

Nº 33
2 EV.



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE CIENCIAS

Análisis del paquete de beneficios al
personal no sindicalizado de una
empresa armadora de automóviles

T E S I S
Que para obtener el Título de
A C T U A R I O
p r e s e n t a

JUAN ANTONIO LOPEZ MORTEO

FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1992



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

I.-	INTRODUCCION	PAG.
	I.1 ANTECEDENTES	2
	I.2 OBJETIVO	4
	I.3 ALCANCE	5
II.-	ANALISIS COMPARATIVO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL	
	II.1 PROTECCION POR FALLECIMIENTO E INVALIDEZ	11
	II.2 PROTECCION MEDICA Y HOSPITALARIA	20
	II.3 BENEFICIOS AL RETIRO Y/O JUBILACION	35
	II.4 OTROS PLANES DE PREVISION SOCIAL	49
III.-	ANALISIS COMPARATIVO DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS	
	III.1 AGUINALDO	66
	III.2 FONDO DE AHORRO	71
	III.3 PLAN MULTIPLE Y/O VALES DE DESPENSA	78
	III.4 VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL	89
	III.5 AUTOMOVIL	98
	III.6 BONOS	105
	III.7 PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	110
	III.8 DOTE POR MATRIMONIO	116

IV.- ANALISIS COMPARATIVO DE OTRAS PRESTACIONES	PAG.
IV.1 DIAS DE DESCANSO ADICIONALES A LA LEY	123
IV.2 COMEDOR	128
IV.3 AYUDA POR MUERTE DE UN FAMILIAR	134
V.- CONCLUSIONES	142
ANEXO "A"	147
BIBLIOGRAFIA	149

I INTRODUCCION

I.1 ANTECEDENTES

Las altas tasas impositivas, tanto del Impuesto Sobre Productos del Trabajo como la cuota del Instituto Mexicano del Seguro Social, han obligado al trabajador a buscar nuevos horizontes en entidades o empresas que le otorguen un buen nivel de sueldo, así como de prestaciones exentas de impuestos, de Previsión Social, Económicas y otras.

Por ende las empresas se ven cada día obligadas a buscar mejores paquetes de prestaciones para su personal que sean competitivos dentro del mercado de trabajo, para así poder retener o atraer al personal más calificado o clave dentro de la empresa.

Cada una de las prestaciones representa un costo para la empresa, el cual debe de ser determinado adecuadamente con el fin de evitar problemas de financiamiento o incluso cancelación de las prestaciones en el futuro que acarrearía problemas de carácter laboral, así como para asignar el costo correspondiente a los costos de producción y administración.

En este proyecto se realizará un análisis detallado de cada una de las prestaciones para que las partes

involucradas tengan elementos para la toma de decisiones sobre la conveniencia de implementar prestaciones o incrementar las ya existentes.

Para la elaboración del análisis anteriormente expuesto, en este estudio se consideró una empresa armadora de automoviles, por tanto en cada prestación se comparará con las demás armadoras, y con el mercado en general.

1.2 OBJETIVO

Como objetivo fundamental se persigue conocer la situación competitiva de las prestaciones que conforman el paquete de beneficios de una empresa armadora de automoviles, en el mercado de empresas "grandes" operando en México, así como en comparación con las demás armadoras de automoviles.

Como objetivos subordinados se buscan los siguientes:

- Contar con elementos objetivos de apoyo para la toma de decisiones sobre posibles modificaciones de los beneficios.
- Alertar sobre posibles fallas en los mecanismos de operación que conlleven riesgos legales o fiscales.
- Corroborar si el Sistema de Administración y su costo correspondiente, es el adecuado en los planes asegurables.
- Determinar si el plan de Retiros Voluntarios es adecuado y/o competitivo contra un Plan de Pensiones.

Para cumplir con los objetivos antes mencionados el estudio se integra con información de mercado actualizada y veraz.

Se determinó una muestra de 15 empresas representativas del mercado de empresas "grandes" con una buena distribución de su origen (procedencia del capital), agrupadas según este último criterio tenemos:

MEXICANAS

GRUPO CONDUMEX

GRUPO CYDSA

AMERICANAS

GENERAL MOTORS DE MEXICO

CHRYSLER DE MEXICO

FORD MOTOR COMPANY

JOHNSON & JOHNSON

IBM DE MEXICO

XEROX MEXICANA

DUPONT

CHICLE ADAMS (WARRIOR LAMBERT)

EUROPEAS

VOLKSWAGEN DE MEXICO

BAYER DE MEXICO

ICI (IMPERIAL CHEMICAL)

JAPONESAS

NISSAN MEXICANA

Mediante encuesta directa y/o estudio de sus manuales, se obtuvo información de cada una de ellas en todos los renglones a personal no sindicalizado.

No se incluye, salvo en casos en que se indique, prestaciones especiales para ejecutivos. Lo anterior en virtud de la confidencialidad de la información dadas las implicaciones fiscales, y por ende la dificultad de obtener datos. Por el mismo motivo, en los cuadros de detalle de las prestaciones sólo se mencionará el número de empresa sin especificar la razón social de ésta.

Se determinaron los estadísticos primarios en todos los beneficios, a saber: media (promedio), mediana y moda.

La media se obtuvo considerando solo información de aquellas empresas que otorgan algún beneficio, desechando a quienes no lo otorgan.

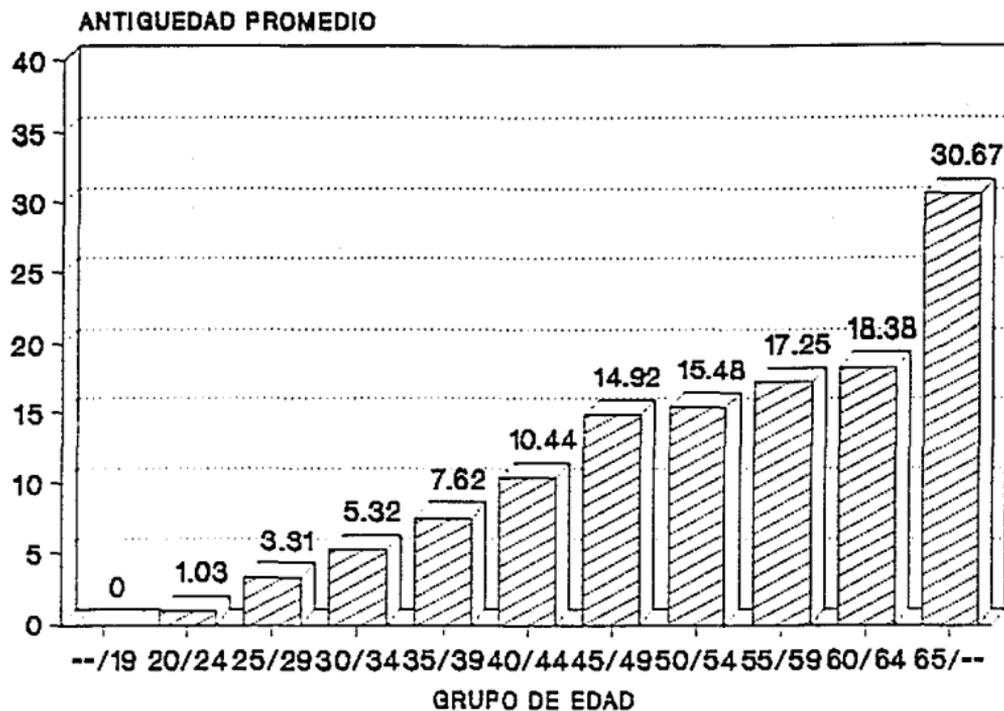
A continuación presentamos dos gráficas que muestran claramente la composición demográfica del personal de la armadora, de la que podemos concluir básicamente lo siguiente:

- El número total de personal de confianza asciende a 1241 personas

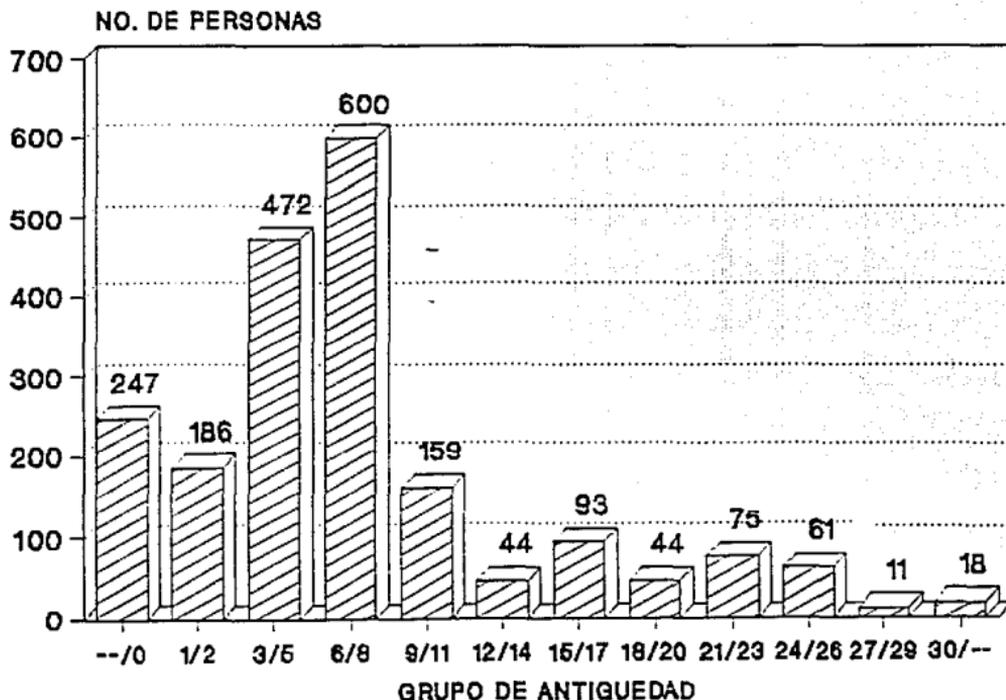
- El mayor número de empleados se encuentra entre los 30 y 39 años de edad (558 personas) es decir 41.82% del total de empleados
- Existen 106 empleados con más de 50 años de edad
- La antigüedad promedio es de 8.67 años
- La edad promedio es de 36.27 años

DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR EDAD

EMPRESA ARMADORA TIPO



DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR ANTIGUEDAD DE LA EMPRESA ARMADORA



**II ANALISIS COMPARATIVO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION
SOCIAL**

SEGURO DE VIDA-GRUPO

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO A NIVEL GENERAL NO CONTRIBUTORIO	14	5
EMPRESAS QUE OTORGAN UN BENEFICIO MAYOR PARA SU PERSONAL EJECUTIVO	5	4
EMPRESAS QUE AUMENTEN EL BENEFICIO CON LA ANTIGUEDAD	1	1
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	14	5

(MESES DE SUELDO)

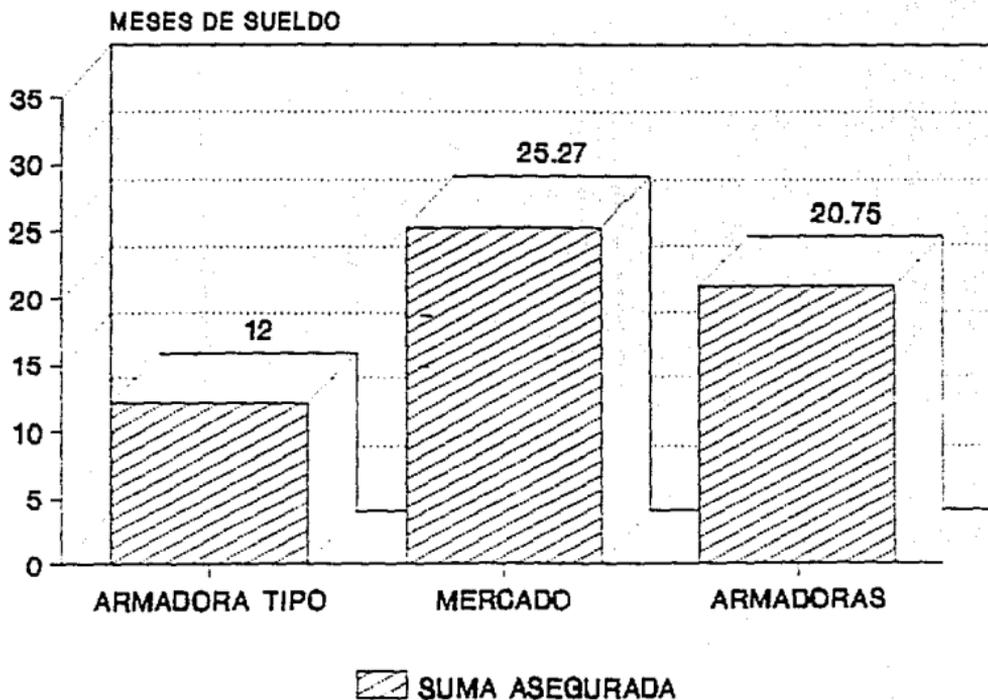
PERSONAL NO EJECUTIVO

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
MEDIA	23.11	16.00
MEDIANA	24.00	12.00
MODA	24.00	12.00

PERSONAL EJECUTIVO

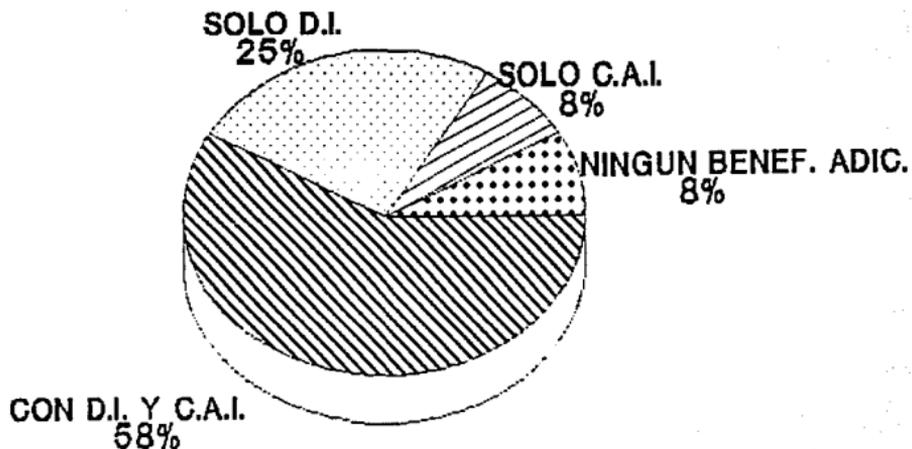
MEDIA	27.41	24.25
MEDIANA	24.00	24.00
MODA	24.00	-----

SEGURO DE VIDA GRUPO



SEGURO DE VIDA-GRUPO

BENEFICIOS ADICIONALES



D.I. • BENEFICIO DE DOBLE INDEMNIZACION POR MUERTE ACCIDENTAL
C.A.I. • BENEFICIO DE PAGO DE SUMA ASEG. POR INVALIDEZ

II.1 PROTECCION POR FALLECIMIENTO E INVALIDEZ

La forma en que actualmente la mayoría de las empresas protegen al personal en caso de fallecimiento e invalidez es a través de un Seguro de Vida - Grupo.

El seguro de Vida consiste básicamente en cubrir con una cantidad determinada (con base en meses de sueldo, cantidad fija, etc.) llamada Suma Asegurada, a cada una de las personas que integran un grupo asegurable, para que en caso de la ocurrencia de un fallecimiento de alguno o varios de ellos, la Compañía de Seguros pague a los beneficiarios designados con anterioridad, la Suma Asegurada. Esta cobertura es Mundial y opera durante las 24 horas del día.

Cabe mencionar que la cobertura por invalidez es un beneficio adicional.

Se puede apreciar que la empresa armadora tipo, se encuentra en el nivel más bajo de la muestra seleccionada del mercado general, y de la industria automotriz (14o y 5o lugar respectivamente), con respecto al nivel de beneficio tanto en el personal ejecutivo como el no ejecutivo.

En cuanto a los beneficios adicionales, la armadora tipo otorga toda la variedad. En el anexo "A" se especifica en que consisten estos beneficios.

La forma más común de otorgar el beneficio, es en una sola exhibición aunque una sola compañía del mercado general lo hace en forma de rentas a los beneficiados combinadas con la pensión que otorga el I.M.S.S. (Instituto Mexicano del Seguro Social).

De forma similar, el otorgar la prestación con base al salario, es común, sin embargo en el caso de una armadora se realiza por niveles de salario y en otra la determina la antigüedad del empleado.

Se recomienda otorgar en forma general un nivel de beneficio equivalente a 30 meses de sueldo, porque de esta manera la armadora tipo podría ubicarse a la vanguardia en este tipo de beneficio, no sólo a nivel de la industria automotriz, sino del mercado general. Cabe señalar que un nivel de beneficio de 24 meses de sueldo, sería adecuado como un paso preliminar a los 30 meses de sueldo.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

SEGURO DE VIDA -GRUPO

EMPRESA	BENEFICIO												
EMPRESA 5	EMPLEADOS \$ A : 15.000 MARCOS CHOFERES \$ A : 31.000 MARCOS VIAJEROS, BOMEROS, VIGILANTES GERENTES DE ZONA \$ A 44.000 MARCOS JEFES DE GRUPO \$ A 62.500 MARCOS JEFES DE DTPO \$ A : 175.000 MARCOS GERENTES \$ A 250.000 MARCOS DIRECTORES \$ A 375.000 MARCOS MIEMBROS DEL CONSEJO \$ A 750.000 MARCOS BENEFICIOS ADICIONALES. - DOBLE INDEMNIZACION - EXENCION DE PAGOS DE PRIMAS - BENEFICIO POR INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE												
EMPRESA 6	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="426 610 585 627">ANTIQUEDAD</th> <th data-bbox="585 610 868 627">SUMA ASEGURADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="426 627 585 645">1</td> <td data-bbox="585 627 868 645">\$ 15.000.000 00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="426 645 585 662">5</td> <td data-bbox="585 645 868 662">\$ 45.000.000 00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="426 662 585 680">10</td> <td data-bbox="585 662 868 680">\$ 60.000.000 00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="426 680 585 697">20</td> <td data-bbox="585 680 868 697">\$ 70.000.000 00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="426 697 585 715">30</td> <td data-bbox="585 697 868 715">\$ 75.000.000 00</td> </tr> </tbody> </table> BENEFICIOS ADICIONALES. - DOBLE INDEMNIZACION - BENEFICIO POR INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE	ANTIQUEDAD	SUMA ASEGURADA	1	\$ 15.000.000 00	5	\$ 45.000.000 00	10	\$ 60.000.000 00	20	\$ 70.000.000 00	30	\$ 75.000.000 00
ANTIQUEDAD	SUMA ASEGURADA												
1	\$ 15.000.000 00												
5	\$ 45.000.000 00												
10	\$ 60.000.000 00												
20	\$ 70.000.000 00												
30	\$ 75.000.000 00												
EMPRESA 7	\$ A : 24 MESES DE SUELDO BASE BENEFICIOS ADICIONALES: - DOBLE INDEMNIZACION - BENEFICIO POR INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE												
EMPRESA 8	\$ A : 42 MESES DE SUELDO BASE BENEFICIOS ADICIONALES: - DOBLE INDEMNIZACION - BENEFICIO POR INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE												

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

SEGURO DE VIDA -GRUPO

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 9	SA : 24 MESES DE SUELDO BASE BENEFICIOS ADICIONALES: - DOBLE INDEMNIZACION - ULTIMOS GASTOS: 10% DE LA SA HASTA \$ 1.000.000 00
EMPRESA 10	SA : 24 MESES DE SUELDO BASE BENEFICIOS ADICIONALES: - DOBLE INDEMNIZACION - BENEFICIO POR INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE
EMPRESA 11	SA : 18 MESES DE SUELDO BASE BENEFICIOS ADICIONALES: - DOBLE INDEMNIZACION - BENEFICIO POR INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE
EMPRESA 12	SA : 24 MESES DE SUELDO BASE + FONDO DE ACCUMULO BENEFICIOS ADICIONALES: - DOBLE INDEMNIZACION - BENEFICIO POR INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE
EMPRESA 13	SA : 120 VECES LA DIFERENCIA ENTRE EL 75% DEL SUELDO NETO LA PENSION QUE OTORGA EL IMSS - 10 SALARIOS MINIMOS MENSUALES DEL DF - BENEFICIO POR INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE BENEFICIOS ADICIONALES: - DOBLE INDEMNIZACION - BENEFICIO POR INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE
EMPRESA 14	SA : 37,5 MESES DE SUELDO INTEGRALIZADO

PLAN DE PROTECCION MEDICA Y HOSPITALARIA

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	10	3
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO SOLO A NIVEL EJECUTIVO	1	1
EMPRESAS QUE AUMENTEN EL BENEFICIO A NIVEL CONTRIBUTORIO AL 100%	2	1
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	14	5

MERCADO GENERAL

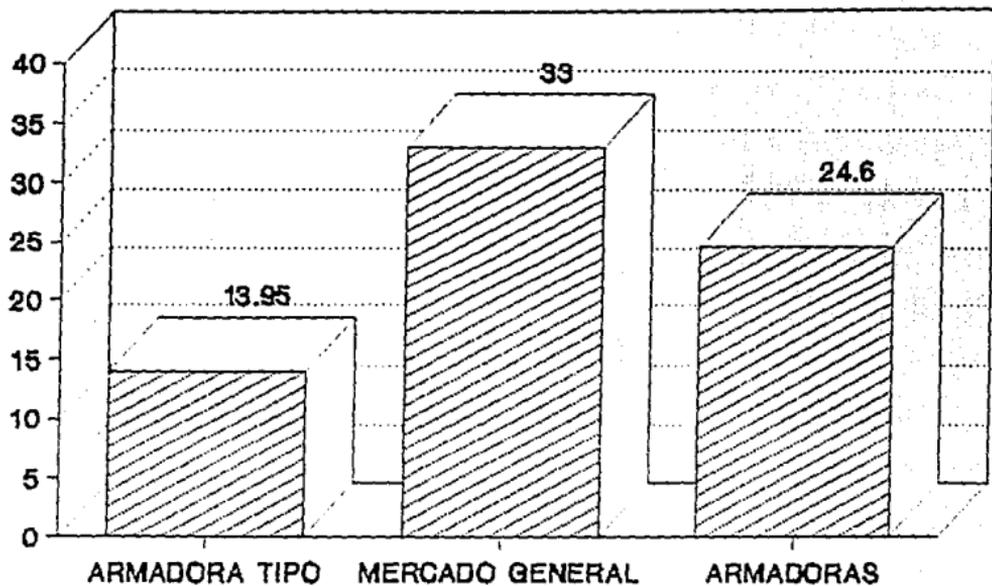
	SUMA ASEGURADA	DEDUCIBLE	COASEGURO
MEDIA	\$ 34,380,000.00	\$ 106,000.00	15%
MEDIANA	18,000,000.00	100,000.00	15%
MODA	----	100,000.00	10%-20%

INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

	SUMA ASEGURADA	DEDUCIBLE	COASEGURO
MEDIA	\$ 23,690,000.00	\$ 106,000.00	16%
MEDIANA	20,000,000.00	100,000.00	20%
MODA	-----	-----	20%

GASTOS MEDICOS MAYORES

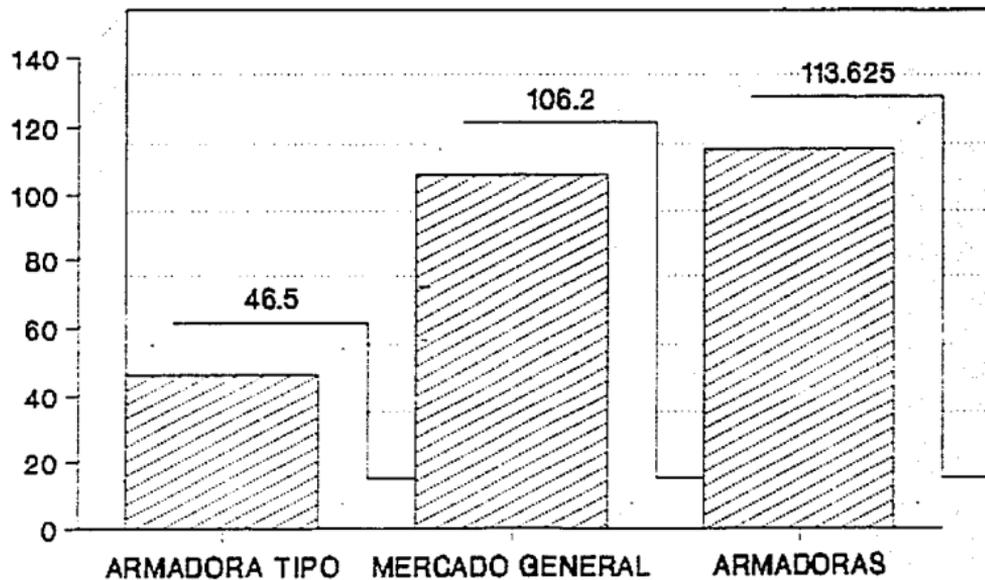
MILLONES DE PESOS



 SUMA ASEGURADA

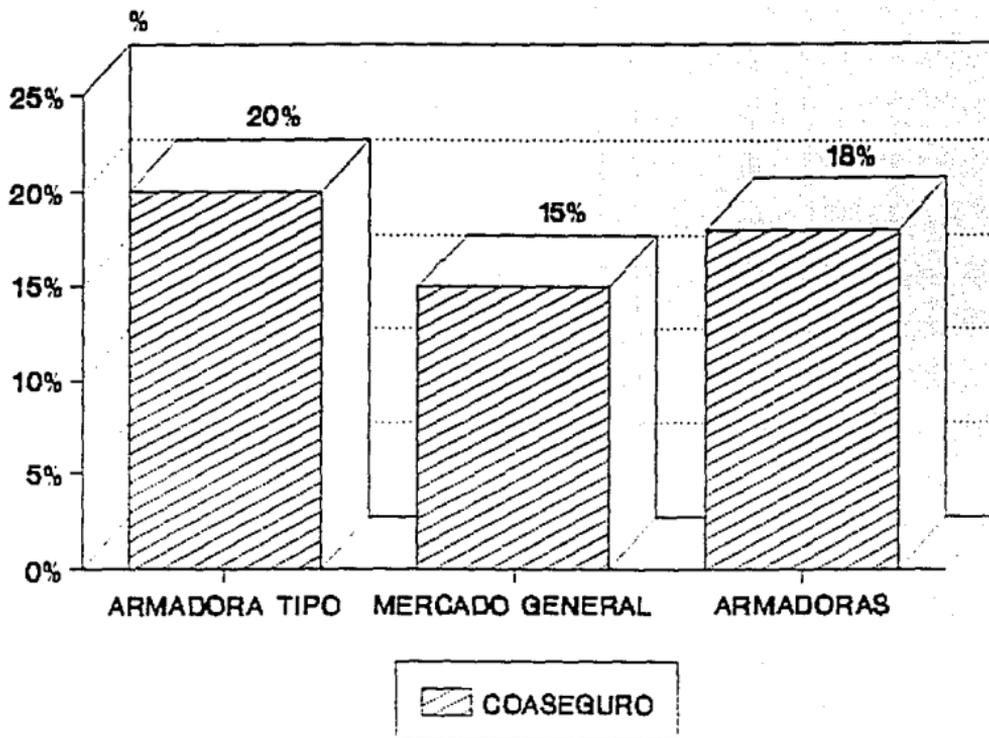
GASTOS MEDICOS MAYORES

MILES DE PESOS



DEDUCIBLE

GASTOS MEDICOS MAYORES



EN LA ARMADORA TIPO EL COASEGURO MAXIMO ES DE \$1,162.500

II.2 PROTECCION MEDICA Y HOSPITALARIA

De la misma forma que el beneficio anterior la forma más común de otorgar la prestación es a través de un Plan de Gastos Médicos Mayores, el cual consiste en reembolsar al asegurado los gastos médicos causados por un accidente o enfermedad.

Otra forma de otorgar el beneficio es a través de un convenio directo con algún hospital o clínica, denominado convenio de mantenimiento de salud.

El beneficio de un Plan de Gastos Médicos Mayores y el Convenio de Mantenimiento de Salud son esencialmente diferentes, algunas de estas diferencias se señalan a continuación:

Plan de Gastos Médicos Mayores

- a) En el plan de Gastos Médicos Mayores el empleado tiene que tener la capacidad económica para pagar los servicios y después obtener el reembolso de los mismos, en la mayoría de los casos.

- b) Aún cuando en los últimos dos años las compañías aseguradoras han desarrollado sistemas de pago

directo, estos todavía tienen fallas de coordinación con hospitales y médicos, por lo que no son confiables al 100%.

- c) El participante puede hacer uso de cualquier servicio médico u hospitalario autorizado para proporcionar dichos servicios
- d) Participa en el seguro el empleado, su cónyuge y sus hijos (menores de 21 años y que dependan económicamente del empleado).
- e) Sólo funciona para padecimientos formalmente diagnosticados por un médico, que ha requisitado a solicitud del participante los informes y recibos correspondientes y que superen el deducible contratado.
- f) Requiere tramitación de documentos.

Convenio de Mantenimiento de Salud

- a) El convenio tiende a ser más apreciado por niveles inferiores de ingreso, ya que el servicio es pagado por la empresa. El empleado no requiere ningún desembolso previo.

- b) El empleado no puede elegir el médico y/o el hospital donde desea ser atendido.
- c) Sólo el empleado participa, no cubre a cónyuge e hijos.
- d) Funciona para cualquier padecimiento, inclusive padecimientos preventivos.
- e) En padecimientos que superan la capacidad de la clínica, el empleado carece de protección.

Como se puede apreciar, ambos sistemas tienen pros y contras. El mercado de referencia indica que el plan que debe otorgarse es un programa de Gastos Médicos Mayores, para ser competitivos en el mercado.

Se aprecia que el beneficio de protección médica y hospitalaria privada, adicional al otorgado por el I.M.S.S. (Instituto Mexicano del Seguro Social), es muy popular en términos generales, sin embargo, dentro de la industria automotriz lleva un proceso más lento.

Sólo tres empresas armadoras otorgan el plan a todo el personal no sindicalizado, una a nivel contributiva (60% Empresa, 40% Empleado); otra a nivel ejecutivo en

forma también contributiva (80% Empresa, 20% Empleado) y en la última el 100% de la prima es cubierta por la empresa.

La empresa armadora restante solo ofrece al personal la posibilidad de contratarlo a nivel de grupo, con las ventajas que esto ofrece, pero pagado al 100% por el empleado.

La empresa armadora tipo se encuentra en segundo lugar del Ramo Automotriz, pero en 10o lugar dentro del marco general de 14 empresas.

No obstante lo anterior, el antecedente de protección médica en la empresa armadora tipo no es reciente, ya que, hasta hace poco tiempo se tenía un convenio con una clínica para el mantenimiento de salud otorgado al personal de confianza y un Seguro de Gastos Médicos Mayores, para niveles superiores.

Vale la pena señalar, que en el mercado de trabajo de referencia, tanto el automotriz, como el general otorga este tipo de beneficio en forma de un Plan de reembolso de Gastos Médicos Mayores y no en la forma de Convenios de Mantenimiento de Salud, por lo que el cambio en la empresa armadora tipo fue hecho en dirección correcta.

NIVEL DE BENEFICIO

Este dependerá de la política de la empresa armadora tipo en cuanto al lugar en el mercado de trabajo en el que se desee estar.

De acuerdo a la media del mercado el beneficio recomendado es:

SUMA ASEGURADA	DEDUCIBLE	COASEGURO
30,000,000	100,000	15%

Dado que la máxima pérdida en caso de cualquier evento es baja, es decir, el monto más alto que un participante puede reclamar en el plan por padecimiento es de \$ 13,950,000 (Plan actual) o \$ 30,000,000 (Plan propuesto) y el número de expuestos al riesgo es elevado, no es recomendable contratar un seguro para cubrir este riesgo.

La tendencia en grupos como la empresa armadora tipo, es asociar el monto de las reclamaciones al costo total del beneficio, a través de sistemas de flujo de efectivo o "Cash Flow".

En este sentido hay dos posibilidades:

- a) Contratar los servicios administrativos de planes médicos de una Compañía Aseguradora.
- b) Contratar a un administrador especializado en forma externa.

Debido a que el costo estará íntimamente ligado al monto de los reclamos, es de suma importancia discutir los beneficios cubiertos, así como el sistema de control de costos, para evitar desviaciones tales como:

- Exceso en costo de los proveedores médicos
- Servicios Médicos innecesarios
- Mantener el buen servicio del plan al personal facilitando su uso y orientando a los participantes.

En la actualidad el costo de la administración de estos planes, varía entre el 8 y el 16% de los reclamos en función de los servicios requeridos.

Existe también la posibilidad de contratar un seguro de desviación total o "Stop Loss", el cual evita a la Compañía hacer frente a desviaciones drásticas y cuyo costo varía entre el 6 y 13% del monto esperado de reclamos.

Por último, no es característica generalizada del mercado, el ofrecer un seguro opcional en exceso de la cobertura de la empresa, sin embargo esta práctica es recomendable, ya que le da al personal la posibilidad de obtener la protección deseada a costos mínimos.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

GASTOS MEDICOS MAYORES

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	S A : \$ 13,950,000 DEDUCIBLE: \$ 46,500 COASEGURO NAL : 20% CON LIMITE DE \$ 1,162,500 COASEGURO EXT. : 40% CON LIMITE DE \$ 3,100,000 CASH FLOW
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS ARIZPE	S A : \$ 13,950,000 DEDUCIBLE: \$ 46,500 COASEGURO NAL : 20% CON LIMITE DE \$ 1,162,500 COASEGURO EXT. : 40% CON LIMITE DE \$ 3,100,000 CASH FLOW
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	S A : \$ 13,950,000 DEDUCIBLE: \$ 46,500 COASEGURO NAL : 20% CON LIMITE DE \$ 1,162,500 COASEGURO EXT. : 40% CON LIMITE DE \$ 3,100,000 CASH FLOW
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS ARIZPE	S A : \$ 13,950,000 DEDUCIBLE: \$ 46,500 COASEGURO NAL : 20% CON LIMITE DE \$ 1,162,500 COASEGURO EXT. : 40% CON LIMITE DE \$ 3,100,000 CASH FLOW
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL	S A : \$ 13,950,000 DEDUCIBLE: \$ 46,500 COASEGURO NAL : 20% CON LIMITE DE \$ 1,162,500 COASEGURO EXT. : 40% CON LIMITE DE \$ 3,100,000 CASH FLOW
EMPRESA 2	S A : \$ 40,000,000 DEDUCIBLE: \$ 180,000 COASEGURO NACIONAL : 20% COASEGURO EXTRANJERO : 30% 40% CONTRIBUTORIO PARA EL EMPLEADO
EMPRESA 3	S A : \$ 16,000,000 DEDUCIBLE: \$ 35,000 COASEGURO NACIONAL : 20% COASEGURO EXTRANJERO : 20% ADICIONAL S A : \$ 10,500,000 PRIMAS PAGADAS POR LA EMPRESA
EMPRESA 4 CONFIANZA	NO OTORGA
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	S A : \$ 20,000,000 DEDUCIBLE: \$ 80,000 COASEGURO NACIONAL : 10% 20% CONTRIBUTORIO PARA EL EMPLEADO

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

GASTOS MEDICOS MAYORES

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 5	NO OTORGA
EMPRESA 6	S A : \$ 100,000,000 DEDUCIBLE: \$ 10,000 COASEGURO NACIONAL: 20 % COASEGURO EXTRANJERO: 30 % EL DEDUCIBLE SE PAGA UNA VEZ AL AÑO Y POR FAMILIA
EMPRESA 7	S A : \$ 24,000,000 DEDUCIBLE: \$ 180,000 COASEGURO NACIONAL: 20 % COASEGURO EXTRANJERO: 40 % CONTRIBUTIVO PARA LOS DEPT. NDIE. III S E ECONOMICOS Y EXISTE UN PLAN SUPLEMENTARIO CON UNA S A : \$ 50,000,000
EMPRESA 8	S A : \$ 10,500,000 DEDUCIBLE: \$ 150,000 COASEGURO NACIONAL: 10 %
EMPRESA 9	S A : \$ 40,000,000 DEDUCIBLE: \$ 90,000 COASEGURO NACIONAL: 10 % COASEGURO EXTRANJERO: 30 %
EMPRESA 10	S A : \$ 7,500,000 DEDUCIBLE: \$ 30,000 COASEGURO NACIONAL: 20 % COASEGURO EXTRANJERO: 20 %

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

GASTOS MEDICOS MAYORES

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 11	S A: 68 VECES EL SALARIO MINIMO MENSUAL DEDUCIBLE: \$ 65,000 COASEGURO NACIONAL: 15 % COASEGURO EXTRANJERO 35 % DIRECTORES S A: \$ 50,000,000 DEDUCIBLE: \$ 10,000,000 COASEGURO NACIONAL: 10 %
EMPRESA 12	G R U P O I (H A S T A 5 S M M) S A: \$ 10,300,000 DEDUCIBLE: \$ 64,800 COASEGURO 20 % COASEGURO EXTRANJERO 40 % G R U P O II (M A S D E 5 S M M - 10 S M M) S A: \$ 15,500,000 DEDUCIBLE: \$ 103,660 COASEGURO NACIONAL: 20 % COASEGURO EXTRANJERO 40 % G R U P O III (M A S D E 10 S M M) S A: \$ 23,300,000 DEDUCIBLE: \$ 129,600 COASEGURO NACIONAL: 20 % COASEGURO EXTRANJERO 40 % EL EMPLEADO PAGA EL COSTO DE LOS DEPEND ECONOMICOS
EMPRESA 13	S A: \$ 15,000,000 DEDUCIBLE: \$ 150,000 COASEGURO NACIONAL: 10 %
EMPRESA 14	S A: \$ 200,000,000 DEDUCIBLE: \$ 200,000 COASEGURO NACIONAL: 10 % COASEGURO EXTRANJERO 20 % CON CARGA A CADA TRABAJADOR SALVO EL 1er. NIVEL DE LA EMPRESA

PLAN DE PENSIONES

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO		
VIA PENSIONES	15	2
VIA RETIRO VOLUNTARIO	2	2
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	0	1
*MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)	35.1 M	29.7 M
MEDIANA (GENERAL) CON LA ANTIGUEDAD	23 M	---
MODA (GENERAL)	23 M	---

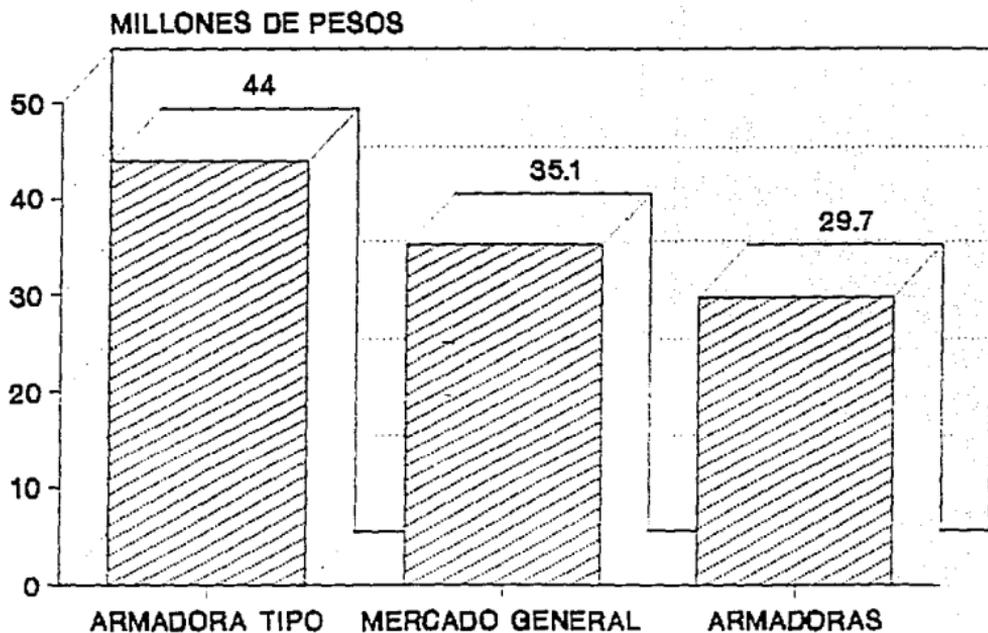
*INCLUYE PLANES DE RETIRO VOLUNTARIO.

La muestra contempla 15 empresas que otorgan un plan de pensiones y 2 que conceden un plan de retiros voluntarios.

Los estadísticos consideran el pago único equivalente bajo los siguientes supuestos:

Edad de Jubilación	65 Años
Antigüedad a la jubilación	30 Años
Ultimo sueldo base	\$ 1,000,000

PLAN DE PENSIONES Y/O RETIRO VOLUNTARIO



 PAGO UNICO

SE CONSIDERO 30 AÑOS DE ANTIGUEDAD Y SUELDO DE \$ 1,000,000

II.3 BENEFICIOS AL RETIRO Y/O JUBILACION

PLAN DE PENSIONES

Comúnmente, las empresas tienen que hacer frente al problema que plantea la edad avanzada de los trabajadores. Los planes de pensiones por jubilación pretenden dar una solución, ya que por sus características constituyen un mecanismo de renovación de personal en edad avanzada.

Ante este panorama, las empresas grandes, medianas y algunas pequeñas, han implementado programas de jubilación, que sean congruentes con sus objetivos empresariales.

En México, la mayor parte de los programas de jubilación, son equivalentes a la indemnización legal, sin embargo existen empresas que han tratado de enriquecer sus planes y ser competitivos a nivel general y en su mercado, en particular.

Se efectuó una comparación de planes de jubilación entre empresas que, en un momento dado pueden representar competencia para la empresa armadora tipo.

Los comentarios más importantes al análisis son los siguientes:

- Entre las empresas armadoras únicamente dos de ellas tienen un plan de pensiones por jubilación, una más tiene un programa de retiros voluntarios similar al de la empresa armadora tipo y finalmente otra no contempla este tipo de prestaciones.

- En el mercado general, los planes de jubilación han sido establecidos para el sector confianza a excepción de los grandes grupos industriales de Monterrey, en los cuales los planes de jubilación se establecen para ambos sectores de personal, sindicato y confianza.

- La edad normal de retiro es la misma en todos los planes analizados, debemos señalar que esta edad es consistente con la estipulada por el Seguro Social, para otorgar pensiones sin reducción alguna. Adicionalmente, recordemos que la esperanza de vida de los mexicanos se ha incrementado y no tendría objeto planes que establecieran edades de jubilación inferiores.

- El salario pensionable es de suma importancia en el cálculo de pensiones, el común denominador ha sido el promedio de los 12 meses anteriores a la jubilación, excluyendo cualquier otra compensación. Sin embargo, existe una tendencia a integrar prestaciones tales

como la prima vacacional y el aguinaldo. En una de las armadoras automotrices que tienen un programas de jubilación, se incluye el aguinaldo y bonos de producción. Los grupos industriales de Monterrey de hecho incluyen en el cálculo del salario pensionable, todas las compensaciones en efectivo tales como fondo de ahorro, previsión social, aguinaldo y prima vacacional.

- Respecto a los niveles de beneficio, estos fluctúan entre el .7% y el .8% del sueldo pensionables por cada año de servicio, es decir practicamente el equivalente a el pago de la Indemnización Legal. Algunos planes conceden una pensión adicional para salarios pensionables superiores a 10 veces el salario mínimo, tratando de compensar la parte de pensión que el Seguro Social deja de otorgar a niveles salariales superiores a dicho tope.

- Aquellos programas, que no obstante de tener una fórmula aparentemente superior a la Indemnización Legal, pero cuyo salario pensionable, base de cálculo de la pensión, es el promedio de 5 años anteriores a la jubilación, otorgan un mínimo equivalente a la Indemnización Legal.

- Existen dos planes que pueden ser considerados muy

agresivos y nos referimos al plan de la empresa 4 y al plan de la empresa 15. Sus fórmulas han sido diseñadas para otorgar practicamente el 100% del salario pensionable a edad de jubilación. En general son pocos los planes con estas características en México. Otro programa de pensiones con un nivel de beneficio interesante, es el de la empresa 11, ya que garantiza un mínimo de 75% del salario neto pensionable, es decir, el promedio de sueldos en los últimos 12 meses después de impuestos.

Lo importante en el establecimiento del nivel de beneficios, y en general de un plan de pensiones, es que exista un equilibrio económico-social, que como ya se ha mencionado sea congruente con sus objetivos empresariales. Desde luego la competitividad a nivel mercado es de suma importancia.

- La fórmula normal de pago de la mayoría de los planes es una pensión mensual vitalicia con garantía de 120 pagos, aunque existen algunos planes que estipulan como forma normal de pago la pensión vitalicia.

- La jubilación anticipada esta dividida, ya que algunos planes la estipulan a edad de 55 y otros a edad de 60; se considera que la edad 60 es la más adecuada, ya que la reducción que sufre la pensión, suele no ser tan drástica como sería en edad 55, desde luego, considerando como edad normal de jubilación los 65 años. Adicionalmente, las pensiones también se ven reducidas por concepto de antigüedad no generada, y el Seguro Social solo otorga pensiones a partir de edad 60. Un factor más en contra de edades de jubilación anticipada reducida, es la mayor esperanza de vida del trabajador, de tal manera que se espera viva más años, con menores ingresos, todo esto en detrimento de su nivel de vida.

- Las formas opcionales de obtener el pago de jubilación, que se manejan en el mercado son prácticamente cualquiera actuarialmente equivalente, sin embargo, en aquellos programas que no contemplan reconocimiento a las pensiones, de hecho la única fórmula opcional de pago es en una sola exhibición.

Por último, cabe mencionar que aunque la empresa armadora tipo no tiene un plan de pensiones por jubilación, si cuenta con un programa de retiros voluntarios. En la siguiente sección, se hace un breve análisis del programa de retiros voluntarios.

ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PLAN DE PENSIONES

<u>Í</u>	<u>ELEGIBILIDAD</u>	<u>FECHA NORMAL DE JUBILACION</u>	<u>SUELDO PENSIONABLE</u>	<u>PENSION NORMAL DE JUBILACION</u>	<u>FORMA DE PAGO NORMAL</u>	<u>JUBILACION ANTICIPADA</u>	<u>FORMAS OPCIONALES</u>	<u>INCREMENTO EN LAS PENSIONES</u>
1	CONFIANZA	60 A.E. 15 A.S.	PROMEDIO 5 AÑOS	.008 x SP x AS	PENSION MENSUAL	55 A.E.	ACTUARIALMENTE EQUIVALENTE	NO SE OTORGAN
2	CONFIANZA	65 A.E. 10 A.S.	PROMEDIO 1 AÑO ACUMULADO Y BONOS	.0085 x SP x AS	PENSION MENSUAL CUANTIA 120	60 A.E. 10 A.S.	CUALQUIERA AC-TUARIALMENTE - EQUIVALENTE	TASA DE RENDIMIENTO MENOS INTERES TEC - NICO
3	CONFIANZA Y SIMPLIFICAZADO	60 A.E. 10 A.S.	ULTIMO SUELDO, INCLUYE FA,CF, P.P, VACACIONES ACUMULADO (SP - 10 VSH) x AS	.0069 x SP x (AS + 4.5) + .0125 x (SP - 10 VSH) x AS	PENSION MENSUAL GARANTIA 120	57 A. 7. 10 A.S. 502 S. VOLUNARIO IMSS	CUALQUIERA AC-TUARIALMENTE - EQUIVALENTE	DE ACUERDO AL S.H. O CPP LO QUE SEA - MENOR
4	CONFIANZA	65 A.E. 10 A.S.	PROMEDIO 1 AÑO INCLUYE ACUJ - MALDO	.50 x SP + 1.5 x SP x AS	PENSION MENSUAL CUANTIA 120	60 A.E. 10 A.S.	PAGO UNICO	10% C/3 AÑOS
5	CONFIANZA	65 A.E. 10 A.S.	1 AÑO INCLUYE FA,CF,ACUMULADO P. VACACIONAL	.008 x SP x AS .0125 x (SP - 10 VSH) x AS	PENSION MENSUAL GARANTIA 120	55 A.E. 10 A.S.	CUALQUIERA AC-TUARIALMENTE - EQUIVALENTE	TASA DE RENDIMIENTO MENOS INTERES TEC - NICO
6	CONFIANZA	65 A.E.	PROMEDIO 5 AÑOS	.008 x SP x AS .007 x (SP - 10 VSH) x AS MÍNIMO I.L.	PENSION MENSUAL GARANTIA 120	60 A.E. 10 A.S.	PAGO UNICO	NO SE INCREMENTAN
7	CONFIANZA	65 A.E. 15 A.S.	PROMEDIO 1 AÑO	.008 x SP x AS	PENSION MENSUAL VITALICIA	60 A.E. 15 A.S. 50 AÑOS SI EDAD + ANT - 75	PAGO UNICO	NO SE INCREMENTAN
8	CONFIANZA	65 A.E. 10 A.S.	PROMEDIO 1 AÑO	.008 x SP x AS	PENSION MENSUAL VITALICIA	60 A.E. 10 A.S.	PAGO UNICO	NO SE INCREMENTAN
9	CONFIANZA	65 A.E. 10 A.S.	PROMEDIO 5 AÑOS	.1 x SP x AS	PENSION MENSUAL GARANTIA 120	20 A.S. HOMBRES 15 A.S. MUJERES	PAGO UNICO	NO SE INCREMENTAN
10	CONFIANZA	65 A.E. 10 A.S.	PROMEDIO 1 AÑO	.007 x SP x AS + 4.5	PENSION MENSUAL GARANTIA 120	60 A.E. 10 A.S.	PAGO UNICO	NO SE INCREMENTAN
11	CONFIANZA	65 A.E. 10 A.S.	PROMEDIO 1 AÑO AS. MIN. 75% DEL NETO. - PROMEDIO 1 AÑO	.75% SP x AS. MIN. 75% DEL NETO. - PROMEDIO 1 AÑO	PENSION MENSUAL VITALICIA	55 A.E. 10 A.S.	CUALQUIERA AC-TUARIALMENTE - EQUIVALENTE	TASA DE RENDIMIENTO MENOS INTERES TEC - NICO

ANALISIS COMPARATIVO DEL PLAN DE PENSIONES

<u>E N P E S A</u>	<u>ELECIBILIDAD</u>	<u>FECHA NORMAL DE JUBILACION</u>	<u>SUELDO PENSIONABLE</u>	<u>PENSION NORMAL DE JUBILACION</u>	<u>FORMA DE PAGO NORMAL</u>	<u>JUBILACION ANTICIPADA</u>	<u>FORMAS OPCIONALES</u>	<u>INCREMENTO EN LAS PENSIONES</u>
12	CONFIANZA	65 A.E. 10 A.S.	PROMEDIO 1 AÑO INCLUYENDO COMISIONES, BONOS, FA Y PS	.007 x SP x (AS + 4.5)	PENSION MENSUAL GARANTIA 120	60 A.E. 10 A.S.	CUALQUIERA AC-TUALMENTE - EQUIVALENTE	NO SE INCREMENTARAN
13	CONFIANZA Y SINDICATO	65 A.E. 15 A.S.	ULTIMO SUELDO - INCLUYENDO PREMIOS, TIEMPO EXTRA, VACACIONES, AGUINALDO, FONDO DE AHORRO, DES - PESA.	.0065 x SP x AS	PENSION MENSUAL VITALICIA	60 A.E. 15 A.S.	CUALQUIERA AC-TUALMENTE - EQUIVALENTE	INDICE GENERAL DE - PRECIOS AL CONSUMIDOR
14	CONFIANZA	65 A.E. 10 A.S.	PROMEDIO 5 AÑOS INCLUYE COMISIONES Y PLAN MULTIPLE	.0075 x SP x AS	PENSION MENSUAL GARANTIA 120	55 A.E. 15 A.S.	CUALQUIERA AC-TUALMENTE - EQUIVALENTE	TASA DE RENDIMIENTO MENOS TASA DE INTERES TECNICO
15	CONFIANZA Y SINDICATO	60 A.E. 10 A.S.	PROMEDIO 1 AÑO INCLUYE AGUINALDO Y FA	.0275 x SP x AS - .025 x PIMSS x AS	PENSION MENSUAL NO EXISTE	NO EXISTE	CUALQUIERA AC-TUALMENTE - EQUIVALENTE	TASA DE RENDIMIENTO MENOS TASA DE INTERES TECNICO

REFERENCIAS:

AS AÑOS DE SERVICIO
 AE AÑOS DE EDAD
 SP SALARIO PENSIONABLE
 CF PLAN DE PREVISION SOCIAL MULTIPLE
 FA FONDO DE AHORRO
 PIMSS PENSION QUE POR VEJEZ O CESANTIA OTORCA EL IMSS
 VSM VECES EL SALARIO MÍNIMO
 IL INDENIZACION LEGAL

PLAN DE RETIROS VOLUNTARIOS

La empresa armadora tipo cuenta con un plan de retiros voluntarios, que hace las veces de un programa de jubilación, el beneficio es bastante atractivo:

ANTIGUEDAD	BENEFICIO
10 - 19 Años	3 meses de sueldo + 27 días por año
20 - 24 Años	3 meses de sueldo + 33 días por año
25 - -- Años	3 meses de sueldo + 40 días por año

Es necesario contar con un mínimo de 50 años de edad.

Este beneficio se deriva de la negociación del contrato colectivo de trabajo. Cabe mencionar que a los 20 años de antigüedad el beneficio es 50% superior a la indemnización de ley, aumenta al 80% a los 25 años de servicio, pudiendo llegar hasta el 90% superior a la Indemnización Legal con más de 40 años de servicio.

Es importante entonces mencionar algunos puntos relativos a las ventajas de un plan de pensiones, en relación a un programa de retiros voluntarios.

- No obstante que se requiere de 50 años de edad para obtener el beneficio, es una edad bastante reducida

para dejar de trabajar, considerando que, para las políticas de contratación en las empresas en México, una persona que se retire a la edad citada, salvo contados casos, la colocación es difícil.

- Por otra parte, en momentos críticos, se puede estar empujando a ciertos sectores de personal a tomar el beneficios, en función únicamente económica.
- El pago de retiro voluntario, es deducible para la empresa armadora tipo en el momento de realizarlo, sin embargo, para la persona que lo recibe si bien tendrá una parte exenta de conformidad con el artículo 77 fracción X de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, equivalente a 90 veces el salario mínimo diario por año de servicio, otra parte muy importante será gravada.
- En un programa de retiros voluntarios, no existe la posibilidad de financiamiento externo, con ventajas fiscales.
- Prácticamente la totalidad de los planes ofrecen la posibilidad de retiro con pago en una sola exhibición (pago único).

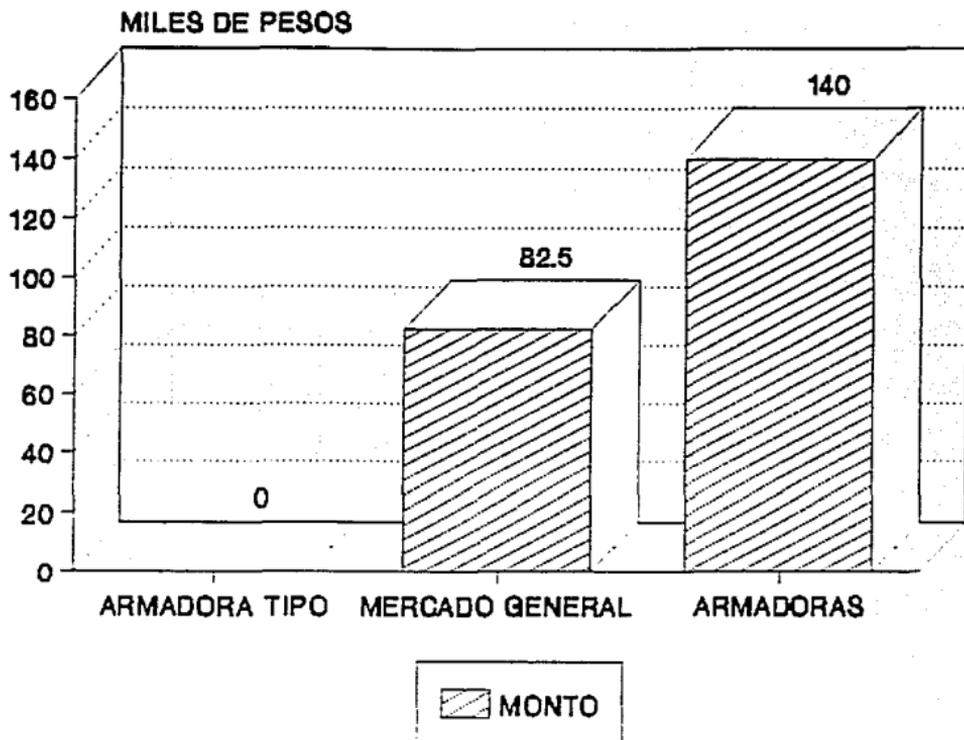
- Un plan de pensiones por jubilación es un mecanismo de renovación del personal en edad avanzada que tiene ventajas fiscales en caso de financiamiento externo y exención para quien recibe los beneficios hasta por un equivalente a 9 veces el salario mínimo mensual. Esto es, una pensión que resulte equivalente a un pago único aproximado a \$ 321,300,000, libres de impuesto, contra \$ 38,556,000 de exención si el empleado recibe la indemnización de ley. Una importantísima diferencia que sin duda favorece a un plan de pensiones.
- Otorgar jubilaciones anticipadas (o normales) a edades menores de 60 años, puede resultar en un costo excesivo para la empresa o para el jubilado, ya que su esperanza de vida es superior en la medida que se reduzca y por ende, el número de rentas que recibirá el jubilado se incrementa, amén de que antes de los 60 años no se recibe beneficio alguno del I.M.S.S. (Instituto Mexicano del Seguro Social).

Desde luego que el comentario antes realizado no trata de suponer que todos los retiros serán a edad 50. Se trata de ejemplificar algunas ventajas de un programa de pensiones por jubilación, que substituido en la empresa armadora tipo por el actual plan de retiro voluntario, con el mismo costo, se traduce en un plan de vanguardia por su alto nivel de beneficio.

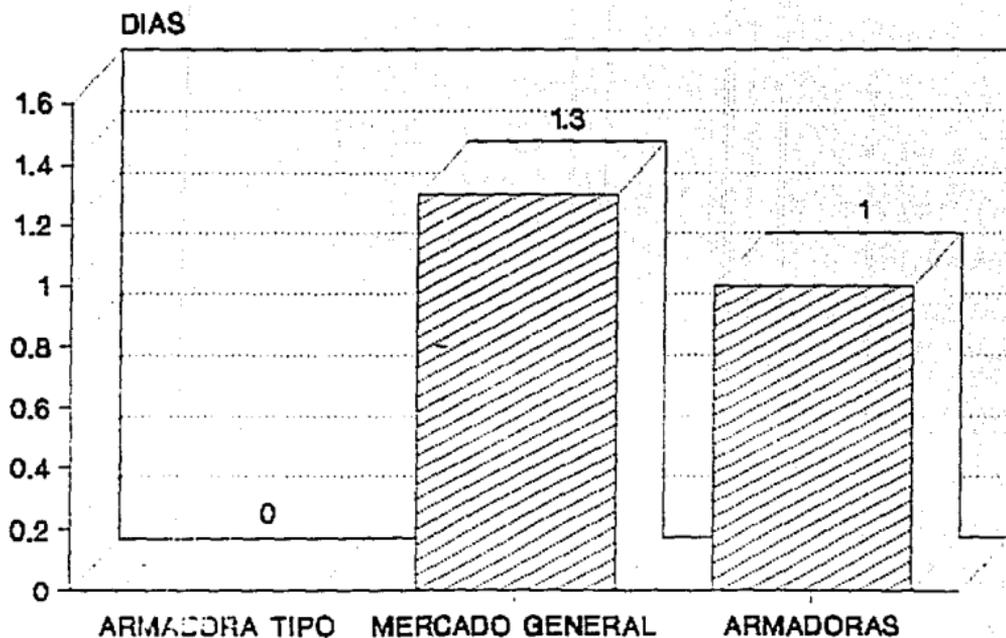
NOTE POR MATERNIDAD

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	6	2
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	8	3
MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)		
DIAS	1.3	1
AYUDA ECONOMICA	\$ 82,500	\$ 140,000
MEDIANA (GENERAL)	0	---
MODA (GENERAL)	NO OTORGAR	---

NOTE POR MATERNIDAD



NOTE POR MATERNIDAD



 NUMERO DE DIAS

DIAS CON GOCE DE SUELDO

DOTE POR MATERNIDAD

La dote por maternidad es otra de las prestaciones que han sido tradicionales en los sectores sindicalizados y algunas empresas lo han hecho extensivo al personal de confianza.

De las empresas consideradas en la encuesta, unicamente 6 de ellas (el 40%) otorgan la prestación, este porcentaje, es válido también para la industria automotriz.

El mercado otorga 1.3 días en promedio con \$ 82,500.00 de ayuda económica, la industria automotriz concede un día en promedio con \$ 140,000.00 de ayuda económica.

Le empresa armadora tipo, por su parte no cuenta con esta prestación, que dentro del paquete global de compensación resulta poco significativa, sin embargo cabe mencionar que la empresa armadora tipo, cuenta con un programa de ayuda para aquellas personas que como resultado de su maternidad no se reincorporen a sus labores. Este punto es importante mencionarlo, ya que son muy pocas las empresas que tienen una prestación de estas características.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

DOTE POR MATERNIDAD

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	PERSONAL FEMENINO QUE ELIJA DEJAR DE PRESTAR SUS SERVICIOS POR MATERNIDAD 2 - 4 AÑOS 3 MESES DE SUELDO 4 - 8 AÑOS 4 MESES DE SUELDO 8 - 12 AÑOS 5 MESES DE SUELDO 12 - 16 AÑOS 7 MESES DE SUELDO 16 - 1 AÑOS 9 MESES DE SUELDO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS AHIZPI	PERSONAL FEMENINO QUE ELIJA DEJAR DE PRESTAR SUS SERVICIOS POR MATERNIDAD 2 - 4 AÑOS 3 MESES DE SUELDO 4 - 8 AÑOS 4 MESES DE SUELDO 8 - 12 AÑOS 5 MESES DE SUELDO 12 - 16 AÑOS 7 MESES DE SUELDO 16 - 1 AÑOS 9 MESES DE SUELDO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	PERSONAL FEMENINO QUE ELIJA DEJAR DE PRESTAR SUS SERVICIOS POR MATERNIDAD 2 - 4 AÑOS 3 MESES DE SUELDO 4 - 8 AÑOS 4 MESES DE SUELDO 8 - 12 AÑOS 5 MESES DE SUELDO 12 - 16 AÑOS 7 MESES DE SUELDO 16 - 1 AÑOS 9 MESES DE SUELDO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS AHIZPI	PERSONAL FEMENINO QUE ELIJA DEJAR DE PRESTAR SUS SERVICIOS POR MATERNIDAD 2 - 4 AÑOS 3 MESES DE SUELDO 4 - 8 AÑOS 4 MESES DE SUELDO 8 - 12 AÑOS 5 MESES DE SUELDO 12 - 16 AÑOS 7 MESES DE SUELDO 16 - 1 AÑOS 9 MESES DE SUELDO
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMÁS PERSONAL	PERSONAL FEMENINO QUE ELIJA DEJAR DE PRESTAR SUS SERVICIOS POR MATERNIDAD 2 - 4 AÑOS 3 MESES DE SUELDO 4 - 8 AÑOS 4 MESES DE SUELDO 8 - 12 AÑOS 5 MESES DE SUELDO 12 - 16 AÑOS 7 MESES DE SUELDO 16 - 1 AÑOS 9 MESES DE SUELDO
EMPRESA 2	\$ 250.000
EMPRESA 3	NO DISPONIBLE
EMPRESA 4 CONFIANZA	1 DIA HABIL CON GOCE DE SUELDO
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	1 DIA HABIL CON GOCE DE SUELDO

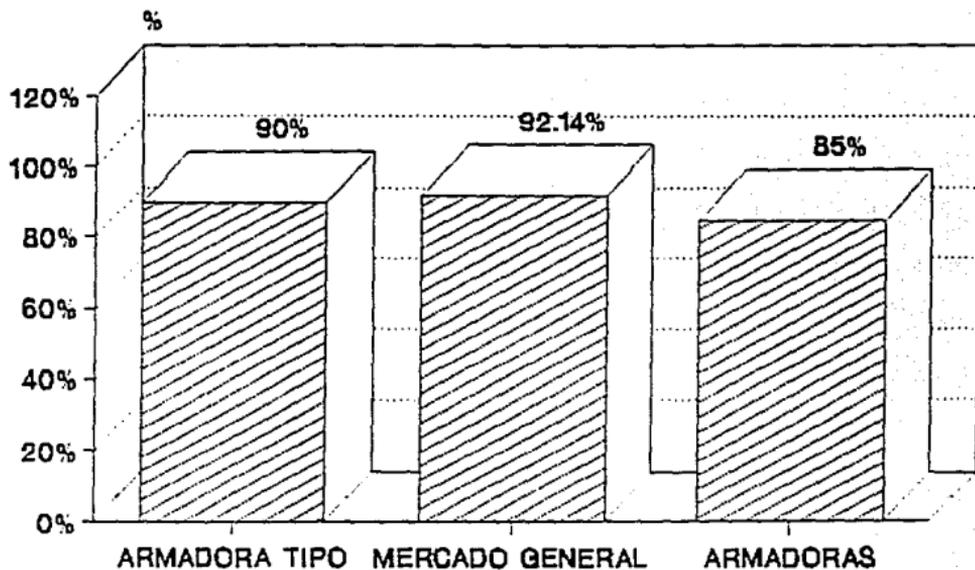
CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES**NOTE POR MATERNIDAD**

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 5	\$ 30,000.00 Y 2 DIAS CON GOCE DE SUELDO
EMPRESA 6	NO OTORGA
EMPRESA 7	NO OTORGA
EMPRESA 8	NO OTORGA
EMPRESA 9	NO OTORGA
EMPRESA 10	NO OTORGA
EMPRESA 11	NO DISPONIBLE
EMPRESA 12	NO OTORGA
EMPRESA 13	3 DIAS DE SUELDO Y 2 DIAS CON GOCE DE SUELDO
EMPRESA 14	\$ 20,000.00

REEBOLSO DE COLEGIATURAS DE POST - GRADO

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	7	4
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	7	1
MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)	92.14 %	85 %
MEDIANA (GENERAL)	75.00 %	---
MODA (GENERAL)	NO OTORGAR	---

REEMBOLSO DE COLEGIATURAS DE POST - GRADO



LA ARMADORA TIPO OTORGA ADEMÁS EL 75% PARA LICENCIATURA

REEMBOLSO DE COLEGIATURAS DE POST-GRADO

Como parte de sus programas de desarrollo y capacitación, las empresas suelen otorgar becas de estudios de post-grado. De las empresas encuestadas, encontramos que un 53% no otorgan la prestación. Por otra parte, el 40% de la industria automotriz si otorga la prestación con un 85% de reembolso promedio.

La empresa armadora tipo se encuentra en un nivel totalmente competitivo con la industria automotriz y con el mercado, ya que reembolsa un 90%. Adicionalmente, otorga el 75% para estudio de licenciatura, hecho poco común en el mercado.

Por último, cabe hacer mención, que no obstante que cualquier tipo de estudios contribuyen al desarrollo del individuo, las empresas suelen otorgar las becas únicamente en los casos en que los estudios a cursar contribuyan con el desarrollo empresarial, o estén ligados a la actividad que el empleado desempeña.

Por lo que a clases de inglés se refiere, este es tradicionalmente un beneficio selectivo que solo se da a ciertos ejecutivos y/o técnicos. En la empresa armadora tipo la práctica es más abierta, situándolos en un lugar preponderante en el mercado.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

REEMBOLSO DE COLEGIATURAS

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	75 % LICENCIATURA 90 % MAESTRIA Y DOCTORADO 100% DEL COSTO DE CLASES DE INGLES
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS ARIZPE	75 % LICENCIATURA 90 % MAESTRIA Y DOCTORADO 100% DEL COSTO DE CLASES DE INGLES
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	75 % LICENCIATURA 90 % MAESTRIA Y DOCTORADO 100% DEL COSTO DE CLASES DE INGLES
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS ARIZPE	75 % LICENCIATURA 90 % MAESTRIA Y DOCTORADO 100% DEL COSTO DE CLASES DE INGLES
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL	75 % LICENCIATURA 90 % MAESTRIA Y DOCTORADO 100% DEL COSTO DE CLASES DE INGLES
EMPRESA 2	80 % MAESTRIA Y DOCTORADO
EMPRESA 3	NO OTORGA
EMPRESA 4 CONFIANZA	NO OTORGA
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	NO OTORGA
EMPRESA 5	NO OTORGA
EMPRESA 8	POSTGRADO E INGLES AL 100%

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

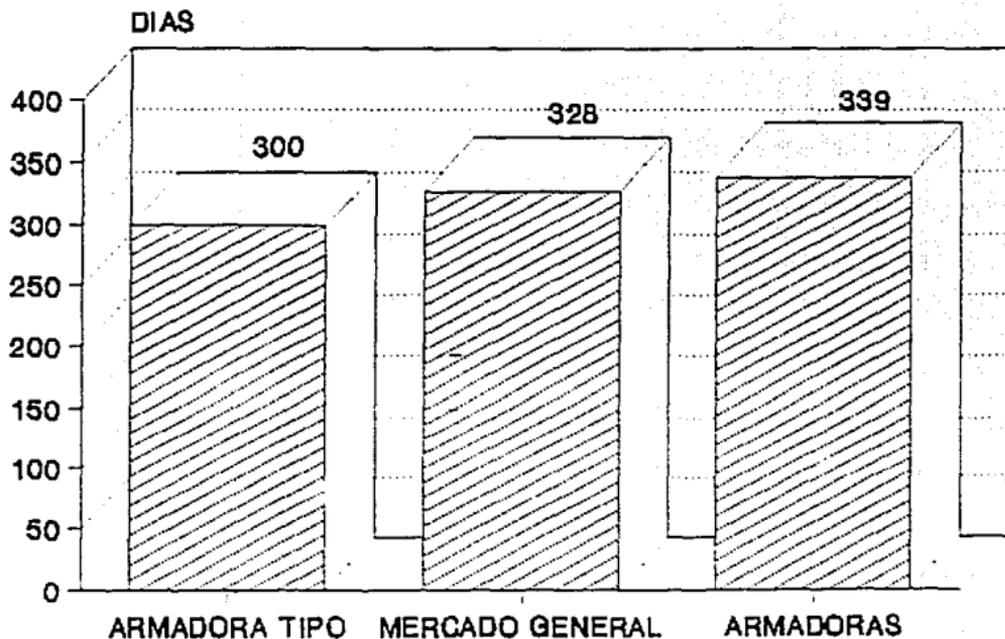
REEMBOLSO DE COLEGIATURAS

EMPRESA	BENEFICIO															
EMPRESA 7	75 % MAESTRIA CON AYUDA DE COMPRA DE LIBROS AL 100%															
EMPRESA 8	NO OTORGA															
EMPRESA 9	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="469 430 518 450">%</th> <th data-bbox="518 430 631 450">CALIFICACION</th> <th data-bbox="631 430 921 450">REQUISITOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="469 450 518 470">100</td> <td data-bbox="518 450 631 470">9 - 10</td> <td data-bbox="631 450 921 470">TENER 2 AÑOS DE ANTIGUEDAD</td> </tr> <tr> <td data-bbox="469 470 518 490">75</td> <td data-bbox="518 470 631 490">8 - 8.9</td> <td data-bbox="631 470 921 490">GRADO ACADEMICO A NIVEL</td> </tr> <tr> <td data-bbox="469 490 518 510">50</td> <td data-bbox="518 490 631 510">7 - 7.9</td> <td data-bbox="631 490 921 510">LICENCIATURA Y QUE SE RELACIONE</td> </tr> <tr> <td data-bbox="469 510 518 532">0</td> <td data-bbox="518 510 631 532">< 7.9</td> <td data-bbox="631 510 921 532">CON EL TRABAJO</td> </tr> </tbody> </table>	%	CALIFICACION	REQUISITOS	100	9 - 10	TENER 2 AÑOS DE ANTIGUEDAD	75	8 - 8.9	GRADO ACADEMICO A NIVEL	50	7 - 7.9	LICENCIATURA Y QUE SE RELACIONE	0	< 7.9	CON EL TRABAJO
%	CALIFICACION	REQUISITOS														
100	9 - 10	TENER 2 AÑOS DE ANTIGUEDAD														
75	8 - 8.9	GRADO ACADEMICO A NIVEL														
50	7 - 7.9	LICENCIATURA Y QUE SE RELACIONE														
0	< 7.9	CON EL TRABAJO														
EMPRESA 10	NO OTORGA															
EMPRESA 11	NO DISPONIBLE															
EMPRESA 12	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="469 647 518 667">%</th> <th data-bbox="518 647 921 667">CALIFICACION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="469 667 518 688">100</td> <td data-bbox="518 667 921 688">9 - 10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="469 688 518 708">50</td> <td data-bbox="518 688 921 708">7.5 - 8.9</td> </tr> </tbody> </table>	%	CALIFICACION	100	9 - 10	50	7.5 - 8.9									
%	CALIFICACION															
100	9 - 10															
50	7.5 - 8.9															
EMPRESA 13	NO OTORGA															
EMPRESA 14	100 % CON 1 AÑO DE ANTIGUEDAD															

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	14	5
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	0	0
MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)	40 % HASTA 328 DIAS	40 % 339 DIAS
MEDIANA (GENERAL)	40 % HASTA 300 DIAS	---
MODA (GENERAL)	40 % HASTA 365 DIAS	---

SUBSIDIO DEL 40% POR INCAPACIDAD



HASTA X NO. DE DIAS

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD

Esta prestación consiste en complementar al 100%, el subsidio que por incapacidad otorga el I.M.S.S. (Instituto Mexicano del Seguro Social). Es importante señalar que la parte que concede el Seguro Social es exenta de impuestos, por lo que el complemento debiera ser al 100% del ingreso neto. En la información obtenida para la elaboración de este estudio, no se especifica si el complemento, es con relación al sueldo neto o al sueldo bruto.

Los promedios de días durante los que se paga el subsidio no tienen una gran disparidad. Encontramos que el mercado lo paga durante 328 días; la industria automotriz durante 339 días; en cuanto a la empresa armadora tipo, lo realiza durante 300 días.

Como puede apreciarse, el periodo de pago es menor en la empresa armadora tipo; esta presentación podría equilibrarse e incluso superar el promedio de la industria automotriz, desde luego a previo análisis de la incidencia de las incapacidades prolongadas.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE POR 300 DIAS
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS ARIZPE	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE POR 300 DIAS
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE POR 300 DIAS
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS ARIZPE	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE POR 300 DIAS
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE POR 300 DIAS
EMPRESA 2	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE POR 150 DIAS
EMPRESA 3	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE POR 365 DIAS
EMPRESA 4 CONFIANZA	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE POR 130 DIAS
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE POR 130 DIAS
EMPRESA 5	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE POR 150 DIAS
EMPRESA 6	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE POR 2 AÑOS

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD

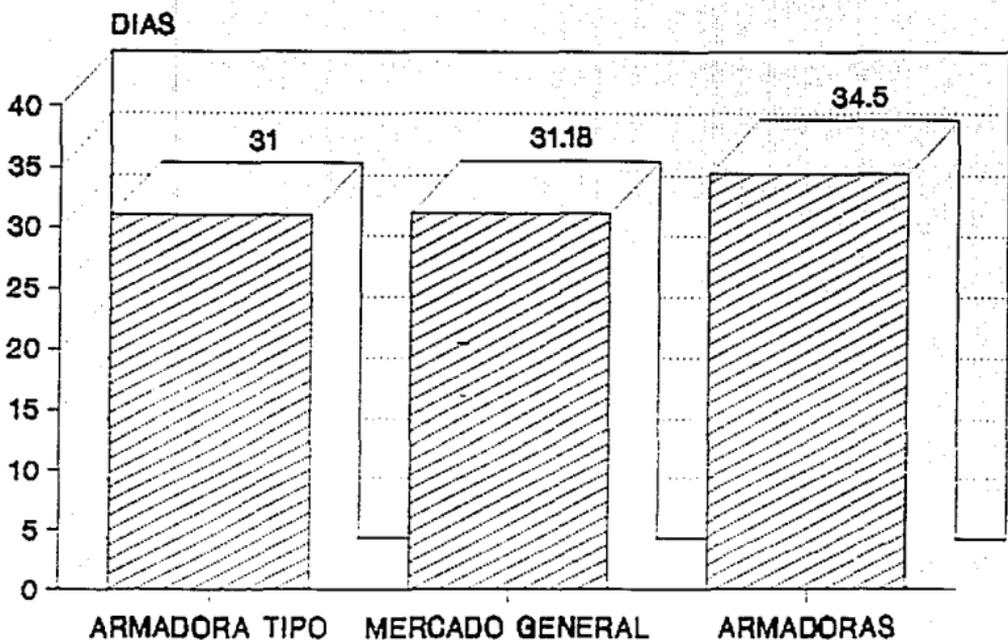
EMPRESA	BENEFICIO										
EMPRESA 7	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE										
EMPRESA 8	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE										
EMPRESA 9	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE										
EMPRESA 10	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE HASTA 3 MESES										
EMPRESA 11	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE										
EMPRESA 12	<table border="0"> <tr> <td>ANTIGÜEDAD</td> <td>HASTA POR DIAS</td> </tr> <tr> <td>0 - 3 AÑOS</td> <td>30 DIAS</td> </tr> <tr> <td>3 - 5 AÑOS</td> <td>60 DIAS</td> </tr> <tr> <td>5 - 4 AÑOS</td> <td>90 DIAS</td> </tr> <tr> <td colspan="2">SE OTORGA EL 40% DE SU SUELDO BASE</td> </tr> </table>	ANTIGÜEDAD	HASTA POR DIAS	0 - 3 AÑOS	30 DIAS	3 - 5 AÑOS	60 DIAS	5 - 4 AÑOS	90 DIAS	SE OTORGA EL 40% DE SU SUELDO BASE	
ANTIGÜEDAD	HASTA POR DIAS										
0 - 3 AÑOS	30 DIAS										
3 - 5 AÑOS	60 DIAS										
5 - 4 AÑOS	90 DIAS										
SE OTORGA EL 40% DE SU SUELDO BASE											
EMPRESA 13	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE										
EMPRESA 14	PAGARA EL 40% DEL SUELDO BASE										

III ANALISIS COMPARATIVO DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS

AGUINALDO

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	14	5
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	0	0
MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)	31.18 DIAS	34.5 DIAS
MEDIANA (GENERAL)	30 DIAS	---
MODA (GENERAL)	30 DIAS	---

AGUINALDO



 NUMERO DE DIAS

III.1 AGUINALDO

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo el monto mínimo a pagar por concepto de aguinaldo, es el equivalente a 15 días de salario. Sin embargo, se ha hecho común para el personal de confianza el pago de 30 días de salario. De acuerdo con la misma ley, el pago debe efectuarse antes del 15 de diciembre, sin embargo, actualmente existe la tendencia a realizar préstamos a cuenta del aguinaldo, y diferir el pago del impuesto correspondiente.

El ramo automotriz concede en promedio 34.5 días, es decir un 10% más de aguinaldo en comparación con la empresa armadora tipo, la cual otorga 31 días. La prestación es prácticamente la misma a nivel de mercado, de hecho la moda en las empresas consideradas en este estudio es 30 días, por lo que podemos concluir que el nivel de prestación es adecuado, y en relación al ramo automotriz, puede considerarse la diferencia poco significativa.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

AGUINALDO

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	31 DIAS DE SUELDO BASE
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS AIR/PE	31 DIAS DE SUELDO BASE
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVEL 5 B Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	31 DIAS DE SUELDO BASE
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVEL 5 B Y 9 COMPLEJO RAMOS AIR/PE	31 DIAS DE SUELDO BASE
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL	31 DIAS DE SUELDO BASE
EMPRESA 2	30 DIAS DE SUELDO BASE
EMPRESA 3	27 DIAS DE SUELDO BASE
EMPRESA 4 CONFIANZA	36 DIAS DE SUELDO BASE
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	64 DIAS DE SUELDO BASE 27 DIAS NETOS
EMPRESA 5	50 DIAS DE SUELDO BASE
EMPRESA 6	CON 1 AÑO -- 15 DIAS DE SUELDO BASE CON 5 AÑOS O MAS -- 30 DIAS DE SUELDO BASE

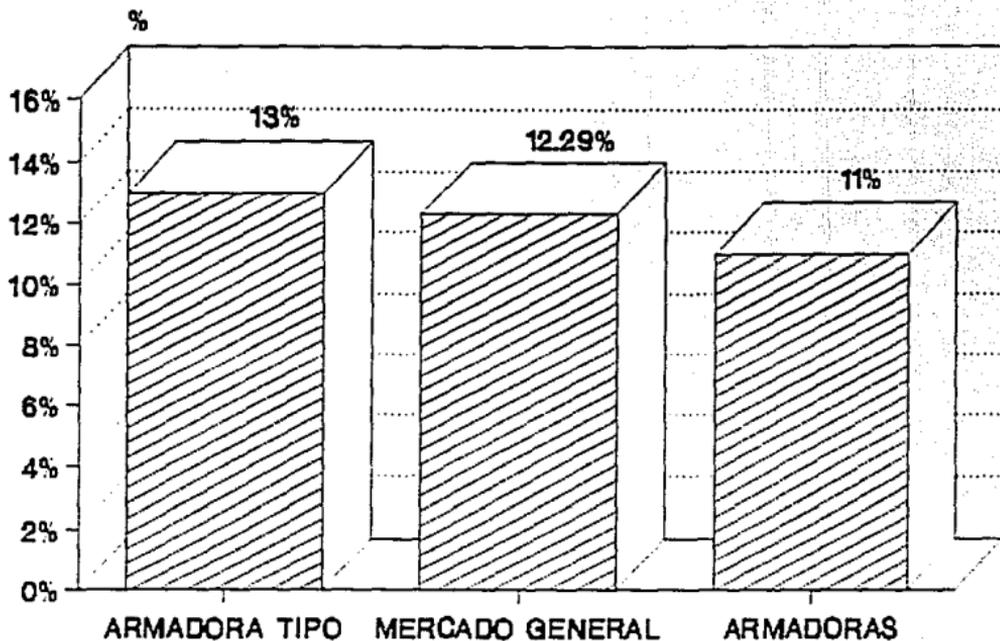
CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES**AGUINALDO**

EMPRESA	BENEFICIO	
EMPRESA 7	AÑO	DIAS DE SUELDO
	1	29
	5	33
	10	36
	20	39
	PARA EJECUTIVOS SON 42 DIAS DE SUELDO BASE	
EMPRESA 8	30 DIAS DE SUELDO BASE	
EMPRESA 9	30 DIAS DE SUELDO BASE	
EMPRESA 10	30 DIAS DE SUELDO BASE	
EMPRESA 11	NO DISPONIBLE	
EMPRESA 12	30 DIAS DE SUELDO BASE	
EMPRESA 13	30 DIAS DE SUELDO BASE	
EMPRESA 14	30 DIAS DE SUELDO BASE	

FONDO DE AHORRO

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	14	5
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	0	0
MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)	12.29 %	11 %
MEDIANA (GENERAL)	13.00 %	---
MODA (GENERAL)	13.00 %	---

FONDO DE AHORRO



PORCENTAJE

PORCENTAJE DEL SUELDO MENSUAL NOMINAL

III.2 FONDO DE AHORRO

El fondo de ahorro es una de las prestaciones en efectivo, a corto plazo, y que el empleado recibe en forma neta. El límite máximo que las empresas pueden otorgar, es el 13% considerando el salario total si este es menor o igual a 10 veces el salario mínimo, en otro caso se considera como salario únicamente 10 veces el mínimo.

Por tanto es conveniente que la prestación se ubique en el límite máximo antes citado, a fin de aprovechar las ventajas fiscales totalmente.

La empresa armadora se encuentra en el nivel permisible más elevado, es decir el 13%. Se observa que el ramo automotriz se ubica en 11%, en tanto que el mercado otorga en promedio un porcentaje ligeramente por encima del 12%.

En general, los niveles de prestación en el mercado son muy similares, la moda en las empresas consideradas en el estudio es de 13% con tope legal, sin embargo, hay algunas empresas que a salarios superiores a 10 veces el salario mínimo, efectúan un pago excedente gravado.

Es importante hacer algunos comentarios, respecto al manejo de un fondo de ahorros:

- Se ha cuestionado en ocasiones, si es necesaria la aportación de los trabajadores, para que la prestación goce de ventajas fiscales; es decir, deducción para quien hace las aportaciones y exención para quien recibe la prestación. Desde el punto de vista de la ley del impuesto sobre la renta, no existe inconveniente alguno, sin embargo, la Secretaria de Hacienda, ha manifestado de manera informal y en forma reiterativa, que de no existir la aportación del trabajador, no será considerada la prestación, bajo el concepto de previsión social.

- Otro punto que cabe hacer mención es el relativo a la integración del fondo de ahorros al salario de cotización del Seguro Social, en el caso de que no se cobre interés alguno por los préstamos que otorgue el fondo, ya que el I.M.S.S. (Instituto Mexicano del Seguro Social) argumenta que una prestación así tendría carácter de un sobre-sueldo, que debiera integrarse al salario de cotización. Lo mismo ocurre cuando se otorgan préstamos automáticos a todo el personal, no habiendo un fondo de ahorro real, sino un sueldo simulado.

Se considera que los puntos antes descritos deben ser tomados en cuenta, dentro de la estructura de funcionamiento del fondo de ahorros.

Es importante rediseñar el esquema del plan de la empresa armadora (ya que otorga préstamo automático), de tal suerte que ofrezca la posibilidad real de ahorro a aquellas personas que así lo deseen.

Por otro lado, la tesis de que el fondo de ahorro puede otorgarse sin el tope de 10 salarios mínimos, ha sido defendida recientemente por varios fiscalistas. No se sabe a ciencia cierta si alguna empresa ha tenido problemas con dicha práctica, pero se sabe que cada vez son más las empresas que no aplican el límite. Sobre este tópico es importante contar con opiniones más calificadas fiscalmente.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

FONDO DE AHORRO

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON EL TOPE LEGAL DE 13 % DE 10 SALARIOS MINIMOS MENSUALES DE LA ZONA ECONOMICA DONDE LABORE EL EMPLEADO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS ARIZPE	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON EL TOPE LEGAL DE 13 % DE 10 SALARIOS MINIMOS MENSUALES DE LA ZONA ECONOMICA DONDE LABORE EL EMPLEADO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON EL TOPE LEGAL DE 13 % DE 10 SALARIOS MINIMOS MENSUALES DE LA ZONA ECONOMICA DONDE LABORE EL EMPLEADO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS ARIZPE	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON EL TOPE LEGAL DE 13 % DE 10 SALARIOS MINIMOS MENSUALES DE LA ZONA ECONOMICA DONDE LABORE EL EMPLEADO
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON EL TOPE LEGAL DE 13 % DE 10 SALARIOS MINIMOS MENSUALES DE LA ZONA ECONOMICA DONDE LABORE EL EMPLEADO
EMPRESA 2	13 % DEL SUELDO MENSUAL CON PAGO DEL EXCEDENTE AL TOPE LEGAL GRAVABLE
EMPRESA 3	13 % DEL SUELDO MENSUAL CON PAGO DEL EXCEDENTE AL TOPE LEGAL GRAVABLE
EMPRESA 4 CONFIANZA	11 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, EXCEDENTE NO SE OTORGA
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, EXCEDENTE NO SE OTORGA
EMPRESA 5	5 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON EL TOPE LEGAL DE 13 % DE 10 SALARIOS MINIMOS MENSUALES DE LA ZONA ECONOMICA
EMPRESA 6	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, EXCEDENTE NO SE OTORGA

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

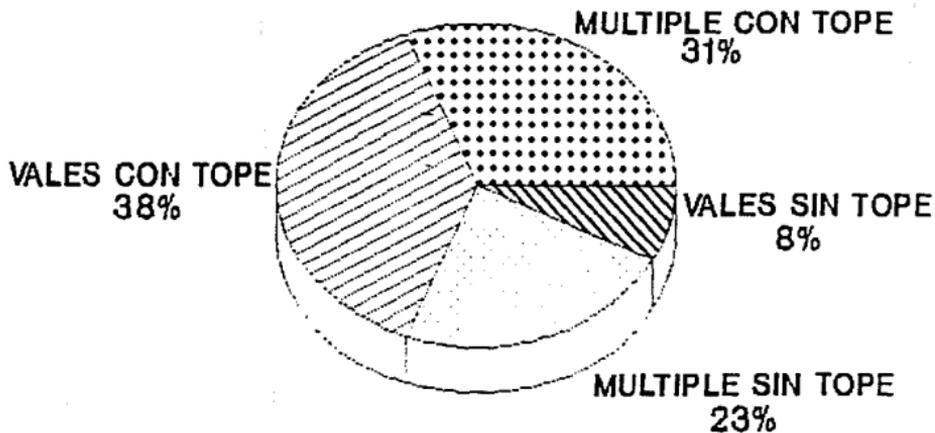
FONDO DE AHORRO

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 7	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, EXCEDENTE NO SE OTORGA
EMPRESA 8	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, EXCEDENTE NO SE OTORGA
EMPRESA 9	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, EXCEDENTE NO SE OTORGA
EMPRESA 10	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, AL TOPE LEGAL GRAVABLE
EMPRESA 11	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, EXCEDENTE NO SE OTORGA
EMPRESA 12	12 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON PAGO DEL EXCEDENTE AL TOPE LEGAL GRAVABLE
EMPRESA 13	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON PAGO DEL EXCEDENTE AL TOPE LEGAL GRAVABLE
EMPRESA 14	13 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, EXCEDENTE NO SE OTORGA

PLAN DE PREVISION SOCIAL MULTIPLE Y/O VALES DESPENSA

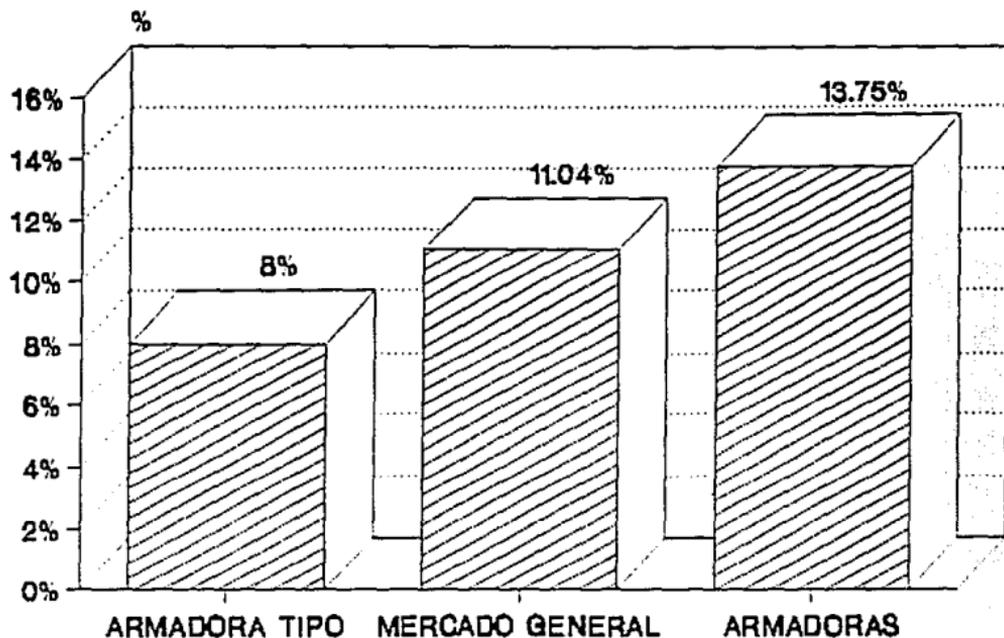
	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	14	5
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	0	0
MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)	11.00 %	13.75 %
MEDIANA (GENERAL)	10.5 %	---
MODA (GENERAL)	10.0 %	---

PLAN MULTIPLE DE PREVISION SOCIAL Y VALES DESPENSA



ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

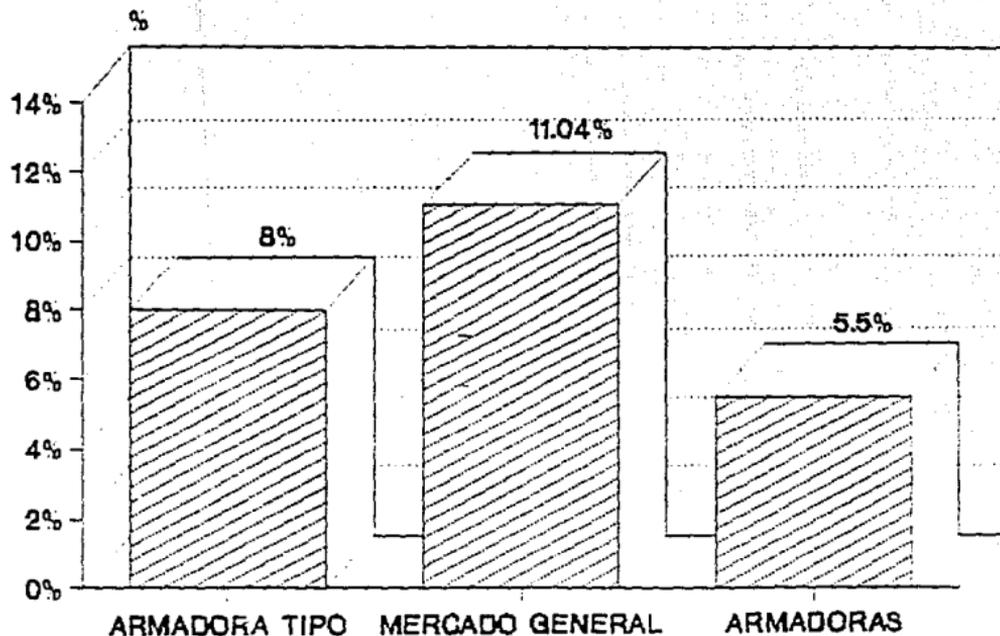
PLAN MULTIPLE DE PREVISION SOCIAL



 PORCENTAJE

PORCENTAJE DEL SUELDO MENSUAL NOMINAL

VALES DESPENSA



 PORCENTAJE

PORCENTAJE DEL SUELDO MENSUAL NOMINAL

VALES DE DESPENSA

El plan de previsión social múltiple es una compensación en efectivo, a corto plazo, y que el empleado recibe en forma neta. El límite máximo que puede recibir el empleado en forma exenta es el equivalente a un salario mínimo mensual (tope legal), si el beneficio sumado a sus sueldo rebasa 7 veces el salario mínimo.

El plan múltiple, opera en forma de reembolso, de una serie de comprobantes de gastos efectuados por el empleado, y que la Ley del Impuesto Sobre la Renta tipifica como gastos de previsión social. De esta manera, el beneficio representa un incremento en el ingreso anual, ya que algunos de los gastos que normalmente una persona realiza en su vida diaria podría efectuarlos antes de cubrir impuestos.

Los gastos que cubre un plan de previsión social múltiple son: educacionales, médicos, deportivos, culturales y de despensa, entre otros.

Existe otro programa sujeto a las mismas reglas de un plan de previsión social múltiple, y nos referimos precisamente a los vales de despensa. Existen dos cuestionamientos importantes respecto a este instrumento:

- 1) Desde 1987 la S.H.C.P. (Secretaría de Hacienda y Crédito Público) ha señalado bajo diversos criterios que los vales de despensa que recibe el trabajador son ingresos gravables para efectos del pago de impuestos.
- 2) El Seguro Social ha manifestado que las cantidades que se entregan al trabajador por concepto de vales de despensa deberán formar parte del salario base de cotización.

El argumento que se ha manejado en ambos casos es que el trabajador adquiere diversos productos que no son despensa, y por tanto deben ser gravados e integrados al salario de cotización. Esta situación, la han resuelto las prestadoras de servicios (de vales despensa), incluyendo una leyenda que especifica que los vales únicamente podrán ser utilizados para la adquisición de alimentos básicos.

Por otra parte, cabe mencionar que no obstante que los vales de despensa sean utilizados para comprar mercancías diferentes a alimentos básicos, existen estadísticas de la Secretaría de Programación y Presupuesto que demuestran que hasta las clases económicamente altas, gastan alrededor de un 30% de sus ingresos en alimentos, lo anterior supone que no

obstante que los vales sean utilizados para la adquisición de artículos diversos, necesariamente se tendrán que efectuar los gastos correspondientes a despensa.

Por otra parte y refiriendonos concretamente a los niveles de beneficio de las empresas encuestadas, se observa que el ramo automotriz se encuentra por encima del mercado, es decir el 13.75% en comparación con 11.04% del mercado, sin embargo, la empresa armadora tipo se ubica en el 8%, por abajo del mercado y del ramo automotriz, por lo que se considera que esta prestación es un punto a mejorar.

Cabe señalar que algunas empresas otorgan porcentajes de previsión social elevados, con la finalidad de beneficiar al personal con ingresos inferiores a 7 veces el salario mínimo, para aquellos salarios superiores, la diferencia es gravable.

En cuanto a la distribución entre vales de despensa y plan de previsión múltiple, de las empresas encuestadas, se observa que un 46% otorgan una prestación de vales de despensa, un 38% con tope legal, y un 8% sin tope.

El 54% complementario otorga un plan de previsión social múltiple, 31% con tope legal, y 23% sin tope.

Por último, se considera que el programa de vales de despensa puede ser mejorado, a fin de ser competitivos tanto en el mercado, como en la industria automotriz. Un complemento adecuado pudiera ser el plan de previsión social múltiple y de acuerdo a la estructura de salarios, fijar el porcentaje a otorgar.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

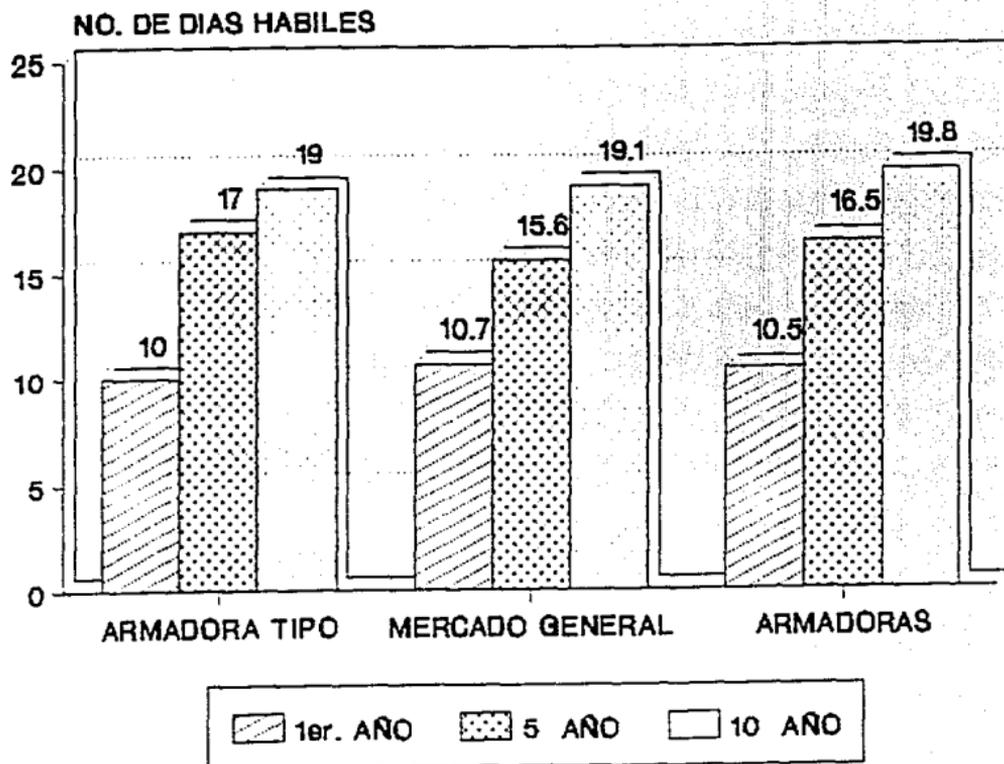
PLAN DE PREVISION SOCIAL MULTIPLE Y/O VALES DE DESPENSA

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	9 % DEL SUELDO BASE MENSUAL
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS ARIZPE	9 % DEL SUELDO BASE MENSUAL
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	9 % DEL SUELDO BASE MENSUAL
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS ARIZPE	9 % DEL SUELDO BASE MENSUAL
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL	9 % DEL SUELDO BASE MENSUAL
EMPRESA 2	15 % DEL SUELDO MENSUAL CON TOPE LEGAL, EL EXCEDENTE ES GRAVABLE
EMPRESA 3	12.5 % DEL SUELDO MENSUAL CON TOPE LEGAL, EL EXCEDENTE ES GRAVABLE
EMPRESA 4 CONFIANZA	NO OTORGA
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	NO OTORGA
EMPRESA 5	3 % DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL
EMPRESA 6	10% DEL SUELDO MENSUAL PAGO EXCLUIBIL GRAVABLE

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES
PLAN DE PREVISION SOCIAL MULTIPLE Y/O VALES DE DESPENSA

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 7	13% DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, EXCEDENTE NO SE OTORGA
EMPRESA 8	10% DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, EXCEDENTE NO SE OTORGA
EMPRESA 9	8% DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, EXCEDENTE NO SE OTORGA
EMPRESA 10	8% DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE MAXIMO DE \$ 200.000.00
EMPRESA 11	10% DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, EXCEDENTE NO SE OTORGA
EMPRESA 12	11% DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE LEGAL, PAGO DE EXCEDENTE GRAVABLE
EMPRESA 13	10% DEL SUELDO BASE MENSUAL, EL EXCEDENTE NO SE OTORGA
EMPRESA 14	13% DEL SUELDO BASE MENSUAL CON TOPE MAXIMO DE \$ 1.500.000.00 EXENTO TOTALMENTE

VACACIONES



VACACIONES

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
MEDIA		
1 AÑO DE ANTIGUEDAD	10.73 DIAS	10.59 DIAS
5 AÑOS DE ANTIGUEDAD	15.64 DIAS	16.5 DIAS
10 AÑOS DE ANTIGUEDAD	19.09 DIAS	19.75 DIAS

MEDIANA

1 AÑO DE ANTIGUEDAD	10.00 DIAS	----
5 AÑOS DE ANTIGUEDAD	12.00 DIAS	----
10 AÑOS DE ANTIGUEDAD	18.00 DIAS	----

MODA

1 AÑO DE ANTIGUEDAD	10.00 DIAS	----
5 AÑOS DE ANTIGUEDAD	15.00 DIAS	----
10 AÑOS DE ANTIGUEDAD	18.00 DIAS	----

III.4 VACACIONES

Los promedios en cuanto a número de días entre el mercado, la industria automotriz y la empresa armadora tipo son bastante similares, considerando antigüedades de 1,5 y 10 años.

Salvo el primer año, que la media es prácticamente igual en la industria automotriz y en el mercado general, a medida que se avanza, en antigüedad, la industria automotriz otorga un número de días superior al promedio del mercado.

La empresa armadora tipo por tanto se encuentra en esta prestación en un nivel bastante competitivo en relación al mercado y a la industria automotriz.

Cabe mencionar que dentro de los parámetros estadísticos determinados, no estamos considerando el número de días que se otorgan al nivel ejecutivo, que es superior al que se otorga al resto del personal.

En promedio, el número de días de vacaciones que la empresa armadora tipo otorga a sus empleados es superior en un 30% a los que se conceden por ley.

Por otra parte, cabe señalar, que de conformidad con la

ley federal de trabajo las vacaciones no pueden compensarse con remuneración, al menos la parte que marca el citado ordenamiento, la porción que exceda de los mínimos si podrá compensarse con remuneración, siempre y cuando los trabajadores estén de acuerdo, en caso contrario, el patrón se verá obligado a otorgarles los días a que tengan derecho.

Por último, otro punto que marca la ley como una obligación de los patrones es el relativo a la concesión del periodo vacacional dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, los patrones deberán entregar anualmente a sus trabajadores constancia que contenga su antigüedad, y el periodo de vacaciones que le corresponda.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

VACACIONES

EMPRESA	BENEFICIO		
	ANO	DIAS HABILES	PRIMA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	1	4 SEMANAS	85%
	2	4 SEMANAS	107%
	3	4 SEMANAS	128%
	4	4 SEMANAS	149%
	5 - 23	4 SEMANAS	171%
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS ARIZPE	1	4 SEMANAS	85%
	2	4 SEMANAS	107%
	3	4 SEMANAS	128%
	4	4 SEMANAS	149%
	5 - 23	4 SEMANAS SEMANA DE LUNES A SABADO	171%
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	1	10	171%
	2	11	171%
	3	13	171%
	4	15	171%
	5 - 9	15	171%
	10 - 23	15	171%
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS ARIZPE	1	10	171%
	2	11	171%
	3	13	171%
	4	15	171%
	5 - 9	15	171%
	10 - 23	15	171%
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMÁS PERSONAL	1	10	171%
	2	11	171%
	3	13	171%
	4	15	171%
	5 - 9	17	171%
	10 - 23	19	171%
	24 - 28	21	171%
	29 - 33	23	171%
	34 - 36	25	171%
	39 - +	25	171%
EMPRESA 2	1	8	138%
	2 - 4	13	138%
	5 - 9	15	133%
	10 - 13	17	129%
EMPRESA 3	1	10	130%
	5	12	156%
	10	14	224%
	20	18	224%

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

VACACIONES

EMPRESA	BENEFICIO		
EMPRESA 4 CONFIANZA	ANO	DIAS HABILES	PRIMA
	1	10	205%
	5	19	208%
	10	21	226%
	20	21	245%
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	ANO	DIAS HABILES	PRIMA
	1	10	205%
	5	19	208%
	10	21	226%
	20	21	245%
EMPRESA 5	ANO	DIAS HABILES	PRIMA
	1	14	76%
	5	14	157%
	10	17	147%
	20	20	125%
* 3 DIAS HABILES POR CADA 5 ANOS DE SERVICIO			
EMPRESA 6	ANO	DIAS HABILES	PRIMA
	1	12	80%
	5	15	80%
	10	18	80%
	20	21	80%
EMPRESA 7	ANO	DIAS HABILES	PRIMA
	1	12	217%
	5	16	169%
	10	18	169%
	20	22	150%
GERENTES = 18 DIAS HABILES			
DIRECTORES = 30 DIAS HABILES			
EMPRESA 8	NO DISPONIBLE		
EMPRESA 9	ANO	DIAS HABILES	PRIMA
	1	10	70%
	5	12	78%
	10	15	70%
	20	20	70%
EMPRESA 10	ANO	DIAS HABILES	PRIMA
	1	10	55%
	5	16	80%
	10	18	90%
	20	22	115%

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

VACACIONES

EMPRESA	BENEFICIO		
EMPRESA 11	NO DISPONIBLE		
EMPRESA 12	AÑO 1 5 10 20	DÍAS HÁBILES 12 15 18 22	PRIMA 75% DEL SUELDO BASE DURANTE LOS DÍAS CALENDARIO DEL PERÍODO VACACIONAL CORRESPONDIENTE
EMPRESA 13	AÑO 1 5 10 20	DÍAS HÁBILES 10 13 18 20	PRIMA 40% 92% 100% 100%
EMPRESA 14	AÑO 1 5 10	DÍAS HÁBILES	PRIMA 60% 92% 95%

PRIMA VACACIONAL

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
MEDIA		
1 AÑO DE ANTIGUEDAD	127 %	129 %
5 AÑOS DE ANTIGUEDAD	120 %	124 %
10 AÑOS DE ANTIGUEDAD	126 %	142 %

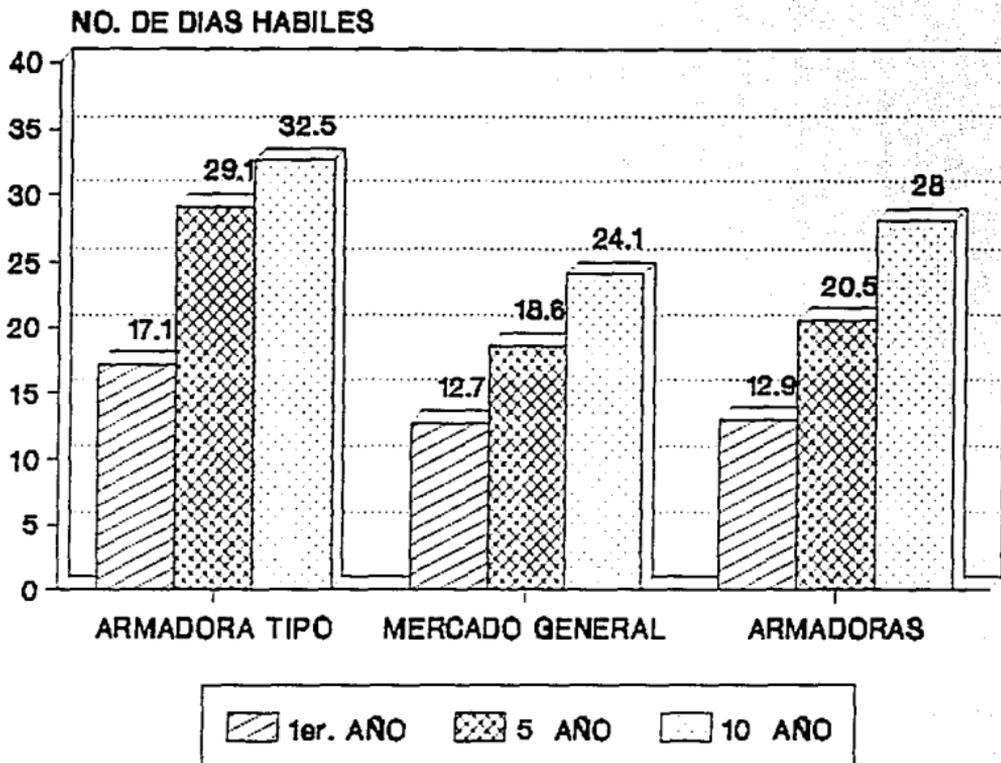
MEDIANA

1 AÑO DE ANTIGUEDAD	80 %	----
5 AÑOS DE ANTIGUEDAD	92 %	----
10 AÑOS DE ANTIGUEDAD	100 %	----

MODA

1 AÑO DE ANTIGUEDAD	75 %	----
5 AÑOS DE ANTIGUEDAD	75 %	----
10 AÑOS DE ANTIGUEDAD	75 %	----

PRIMA VACACIONAL



Al igual que en la parte de vacaciones, se realizó una comparación de la prima vacacional que se paga a diferentes antigüedades, encontrando, que la empresa armadora tipo paga una prima vacacional bastante elevada que los promedios de mercado y de la industria automotriz.

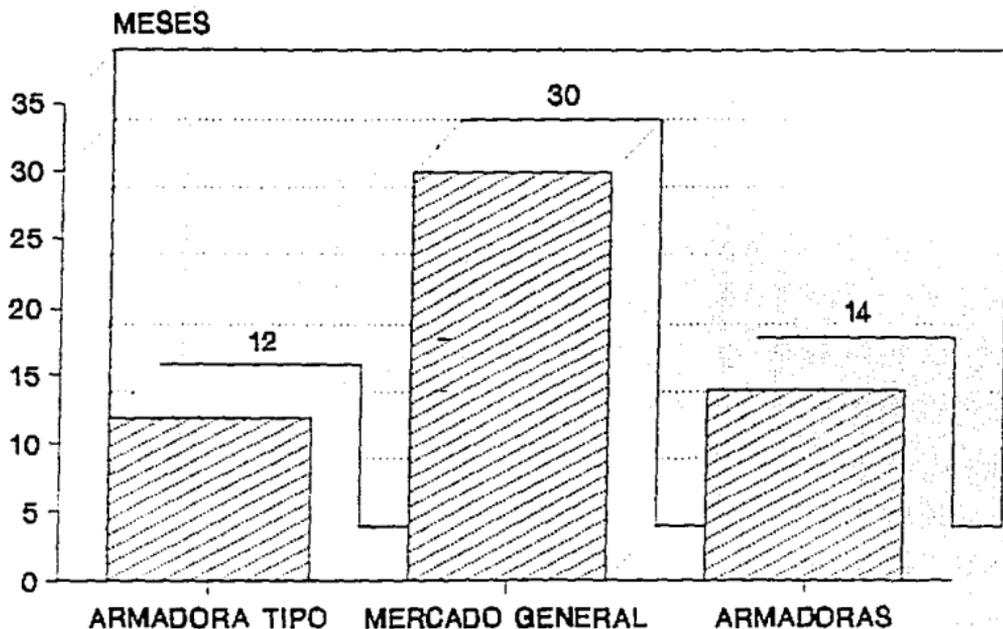
La empresa armadora tipo otorga por concepto de prima vacacional, el 171% del número de días a disfrutar. Si se considera que el número de días de por sí es bastante atractivo y adicionalmente se otorga una prima vacacional de más de una y media veces el periodo a disfrutar, esta prestación se constituye en un real atractivo para el trabajador. La estructura de la prestación se encuentra bien fundamentada en la filosofía de que es necesario que los trabajadores disfruten de vacaciones, para un óptimo desempeño y desarrollo integral de sus facultades, sin embargo, el hecho de tomar vacaciones implica incurrir en gastos extraordinarios que normalmente exceden los ingresos habituales, por lo que el periodo vacacional, debe acompañarse de ingreso adicional que permita el pleno disfrute del descanso vacacional.

Esta prestación en la empresa armadora tipo es de liderazgo en el mercado mexicano.

ASIGNACION DE AUTOMOVIL

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	10	5
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	4	0
MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)	1 AUTOMOVIL CADA 30 MESES	1 AUTO CADA 14 MESES Y 1 AUTO SUPLEMEN- TARIO A RENTA
MEDIANA (GENERAL)	1 AUTOMOVIL CADA 36 MESES	---
MODA (GENERAL)	1 AUTOMOVIL CADA 24 MESES	1 AUTO CADA 12 MESES

ASIGNACION DE AUTOMOVIL (CAMBIO)



MESES

LA ARMADORA TIPO ES CADA 12 MESES O 10,000 KM

La asignación de automóvil es una prestación muy difundida en general. En el mercado se otorga en promedio cada 30 meses, sin embargo en el ramo automotriz el cambio de automóvil ocurre en promedio cada 12 meses o 10,000 km, lo cual puede reducir el periodo de cambio. Para la industria automotriz el periodo de cambio que tiene la empresa armadora tipo es bastante razonable (1 coche con cambio cada año o 10,000 km.), el mercado en general no puede competir con la industria automotriz en esta prestación, que constituye una parte muy importante, en el esquema general de compensaciones.

Debido a que en 1991 se hacen deducibles solo al 80% los automóviles con un costo menor a \$ 100,000,000.00 (Art.46 fracción I de la Ley del Impuesto Sobre la Renta), se piensa que se dará una tendencia en los siguientes aspectos.

- Otorgar automóviles unicamente a niveles altos
- Compra de modelos en general más económicos
- Ampliación del periodo de cambio, quizá a 48 meses

Este punto, es importante, ya que se puede reducir la demanda en el mercado interno para toda la industria automotriz.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

ASIGNACION DE AUTOMOVIL

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	1 COCHE CON CAMBIO CADA AÑO O 10,000 KM
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS AHU/PE	1 COCHE CON CAMBIO CADA AÑO O 10,000 KM
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	1 COCHE CON CAMBIO CADA AÑO O 10,000 KM
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS AHU/PE	1 COCHE CON CAMBIO CADA AÑO O 10,000 KM
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL	NO OTORGA
EMPRESA 2	DE JEFE DE DPTO EN ADELANTO SE LES ASIGNA 1 AUTO CON OPCION DE COMPRA AL AÑO Y CAMBIO CADA AÑO O 18,000 KM (NO ANTES DE 6 MESES) EL PAGO DE LA COMPRA AL CUMPLIDO
EMPRESA 3	1 AUTO CON CAMBIO CADA 12, 18 Y 24 MESES SEGUN NIVEL, CON OPCION A COMPRA (CONSULTAR GUIA EHC)
EMPRESA 4 CONFIANZA	NO OTORGA
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	NO DISPONIBLE
EMPRESA 5	1 AUTOMOVIL ENTRENADA CON OPCION A COMPRA CON MINIMO DE 12 MESES CON EXTENSION A 24 O 36 MESES
EMPRESA 6	1 AUTOMOVIL CON CAMBIO CADA 3 AÑOS CON OPCION A COMPRA CON UN 45% DEL VALOR ORIGINAL

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES**ASIGNACION DE AUTOMOVIL**

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 7	1 AUTOMOVIL CON CAMBIO CADA 3 AÑOS Y OPCION A COMPRA (45% DE DESCUENTO DEL VALOR DE COMPRA Y VENTA DE LA GUIA EBC)
EMPRESA 8	1 AUTOMOVIL PARA VENDEDORES, JEFS DE OPTO, GERENTES, STAFF Y DIRECTORES
EMPRESA 9	NO DISPONIBLE
EMPRESA 10	1 AUTOMOVIL A EJECUTIVOS CON CAMBIO CADA 4 AÑOS CON OPCION A COMPRA (75% DE LA GUIA EBC)
EMPRESA 11	NO DISPONIBLE
EMPRESA 12	NO DISPONIBLE
EMPRESA 13	1 AUTOMOVIL A NIVEL EJECUTIVO
EMPRESA 14	1 AUTOMOVIL DE GERENTES EN ADELANTE CON CAMBIO CADA 4 AÑOS CON OPCION A COMPRA AL 70% DEL VALOR MAS BAJO DEL LIBRO EBC PARA DIRECTORES CAMBIO CADA 3 AÑOS

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

AUTOMOVIL SUPLEMENTARIO

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOIUCA	1 AUTOMOVIL A RENTA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS AHU/PE	1 AUTOMOVIL A RENTA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOIUCA	1 AUTOMOVIL
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS AHU/PE	1 AUTOMOVIL
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL	NO OTORGA
EMPRESA 2	DE JEFE DE DPTO EN ADELANTE CON 375% DEL VALOR DEL CARRO COMO RENTA Y AL AÑO CON OPCION DE COMPRA
EMPRESA 3	SOLO PARA EJECUTIVOS
EMPRESA 4 CONFIANZA	NO OTORGA
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	NO DISPONIBLE
EMPRESA 5	NO OTORGA
EMPRESA 6	NO OTORGA

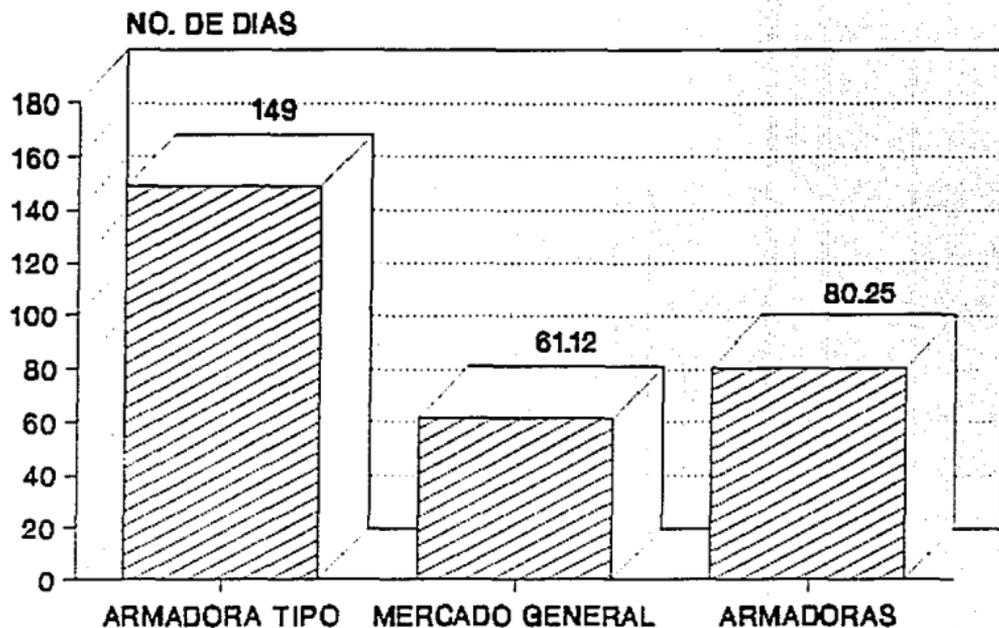
CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES**AUTOMOVIL SUPLEMENTARIO**

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 7	NO OTORGA
EMPRESA 8	NO DISPONIBLE
EMPRESA 9	NO DISPONIBLE
EMPRESA 10	NO OTORGA
EMPRESA 11	NO DISPONIBLE
EMPRESA 12	NO DISPONIBLE
EMPRESA 13	NO DISPONIBLE
EMPRESA 14	NO DISPONIBLE

BONOS

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	7	4
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	7	1
MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)	61.12 DIAS DE SALARIO	80.25 DIAS DE SALARIO
MEDIANA (GENERAL)	21.26 DIAS DE SALARIO	---
MODA (GENERAL)	NO OTORGARLO	---

BONOS



NO. DE DIAS

UNICAMENTE A NIVEL EJECUTIVO

Los planes de bonos se otorgan en el mercado generalmente desde niveles de gerencia hacia arriba.

El mercado en promedio otorga bonos anuales equivalentes a 61 días aproximadamente; la industria automotriz concede en promedio 80 días de salario. Desde luego es significativo en los promedios, el bono que otorga la empresa armadora tipo a sus ejecutivos y que es equivalente a 149 días de salario, este nivel de compensación a ejecutivos no se observa en ninguna de las empresas encuestadas.

Lo anterior nos lleva a la conclusión de que el ramo automotriz otorga bonos a sus ejecutivos superiores al mercado.

Existe una empresa del ramo automotriz que no nos proporcionó información alguna sobre este tipo de compensación, sin embargo, dado que todas las empresas del ramo otorgan bonos, debemos suponer que esta empresa también los otorga.

No obstante que los bonos cada día tienen una mayor difusión, la moda en el mercado es no otorgarlos, quizá, el resultado se debe a no querer compartir información considerada muy confidencial.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

BONOS

EMPRESA	BENEFICIO								
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	CON BASE A RESULTADOS Y UTILIDADES DE LA SUBSIDIARIA Y DE LA CORPORACION . 149 DIAS PROMEDIO								
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS ARIZPE	CON BASE A RESULTADOS Y UTILIDADES DE LA SUBSIDIARIA Y DE LA CORPORACION . 149 DIAS PROMEDIO								
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	NO OTORGA								
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS ARIZPE	NO OTORGA								
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL	NO OTORGA								
EMPRESA 2	BONO GARANTIZADO DE GERENTES EN ADELANTE 1 MES DE SUELDO AL AÑO								
EMPRESA 3	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="564 753 637 770">NIVEL</th> <th data-bbox="688 753 771 770">NO DE DIAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="578 770 588 786">1</td> <td data-bbox="705 770 743 786">126 5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="578 790 588 806">2</td> <td data-bbox="705 790 743 806">88 3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="578 810 588 826">3</td> <td data-bbox="705 810 743 826">31 2</td> </tr> </tbody> </table> DIRECTORES 180 1 DIAS	NIVEL	NO DE DIAS	1	126 5	2	88 3	3	31 2
NIVEL	NO DE DIAS								
1	126 5								
2	88 3								
3	31 2								
EMPRESA 4 CONFIANZA	NO DISPONIBLE								
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	NO DISPONIBLE								
EMPRESA 5	SOLO PARA FUNCIONARIOS DEPENDE DE RESULTADOS VARIA ENTRE 1 Y 3 MESES DE SUELDO								
EMPRESA 6	NO DISPONIBLE								

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

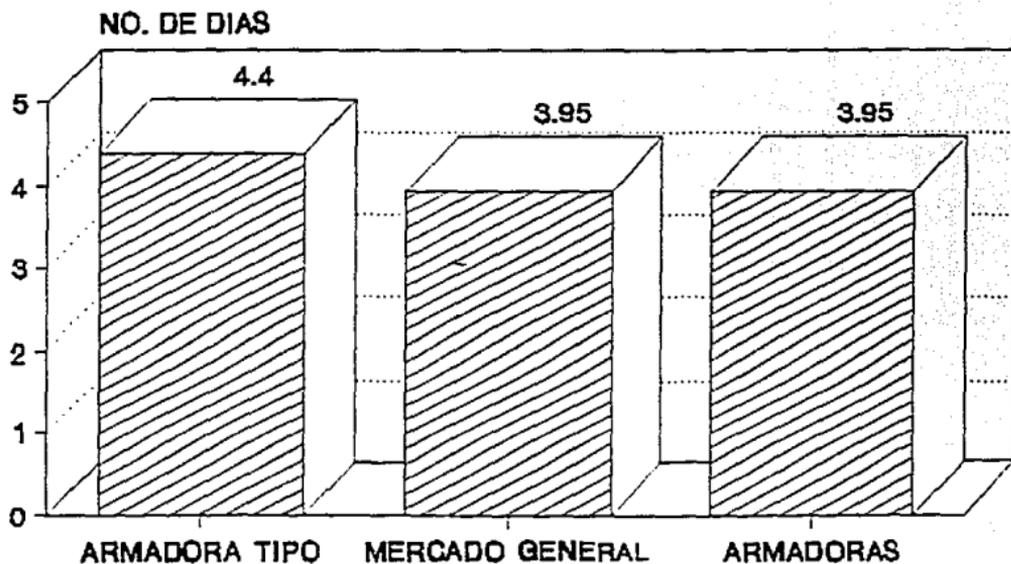
BONOS

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 7	NIVEL 1 NO. DE DIAS 79 GRAVABLES 2 44 GRAVABLES ADEMÁS BONO DE NAVIDAD 10 8 DIAS SIN GRAVAR SOLO PARA EJECUTIVOS
EMPRESA 8	NO DISPONIBLE
EMPRESA 9	NO DISPONIBLE
EMPRESA 10	POR DESEMPEÑO DESDE EL 3ER NIVEL 81 2 DIAS DE SUELDO GRAVABLE
EMPRESA 11	NO DISPONIBLE
EMPRESA 12	NO DISPONIBLE
EMPRESA 13	10% DEL SUELDO
EMPRESA 14	GERENTES - 24 DIAS DE SUELDO DIRECTORES 36 DIAS DE SUELDO AL AÑO

PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	2	2
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	5	4
MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)	3.95 DIAS	3.95 DIAS
MEDIANA (GENERAL)	3.95 DIAS	---
MODA (GENERAL)	NO OTORGAR	NO OTORGAR

PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA



 NO. DE DIAS

III.7 PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Este tipo de prestaciones suele ser muy común en los sectores sindicalizados y aunque algunas empresas lo hacen extensivo al sector confianza, en realidad es un beneficio poco común en este sector de personal.

Algunas empresas tienen como filosofía que la puntualidad y asistencia es una de las obligaciones que tienen los trabajadores como parte de su diaria labor. Desde luego este tipo de incentivos, se ha implementado, a raíz del elevado costo que tiene para las empresas la impuntualidad y el ausentismo, no tanto en el sector de confianza como en el sindicalizado, ya que en este sector se otorgan premios que al final del año llegan a ser superiores al aguinaldo. Ante esta motivación, se han observado notables mejorías en los índices de impuntualidad y ausentismo.

Actualmente, dentro de los programas de calidad de las empresas, uno de tantos parámetros que se miden es precisamente la puntualidad y asistencia, como una pequeña parte del compromiso de calidad.

De las empresas encuestadas únicamente dos empresas lo otorgan, con un promedio de 3.95 días de salario al mes. En el caso de la empresa armadora tipo se otorgan 4.4

días de salario al mes. Sólo dos empresas de la industria automotriz otorgan esta prestación y la tendencia general en el mercado es no dar este tipo de prestación.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	NO OTORGA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS ARIZPE	NO OTORGA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	NO OTORGA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS ARIZPE	NO OTORGA
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL	4,4 DIAS DE SUELDO BASE POR MES CALENDARIO CON LIMITE EL SALARIO DIARIO MAS ALTO DEL TABULADOR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PLANTA MEXICO
EMPRESA 2	NO OTORGA
EMPRESA 3	NO OTORGA
EMPRESA 4 CONFIANZA	3,5 DIAS DE SALARIO BASE EN FORMA MENSUAL 20 DIAS DE SALARIO PARA RECORD POR FALTA DE ASISTENCIA, 14 DIAS DE SALARIO CON FALTA O RETARDO
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	NO OTORGA
EMPRESA 5	NO OTORGA
EMPRESA 6	NO OTORGA

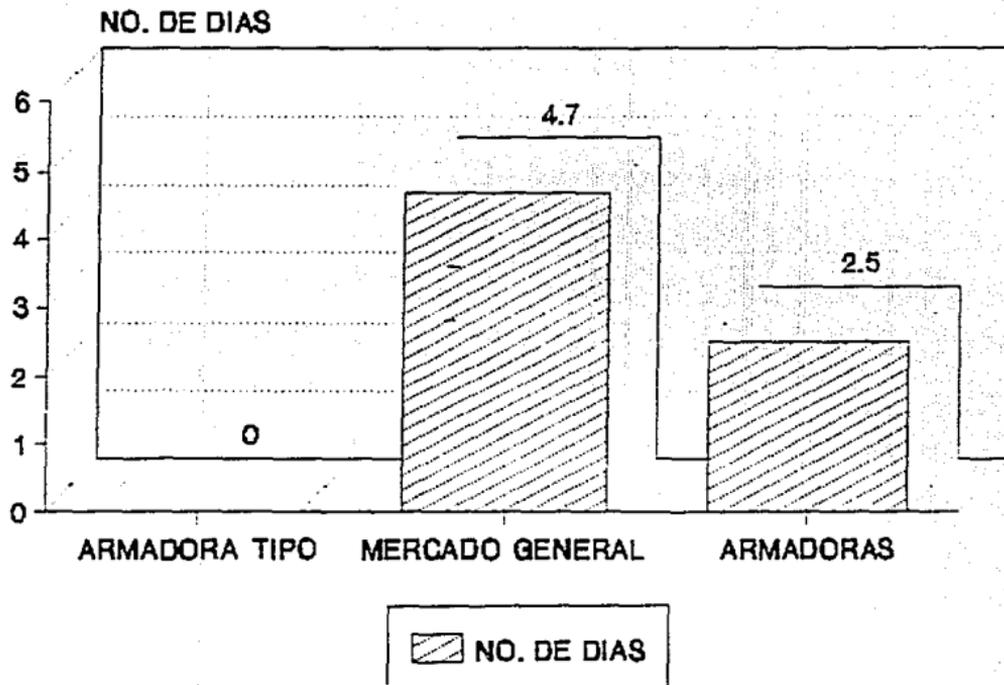
CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES**PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA**

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 7	NO OTORGA
EMPRESA 8	NO DISPONIBLE
EMPRESA 9	NO DISPONIBLE
EMPRESA 10	NO OTORGA
EMPRESA 11	NO DISPONIBLE
EMPRESA 12	NO OTORGA
EMPRESA 13	NO OTORGA
EMPRESA 14	NO OTORGA

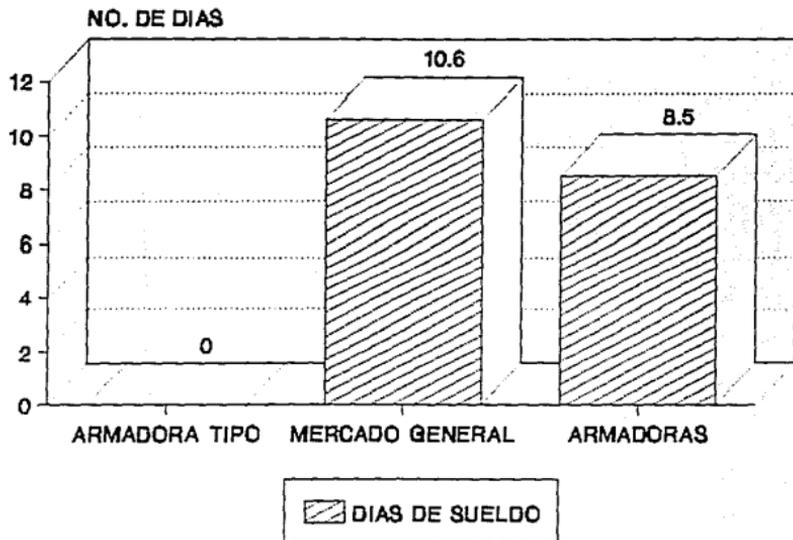
NOTE POR MATRIMONIO

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	6	3
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	8	2
MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)		
DIAS	4.7	2.5
AYUDA ECONOMICA (DIAS DE SUELDO)	10.6	8.5
MEDIANA (GENERAL)	0	---
MODA (GENERAL)		NO OTORGAR NO OTORGAR

DOTE POR MATRIMONIO DIAS CON GOCE DE SUELDO



NOTE POR MATRIMONIO MOTO



III.8 DOTE POR MATRIMONIO

La dote por matrimonio es otra prestación que en realidad ha tenido poca difusión, y es más característica de los sectores sindicalizados.

De las empresas encuestadas, solo 6 otorgan la prestación de las cuales 3 son de la industria automotriz.

De las 6 empresas que otorgan la prestación, el promedio es de 4.5 días con goce de sueldo y una ayuda económica de 10.6 días, en tanto que, en la industria automotriz las empresas que otorgan una dote por matrimonio, hacen un promedio de 2.5 días con goce de sueldo y una ayuda económica equivalente a 8.5 días de salario.

La empresa armadora tipo no cuenta con esta prestación y resulta poco significativa dentro del paquete global de prestaciones y compensaciones.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

DOTE POR MATRIMONIO

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	NO OTORGA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS ARIZPE	NO OTORGA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	NO OTORGA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS ARIZPE	NO OTORGA
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL	NO OTORGA
EMPRESA 2	15 DIAS DE SUELDO NOMINAL
EMPRESA 3	NO DISPONIBLE
EMPRESA 4 CONFIANZA	6 DIAS HABILILES CON GOCE DE SUELDO
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	6 DIAS HABILILES CON GOCE DE SUELDO
EMPRESA 5	\$ 45,000.00 Y 5 DIAS CON GOCE DE SUELDO
EMPRESA 6	NO DISPONIBLE

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES**NOTE POR MATRIMONIO**

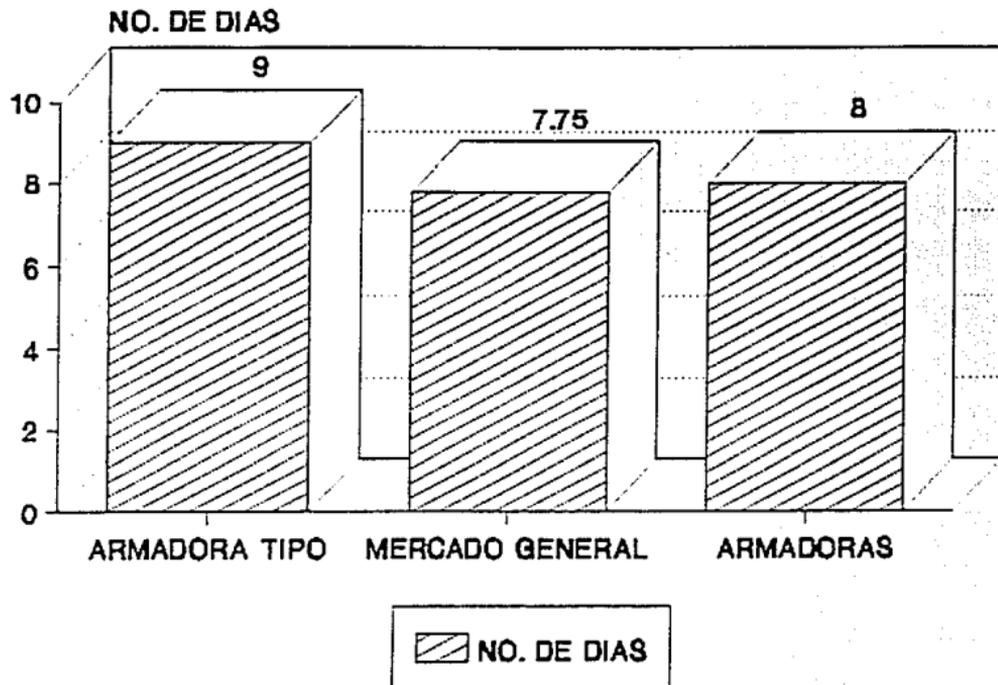
EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 7	NO DISPONIBLE
EMPRESA 8	NO OTORGA
EMPRESA 9	NO OTORGA
EMPRESA 10	NO DISPONIBLE
EMPRESA 11	NO DISPONIBLE
EMPRESA 12	CON ANTIQUEDAD DE 3 AÑOS \$ 150,000.00, MENOS DE 3 AÑOS LA PARTE PROPORCIONAL
EMPRESA 13	15 DIAS DE SUELDO Y 3 DIAS CON GOCE DE SUELDO
EMPRESA 14	15 DIAS DE SUELDO NOMINAL

IV. ANALISIS COMPARATIVO DE OTRAS PRESTACIONES

DIAS DE DESCANSO ADICIONALES A LA LEY

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	14	5
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	1	0
MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)	7.75 DIAS	8.0 DIAS
MEDIANA (GENERAL)	7.75 DIAS	9.5 DIAS
MODA (GENERAL)	10.00 DIAS	10.0 DIAS

DIAS DE DESCANSO ADICIONALES A LA LEY



IV.1 DIAS DE DESCANSO ADICIONALES A LA LEY

Los días de descanso obligatorios son 7 y el 10 de diciembre de cada 6 años. Se observa que el mercado otorga un promedio de 7.75 días adicionales a los obligatorios y 8 en la industria automotriz. Es decir, entre días de descanso obligatorio y los concedidos por la empresa, los trabajadores tienen un promedio de 2 semanas adicionales no laborables. Ahora bien, aunque es claro que algunos días son totalmente de descanso, en otros, es importante que los trabajadores y empleados estén al tanto de conmemoraciones sociales, eventos, y mensajes políticos, ya que los legisladores han establecido los días de descanso con esta finalidad.

Por otra parte, en cuanto al nivel de la prestación en la empresa armadora tipo, es superior al mercado y al ramo automotriz en promedio.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

DIAS ADICIONALES A LA LEY

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	9 DIAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY CON 50% DE PRIMA POR DIA FESTIVO CUANDO ESTE COINCIDA CON SABADO O DOMINGO PARA PLANTA MEXICO Y UN 60% PARA PLANTA TOLUCA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS ARIZPE	4 DIAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY CON 100% DE PRIMA POR DIA FESTIVO CUANDO ESTE COINCIDA CON SABADO O DOMINGO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	9 DIAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY CON 50% DE PRIMA POR DIA FESTIVO CUANDO ESTE COINCIDA CON SABADO O DOMINGO PARA PLANTA MEXICO Y UN 60% PARA PLANTA TOLUCA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS ARIZPE	4 DIAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY CON 100% DE PRIMA POR DIA FESTIVO CUANDO ESTE COINCIDA CON SABADO O DOMINGO
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL	9 DIAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY CON 50% DE PRIMA POR DIA FESTIVO CUANDO ESTE COINCIDA CON SABADO O DOMINGO PARA PLANTA MEXICO Y UN 60% PARA PLANTA TOLUCA
EMPRESA 2	15 DIAS DE SUELDO NOMINAL
EMPRESA 3	10 DIAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY
EMPRESA 4 CONFIANZA	11 DIAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	11 DIAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY
EMPRESA 5	5 DIAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY
EMPRESA 6	8 DIAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY

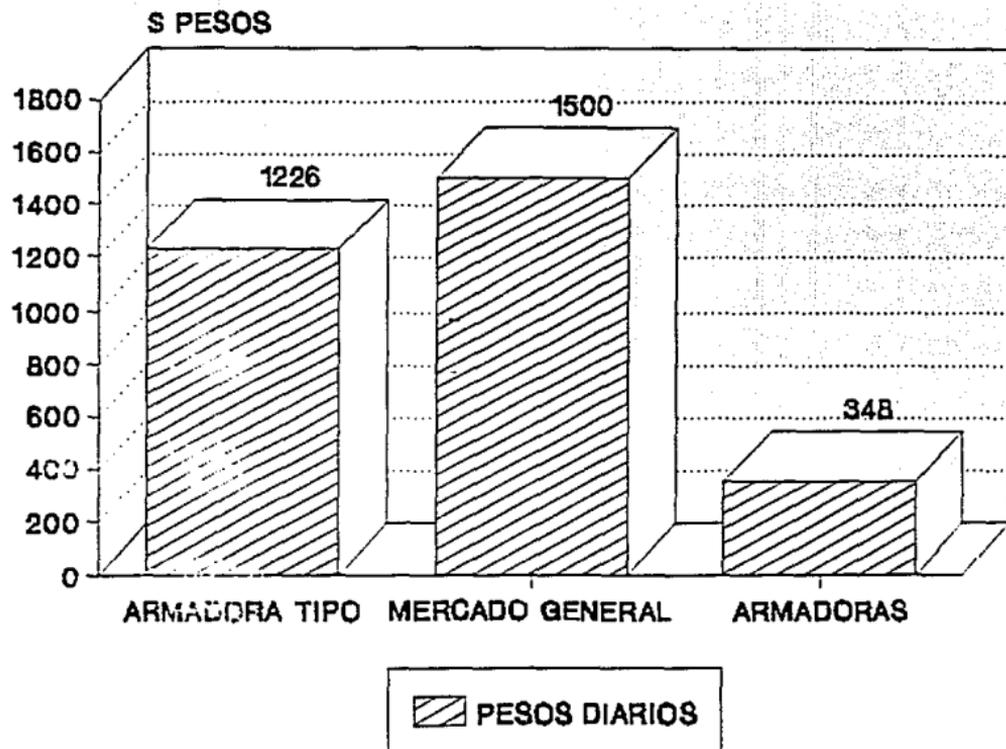
CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES**DÍAS ADICIONALES A LA LEY**

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 7	13 DÍAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY
EMPRESA 8	5 DÍAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY
EMPRESA 9	NO OTORGA
EMPRESA 10	7.5 DÍAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY
EMPRESA 11	NO DISPONIBLE
EMPRESA 12	10 DÍAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY
EMPRESA 13	1 DÍA ADICIONAL A LOS QUE MARCA LA LEY
EMPRESA 14	5.5 DÍAS ADICIONALES A LOS QUE MARCA LA LEY

COMEDOR

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	9	4
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	5	1
MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)	\$ 1,500.00	\$ 348.40
MEDIANA (GENERAL)	\$ 244.40	---
MODA (GENERAL)	NO DARLO	---

COMEDOR



IV.2 COMEDOR

Este tipo de prestación esta teniendo cada día un mayor auge. No obstante, observamos que de las empresas encuestadas una tercera parte no lo tiene.

Este tipo de prestación se ha difundido en el sector confianza, sin embargo, es más común encontrarla en el sector sindicalizado.

El nivel de contribución, de los empleados, es simbólica, a fin de dar a la prestación el carácter de ayuda, de esta manera es posible no integrar el costo de comedor al salario base de cotización del Seguro Social e INFONAVIT.

Dado que las contribuciones son simbólicas, la comparación entre mercado, industrias automotrices y la empresa armadora tipo es poco significativa. El promedio de mercado con respecto a la contribución del empleado a la prestación es de \$1,500.00, la industria automotriz tiene un promedio de \$348.40 y la empresa armadora tipo de \$608.00. A nivel de empleados, se puede considerar que cualesquiera de las contribuciones citadas no tendrían una importancia significativa, dada la conciencia que debe existir del verdadero costo de la comida.

De cualquier forma se puede decir que la empresa armadora tipo es competitiva en esta prestación a nivel mercado, y en el ramo automotriz.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

COMEDOR

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	COSTO MENSUAL \$ 56,000 00 DESCONTADOS POR NOMINA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS ARIZPE	\$ 320 00 DIARIOS NO COMEDOR EJECUTIVO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	COSTO MENSUAL \$ 56,000 00 DESCONTADOS POR NOMINA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS ARIZPE	\$ 320 00 DIARIOS NO COMEDOR EJECUTIVO
EMPRESA AFIMADORA TIPO DEMAS PERSONAL PLANTA MEXICO Y TOLUCA	\$ 800 00 DIARIOS
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL PLANTA MEXICO Y TOLUCA	\$ 320 00 DIARIOS
EMPRESA 2	EMPLEADOS \$ 8 50 DIARIOS EJECUTIVOS \$ 160 00 DIARIOS
EMPRESA 3	EMPLEADOS Y EJECUTIVOS \$ 1 00 PESOS DIARIOS
EMPRESA 4 CONFIANZA	NO OTORGA
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	NO OTORGA
EMPRESA 5	OBREROS \$ 304 00 - EMPLEADOS \$ 760 00 DIARIOS FUNCIONARIOS \$ 4,160 00 - DIRECTORES \$ 8,296 00
EMPRESA 6	EMPLEADOS \$ 1,120 00 DIARIOS

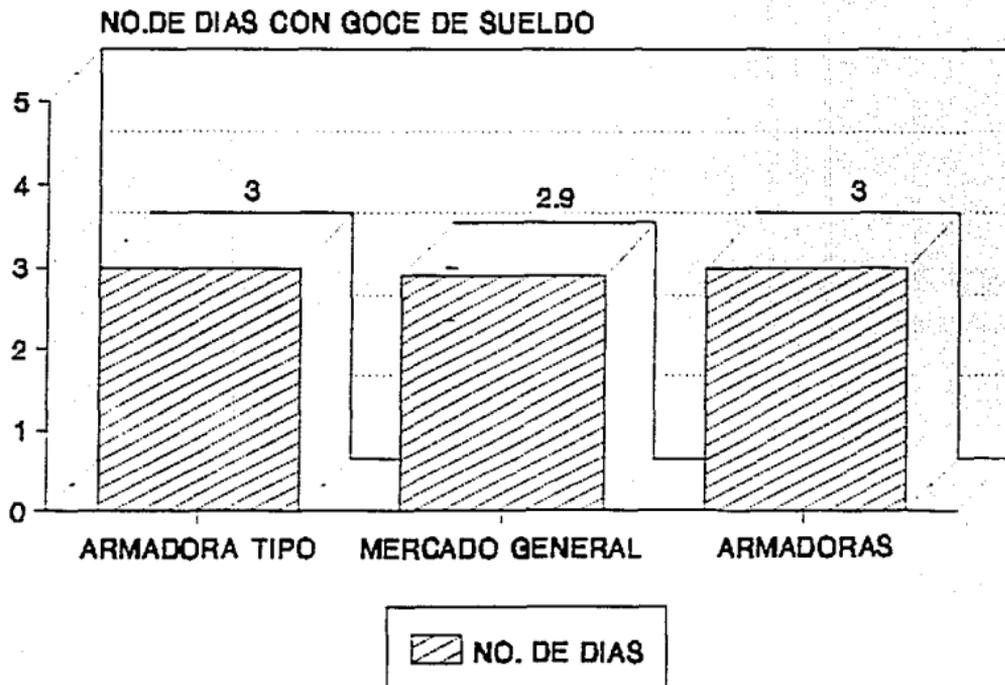
CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES**COMEDOR**

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 7	EMPLEADOS \$ 960 00 DIARIOS
EMPRESA 8	\$ 1 00 DIARIO
EMPRESA 9	NO OTORGA
EMPRESA 10	\$ 3.360 00 DIARIOS
EMPRESA 11	NO DISPONIBLE
EMPRESA 12	NO OTORGA
EMPRESA 13	\$ 6.000 00 DIARIOS
EMPRESA 14	NO OTORGA

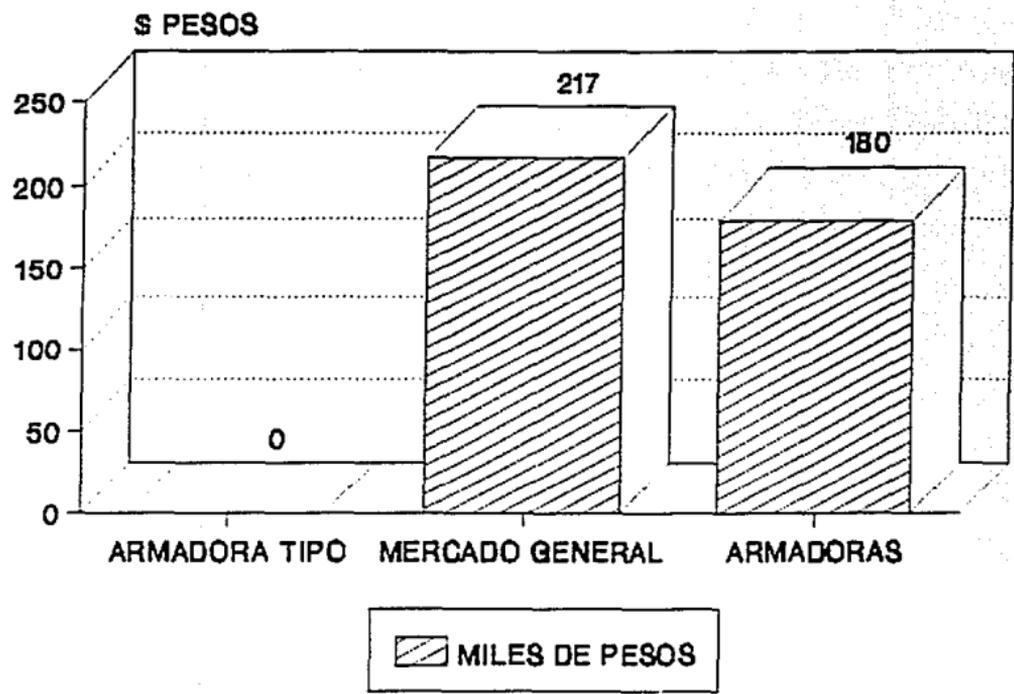
AYUDA POR MUERTE A UN FAMILIAR

	GENERAL	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EMPRESAS QUE OTORGAN EL BENEFICIO	6	3
EMPRESAS QUE NO OTORGAN EL BENEFICIO	8	2
MEDIA (DE QUIENES LO OTORGAN)		
DIAS	2.9	3
AYUDA ECONOMICA	\$ 217,143	\$ 180,000
MEDIANA (GENERAL)		
DIAS	0	0
AYUDA ECONOMICA	0	----
MODA (GENERAL)		
DIAS	NO OTORGAR	----
AYUDA ECONOMICA	NO OTORGAR	----

AYUDA POR MUERTE DE UN FAMILIAR



AYUDA POR MUERTE DE UN FAMILIAR



IV.3 AYUDA POR MUERTE DE UN FAMILIAR

Esta prestación aunque empieza a tener cierta difusión en el personal de confianza, tradicionalmente ha sido una prestación del sector sindicalizado. De las empresas encuestadas, unicamente 6 de ellas otorgan este tipo de prestación al sector confianza, es decir el 40%.

En la industria automotriz se encuentra un poco más difundida la prestación, ya que el 60% de la industria la contempla.

El promedio general de mercado es de 2.9 días con goce de salario, más una ayuda de \$217,000.00; en la industria automotriz el promedio se ubica en 3 días con goce de salario más ayuda económica de \$180,000.00

Desde luego, algunas empresas en el mercado mexicano otorgan un número de días con goce de salario, sin otorgar una cantidad determinada, o bien, conceden la ayuda en efectivo, sin conceder un número de días.

Consideramos que de otorgarse una prestación de esta naturaleza, es conveniente se estructure con un número de días con goce de sueldo más la ayuda económica.

Por último, cabe mencionar que la empresa armadora tipo no cuenta con la prestación de ayuda económica y dentro del paquete global de compensación, no es significativa, sin embargo, este breve análisis puede ser utilizado como marco de referencia.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

AYUDA POR MUERTE DE UN FAMILIAR

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO PLANTA MEXICO Y TOLUCA	2 DIAS CON GOCE DE SUELDO POR FALLECIMIENTO DE PADRES, CONYUGE O HIJOS 4 DIAS SI ES FUERA DE LA CIUDAD EN DONDE SE UBIQUE LA PLANTA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL NO CLASIFICADO COMPLEJO RAMOS ARIZPE	2 DIAS CON GOCE DE SUELDO POR FALLECIMIENTO DE PADRES, CONYUGE O HIJOS 4 DIAS SI ES FUERA DE LA CIUDAD EN DONDE SE UBIQUE LA PLANTA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 PLANTA MEXICO Y TOLUCA	2 DIAS CON GOCE DE SUELDO POR FALLECIMIENTO DE PADRES, CONYUGE O HIJOS 4 DIAS SI ES FUERA DE LA CIUDAD EN DONDE SE UBIQUE LA PLANTA
EMPRESA ARMADORA TIPO PERSONAL DE NIVELES 8 Y 9 COMPLEJO RAMOS ARIZPE	2 DIAS CON GOCE DE SUELDO POR FALLECIMIENTO DE PADRES, CONYUGE O HIJOS 4 DIAS SI ES FUERA DE LA CIUDAD EN DONDE SE UBIQUE LA PLANTA
EMPRESA ARMADORA TIPO DEMAS PERSONAL	2 DIAS CON GOCE DE SUELDO POR FALLECIMIENTO DE PADRES, CONYUGE O HIJOS 4 DIAS SI ES FUERA DE LA CIUDAD EN DONDE SE UBIQUE LA PLANTA
EMPRESA 2	\$ 1,000,000.00 POR MUERTE DEL EMPLEADO MAS \$ 500,000.00 POR CADA HIJO QUE TUUVIERA \$ 500,000.00 POR MUERTE DE PADRES CON 2 - 4 DIAS DE DESCANSO
EMPRESA 3	NO DISPONIBLE
EMPRESA 4 CONFIANZA	2 - 4 DIAS CON GOCE DE SUELDO Y \$ 100,000.00
EMPRESA 4 FUNCIONARIOS MEXICO	2 - 4 DIAS CON GOCE DE SUELDO Y \$ 100,000.00
EMPRESA 5	3 DIAS CON GOCE DE SUELDO Y \$ 100,000.00
EMPRESA 6	NO DISPONIBLE

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES**AYUDA POR MUERTE DE UN FAMILIAR**

EMPRESA	BENEFICIO
EMPRESA 7	NO OTORGA
EMPRESA 8	NO OTORGA
EMPRESA 9	NO OTORGA
EMPRESA 10	NO DISPONIBLE
EMPRESA 11	NO DISPONIBLE
EMPRESA 12	MUERTE DE PADRES, CONYUGO O HIJOS MENORES DE 18 AÑOS \$ 150.000 00
EMPRESA 13	15 DIAS DE SUELDO CON TOPE DE 60 SALARIOS MINIMOS MENSUALES
EMPRESA 14	\$ 250.000 00 POR MUERTE DE CONYUGE O HIJOS, 2 DIAS CON GOCE DE SUELDO, PARA PADRES Y SUEGROS 3 DIAS CON GOCE DE SUELDO

V. CONCLUSIONES

1 1

Es claro que toda empresa impone un sello muy particular a su paquete de prestaciones y aun cuando algunos beneficios pueden ser iguales o muy similares. Toda vez que se compare el paquete completo resultan distintos puntos susceptibles de modificación o mejora.

En lo que respecta a prestaciones de previsión social, las empresas armadoras ofrecen beneficios inferiores al resto del mercado. En las prestaciones económicas y de otra naturaleza son competitivas.

La empresa armadora tipo destaca por su nivel de beneficio en las siguientes prestaciones:

- Plan de retiro voluntario
- Prima vacacional
- Premio de puntualidad y asistencia
- Bono a ejecutivos
- Dias de descanso adicionales a la ley
- Ayuda económica a empleadas que como consecuencia de maternidad no se reincorporen al trabajo.

De acuerdo en lo analizado en los capitulos anteriores, el paquete completo de la empresa armadora tipo es competitivo en la industria automotriz y ligeramente inferior al mercado general.

Cabe señalar que la industria automotriz no se destaca por ofrecer los más altos beneficios a su personal, si no que por el contrario, como industria se encuentra por debajo de la media general del mercado.

El estudio realizado requirió de una entrega a la recopilación de información y conocimientos para su interpretación y comparación. El documento resultante es de alta confiabilidad aún cuando se sabe que puede haber errores menores por diferencias de comunicación entre encuestador y encuestado.

La empresa armadora tipo cuenta con un paquete de prestaciones que con pequeñas adecuaciones, algunas ni siquiera costosas, puede situarse en mejor lugar del que actualmente tiene.

El impacto de algunos cambios no es únicamente económico, algunos tienen importantes dosis psicológicas que afectan positivamente la motivación del personal, y por consiguiente su resultado en la actividad que realiza.

Los cambios simples, sin costo, son los siguientes:

- Inclusión de un plan de pensiones que presentado como un nuevo beneficio puede impactar favorablemente al

personal. Este plan se otorgaría en lugar del actual plan de retiro voluntario, para aquellos empleados que cumplan ciertos requisitos. El beneficio podrá ser equivalente al plan de retiro, pero visto en forma de pensión de jubilación.

El plan de retiros voluntarios ofrece un beneficio muy elevado. Podría aprovecharse al máximo la ventaja legal de exención de impuestos, si se maneja como plan de pensiones. Bajo este nuevo concepto, con el mismo costo para la empresa armadora tipo, podría ofrecerse un beneficio con niveles muy superiores al mercado y a la competencia en particular. El empleado tendrá un beneficio aproximado de 30% superior.

- Modificación de la operatividad del fondo de ahorro, ya que como opera en la forma actual puede ser cuestionable desde el punto de vista fiscal y del I.M.S.S. al no haber ahorro en el programa.
- En cuanto al Plan de Gastos Médicos Mayores se podría acompañar a dicha protección un convenio de pago directo con hospitales para padecimientos que requieran hospitalización.
- Un plan efectivo de comunicación del paquete de prestaciones reforzando aquellos puntos en los que el

empleado se fije más.

Los planes cuya mejoría se ve necesaria y que si implica costo para la empresa armadora tipo son:

- El Seguro de Vida; dadas las condiciones de mercado se sugiere como ya se ha mencionado un nivel general de beneficio equivalente a 30 meses de sueldo, a fin de hacer el programa fiscalmente válido en cuanto al principio de generalidad.

- El plan actual de vales de despensa no es conveniente acrecentarlo, aún cuando si conviene mejorar el porcentaje del beneficio de previsión social, del cual los vales de despensa forman parte. Se sugiere que en la próxima revisión de nómina se otorguen 4 o 5 puntos porcentuales más, con comprobación de otro tipo de gastos (deportivos, educacionales y culturales).

- En el plan de Gastos Médicos Mayores el Beneficio es bueno pero no suficiente para eventos graves, se encuentra por debajo de la media del mercado general. Se recomienda incrementarlo a un mínimo de \$ 30,000,000 de Suma Asegurada. El deducible y el coaseguro son sensiblemente más favorables al empleado que el promedio del mercado.

, Finalmente, es necesario recalcar el hecho de que el paquete de la empresa armadora tipo, no esta mal estructurado, simplemente, es susceptible de mejorarse.

CLAUSULAS O BENEFICIOS ADICIONALES DEL SEGURO DE VIDA-GRUPO

Existen beneficios adicionales que pueden ser agregados al Seguro de Vida-Grupo y que contemplan eventos tales como: Accidentes o Invalidez. A continuación se describen:

a) CLAUSULA ADICIONAL DE DOBLE INDEMNIZACION POR MUERTE ACCIDENTAL Y PERDIDA DE MIEMBROS (D.I.P.M.)

Este beneficio otorga una indemnización adicional al beneficio de vida, en caso de que el asegurado fallezca a consecuencia de un accidente. Así mismo, otorga indemnizaciones en caso de que el asegurado pierda la vista o uno o más de sus miembros en un accidente.

b) BENEFICIO DE EXENCION DEL PAGO DE PRIMAS POR INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE (B.E.P.P.)

Este beneficio consiste en eximir al asegurado del pago de primas respectivas, en caso de que se invalide para desempeñar su trabajo habitual; es

decir que el asegurado quedará protegido hasta su fallecimiento sin más pago de primas, por la suma asegurada que tenga como beneficio de vida, cuando se invalide.

c) BENEFICIO POR PAGO ANTICIPADO DE LA SUMA ASEGURADA POR INVALIDEZ TOTAL Y PERMANENTE (B.I.T.P.)

Este beneficio consiste en otorgar al asegurado respectivo, la suma asegurada, aún cuando no fallezca, en caso de que se invalide para desempeñar su trabajo habitual.

d) RENTA MENSUAL DE INVALIDEZ

Este beneficio consiste en otorgar al asegurado respectivo, una renta mensual temporal hasta que cumpla la edad de 60 años o vitalicia, en caso de que se invalide para desempeñar su trabajo habitual.

B I B L I O G R A F I A

- T B A, ACTUARIOS CONSUL- "PROGRAMAS DE BENEFICIOS PARA
TORES EMPLEADO"
MEXICO, D.F.
DICIEMBRE, 1978
- SEGUROS DE MEXICO, S.A. "MANUAL DEL SEGURO DE VIDA-
GRUPO"
- P.C. BRONSON "CONCEPTS OF ACTUARIAL
SOUNDNESS IN PENSION PLANS"
PRIMERA EDICION, 1957
PENSION RESEARCH COUNCIL E.U.
- DE CASO GARCIA, JOSE "VALUACION ACTUARIAL DE LAS
VICENTE PRESTACIONES DE PREVISION
SOCIAL"
TESIS, MEXICO, 1982