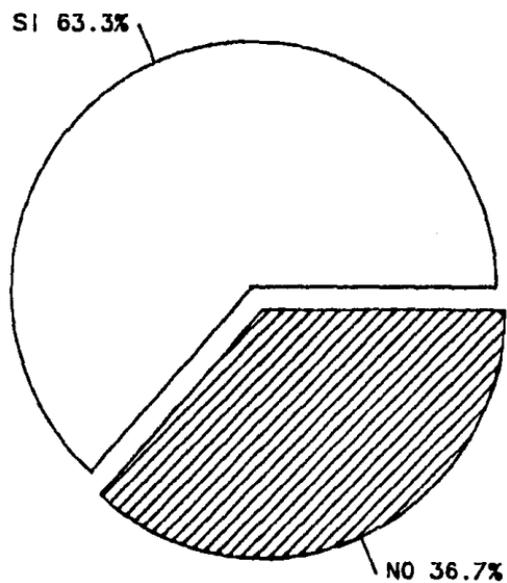
**INSTITUCION QUE LA REALIZA**



-154-

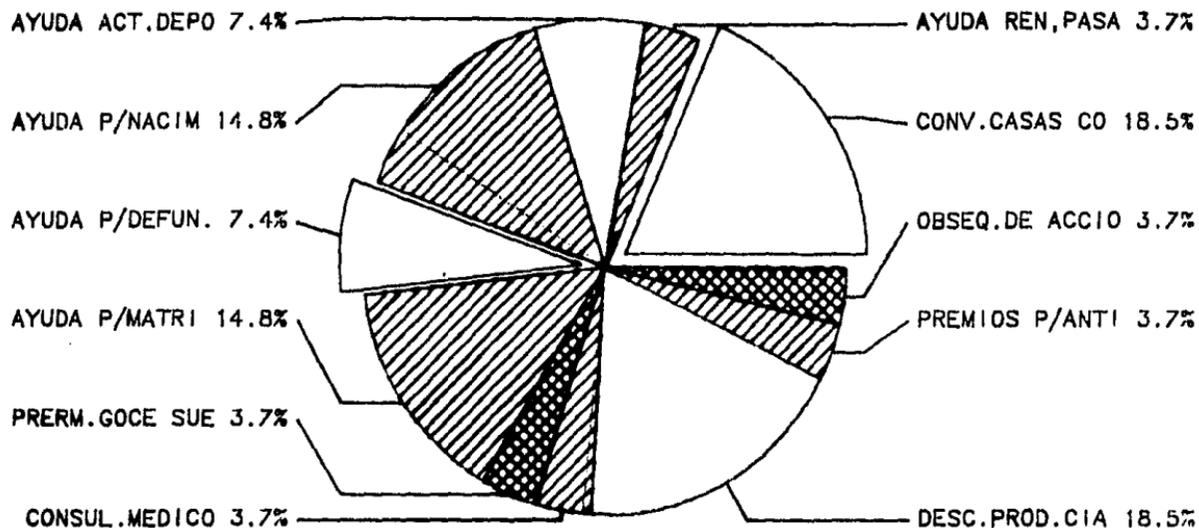
**GRAFICA 3 EXAMEN MEDICO A EJECUTIVOS**

# OTRAS PRESTACIONES



GRAFICA 1

## DESGLOCE DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES



GRAFICA 2 OTRAS PRESTACIONES

## 2. ANALISIS CUANTITATIVO DE LOS PAQUETES DE PRESTACIONES AL PERSONAL

Existen prestaciones que por el tipo de información que se necesita para cuantificarse, no es posible ejemplificarlas. Sin embargo, en todos los casos se presentan las fórmulas que se utilizan para dicho propósito.

### Prestaciones de Previsión Social

#### 1. Seguro de Gastos Médicos

Su costo se cuantificará en base a las tarifas de la Compañía de Seguros correspondiente y se calcula prorrateando mensualmente la prima anual.

$$\text{Valor} = \frac{\text{Prima anual del seguro}}{\text{Meses Año}}$$

#### 2. Seguro de Vida

Se cuantificará de acuerdo con las tarifas de la Compañía de seguros correspondiente, y se calcula prorrateando mensualmente la prima anual del seguro.

$$\text{Valor} = \frac{\text{Prima anual del seguro}}{\text{Meses Año}} = \frac{(\text{Cant. asig})(\text{Factor})}{\text{Meses Año}}$$

### 3. Seguro de Accidentes en Viaje

La cuantificación de esta prestación se realiza de la misma manera que el Seguro de Vida.

$$\text{Valor} = \frac{\text{Prima Anual del seguro}}{\text{Meses Año}}$$

### 4. Plan de Jubilación

Considerando que el I.M.S.S. cubre el 60% del sueldo del empleado dentro del Plan de Pensiones se consideran los siguientes casos:

- . Se cubre el 40% restante del sueldo
- . Se cubre el 100% del sueldo independientemente de lo que otorga el I.M.S.S.

Por lo tanto, esta prestación se cuantificará de acuerdo como lo maneja cada empresa.

### 5. Fondo de Ahorro

El valor de la prestación se obtiene directamente del porcentaje que aporta la empresa sobre la cantidad ahorrada por el empleado.

$$\text{Valor} = \text{Porcentaje que aporta la empresa} \times \text{Sueldo nominal}$$

Ejemplo

Porcentaje de aportación = 13%

Nómina mensual no sindicalizada = \$ 268'679,000.00 supuesta.

$$\text{Valor} = 13\% \times 268'679,000.00 = 34'928,270.00$$

Lo que cuesta a la empresa otorgar esta prestación es \$34'928,270.00

6. Plan de Ayuda Múltiple

Se cuantifica de acuerdo como lo establezca la empresa.

Prestaciones en Efectivo Garantizadas.

1. Aguinaldo

Se calcula en base a los días otorgados por la empresa. (El mínimo establecido por la Ley es de 15 días de sueldo).

$$\text{Valor} = \frac{\text{Días otorgados} \times \text{Sueldo mensual}}{\text{Días Año}}$$

Ejemplo

Días otorgados = 30

Sueldo Promedio = \$290,100.00 supuesto

Días año = 365

$$\text{Valor} = \frac{30 \times 290,100}{365} = \frac{8'703,000}{365} = 23,844.00$$

El valor de la prestación total será la suma del valor de cada empleado.

### 2. Cuota del I.M.S.S.

Se aplica directamente el porcentaje que corresponda pagar al empleado mensualmente de acuerdo al sueldo que percibe.

$$\text{Valor} = (\text{Sueldo del mes}) \times \text{Porcentaje de cuota del I.M.S.S. correspondiente al empleado}$$

### 3. Vacaciones

Se calcula en base a los días y porcentaje de prima de vacaciones otorgados por la empresa.

$$\begin{aligned} \text{Según Ley (4 años de antig.)} &= 12 \text{ días} + 25\% \text{ de Prima vacacional} \\ &= 12 \text{ días} + (.25)12 = 15 \text{ días} \end{aligned}$$

$$\text{Valor de Prestación} = \frac{(\text{Días otorgados} + \text{Prima vacacional en días})(\text{Sueldo mens.})}{\text{Días Año}}$$

Ejemplo

Días otorgados	De 2 a 5 años = 15
Prima vac. en días	25%
Sueldo Prom. mens.	340,000.00 supuesto.
Días Año	365

$$\text{Valor} = \frac{(15 + 4)}{365} \{ 340,000 \} = \frac{19}{365} \{ 340,000 \} = 17,699$$

El valor total de la prestación será la suma del valor de cada em - pleado debido a que cada uno tiene sueldos y días diferentes.

#### Prestaciones en Efectivo no Garantizadas

##### 1. Reparto de Utilidades

La cuantificación de esta prestación dependerá de la cantidad a re - partir por cada empresa

##### 2. Bono por desempeño o resultados/Bono Ejecutivo

Se aplica directamente al sueldo mensual, según el monto del bono y el período comprendido.

$$\text{Valor} = \frac{\text{Monto del Bono}}{\text{Período comprendido en meses}}$$

### 3. Tiempo Extra

Este se calculará de acuerdo a lo que establezca cada una de las empresas tomando en cuenta el sueldo diario del participante y las ho -  
ras extras trabajadas hasta el límite máximo establecido.

### 4. Incentivos o Premios

Se cuantifica en base a un prorrateo mensual, del monto del premio.

### 5. Préstamos Personales

Se cuantifica de acuerdo a la cantidad máxima que se presta al personal, a la diferencia de interés bancario y al aplicado por la em--  
presa y al plazo del pago.

$$\text{Valor} = \frac{(\text{Interés Bancario} - \text{Interés Empresa}) (\text{Cantidad máx. del prés.})}{\text{Plazo en meses}}$$

### Otras Prestaciones

#### 1. Días Adicionales

Se calcula en base al número de días adicionales a los otorgados-

por ley (7 días).

$$\text{Valor de la Prestación} = \frac{\text{Días adicionales} \times \text{Sueldo mes}}{\text{Días año}}$$

Ejemplo

Días adicionales = 5  
Sueldo Promedio = 544,000 supuesto  
Días año = 365

$$\text{Valor} = \frac{5 \times 544,000}{365} = \frac{2,720,000}{365}$$

$$\text{Valor} = \$ 7,452,000$$

El valor total de la prestación será la suma del valor determinado para cada empleado.

## 2. Estacionamiento

Para cuantificar esta prestación es necesario considerar:

1. Si el lugar de estacionamiento es propio
2. Si se renta el espacio asignado

$$\text{Valor} = \frac{\text{Cantidad fija asegurada}}{\text{Cantidad de personal de la empresa}}$$

La fórmula anterior se aplicará en caso de que se esté rentando el espacio de estacionamiento.

### 17. Plan de Automóvil

Se calcula sobre la base de que tiene un tiempo de vida útil de 5-años para un servicio eficiente.

$$\text{Valor} = \frac{\text{Valor vehículo nuevo} - \text{Valor Vehículo antiguo}}{\text{Periodo de años de cambio} \times 12 \text{ meses}} +$$

$$\frac{\text{Valor Vehículo anterior} - \text{Valor venta}}{\text{Tiempo en años p/completar vida útil} \times 12 \text{ meses}}$$

$$\text{Valor} = \frac{V_{en} - V_{ea}}{N \times 12} + \frac{V_{ea} - V_v}{(5-N) \times 12}$$

Si:

$N = 5$  años

Entonces el valor del ahorro  $(V_{ea} - V_v)$  se prorratea entre doce meses

Para los gastos de mantenimiento existen dos casos:

1. Cuando se asigna una cantidad fija al empleado para gastos de mantenimiento de su automóvil:

$$\text{Valor} = \text{Monto de la cantidad asignada mensual}$$

2. Cuando la empresa otorga el automóvil y además cubre el mantenimiento para lo cual debe considerar lo siguiente:

- 30,000 Kms. por año de uso del automóvil
- cambio de aceite cada 2,500 Kms.
- afinación mayor cada 10,000 Kms.
- alineación, rotación y balanceo cada 7,500 Kms.
- ajuste de frenos cada 7,500 Kms.
- gasolina
- seguro de automóvil cobertura amplia

#### 18. Servicio de Comedor

Se cuantifica según sea el caso que corresponda:

1. La empresa subsidia con una cantidad fija la comida o el servicio de comedor.

$$\text{Valor} = \frac{\text{Cantidad fija asignada}}{\text{Cantidad de personal de la empresa}}$$

2. La empresa subsidia parte del costo de la comida del empleado a un valor base de la comida en el mercado.

$$\text{Valor} = (\text{Costo estimado de la comida} - \text{Cantidad pagada por el empleado}) \times \text{Días hábiles en el mes}$$

Ejemplo para el segundo caso

Costo de la comida                    \$ 750.00

Aportación empleado                \$ 100.00

Días hábiles mes                      20

No. de empleados                    380

$$\text{Valor} = (750 - 100) \times 20 = 13,000 \times 380 = \$ \underline{\underline{4,940,000.00}}$$

\$ 4'940,000.00 es lo que le cuesta a la empresa mensualmente el otorgar esta prestación.

### 3. Becas/ Reembolso de colegiaturas.

Se aplica el valor de la beca otorgada a cada empleado considerando que obtiene el beneficio a estudiar y no erogar de sus gastos el pago de sus estudios. Su valor se calcula directamente aplicando el porcentaje de la colegiatura que paga la empresa.

$$\text{Valor} = \{ \text{Costo de Colegiatura} \} \{ \text{Porcentaje que aporta la empresa} \}$$

### 4. Subsidios por Actividades Sociales, Culturales y Deportivas

Se considera la cantidad anual que tiene presupuestada la empresa por este concepto y se prorratea mensualmente entre el total de empleados.

$$\text{Valor} = \frac{\text{Cantidad anual presupuestada}}{\{ \text{Meses año} \} \{ \text{Número de empleados} \}}$$

### 5. Caja de Ahorros

Esta prestación no tiene costo para la empresa ya que del propio dinero del empleado es el que crea el fondo de ahorro para los fines establecidos. La intervención de la empresa aquí es procurar la mejor inversión del dinero.

## 6. Exámenes Médicos.

La cuantificación de esta prestación se basa en los costos de los servicios médicos que proporcionan las empresas, así como pago de medicamentos, análisis, radiografías y gastos de hospitalización independientemente de los servicios que presta el Seguro Social y de lo que cubra un seguro de Gastos Médicos Mayores.

Valor = Monto de los gastos médicos de cada empleado

## 7. Otras Prestaciones

Algunas de las prestaciones que se pueden incluir en este grupo son:

### a) Despensa

Puede cuantificarse de la siguiente manera:

#### - Cuota Fija

Valor = Valor asignado por empleado al mes

#### - Porcentaje de sueldo

Valor = { % asignado } { Sueldo mes }

#### - Número de dependientes

Valor = {Cant. aportada por dependiente} {No. depen.}

### b) Dote matrimonial

Esta prestación se cuantifica en base a los días que se otorgan -

y/o la cantidad que aporta la empresa, prorrateado mensualmente

$$\text{Valor} = \frac{\text{Cantidad asignada} + (\text{Días otorgados})(\text{Sueldo día})}{\text{Meses año}}$$

c) Permisos y ayudas por nacimiento

Se cuantifica de la misma forma que la anterior.

d) Premios por antigüedad

Se cuantifica en base a un prorrateo mensual del monto del pre  
mio.

### 3. COMENTARIOS DE LA INFORMACIÓN ANALIZADA.

#### 1. Prestaciones de Previsión Social.

##### 1. Seguro de Gastos Médicos Mayores

En relación a la cantidad máxima asegurada obtuvimos como resulta do, que la media de las 30 empresas analizadas es de 2.5 millones de pesos por persona y por evento.

Una de nuestras recomendaciones es que se analice el nivel de beneficio que se está otorgando actualmente tomando en cuenta la infla- ción y el costo elevado que se tiene de los servicios del sector sa- lud , con el objeto de poder brindarle al empleado una protección - más adecuada a él y a su familia permitiéndole hacer frente a cual - quier contingencia.

Este comentario está basado en los siguiente:

Generalmente estos planes tiene celebrados convenios con hospita- les como: El Angeles (antes Humana) El ABC, El Mocol, El Español, etc. dentro de los cuales se encuentran médicos de cierto renombre, por - lo que cualquier gasto en el que se incurra ( consultas médicas, and lisis, intervenciones quirúrgicas, estudios especiales, hospitaliza- ción, etc. ) representa un fuerte desembolso económico.

De acuerdo a la información obtenida de las empresas encuestadas- la mínima protección otorgada es de 1.0 millones de pesos y la máxi- ma es de 6.0 millones de pesos, dentro de este intervalo se encuen- tran sumas aseguradas que pueden ser fácilmente incrementadas consi- derando que no se debe perder el objetivo de la prestación que es el

de brindarle protección al empleado.

En cuanto a la empresa, esto podría parecer en un principio un - gasto importante dentro de sus presupuestos el pago de mayores primas, sin embargo, es un gasto que trae consigo ventajas importantes como son la deducibilidad, la competitividad y un buen ambiente de trabajo.

## 2. Seguro de Vida.

La manera en que generalmente es otorgado el beneficio de esta - prestación, es en meses de sueldo ya que esto va a permitir una -- actualización dinámica a través del tiempo.

Los resultados obtenidos demuestran que la media del mercado es - de 29 meses de sueldo por cada participante, lo que indica que para la situación económica que se vivía en 1986 era una protección muy - adecuada ya que representaba casi dos años y medio del sueldo de un empleado en caso de fallecimiento, permitiéndole a la familia inte-- grarse a una nueva vida económica.

Un comentario adicional a este respecto es que se continue otorgando este beneficio en relación a meses de sueldo siempre tomando - en cuenta que estamos viviendo dentro de un proceso inflacionario y así como en 1986, 29 meses representaban una protección adecuada no quiere decir que para próximos años no sea necesario revisar el nivel de beneficio que se está otorgando.

Al contratar este beneficio, generalmente se contrata también el - doble pago por muerte accidental que equivale a dar un tanto más de - lo que se otorgaría en caso de muerte natural, siendo esto variable-

en algunas empresas al otorgarse sólo un cierto número de meses más a lo que se tiene por muerte natural.

La mayoría de estos planes no son contributivos, queriendo decir esto, que la empresa absorbe el 100% del costo.

### 3. Plan de Seguro de Accidentes en Viaje.

De acuerdo a los resultados pudimos observar que es una prestación que no se otorga en muchas empresas debido a que el riesgo se esta cubriendo dentro del seguro de vida, debido que presenta ventajas para la empresa porque es más económico contratar un sólo seguro con los dos beneficios ( seguro de vida e indemnización por muerte accidental ) tomando en cuenta además que este gasto es deducible. Para el empleado representa una protección porque si se contara únicamente con el seguro de accidentes en viajes se le indemnizaría por el monto que se tiene contratado en este seguro, que en la mayoría de los casos es inferior a lo que se otorga por muerte natural en un seguro de vida y la protección que se recibiría en caso de morir accidentalmente y contando con este seguro el beneficio sería mayor, ya que se estaría otorgando dos tantos más de la suma asegurada.

### 4. Plan de Jubilación.

Las pensiones que ofrece el I.M.S.S. por vejes o cesantía en edad avanzada y que establecen un requisito de edad mínima y antigüedad, se ven complementadas por los planes de pensiones que las empresas o

frecen a sus empleados.

Haciendo un poco de historia recordamos que esta prestación tuvo su mejor aceptación en los sesentas y principios de los setentas - cuando en filiales mexicanas de empresas multinacionales se estableció ésta.

El plan que ofrecen algunas empresas complementa lo que ofrece el I.M.S.S. hasta un máximo de diez salarios mínimos, así como planes adicionales para aquellos que rebasan este límite, tales planes contemplan que el empleado siga gozando de algunas prestaciones o beneficios ofrecidos por la empresa.

Aún cuando las empresas procuran mejorar este beneficio al máximo, no están muy de acuerdo en implementar esta prestación, ya que las aportaciones que hacen para la reserva de esta obligación y sus rendimientos ( si es un Fideicomiso ) no pueden hacer uso de ese dinero para nuevas inversiones, independientemente que dichas aportaciones sean deducibles.

Actualmente las Clás. de Seguros están ofreciendo mecanismos para hacer uso de este dinero, pero las cuestiones fiscales no están totalmente definidas.

##### 5. Fondo de Ahorro

Debido a que ésta es una prestación que debe cumplir con varios requisitos, se ha tenido mucho cuidado en su implementación.

El resultado que obtuvimos en nuestro estudio fue que el 70% de las empresas están otorgando el tope máximo que es del 13% del sueldo mensual con un máximo de 10 veces el salario mínimo general de la zona en que el trabajador preste sus servicios por lo tanto aquellas-

empresas que estén por debajo del máximo pueden incrementarlo aprovechando de esta manera las ventajas fiscales y laborales que esto representa.

## 6. Plan de Ayuda Múltiple

Podemos asegurar que esta prestación ocupa el segundo lugar de popularidad después del Fondo de Ahorro y sobre todo entre los empleados de nivel profesional y puestos superiores.

Dentro de las ventajas que esta prestación ofrece es de que la mayor parte de los conceptos que son válidos de comprobarse en esta prestación representan ingresos periódicos en efectivo y además libres de impuestos; otra es que este plan ofrece diversas posibilidades o modalidades en lo que a pago se refiere permitiendo con esto que el empleado seleccione aquellos beneficios que mejor cubran sus necesidades.

Por otro lado, no todo son ventajas, también existen inconvenientes que creemos pertinente mencionar, como lo es el control, que deberá ser en forma individual del paquete de cada empleado así como el control administrativo de los comprobantes presentados para justificar el pago.

Otro inconveniente es la flexibilidad de su manejo que se ve reducida debido a que no se puede ofrecer sólo a un sector del personal, es decir, se debe aplicar un criterio de generalidad.

Aún cuando lo anterior, consideramos esta prestación un de las más atractivas para todo el personal.

El 58% de las empresa encuestadas otorgan el máximo legal que es-

el 10% del sueldo mensual con un máximo de un salario mínimo mensual y nuestra recomendación es la misma que para el Fondo de Ahorro ya que ambos planes benefician el ingreso neto del empleado proporcionándole deducibilidad a la empresa además de fomentar el ahorro.

## II. Prestaciones en Efectivo Garantizadas.

### 1. Aguinaldo

Esta prestación está ligada directamente a los gastos de fin de año que el empleado tiene que afrontar, sin embargo, el aguinaldo ha dejado de ser atractivo ya que es un ingreso que no está exento de impuestos y que además no representa liquidez para el empleado. Cabe comentar que años atrás se presentó la iniciativa de ley para que en lugar de que fueran 15 días se incrementara a 30 días de salario pero hasta el momento esta iniciativa no se ha resuelto.

### 2. Pago de las Cuotas del Empleado al I.M.S.S.

En el año de 1984 surgen modificaciones que afectan positivamente a esta prestación al convertirla en prestación deducible, con esto su atractivo se incrementa tanto para el empleado como para la empresa; para el empleado representa un incremento en sus ingresos netos. En conclusión y a pesar de que su carácter de deducible se demanda ante el Tribunal Fiscal de la Federación, esta prestación resulta muy benéfica y útil para los empleados.

### 3. Vacaciones

En la mayoría de las empresas comprendidas entre la mediana y la gran empresa se otorgan períodos por concepto de esta prestación más largos que los que la Ley establece.

Por lo anterior es frecuente encontrar tablas diferentes de vacaciones para empleados y ejecutivos, como es normal los ejecutivos gozan de un periodo vacacional mayor al de los empleados.

### III. Prestaciones en Efectivo No Garantizadas

#### 1. Reparto de Utilidades

Cabe mencionar hechos importantes en la implementación de dicha prestación: establecida en la Constitución de 1917, en el año de 1962 se reglamenta; la forma en que a la fecha se maneja es adoptada en 1974 fijándose el reparto del 8% de las utilidades de la empresa y finalmente se incrementa este porcentaje a un 10% en marzo de 1985.

Buscando siempre que el empleado reciba un monto de las utilidades se han estudiado formas para garantizarlo incluso adoptando prestaciones en forma de bonos que substituyen al reparto de utilidades, esto se ha dado por la falta de utilidades en algunas empresas, de ahí la solicitud para que se tomen medidas con el fin de asegurar que se cumpla esta prestación así como la revisión y determinación del porcentaje de utilidades a repartir entre los empleados.

#### 2. Bono por Desempeño o Resultados/ Bono Ejecutivo

Esta prestación es muy común que se adopte en México principalmente por empresas multinacionales, específicamente norteamericanas, -- pues es una prestación bastante generalizada en los Estados Unidos. Sin embargo, con el tiempo ha sido adoptada en algunas empresas mexicanas que la han encontrado como estimulante del desempeño.

Los criterios utilizados para determinar el monto del bono pueden ser a discreción del Director General de la empresa, o bien basados en fórmulas un tanto complicadas tomando en cuenta las diferentes

variables de desempeño y se ponderan los resultados culminando en la determinación de un puntaje al que corresponde un cierto monto o a cierto número de días de sueldo.

Aunque se trata de una prestación fundamentalmente otorgada en niveles ejecutivos, existen bonos por desempeño a niveles no ejecutivos en algunas empresas de nuestro medio.

### 3. Tiempo Extra

Es una prestación que tiene su principal aplicación entre los trabajadores sindicalizados y los empleados administrativos de ciertos niveles, a pesar de que la Ley lo establece para todo el personal. En esta práctica ha influido el hecho de que algunas empresas multinacionales han adoptado en México el concepto norteamericano de personal "no excento" para señalar al empleado administrativo de niveles específicos al que se deba pagar el tiempo extra que labora. Al resto del personal, o sea al grupo ejecutivo, es raro que se le hagan pagos por este concepto.

### 4. Incentivos o Premios

Los incentivos o premios su principal aplicación se da entre vendedores y trabajadores sindicalizados. En el primer caso, los incentivos suelen ofrecerse a los empleados que alcanzan metas de ventas, de cobranza o de promoción de productos. En el caso de los trabajadores sindicalizados, los incentivos y los premios son una forma de reconocer metas de producción en forma individual o de grupo, aunque

muchas veces lo usan para estimular la seguridad, la calidad y en general, la productividad.

Los incentivos suelen ser estimulantes del desempeño, pero no es recomendable aceptarlo si las metas en que se basan no son suficientemente objetivas y fáciles de medir, pues de otra forma pueden generarse excepciones y con esto perder su objetividad.

##### 5. Préstamos al Personal

Tomando en cuenta la disposición del artículo 78A que convirtió el diferencial de intereses en un ingreso gravable, por lo que se está en busca de nuevas opciones para instrumentar mecánicas efectivas. Al parecer, las Cajas de Ahorro son un mecanismo idóneo para instrumentar mecánicas efectivas, el manejo de las cajas de ahorro son un buen mecanismo para triangular estos préstamos sin infringir las disposiciones fiscales.

Por otra parte, los préstamos por emergencia son una práctica bastante generalizada a nivel de personal sindicalizado, aunque en estos casos resulta mucho más recomendable canalizar estos préstamos a través de programas de Fondos de Ahorro o incluso de Cajas de Ahorro.

#### IV. Otras Prestaciones

##### 1. Días Festivos Adicionales

Es común observar dentro de las empresas que cuentan con un paquete completo de prestaciones, el que otorguen días adicionales de descanso a los otorgados por la Ley.

Esto es debido a que las tradiciones dentro de nuestro país son muy marcadas, y para evitar el ausentismo o que el empleado utilice sus días de vacaciones, las empresas establecen un calendario vinculado con estas fechas.

La prestación radica en que se otorgan mayor número de días y con goce de sueldo.

##### 2. Estacionamiento

Esta es una prestación que resulta muy común dentro de las empresas ya que debido a su ubicación geográfica y a las instalaciones con las que cuenta es fácil poder otorgarla.

En algunos casos las empresas no cuentan con la capacidad suficiente para proporcionarle un lugar de estacionamiento a todos sus empleados, dándoles prioridad a sus ejecutivos. Sin embargo, para resolver el problema se establece un contrato con alguna Pensión, compartiendo el costo la empresa y el empleado.

### 3. Asignación de Automóvil.

Para poder disfrutar de los beneficios fiscales que conlleva la asignación de automóvil debe darse tratamiento de herramienta de trabajo, convirtiéndose en la práctica en un beneficio muy apreciado a niveles ejecutivos.

Debido al alto costo que han alcanzado los automóviles permite -- que el ejecutivo que reciba un auto asignado pueda vender su propio auto y obtener beneficios económicos invirtiendo el producto de esa venta, además de evitar los gastos que implica el mantenimiento, aseguramiento y cuidados del vehículo.

### 4. Servicio de Comedor

El servicio de comedor es una prestación sumamente valiosa por el ahorro que significa para los empleados.

Algunas empresas proporcionan estos servicios con sus propios medios, es decir, tienen una plantilla de personal dedicada a la preparación de la comida y a la atención de los comensales, sin embargo, -- la modalidad más común en nuestro medio es la de ofrecer servicio a -- través de empresas de concesiones.

### 5. Subsidios para Actividades Sociales, Deportivas y Culturales.

Los resultados demuestran que el 100% de las empresa otorga esta prestación para cada una de las actividades, ya sea que en el año -- únicamente se realice una de ellas o eventos que involucren a las 3.

El que todas las empresas otorguen esta prestación se debe a la facilidad que tiene de poder obtener los mejores eventos para su personal, a un costo razonable, fomentando con esto la convivencia entre los empleados y sus familias.

#### 6. Reembolso de Colegiaturas / Becas.

Una vez analizado el contenido de las Leyes Federal del Trabajo y del Impuesto sobre la Renta, pudimos encontrar algunas contradicciones en relación a los siguiente.

Por una parte la L.F.T. establece que el patrón tiene la obligación de ofrecer becas a uno o tres de sus empleados o dos de sus hijos, siempre y cuando el total de los empleados sea mayor a cien, sin embargo, la L.I.S.R. impone el requisito de generalidad, por lo que el ofrecer un número limitado de becas crearía cierto problema ya que tendría que someterse a concurso.

La L.F.T. permite que estos estudios se realicen en instituciones especializadas, no se pueden efectuar gastos en el extranjero ya que la L.I.S.R. no permite que estos gastos se hagan deducibles.

Esta prestación se ha generalizado en el mercado de prestaciones, ya que ofrece muy buenas ventajas, constituyendo un ingreso periódico y libre de impuestos para el empleado y es sumamente apreciado -- por todos los estratos de personal.

Es importante que para poder aprovechar todas las ventajas fiscales, el empleado debe respaldar estos gastos con los comprobantes originales correspondientes.

Desde nuestro punto de vista y apoyadas en la práctica común que rige esta prestación en específico, es recomendable que para ser otorgado a los empleados, en lugar de establecer una cantidad fija se estableciera un porcentaje, ya que este se aplicaría al costo de los estudios del empleado o sus hijos, y se iría actualizando, ya que de otra manera cada incremento se tendría que analizar y volver a fijar un límite.

## CONCLUSIONES

El objetivo general de este estudio que es el de presentar un análisis cualitativo y cuantitativo de las prestaciones que 30 empresas-élites otorgaron en 1986, se logró en base a la información obtenida a través del cuestionario aplicado, personas especializadas en la materia y publicaciones al respecto.

Los resultados de esta investigación se presentan en función de -- las prestaciones que se otorgan al personal no sindicalizado de las -- empresas, debido a que el personal sindicalizado regula la negociación de sus prestaciones adicionales a las de la Ley en su Contrato Colectivo de Trabajo, por lo tanto, la empresa no puede proponer un paquete atractivo de prestaciones ya que siempre va a estar sujeto a la negociación que haga con su sindicato.

Los puntos relevantes de esta investigación pueden ser resumidos -- a continuación:

• Las empresas que se incluyeron en el estudio son élites en su ramo, lo cual implica que para poder continuar en esa posición requieren de personal altamente calificado y que se identifique con la filosofía -- de la empresa, por lo tanto, una de las herramientas para lograr su -- permanencia en la misma es a través del ofrecimiento de un buen paquete de prestaciones.

\* Existen una serie de artículos en la L.F.T., Ley del I.S.R. y su Reglamento y la Ley del I.M.S.S. que definen cuales son las prestaciones que deben otorgarse por ley y su reglamentación, apoyados en estos, las empresas pueden obtener ventajas debido a que lo enunciado en estas leyes es muy genérico, lo cual al momento de interpretarse da pauta para que se puedan establecer nuevos niveles de beneficio o el surgimiento de nuevas prestaciones, hoy en día llamadas prácticas de compensación, haciéndolas atractivas para el empleado guardando todos los lineamientos fiscales y legales, aprovechando de algunas prestaciones el doble efecto que tienen, la no acumulación para el empleado y la deducibilidad para la empresa; sin embargo, existen algunas prestaciones que aunque son acumulables para el empleado benefician sus ingresos netos y para la empresa pueden hacerse deducibles dependiendo de la naturaleza de las mismas.

Lo anterior responde a la primera hipótesis que nos planteamos, la cual declara que el deterioro de la situación económica del país en los últimos años ha influido para que muchas empresas hubieran optado por otorgar un mayor número de prestaciones e incrementar las ya existentes, en lugar de pagar sueldos más altos ya que esto representaría mayores ventajas tanto para el trabajador como para la empresa.

A continuación se ilustra esto con un ejemplo.

CONCEPTOS	ANTERIOR	INCREMENTO	NUOVO	OBSERVACIONES
Sueldo base	1'000,000	1'400,000	1'000,000	
Aguinaldo	83,333	116,667	83,333	30 días integrados al sueldo men
Prima de vacacion.	183,333	256,667	183,333	50% s/11 días inetg. suel.men.
Bono	200,000	280,000	200,000	20% sueldo anual 12 meses.
Premios	33,333	46,667	33,333	1 día de sueldo al mes
P.A.M.			100,000	10% sueldo nominal
Fondo de Ahorro			130,000	13% sueldo nominal
Pago cuota IMSS			46,459	3.75%
Becas			100,000	Según plan c/escuela
Comedor			2,000	Parte pagada empresa ??días hdb.
<b>T O T A L</b>	<b>1'499,999</b>	<b>2'100,000</b>	<b>1'878,458</b>	
<b>Deducciones</b>				
I.S.P.T.	(392,766)	(654,074)	(392,766)	
I.M.S.S.	(46,459)	(47,250)	(- 0 -)	
<b>Total Deducciones</b>	<b>(439,225)</b>	<b>(701,324)</b>	<b>(392,766)</b>	
<b>NETO</b>	<b>\$ 1'060,774</b>	<b>\$ 1'398,676</b>	<b>\$ 1'485,692</b>	

Si observamos la cantidad que se recibe con un sueldo compuesto por prestaciones, está representando un 40% adicional al ingreso neto que si únicamente recibieramos todo el sueldo vía nómina.

Como el complementar el sueldo del empleado con un paquete de prestaciones se hizo más común día con día por las ventajas que se podían obtener, - esto cobró cierta relevancia dentro de las empresas, siendo necesario el enriquecimiento de la estructura organizacional a través de la creación de nuevos puestos responsables de llevar a cabo la administración y el control de las mismas, con el objeto de investigar, implementar y aprovechar las mejores oportunidades para aumentar las ya existentes, confirmando así nuestra segunda hipótesis.

La realización de estudios del Mercado de Prestaciones con el objeto de estar siempre actualizado y mantener la competitividad es necesaria para - poder comparar el lugar que ocupa cada una de las empresas participantes - en este rubro. Prueba de ello la tenemos en las instituciones especializadas en realizar esta clase de informes; quedando comprobada nuestra tercera hipótesis planteada.

\* Las prestaciones otorgadas en las prestaciones encuestadas son básicamente las mismas, mostrando diferencias en cuanto al nivel de beneficio otorgado, y es ahí precisamente donde algunas de ellas podrían incrementar su paquete y hacerlo más atractivo, ya que una vez establecida la prestación la forma de administración no cambia. Algunas de las prestaciones que pueden incrementarse son:

- Fondo de Ahorro
- Plan de Ayuda Múltiple
- Planes Asegurables

- Planes de Jubilaciones
- Vacaciones
- Días festivos adicionales
- Becas / Reembolso de colegiaturas
- Subsidios por actividades sociales, culturales y deportivas.

A través de Este Seminario de Investigación hemos reunido conceptos que se conocía pero por separado cada uno de ellos y de manera especializada como son los estudios que se realizan a empresas por Consultores Especializados ya sea a petición de ellas para determinar su posición en el mercado o por petición de dichos organismos, pero estos resultados no son difundidos más allá de los participantes; de igual forma se encuentra los artículos -- que afectan o deben de considerarse al establecer una prestación ya que están en cada una de las Leyes correspondientes en lo que se refiere al concepto per sé y la definición de éstas; su administración, se tiene mencionada en los manuales de cada empresa en particular, y como es sabido esto representa información confidencial para cada una de ellas. Es por esto que con esta investigación pretendimos abarcar quizá de manera general todo lo que engloba el mercado de las prestaciones desde dos enfoques: uno teórico-académico al ubicar al lector de esta investigación en lo que es la empresa y lo que la conforma como punto de partida para el conocimiento e implantación de prestaciones y dos, el enfoque práctico al mostrar de manera real - la situación de un grupo de empresas y la forma en que pueden ser cuantificadas estas prestaciones para validar lo antes expuesto

Consideramos que este trabajo es importante para complementar la formación profesional de cualquier persona en cualquier campo de acción dada la trascendencia que lo antes expuesto reviste en su interpretación, administración y definición a manera de orientar y desarrollar en otros la comprensión y práctica de su uso.

ANEXOS

	<u>Página</u>
1. Cuestionario.	v-1
2. Tablas de Concentración de Datos de las preguntas del Cuestionario.	v-8

1. Cuestionario

CUESTIONARIO

EMPRESA : \_\_\_\_\_

ACTIVIDAD ECONOMICA : \_\_\_\_\_

PROPORCIONA LA INFORMACION:

NOMBRE: \_\_\_\_\_

PUESTO: \_\_\_\_\_

## I. PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

1. ¿Se tiene Seguro de Gastos Médicos Mayores?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

a) Suma asegurada por persona:

Por año \_\_\_\_\_

Por evento \_\_\_\_\_

b) Deducible:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ \$ \_\_\_\_\_

c) Coaseguro:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ \$ \_\_\_\_\_

d) ¿A qué miembros de la familia cubre?

Cónyuge \_\_\_\_\_ Hijos \_\_\_\_\_

e) ¿Es contributivo el Plan?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Miembro \_\_\_\_\_ Cuota \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

f) Porcentaje del costo cubierto por la empresa

\_\_\_\_\_ %

g) Gastos NO cubiertos por el plan:

Maternidad \_\_\_\_\_  
 Aborto \_\_\_\_\_  
 Cesárea \_\_\_\_\_  
 Dentista \_\_\_\_\_  
 Oculista \_\_\_\_\_  
 Aparatos artificiales \_\_\_\_\_  
 Prótesis por accidente \_\_\_\_\_  
 Alcoholismo y toxicomanía \_\_\_\_\_  
 Enfer.y Tratam. Psiquia. \_\_\_\_\_

2. ¿Se tiene Seguro de Vida?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

a) Nivel de beneficio:

Meses de sueldo \_\_\_\_\_ o Cantidad Fija \$ \_\_\_\_\_

b) Es contributivo el plan?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

% sueldo base \_\_\_\_\_ o Monto mensual aportado \_\_\_\_\_

c) ¿Se cuenta con un beneficio adicional en caso de muerte accidental ?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Doble \_\_\_\_\_ Triple \_\_\_\_\_

3. ¿Se tiene Seguro de Accidentes en Viaje?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

a) Monto de la cantidad asegurada: \_\_\_\_\_

b) Indemnización por pérdida de miembros:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

c) ¿Es contributivo el plan?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

% sueldo base \_\_\_\_\_ o Monto mensual aportado \_\_\_\_\_

4. ¿Existe Plan de Jubilación ?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

a) Edad Normal de Retiro: \_\_\_\_\_

b) Años de servicio para retiro: \_\_\_\_\_

c) ¿Se puede jubilar antes de la edad señalada?

SI _____	NO _____
EDAD	PORCENTAJE
_____	_____
_____	_____
_____	_____

## 5. ¿Se tiene Fondo de Ahorro?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

## a) Porcentaje de contribución:

Empleado: \_\_\_\_\_

Empresa: \_\_\_\_\_

## b) ¿Existen Préstamos al Fondo?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_ Tasa de interés \_\_\_\_\_ %

## c) Disponibilidad de la cantidad ahorrada:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 6. ¿Se tiene Plan de Ayuda Múltiple?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

## a) Aportación de la empresa:

% sueldo base \_\_\_\_\_ o Monto mensual aportado \$ \_\_\_\_\_

## b) Gastos cubiertos:

Educativos \_\_\_\_\_

Deportivos \_\_\_\_\_

Médicos \_\_\_\_\_

Despensas (alimentos) \_\_\_\_\_

Culturales \_\_\_\_\_

## II. PRESTACIONES EN EFECTIVO GARANTIZADAS.

## 7. ¿Cuántos días se otorgan por concepto de aguinaldo?

Días otorgados

Niveles jerárquicos

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. ¿La empresa paga la cuota que corresponde al I.M.S.S. de los trabajadores?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

a) Total \_\_\_\_\_ %                      Parcial \_\_\_\_\_ %

9. ¿El plan de vacaciones otorgado es superior al de Ley?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

a) Años de servicio	Días Hábiles	Prima Vacac. %    Días
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

### III. PRESTACIONES EN EFECTIVO NO GARANTIZADAS

10. ¿En base a qué se otorga el Reparto de Utilidades?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. ¿Se otorga un Bono Anual para Ejecutivos?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

a) Niveles a los que se otorga: \_\_\_\_\_

b) Bases para otorgarlo:

Desempeño \_\_\_\_\_ Utilidades de la empresa \_\_\_\_\_

c) Cuántos días de sueldo representa el bono? \_\_\_\_\_

12. ¿Se paga tiempo extra?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

a) A qué niveles se otorga? : \_\_\_\_\_

13. ¿Existe algún otro incentivo en favor de una contribución normal o extraordinaria?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

a) Puntualidad \_\_\_\_\_ Productividad \_\_\_\_\_ Otros \_\_\_\_\_

14. ¿Se otorgan préstamos al personal?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

- a) Cantidad máxima \_\_\_\_\_ Tasa de interés \_\_\_\_\_ %  
 b) Plazo para pagar \_\_\_\_\_ Forma de pago \_\_\_\_\_

## IV. OTRAS PRESTACIONES

15. ¿Se otorgan días festivos adicionales a los concedidos por Ley?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

- a) Jueves Santo \_\_\_\_\_ Noviembre 10. \_\_\_\_\_  
 Viernes Santo \_\_\_\_\_ Noviembre 20 \_\_\_\_\_  
 Mayo 5 \_\_\_\_\_ Diciembre 12 \_\_\_\_\_  
 Mayo 10 \_\_\_\_\_ Diciembre 24 \_\_\_\_\_  
 Sept. 15 \_\_\_\_\_ Diciembre 31 \_\_\_\_\_  
 Octubre 12 \_\_\_\_\_ Otros \_\_\_\_\_

- b) ¿En caso de coincidir con un día de descanso, se compensa al empleado?  
 SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

16. ¿La empresa proporciona estacionamiento para los automóviles de los empleados?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

- a) Es propiedad de la Empresa? \_\_\_\_\_  
 b) Convenio con alguna pensión? \_\_\_\_\_

17. ¿Se tiene un plan de automóvil para Ejecutivos?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

- a) Tipo de automóvil \_\_\_\_\_ Gtos. cubiertos por la empresa \_\_\_\_\_  
Nivel Marca  
 \_\_\_\_\_ Seguro \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ Gasolina \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ Mantenimiento \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ Placas \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ Tenencia \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ Otros \_\_\_\_\_  
 b) Frecuencia de cambio: Meses \_\_\_\_\_ Kms. \_\_\_\_\_  
 c) ¿Existe opción a compra? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

18. ¿Se tiene Servicio de Comedor?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
 a) Costo para el empleado \$ \_\_\_\_\_  
 Costo para la empresa \$ \_\_\_\_\_

19. ¿Se otorga alguna clase de Becas? (Reembolso de colegiaturas)

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
 a) TIPO % POR LA EMPRESA  
 Estudios Prof. \_\_\_\_\_  
 Maestría \_\_\_\_\_  
 Cursos Téc. \_\_\_\_\_  
 Idiomas \_\_\_\_\_  
 Becas por hijo \_\_\_\_\_  
 Otros \_\_\_\_\_

20. ¿Existen subsidios para actividades sociales, deportivas y culturales?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

---



---

21. ¿Se tiene Caja de Ahorros?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
 a) ¿De qué manera funciona? : \_\_\_\_\_

22. ¿Se practican exámenes médicos?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
 a) Niveles: \_\_\_\_\_  
 b) Periodicidad : \_\_\_\_\_  
 c) Institución que lo realiza: \_\_\_\_\_  
 d) Costo para la empresa: \_\_\_\_\_

23. ¿Existen otras prestaciones que se otorguen en esta empresa y que no se hayan incluido en este cuestionario?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
 a) Prestación:

## 2. Tablas de Concentración de Datos de las Preguntas del Cuestionario.

	<u>Página</u>
1. ¿Se tiene Seguro de Gastos Médicos Mayores?	v-10
2. ¿Se tiene Seguro de Vida?	v-11
3. ¿Se tiene Seguro de Accidentes en Viaje?	v-12
4. ¿Existe Plan de Jubilación?	v-13
5. ¿Se tiene Fondo de Ahorro?	v-14
6. ¿Se tiene Plan de Ayuda Múltiple?	v-15
7. ¿Cuántos días se otorgan por concepto de Aguinaldo?	v-16
8. ¿La Empresa paga la Cuota que corresponde al I.M.S.S. de los trabajadores?	v-17
9. ¿El Plan de Vacaciones otorgado es superior al de Ley?	v-18
10. ¿En base a qué se otorga el Reparto de Utilidades?	v-19
11. ¿Se otorga un Bono Anual para Ejecutivos?	v-20
12. ¿Se paga Tiempo Extra?	v-21
13. ¿Existe algún otro incentivo en favor de una contribución normal o extraordinaria?	v-22
14. ¿Se otorgan Préstamos al Personal?	v-23
15. ¿Se otorgan días Festivos adicionales a los concedidos por Ley?	v-24
16. ¿La Empresa proporciona estacionamiento para los automóviles de los empleados?	v-25
17. ¿Se tiene un Plan de automóvil para Ejecutivos?	v-26
18. ¿Se tiene Servicio de Comedor?	v-27
19. ¿Se otorga alguna clase de Becas?	v-28
20. ¿Existen subsidios para actividades sociales, deportivas y culturales?	v-29
21. ¿Se tiene Caja de Ahorros?	v-30

Página

22. ¿Se practican exámenes médicos?

v-31

23. ¿Existen otras prestaciones que se otorguen en ésta Empresa  
y que no se hayan incluido en este cuestionario?

v-32

EMPRESA	PREG. 1		CANTIDAD		DEDUCTIBLE			COASEGURO			CONTRIBUTORIO				% DEL COSTO CUBIERTO POR LA EMPRESA	GASTOS NO CUBIERTOS											
	SI	NO	AÑO	EVENTO	SI	NO	IMPORTE	SI	NO	%	SI	NO	CONYUGE	CUOTA		HIJOS	CUOTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	X			1'500,000	X		5,000	X	20		X	X					100	X	X	X	X				X	X	
2	X		2 & 3 even.	1'500,000	X		5,000	X	20		X		X	40%	X	40%	60	X	X	X	X				X	X	
3	X			1'000,000	X		10,000	X	25			Y					100	X	X	X	X				X	X	
4	X			5'000,000	X		10,000	X	10		X		X	50%	X	50%	50	X	X	X	X				X	X	
5	X			5'000,000	X		10,000	X	20		X		X				100	X	X	X	X				X	X	
6	X			3'000,000	X		15,000	X	10		X		X				100	X	X	X	X				X	X	
7	X		5'000,000		X		5,000	X	20		X						95	X	X	X	X				X	X	
8	X			2'000,000	X		-	X									100	X	X	X	X				X	X	
9	X			1'250,000	X		7,500	X	10		X		X				100	X	X	X	X				X	X	
10	X			3'000,000	X		8,000	X	10		X						100	X	X	X	X				X	X	
11	X			6'000,000	X		4,000	X	25		X		X	25%	X	25%	100	X	X	X	X				X	X	
12	X			4'500,000	X		10,000	X	10		X						100	X	X	X	X				X	X	
13	X			5'000,000	X		25,000	X	10		X						100	X	X	X	X				X	X	
14	X			1'000,000	X		5,000	X	20		X		X	50%	X	50%	100	X	X	X	X				X	X	
15	X			2'000,000	X		6,000	X	10		X						50,000.00	X	X	X	X				X	X	
16	X			1'500,400	X		5,900	X	10		X						100	X	X	X	X				X	X	
17	X		3'200,000		X		10,000	X	10		X		X	700.-	X	300.-	99	X	X	X	X				X	X	
18	X			1'500,000	X		15,000	X	20		X						98	X	X	X	X	X				X	X
19	X			2'000,000	X		10,000	X	15		X		X	1,463.-			100	X	X	X	X				X	X	
20	X			1'500,000	X		10,000	X	10		X		X	1,500.-			100	X	X	X	X	X				X	X
21	X			1'000,000	X		10,000	X	10		X		X	1,000.-			100	X	X	X	X				X	X	
22	X			2'250,000	X		7,500	X	20								100	X	X	X	X				X	X	
23	X			3'000,000	X		15,000	X	20		X		X				100	X	X	X	X				X	X	
24	X			1'500,000	X		15,000	X	10		X						100	X	X	X	X				X	X	
25	X			2'500,000	X		15,000	X	10		X		X	960.-			Sec. 400.- 96% am	X	X	X	X	X			X	X	
26	X			1'500,000	X		10,000	X	10		X		X				100	X	X	X	X				X	X	
27	X			3'000,000	X		20,000	X	10		X		X	420.-	X	180.-	100	X	X	X	X	X				X	X
28	X			3'000,000	X		20,000	X	10		X		X	150.-	X	100.-	100	X	X	X	X				X	X	
29	X			2'000,000	X		20,000	X	15				X				100	X	X	X	X				X	X	
30	X			3'000,000	X		15,000	X	15				X				100	X	X	X	X				X	X	

NOTA: Por cambios de la ley.

v. 10

EMPRESA	PREG. 2		¿ES CONTRIBUTIVO EL PLAN?		% DE COBERTURA DE LA PRIMA		MONTO POR MUERTE NATURAL		MONTO POR MUERTE ACCIDENTAL	
	SI	NO	SI	NO	EMPRESA	EMPLEA <sup>DO</sup>	CANT. FIJA	No. MESES	CANT. FIJA	No. MESES
1	X			X	100			24		48
2	X			X	100			24		48
3	X			X	100			15		30
4	X		X		77	23		36		36
5	X		-		-			12		24
6	X			X	100			35 a 65		18
7	X		X			47.00		24		48
8	X			X	100			18		30
9	X			X	100			39		39
10	X			X	100			30		30
11	X			X	100			18		36
12	X			X	100			36		36
13	X			X	100			35		18
14	X			X	100			18		18
15	X			X	100			60		60
16	X			X	100			24		48
17	X		X		50	50		18		--
18	X			X	100			24		48
19	X			X	100			18 y 30		36 y 60
20	X		X		99	1		30		60
21	X			X	100			24		48
22	X			X	100			18		36
23	X			X	100			18		36
24	X			X	100			24		48
25	X			X	100			39		78
26	X			X	100			40		--
27	X			X	100			18		--
28	X			X	100			42		66
29	X			X	100			24		48
30	X			X	100			18		36

EMPRESA	PREG. 3		MONTO DE LA CANT. ASEGURADA	COSTO PARA LA COMPANIA	INDEMNIZACION POR PERDIDA DE MIEMB.	
	SI	NO			SI	NO
1		X				
2	X		2'000,000	100%		X
3		X				
4	X		36 meses	100%		X
5		X				
6		X				
7		X				
8		X				
9		X				
10	X		6'000,000	100%		X
11	X		24 meses	100%		X
12	X		2'000,000	100%		X
13	X		1'000,000	100%		X
14	X		2'200,000	100%		X
15		X				
16	X		100,000 dZLs.	100%		X
17	X		5'600,000	100%		X
18	X		48 meses	100%		X
19		X				
20		X				
21	X		24 meses	100%		X
22	X		18 meses	100%		X
23		X				
24		X				
25	X		500,000	100%		X
26		X				
27		X				
28		X				
29		X				
30		X				

EMPRESA	PREG. 4		EDAD NORMAL RETIRO	ANOS DE SERVICIO PARA RETIRO	JUBILACION ANTICIPADA		EDAD	% DE PENSION	
	SI	NO			SI	NO			
1	X		65	10	X		60	75	
2	X		65	10	X		60	80	
3	X		60	De 15 a 20	X		55		
4	X		65	10	X		55		
5	X		65	10	X		60	75	
6	X		65	10		X			
7	X		65	10	X		60		
8	X		65	10	X		60		
9	X		65	10	X		60		
10		X							
11	X		60	10		X			
12	X		60	20	X		55		
13	X		65	10	X		60	75	
14	X		65	10	X		60		
15	X		65	15	X		55		
16		X							
17	X		65	35	X		55	% fijado por emp.	
18	X		60	10			55		
19	X		65	10	X		55		
20	X		65	10	X		60		
21	X		65	10	X		55		
22		X							
23	X		65	10	X		60		75
24	X		65	10	X		60		70
25	X		65	5	X		60		75
26	X		65	10	X		60		75
27	X		65	10	X		60	75	
28	X		65	10	X		55	50	
29	X		65	10	X		60	90	
30	X		65	20	X		60	50	

113

EMPRESA	PREG. 5		APORTACION EMPLEADO %	APORTACION EMPRESA %	¿EXISTEN PRESTAMOS DEL FONDO?			DISPONIBILIDAD DE LA CANTIDAD AHORRADA.
	SI	NO			SI	NO	% TASA INT.	
1	X		13	13	X		1.5	Lo que se tenga ahorrado
2	X		13	13	X			Lo que se tenga ahorrado
3	X		5	6		X		
4	X		13	13	X			
5	X		13	13	X			Préstamos Automáticos
6	X		4	13		X		Préstamos Automáticos
7	X		--	8	X			
8	X		4	13		X		
9	X		13	13	X		CPP	Lo que se tenga ahorrado
10	X		13	13		X		
11	X		13	13	X		28.0	Lo que se tenga ahorrado
112	X		13	13	X		40.0	Max. 5 meses de sueldo
13	X		13	13	X		2.5	Max. 2 meses de sueldo
14	X		13	13		X		
15	X		13	13	X		4.0	-
16	X		13	13	X		-	90% de lo ahorrado
17	X		10	5	X		5.5	4 meses sueldo a 2'476,000
18	X		13	13	X		10.0	Lo que se tenga ahorrado
19	X		4	6	X		5.0	Lo que se tenga ahorrado
20	X		13	13	X		8.8	Lo que se tenga ahorrado
21	X		13	13		X		
22	X		13	13	X		8.0	Lo que se tenga ahorrado
23	X		13	13		X		
24	X		13	13	X		60.0	Lo que se tenga ahorrado
25	X		13	13	X		78.0	Lo que se tenga ahorrado
26		X						
27	X		--	13	X		-	Lo que se tenga ahorrado
28	X		13	13	X		-	Lo que se tenga ahorrado
29	X		9	9	X		48.0	Max. 75% de lo ahorrado
30	X		7	13	X		-	Lo que se tenga ahorrado

111

EMPRESA	PREG. 6		PORCENTAJE DE BENEFICIO	GASTOS CUBIERTOS				
	SI	NO		ALIMENTOS	MEDICOS	EDUCATIVOS	CULTURALES	DEPORTIVOS
1	X		10		X	X	X	X
2	X		23	X				
3	X		10			X	X	X
4		X						
5	X		8	X				
6		X						
7		X						
8	X		20			No		
9	X		10	X	X	Сотрпиеван	X	X
10	X		10	X	X	X	X	X
11		X						
12	X		10	X		X		X
13		X						
14	X		10	X	X	X	X	X
15	X		15	X		X		
16	X		13		X	X		
17		X						
18		X						
19	X		10			No		
20	X		10	X	X	Сотрпиеван	X	X
21	X		11,5	X	X	X	X	X
22	X		10	X	X	X	X	X
23	X		10	X	X	X	X	X
24	X		10	X	X	X	X	X
25		X						
26		X						
27		X						
28		X						
29	X		5	X	X	X	X	X
30	X		25	X	X	X	X	X

EMPRESA	PREG. 7	
	DÍAS OTORGADOS	NIVELES JERARQUICOS
1	30	Todos
2	30, 27	Empleados, Obreros
3	15	Todos
4	30	Todos
5	31	Todos
6	15	Todos
7	30	Todos
8	30	Todos
9	30	Todos
10	30	Todos
11	15	Todos
12	42	Todos
13	30	Todos
14	22	Todos
15	60	Todos
16	30	Todos
17	15	Todos
18	15	Todos
19	15	Todos
20	30	Todos
21	30	Todos
22	30	Todos
23	30	Todos
24	30	Todos
25	30	Todos
26	30	Todos
27	45	Todos
28	33, 36	Empleados, Ejecutivos
29	36	Todos
30	30	Todos

EMPRESA	PREG. 8				
	SI	NO	TOTAL	PARCIAL	PORCENTAJE
1		X			
2		X			
3	X				100
4		X			
5	X				100
6		X			
7		X			
8		X			
9		X			
10		X			
11		X			
12	X				100
13		X			
14	X				100
15		X			
16		X			
17		X			
18		X			
19	X				100
20		X			
21		X			
22		X			
23		X			
24		X			
25		X			
26		X			
27		X			
28		X			
29		X			
30		X			

EMPRESA	PREG. 9		DIAS OTORGADOS																							PRIMA VAC.				
	ST	NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24	25 EN ADELA.		
1	X		12	12	12	12	14	14	14	14	14	16	16	16	16	18	18	18	18	18	18	20	20	20	20	20	20	22	60	
2	X		8	13	13	13	13	15	15	15	15	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	19	19	19	19	19	21	132		
3	X		10	14	16	16	17	17	17	17	17	17	17	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	158	
4	X		10	10	10	10	12	12	12	12	14	14	14	14	16	16	16	16	16	18	18	18	20	20	20	20	20	20	25	
5	X		10	11	13	15	17	17	17	17	17	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	21	21	21	170		
6	X		9	12	13	14	16	16	16	18	18	18	18	18	18	20	20	20	20	20	20	23	23	23	23	23	23	24	50	
7	X		12	12	12	13	13	13	13	15	15	15	15	15	18	18	18	18	18	18	8	21	21	21	21	21	21	50		
8	X		10	10	12	14	14	14	14	18	18	18	18	18	18	19	19	19	19	19	9	20	20	20	20	20	20	80		
9	X		12	12	12	12	15	15	15	15	15	15	15	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	50		
10	X		11	13	15	18	21	21	21	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	100		
11	X		10	10	13	13	15	15	15	15	15	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	60		
12	X		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	100		
13	X		12	12	12	14	14	14	14	16	16	16	16	16	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	155	
14	X		12	12	12	12	12	12	12	14	14	14	14	14	16	16	16	16	16	16	16	18	18	18	18	18	18	20	179	
15	X		11	11	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	30	30	30	60		
16	X		11	11	13	15	15	15	15	15	17	17	17	17	17	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	50	
17	X		10	10	12	14	15	15	15	15	15	17	17	17	17	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	25	50	
18	X		9	18	18	18	18	18	18	18	18	21	21	21	21	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
19	X		12	15	25	25	25	18	18	18	18	18	20	20	20	20	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	
20	X		12	12	12	12	12	12	12	14	14	14	14	14	16	16	16	16	16	16	18	18	18	18	18	18	18	18	211	
21	X		9	9	10	13	15	15	16	16	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	20	20	20	20	20	20	20	81	
22	X		10	12	16	17	17	17	17	19	19	19	19	19	19	22	22	22	22	22	22	25	25	25	25	25	25	25	94	
23	X		13	13	14	14	16	16	16	16	18	18	18	18	18	18	18	20	20	20	20	20	22	22	22	22	22	22	50	
24	X		7	9	11	13	13	14	14	16	16	16	16	16	16	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	105	
25	X		11	11	13	13	15	15	15	15	17	17	17	17	17	19	19	19	19	19	19	21	21	21	21	21	21	21	50	
26	X		8	10	12	12	12	12	12	14	14	14	14	14	16	16	16	16	16	16	18	18	18	18	18	18	18	18	50	
27	X		12	12	12	12	12	15	15	15	15	15	15	15	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	50	
28	X		12	13	14	15	18	18	18	18	18	21	21	21	21	23	23	23	23	23	23	25	25	25	25	25	25	25	50	
29	X		11	11	11	11	11	13	13	13	13	16	16	16	16	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	56	
30	X		12	12	12	13	13	13	13	13	15	15	15	15	15	18	18	18	18	18	18	21	21	21	21	21	21	21	25	

1-13

EMPRESA	PREG. 10
1	<p data-bbox="298 389 845 439"><i>La totalidad de las empresas lo otorgan de acuerdo a la Ley: "peso ganado, dia trabajado".</i></p>
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

EMPRESA	PREG. 11		NIVELES	BASES PARA OTORGARLO	DIAS DE SUELDO
	SI	NO			
1	X		Director de Area	Resultados	72
2	X		Areas Confidenciales	Desempeño	30
3		X			
4	X		Directores y Subdirectores	Variable	55
5	X		Ejecutivos nivel 10	Utilid. y Result.	Variable
6	X		Dir. Gral., Dirs. y Gte. Gral.	Resultados	45
7	X		Director	Result. y MÉR. Per.	101
8		X			
9		X			
10		X			
11	X		Gerentes de Ventas	100% Cuota	60
12	X		Directores	Variable	25% sueldo
13	X		Directores y Gerentes	Obj. y Desempeño	39.2
14		X			
15	X		Dir. , Gtes. y Jefes	Resultados	60,30
16	X		Ejecutivos y Vicepresidentes	Utilid. y Ventas	90
17		X			
18		X			
19		X			
20		X			
21		X			
22	X		Directores y Gerentes	Desempeño	30.8
23	X		Dir. , Subdir. , Gte. y Subg	--	30, 60, 90
24		X			
25	X		Dirección y Subdirección	Nivel y Puesto	30
26	X		Dir. , Subdir. y Gerentes	Objetivos	100
27	X		Director y Subdirector	Resultados	60
28		X			
29		X			
30	X		Todos	Actuación	9

EMPRESA	PREG. 12		A QUE NIVEL
	SI	NO	
1	X		Todos
2	X		Analistas
3	X		Hasta jefe de sección
4		X	
5	X		Hasta supervisores
6		X	
7		X	
8	X		Niveles inferiores a supervisión
9		X	
10		X	
11	X		Hasta jefatura
12		X	
13		X	
14	X		Hasta jefe de turno
15		X	
16		X	
17	X		Hasta auxiliares de área
18		X	
19		X	
20	X		Supervisores
21	X		Hasta auxiliares
22		X	
23	X		Hasta supervisores
24		X	
25		X	
26	X		Hasta jefes de departamento
27	X		Auxiliares y supervisores
28	X		Almacenista e inspección
29	X		Niveles inferiores a supervisión
30	X		Personal no ejecutivo

EMPRESA	PREG. 13		PUNTUALIDAD (Días de sueldo)	PRODUCTIVIDAD (Días de sueldo)	OTROS
	SI	NO			
1		X			
2		X			
3		X			
4	X		3 días vacaciones		
5	X		4 días sueldo x mes		
6		X			
7		X			
8		X			
9		X			
10		X			
11		X			
12		X			
13		X			
14		X			
15		X			
16		X			
17		X			
18		X			
19		X			
20	X		1 día S.M.M.		
21		X			
22	X		3 días de sueldo		
23	X		12 d. sueldo anual		
24		X			
25		X			
26		X			
27		X			
28	X		10 d. sueldo anual		
29		X			
30		X			

EMPRESA	PREG. 14		CANTIDAD MAXIMA	TASA DE INTERES	PLAZO PARA PAGAR	FORMA DE PAGO
	SI	NO				
1		X				
2	X		3 meses sueldo	De 40% a 58%	Hasta 48 quin.	Quincenal
3		X				
4		X				
5		X				
6	X		De 2.5 a 6 meses	C.P.P.	Hasta 5 años	Mensual
7		X				
8		X				
9		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14	X		6 meses	Bancario	30 meses	Mensual
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				
19		X				
20		X				
21		X				
22		X				
23		X				
24	X		4 meses	Bancario	6 meses	Quincenal
25		X				
26		X				
27		X				
28		X				
29		X				
30		X				

EMPRESA	PRIG. 15		JUEVES	VIERNES	MAYO	MAYO	SEPT.	OCT.	NOV.	NOV.	DIC.	DIC.	DIC.	OTROS
	SI	NO	SANTO	SANTO	5	10	15	12	1°	2°	12	24	31	
1	X		X	X	X		1/2	X		X	X	1/2	1/2	
2	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	
3	X		X	X	X		1/2	X	X	X	X	X	X	
4	X		X	X	X		1/2			X	X	1/2	1/2	
5	X		X	X	X		X	X		X	X	X	X	
6	X		X	X	X			X		X	X	1/2	1/2	
7	X		X	X	X			X		X	X	X	X	
8	X		X	X	X			X		X	X	X	X	
9	X		X	X	X		X			X	X	X	X	
10	X		X	X	X		1/2	X		X	X	X	X	
11	X		X	X	X		X			X	X	X	X	
12	X		X	X	X	1/2	1/2	1/2	X		X	X	X	NIER. SN. CUMPLE.
13	X		X	X	X						X	1/2	1/2	
14	X		X	X	X		X	X			X	X	X	
15	X		X	X	X			X	X	X	X	X	X	19 NOV.
16	X		X	X	X		X		X	X	X	X	X	
17	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X	1/2	
18	X		X	X	X	1/2	1/2	1/2		X	1/2	1/2	1/2	
19	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
20	X		X	X	X	1/2	1/2	1/2	X	X	X	X	X	CUMPLE. SAB. STO.
21	X		X	X	X	X		1/2	X	X	X	X	X	NIER. SN.
22	X		X	X	X	1/2	1/2	1/2	X	X	X	1/2	1/2	
23	X		X	X	X	X		1/2	X	X	X	X	X	
24	X		X	X	X	1/2	1/2	1/2	X	X	X	1/2	1/2	
25	X		X	X	X				X	X	X	1/2	1/2	
26	X		X	X	X	1/2	1/2	1/2		X	X	1/2	1/2	
27	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	SEPT. 1°
28	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	MAY. 2
29	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	FEB. 5
30	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	NIER. SN. FEB. 4

19 NOV.

NIER. SN.  
CUMPLE.

CUMPLE.  
SAB. STO.  
NIER. SN.

SEPT. 1°  
MAY. 2  
FEB. 5  
NIER. SN.  
FEB. 4

EMPRESA	PREG. 16		PENSION	PROPIO
	SI	NO		
1	X		X	X
2	X			X
3	X			X
4	X			X
5	X			X
6	X			X
7	X			X
8	X			X
9	X			X
10	X			X
11	X			X
12	X			X
13	X			X
14	X			X
15	X			X
16	X			X
17	X			X
18	X			X
19	X			X
20	X			X
21	X			X
22	X			X
23	X			X
24	X			X
25	X			X
26	X			X
27	X			X
28	X			X
29	X			X
30	X			X

EMPRESA	PREG. 17		A QUE NIVEL SE OTORGA	TIPO DE AUTOMOVIL	GASTOS CUBIERTOS POR LA EMPRESA						FRECUENCIA DE CAMBIO		OPCION DE COMPRA		
	ST	NO			MARCA O TAMAÑO	SEGURO	GASOLINA	MANTENIMIENTO	PLACAS	TENENCIA	OTROS	MESES	KMS.	ST	NO
1	X		1, 2, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Est. y Llantas	36		X		
2	X		1, 2, 4, 5	Gde., Med. y Chic.	X	X (Direct.)	X	X	X	Est. y Llantas	12	15,000	X		
3	X		1, 2, 3, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Est. y Llantas	48	100,000	X		
4	X		1, 2, 3	Gde. y Med.	X	X	X	X	X	Est. y Llantas	36		X		
5	X		1, 2, 3, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Est. y Llantas	9		X		
6	X		1, 2, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Llantas	36		X		
7	X		1, 2, 5	Gde. y Med.	X	X	X	X	X	Estac.	48		X		
8	X		1, 2, 4	Gde. y Med.	X	X	X	X	X	Llantas	36		X		
9	X		1, 4	Gde. y Med.	X	X	X	X	X	Est. y Llantas	48		X		
10	X		2, 3, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Llantas	36		X		
11	X		2, 3, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Est. y Llantas	36		X		
12	X		1, 2, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Llantas	36		X		
13	X		1, 2, 4	Gde. y Med.	X	X	X	X	X	Llantas	36		X		
14	X		2, 3, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Llantas	36		X		
15	X		2, 4	Gde. y Med.	X	X	X	X	X	AMA y Llantas	18		X		
16	X		1, 2, 4	Gde. y Med.	X	X	X	X	X	Est. y Llantas	24		X		
17	X		1, 3, 4	Gde. y Med.	X	X	X	X	X	Llantas	48		X		
18	X		1, 2, 3, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Llantas	48	120,000	X	X	
19	X		1, 2, 3, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Llantas	36		X		
20	X		1, 2, 3	Gde. y Chic.	X	X	X	X	X	Llantas	36		X		
21	X		1, 2, 3, 4, 5	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Llantas	24		X		
22	X		1, 2, 3, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Llantas	36		X		
23	X		1, 2, 3	Gde. y Chic.	X	X	X	X	X	Llantas	24		X		
24	X		1, 2, 3, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Llantas	36		X		
25	X		1, 2, 3, 4	Gde. y Med.	X	X	X	X	X	Llantas	36		X		
26	X		1, 2, 3, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Llantas	36		X		
27	X		1, 2, 3, 4	Gde. y Med.	X	X	X	X	X	Llantas	36		X		
28	X		1, 2, 3, 4	Gde., Med. y Chic.	X	X	X	X	X	Llantas	48		X		
29	X		1, 2, 3, 4	Gde. y Med.	X	X	X	X	X	Llantas	12		X		
30	X		1, 2, 3, 4	Gde. y Med.	X	X	X	X	X	Llantas	24		X		

\* 1- Director. Genal. 2-Directores 3-Subdirectores 4-Derentes 5-SubDerentes

EMPRESA	PREG. 18		COSTO PARA EL EMPLEADO	COSTO PARA LA EMPRESA	COMENTARIO
	SI	NO			
1		X			
2	X		N.E. 6.00 E. 60.00	420.00 1,200.00	
3	X			525.00	
4	X		N.E. 100.00 E. 180.00	650.00 570.00	
5	X		N.E. 37.00 E. 114.00	1,346.00 539.00	
6		X			N.E. = No Ejecutivo
7		X			
8	X		N.E. 150.00 E. 600.00	300.00 1,000.00	E = Ejecutivo
9	X		N.E. 7.00 E. 360.00 O. 7.00	619.00 619.00 619.00	O = Obrero
10	X		N.E. 200.00	200.00	
11	X		N.E. 80.00 E. 400.00	321.00 1,600.00	
12		X			
13		X			
14	X		N.E. 260.00 E. 200.00	200.00 260.00	
15	X		5.00	335.00	
16	X		455.00	845.00	
17	X		N.E. 187.00 E. 375.00	570.00 480.00	
18	X		80.00	676.00	
19	X		7.00	742.00	
20		X			
21	X		250.00	729.00	
22	X		190.00	570.00	
23	X		160.00	640.00	
24		X			
25	X		375.00	375.00	
26	X		107.00	714.00	
27	X		N.E. 30.00 E. 130.00	600.00 1,900.00	
28	X		155.00	421.00	
29	X		300.00	300.00	
30	X		400.00	400.00	

EMPRESA	PRIG. 19		TIPO										OTROS		
	SI	NO	EST. PROF.	%	MAESTRIA	%	CURSOS TEC	%	IDIOMAS	%	BECAS INT.	%			
1	X		X	100	X	100									
2	X						X				X				Sec. y Prept. 5,000 anuales
3		X													
4		X													
5	X		X	100	X	75			X	100					Doctorado 90%
6	X														Becas 9,600 anuales
7		X													
8	X		X	75	X	75	X	75	X	75					Doctorado 75%
9	X										X				Secundaria
10	X		X	100	X	100	X	100	X	100	X				Secundaria
11	X														Becas 54,000 anuales
12		X													
13		X													
14	X		X	100							X				Secun. y Bachillerato
15	X								X	100					
16		X													
17	X		X	40											Bachillerato 40%
18		X													
19		X													
20	X		X	100					X	100					Becas 20,000 anuales
21	X		X	100					X	100					Becas 150,000 anuales
22	X		X	80					X	80					Becas 100,000 anuales
23		X													
24	X		X	90			X	90	X	90					Becas 160,000 anuales
25		X													
26		X													
27		X													
28	X		X	60	X	100			X	100					Becas 100,000 anuales
29	X		X	100	X	90			X	100					
30	X		X	100	X	75			X	100					

EMPRESA	PREG. 20		NIVELES	ACTIVIDAD			CONTRIBUCION	
	SI	NO		DEPORTIVAS	SOCIALES	CULTURALES	EMPLEADO	EMPRESA
1	X		Todos					
2	X		"					
3	X		"					
4	X		"					
5	X		"					
6	X		"					
7	X		"					
8	X		"					
9	X		"					
10	X		"					
11	X		"					
12	X		"					
13	X		"					
14	X		"					
15	X		"					
16	X		"					
17	X		"					
18	X		"					
19	X		"					
20	X		"					
21	X		"					
22	X		"					
23	X		"					
24	X		"					
25	X		"					
26	X		"					
27	X		"					
28	X		"					
29	X		"					
30	X		"					

NOTA: Esta información no se detalla ya que está sujeta al número de eventos que se presenten durante el año y a los presupuestos destinados para los mismos.

EMPRESA	PREG. 21		
	SI	NO	
1	X		
2	X		
3		X	
4	X		
5	X		
6	X		
7	X		
8		X	
9	X		
10	X		
11		X	
12		X	
13	X		
14	X		
15	X		
16	X		
17	X		
18		X	
19		X	
20	X		
21	X		
22	X		
23	X		
24		X	
25	X		
26	X		
27		X	
28	X		
29	X		
30	X		

EMPRESA	PREG. 22		A QUE NIVELES ORGANIZACIONALES	PERIODICIDAD ( MESES )	COSTO PARA LA EMPRESA	INSTITUCION QUE LO REALIZA
	SI	NO				
1	X		Dirección	12	50,000	Clinica
2	X		Dirección y Gerencia	24	80,000	Asociación
3	X		Dirección	12	52,000	Clinica
4	X		Dirección y Subdirección	12 a 36	100,000	Clinica
5	X		Dirección y Gerencia	12 a 36	120,000 a 150,000	Clinica
6	X		Dirección y Subdirección	12	20,000	Consultorio
			Gerencia y Subgerencia	24		
7	X		Dirección, Subdir. y Gcia.	18	57,000	Inst. Especializada
8	X		Dir., Subdir., Gcia. y Subg.	12 a 36	98,000	Hospital
9		X				
10	X		Dir., Subdir., Gcia. y Subg.	12	100,000	Hospital
11	X		Dir., Subdir. y Gerencia	24	70,000	Inst. Especializada
12	X		Dirección y Subdirección	12	Variable	Hospital
13	X		Dirección y Gerencia	12	Sin Limite	Hospital
14	X		Dir., Subdir., Gcia. y Subg.	12	15,000	-
15	X		Dirección y Gerencia	12	100,000	Hospital
16	X		Dir., Subdir., Gcia. y Subg.	-	-	-
17	X		Dirección y Subdirección	24	144,000	Hospital
18	X		Dirección	12	100%	Inst. Especializada
19	X		Dirección y Gerencia	24	100%	Hospital
20	X		Dirección y Gerencia	12	50%	Hospital
21	X		Vicepresidencia y Dir.	12	100%	Inst. Especializada
22	X		Dirección	12	90%	Hospital
23	X		Dirección y Subdirección	12	60%	Inst. Especializada
24	X		Dirección	12	100%	Hospital
25	X		Dirección	12	100%	Inst. Especializada
26		X				
27	X		Dirección	12	100%	Hospital
28	X		Dirección	18	50%	Inst. Especializada
29	X		Dirección y Gerencia	12	60%	Inst. Especializada
30	X		Dirección	12	100%	Inst. Especializada

EMPRESA	PREG. 23		PRESTACION
	SI	NO	
1	X		Convenio con casa comercial (vales).
2	X		Convenio con casas comerciales
3	X		Estacionamiento, ayuda por falle, nacim, renta y pasajes
4	X		Ayuda deportiva y convenio con casas comerciales
5	X		Estacionamiento ejecutivo y 100 empl., conv. casas comer.
6	X		Convenio con casas comerciales
7		X	
8		X	
9	X		Convenio con casas comerciales
10	X		Convenio con casas comerciales
11		X	
12		X	
13	X		Transporte y convenio con casas comerciales
14		X	
15	X		Ayuda nacim, defun, matrim, dote y permisos con sueldo
16		X	
17	X		Consul. mtd., depor. 60%, estanto., desc. prod./cla., pago km., premios antig., convenios casas comer.
18		X	
19	X		Desc. 35% prod. cla.
20	X		Obsequio de acciones, complem. incapacidad IMSS
21	X		Desc. productos de ña compañía
22	X		Ayuda matrimonial, desc. prod. otras compañías
23		X	
24		X	
25	X		Ayuda matrim., nacim., compra de lentes
26	X		25% descuento productos de la compañía
27		X	
28	X		2 Días por matrim., nacim., crédito tdas. comerciales
29	X		Ayuda maternidad, tesis, torneo boliche y squash
30		X	

INFORMATICA

Albers, Henry H.  
"Principios de Organización y Dirección"  
Editorial Limusa

Fernández Arena, José  
"El Proceso Administrativo"  
Editoria Diana  
México, 1982

Grupo Editorial Expansión  
"El Grupo de las 500"  
México, 1986

Hicks, Herbert G.  
"Administración de Organizaciones"  
Editorial Continental  
México, 1984

Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento  
Editores Mexicanos Unidos, S.A.  
México, 1987

López Castellanos, Gilberto  
Apuntes del Seminario de Ciencias Sociales  
Universidad La Salle  
México, 1986

Moreno Padilla, Javier  
Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (Comentada)  
Editorial Trillas  
México, 1982

Naylor, Thomas H. / Vernon, John M.  
"Economía de la Empresa"  
Editorial Centro Regional de Ayuda Técnica  
México, 1973

Oficina Internacional del Trabajo  
"La Empresa y los Factores que influyen en su funcionamiento"  
México, 1978

Reyes Ponce, Agustín  
"Administración de Empresas. Teoría y Práctica. 1a. Parte"  
Editorial Limusa  
México, 1979

Rodarte Fernández, Fernando  
"La Empresa y sus Relaciones Públicas"  
Editorial Limusa  
México, 1976

Trueba Urbina, A. / Trueba Barrera, J.  
Ley Federal del Trabajo (Comentada)  
Editorial Porrúa  
México, 1987