



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS, SALARIOS Y
COMPENSACIONES EN LAS ORGANIZACIONES

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURÍA

PRESENTE:

FERNANDO GONZÁLEZ LÓPEZ

ASESOR:

DR. RICARDO A. VARELA JUÁREZ

MÉXICO, D.F.

2006.





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS, SALARIOS Y
COMPENSACIONES EN LAS ORGANIZACIONES

TESIS PROFESIONAL

FERNANDO GONZÁLEZ LÓPEZ

MÉXICO, D.F.

2006.



Le doy gracias a Dios, por haberme permitido llegar a la conclusión de mis estudios profesionales. Sin su acompañamiento hubiera sido imposible llegar a este momento.

A mi madre por que tus brazos siempre se abren cuando necesito un abrazo. Tu corazón sabe comprender cuándo necesito una amiga. Tus ojos sensibles se endurecen cuando necesito una lección. Tu fuerza y tu amor me han dirigido por la vida y me han dado las alas que necesitaba para volar.

A mi familia por todo su apoyo, comprensión, amor y por todos los sacrificios de tiempo, dinero y esfuerzo; deseo que este trabajo sea un comienzo para ustedes y no un final.

Ricardo, cuantas veces yo camine en las tinieblas, jamás encontré a nadie que guiara mi camino, que encendiera una luz o que me tendiera la mano. Ahora estas tu. Gracias.

Índice

	Página
Introducción	1
Antecedentes	3
I. Recursos Humanos	7
II. Administración de los Sueldos y Salarios	9
III. Sueldos y Salarios	11
1. Sueldo	11
2. Salario	11
3. Salario mínimo	11
4. Factores determinantes de los salarios	13
5. Nivel salarial medio	14
6. Teoría de los salarios	15
IV. Valuación de los puestos de trabajo	18
1. Estructura de compensación basada en el puesto	18
2. Plan de valuación de puestos	18
3. Métodos de valuación: cualitativos y cuantitativos	19
V. Estimación de las compensaciones para los sistemas basados en el puesto	22
1. Política salarial	22
2. Estrategias al diseñar un sistema salarial	23
3. Determinación de la estructura de salarios básicos de acuerdo al sistema de valuación de puestos	24
4. Factores compensatorios basados en el crecimiento	25
5. Sistema de remuneración	26
6. Incentivos y remuneración por rendimiento	27
VI. Administración de la compensación	28
1. Administración de la compensación	28
2. Administración de las Compensaciones Empresariales	29
3. Objetivos de la Administración de las Compensaciones	31

VII. Análisis de Puestos	33
1. Evaluaciones de puestos	33
2. Estudios comparativos de sueldos y salarios	34
3. Fuentes de datos sobre compensación	34
4. Estructura de la compensación	35
VIII. Prestaciones y servicios al personal.....	43
El papel de la compensación indirecta	43
Objetivos sociales	43
Objetivos de la organización	43
Objetivos de los empleados	44
IX. Tipos de prestaciones	45
Días feriados y vacaciones	45
Días de incapacidad	45
Flexibilidad en los horarios	45
Flexitime	45
Servicio de cafetería o restaurante	45
Becas para estudiantes	46
Préstamos a empleados	46
Servicios sociales	46
X. Disposición Jurídica	47
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	47
Ley Federal del Trabajo	49
Ley del Impuesto sobre la Renta	56
Proporción del subsidio	60
Retenciones	60
Retención mensual. Tarifas 2005	61
XI. Metodología de la Investigación	69
1. Planteamiento del Problema	69
2. Hipótesis	69
3. Tipo de investigación	69
4. Muestra no probabilística (Dirigida)	69
5. Instrumentos	70
6. Variables	70
XII. Conclusiones	81
Bibliografía	82
Anexos	85

La Administración de los Sueldos, Salarios y la Compensación, en las Empresas.

Introducción

El cambio que se produce en la Historia Moderna de Europa por el cual se desencadena el paso desde una economía agraria y artesana a otra dominada por la industria y la mecanización es lo que denominamos Revolución Industrial.¹

En la segunda mitad del siglo XVIII, en Inglaterra, se detecta una transformación profunda en los sistemas de trabajo y de la estructura de la sociedad. Es el resultado de un crecimiento y de unos cambios que se han venido produciendo durante los últimos cien años; no es una revolución repentina, sino lenta e imparable. Se pasa del viejo mundo rural al de las ciudades, del trabajo manual al de la máquina. Los campesinos abandonan los campos y se trasladan a las ciudades; surge una nueva clase de profesionales.

En esta investigación encontramos que si las organizaciones, no cuentan con sistemas de nómina que respondan a sus necesidades, serán organizaciones factibles de obtener compromisos legales y financieros en su contra por la mala administración del recurso humano en cuanto a sueldos, salarios, compensaciones y el aumento de la rotación del personal, sin embargo evidenciaremos fenómenos muy diferentes en la micro, mediana y macro empresa.

“Un trabajador de gran producción es aquel que tiene una gran atención.”²

“Todas las empresas están basadas en su personal. El manejo del personal, su buen trato y una acertada elección de las personas con quienes se pretende trabajar, son puntos que deben ser tomados en cuenta por cualquier empresa.”³

Los recursos humanos son las personas, que le dan a la organización su talento, trabajo, creatividad y esfuerzo para encaminarla a la realización de sus objetivos. Es por eso que al trabajador se le considera un elemento esencial en cualquier organización y a pesar de que legalmente se le protege, en la práctica muchas veces se descuida el aspecto de su superación personal.

Las empresas, por otra parte, necesitan de la gente para hacer un manejo adecuado de todos sus recursos y lograr satisfacer, de esta manera, las necesidades de la sociedad.

“Los recursos humanos son quienes deciden qué hacer, cómo hacer, dónde hacer, por qué y por quién hacer.”

1 Alvear Acevedo; El mundo Contemporáneo; Editorial Jus; Págs. 42 a 44

2 Fernández, Gómez; Historia del Mundo Contemporáneo; Editorial Mc Graw Hill; Págs. 20 a 31.

3 Varela Juárez, Ricardo, El costo de la vida como límite inferior de la curva de pago al personal.

Para ello, la investigación incluye, las diferentes teorías sobre la administración de “Los Recursos Humanos, Valuación de Puestos, Sueldos, Salarios y la Compensación y su Fundamento Legal” que comprende un marco jurídico desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) hasta las leyes particulares.

Se realizó este trabajo con el objetivo de demostrar que es importante que cualquier organización cuente con un sistema de sueldos, salarios y compensaciones, ya que es una atenuante para lograr el éxito de la misma, y se considera que a través de los diferentes métodos, se podrá contar con la planeación, desarrollo, implantación y administración del sistema de sueldos, salarios y compensaciones; beneficios tanto para la empresa como para el trabajador, a fin de asegurar la equidad interna, competitividad externa y justa retribución.

Antecedentes

Protestas obreras ante el cambio del sistema de producción.

Ludismo

Desde los inicios de la industrialización se registra una notable oposición de los obreros artesanos a la introducción de máquinas, las primeras formas de protesta obrera se detectan en Gran Bretaña en la segunda década del siglo XIX cuando surge el conocido Movimiento Ludita (o Ludismo), nombre que deriva de un personaje real o inventado, un obrero, Ned Ludd, cabecilla de este movimiento de protesta que se canalizaba hacia la destrucción de la maquinaria, y que pronto se extenderá por varios condados de Inglaterra donde la industria textil se había convertido en la principal manufactura. Las Guerras Napoleónicas de años posteriores hicieron saltar en varias ocasiones nuevas protestas luditas.⁴

Cartismo

El llamado Movimiento Cartista supone una versión más organizada del Movimiento Obrero y que se desarrolla entre 1837 y mediados del siglo XIX. Debe su nombre a la denominada Carta del Pueblo, documento que llegó a conseguir la firma de cientos de miles de obreros y que era una petición elevada al Parlamento en la que se pedía el Sufragio Universal, el voto secreto, la igualdad en el valor de los votos... En definitiva, revelaba el deseo de democratización del sistema político británico: el movimiento obrero desea participar en el juego político y desde ahí mediante la presentación de leyes en el Parlamento, mejorar las condiciones de vida de los obreros industriales.

Desde mediados de siglo el movimiento irá perdiendo fuerza progresivamente, aunque paradójicamente, en años posteriores, el Parlamento Británico adoptará la mayor parte de las peticiones recogidas en la Carta del Pueblo.

Hay que recordar que la legislación británica (leyes aprobadas en 1799 y 1800) prohibía de una forma terminante la formación de asociaciones obreras, pues se consideraba que estas asociaciones chocaban con el espíritu del liberalismo económico: debía ser el mercado quien fijase los salarios y no la presión de los sindicatos.

Pero a pesar de estos obstáculos legales surgieron diversas formas de asociacionismo obrero sostenidas por las cuotas que pagaban los trabajadores y que pretendían, ante todo, ofrecer protección para los asociados en caso de accidente o enfermedad. A partir de 1824 las leyes británicas autorizan el asociacionismo obrero que darán origen a lo que podemos considerar los

4 Genís Barnosell, Orígens del sindicalisme català, Vic: Eumo Editorial (Editorial de la Universidad de Vic), 1999, 270 págs. Prólogo de Josep Fontana.

primeros sindicatos de obreros, las llamadas Trade Unions en las que, en principio se unían los trabajadores con un mismo oficio en una localidad.

En los años treinta esas asociaciones profesionales y locales se irán uniendo entre sí hasta formar enormes asociaciones que a mediados de siglo agrupaban a cientos de miles de obreros británicos de todos los oficios. La huelga, la negociación colectiva pacífica y, cuando lo permitan las leyes electorales, la participación en política, serán los instrumentos de los que se valdrá el sindicalismo británico para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.⁵

Marxismo

Este temprano desarrollo del sindicalismo en Gran Bretaña es el causante probablemente del escaso éxito que tendrán las nuevas ideologías obreras revolucionarias (el marxismo y el anarquismo) que están naciendo a mediados del siglo XIX. Cuando Marx (líder del socialismo) y Bakunin (líder anarquista) fundan la Asociación Internacional de Trabajadores (A.I.T.) en Londres, ésta tendrá un éxito importante en países como Francia y Alemania, mientras que en Gran Bretaña (país donde se fundó) nunca pudo competir con las Trade Unions.⁶

Leyes fabriles y obreras

Durante mucho tiempo, mientras el capitalismo estuvo en su mayor auge, las leyes fueron opuestas a toda sindicalización y a toda protección efectiva de la clase trabajadora. Se pensaba que cualquier intervención gubernamental o legal era opuesta a la libre empresa y a la libre contratación, que eran las bases socioeconómicas que entonces admitían los estados capitalistas.

En Francia, durante la época de la Revolución, la "Ley de Chapelier" disolvió los antiguos gremios de artesanos y prohibió las asociaciones profesionales.

En Inglaterra, las asociaciones de dicho tipo también fueron disueltas en el siglo XVIII, y aún más, los excesos ocurridos durante la Revolución Francesa hicieron que en Inglaterra se dictaran, en 1799 y 1800, las "Combination Laws" (Leyes sobre Asociaciones) que prácticamente consideraban criminal todo sindicalismo. A cualquier trabajador que participara en una huelga o que ingresara a un sindicato, se le juzgaba por dos magistrados, y de encontrarse culpable, se le sentenciaba a tres meses de prisión. Las leyes contra conspiradores, por otra parte, podían ser esgrimidas contra las agrupaciones de trabajadores, y en tal caso las penas a los que se considera como violadores del orden, eran mayores.

Los estudios sobre implantar sistemas de nomina, comienza junto con la revolución industrial, a mediados del siglo XVIII, debido a la necesidad de que algunas organizaciones deben de contar con estos sistemas, dado que el uso

5 Chartism or The Chartist Movement , Encyclopedia of British History (Chartism)

6 C. Marx y F. Engels, Manifiesto del Partido Comunista, ed. En ruso, Ginebra, 1882.

de las maquinas, vienen a sustituir la mano del hombre, y no cuentan con mecanismos para poderles pagar lo justo por su trabajo y los conflictos sociales de esa época hace necesaria la implantación de estos nuevos sistemas.

Por lo anterior las empresas de mediados de siglo tuvieron que recurrir a mecanismos de paga acordes a sus necesidades, y uno de ellos fue mecanizar nominas para el pago de sueldos y salarios e implementar compensaciones para hacer mas eficiente la producción. De igual modo la seguridad social en este tiempo va a desarrollar un papel muy importante dentro de las industrias ya que la clase trabajadora no gozaba de este tipo de prestación social.

I. Recursos Humanos

Sin desconocer la importancia y la necesidad de todos los elementos en el funcionamiento de la empresa, no existe punto de comparación en lo que respecta al elemento humano. Son los hombres los que le dan vida a la organización y de ellos depende el éxito o fracaso de la misma, son los hombres los que hacen la economía de un país, y son ellos, por lo tanto, los verdaderos factores del progreso.

Todas las etapas a través de las cuales pasa un empleado desde su llegada a la empresa, hasta que se retira de ella, se conocen como “ciclo de personal”.¹

El ciclo de personal consta de los siguientes pasos:

1. Proceso del empleo.
2. Entrenamiento.
3. Remuneración.
4. Administración de sueldos y salarios.
5. Relaciones Laborales.

La planeación de los recursos humanos tiene por objeto satisfacer necesidades de personal y consiste en anticiparse y calcular las necesidades futuras de la empresa en lo que se refiere a personal.

Por lo anterior y en virtud de la importancia que representa este tema, nos enfocaremos a hablar de la importancia que tienen los sistemas de nómina en las organizaciones como medios de control financiero y legal de las mismas, haciendo énfasis en los más reconocidos y de más prestigio a nivel tanto nacional como mundial, además de ser sistemas que están probados por diferentes organizaciones.

Estos sistemas de nómina nos ayudan a compensar el desempeño dentro de nuestra organización, a través de una buena planeación y administración de sueldos.

“Hablar de un hombre de un millón de dólares es hablar de él no ya como una persona concreta sino como una abstracción cuya esencia puede expresarse con una cifra”.²

La aplicación de los principios y técnicas de administración de sueldos, permite articular en forma tal el pago en dinero, con las prestaciones que recibe el trabajador, y aun con las deducciones que su trabajo implica, para lograr no sólo

1 RAMÓN FERNÁNDEZ, María Del Pilar « Sistemas De Valuación De Puestos», Ed. Limusa

2 RAMÓN FERNÁNDEZ, María Del Pilar « Sistemas De Valuación De Puestos», Ed. Limusa

pagar sueldos justos, sino también convencer a aquél de esa justicia. La importancia de esta materia deriva en lo siguiente:³

- Para el trabajador: es lo que substancialmente lo dirige al trabajo, aunque no sea siempre lo que busca en primer lugar.
- Para la empresa: es un elemento de importancia en el costo de producción. No en toda clase de industrias tiene la misma importancia: en algunas puede alcanzar un porcentaje muy alto del costo, y en otras reducirse. De ordinario esta reducción, depende de la capitalización y maquinización de la empresa.
- Para la sociedad: es el medio de subsistir de una gran parte de la población. Siempre la mayor parte de la población vive de su sueldo.
- Para la estructura económica de un país: siendo el sueldo esencial en el contrato de trabajo, y siendo el contrato de trabajo uno de los ejes del régimen actual, la forma en que se manejen los sistemas de sueldos, condicionará la estructura misma de la sociedad.
- Para la práctica profesional, en las carreras de Relaciones Industriales y Administración de Empresas: las políticas y técnicas de sueldos son de las que tienen más amplia e inmediata aplicación.

Es importante para la administración de sueldos y salarios el que se respeten en su análisis los siguientes pasos:

- a) Análisis del puesto.
- b) Análisis del personal.
- c) Asignación de sueldos y salarios.

Lo anterior es para llegar a la remuneración salarial, lo cual, es lo que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzo y habilidades.

Hay muchos factores que pueden afectar directa o indirectamente el salario establecido para trabajos individuales, por ejemplo:

- La condición del mercado de trabajo.
- Los niveles de salario prevalecientes.
- El costo de vida.
- La habilidad de la empresa para estructurar el pago y el poder de negociación del sindicato.

Además de las leyes establecidas también surgieren aspectos importantes sobre los niveles de salarios.

³ RAMÓN FERNÁNDEZ, María Del Pilar « Sistemas De Valuación De Puestos», Ed. Limusa.

II. Administración de Sueldos y Salarios

La administración de sueldos y salarios es la aplicación de principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador es adecuada a su puesto, eficiencia, necesidades y posibilidades de la empresa.⁴

Funciones del administrador de sueldos y salarios:

- Altas y bajas de personal.
- Análisis de puestos.
- Valuación de puestos.
- Encuesta salarial.
- Calificación de méritos.
- Política salarial.
- Nomina.
- Incentivos y prestaciones.
- Compensaciones.

Clasificación de los salarios:

- Por el medio empleado para su pago.
- Por su capacidad adquisitiva.
- Por su capacidad satisfactoria.
- Por sus límites.
- Por su forma de pago.

Medio para efectuar el pago:

- Salarios en moneda (efectivo).
- Salarios en especie (comida, productos, habitación, servicios, etc.).
- Pago mixto (parte moneda y parte en especie).

Capacidad adquisitiva:

- Nominal: Pago monetario al trabajador a cambio de sus servicios.
- Real: Cantidad de bienes y servicios que pueda adquirir con el salario que percibe.

Capacidad satisfactoria:

- Individual: Satisfacción de necesidades personales.
- Familiar: Sustentación de la familia del trabajador.

⁴ HERNÁNDEZ ANDRADE, Ma. Beatriz, Información sobre la Administración de Recursos Humanos, Tomo II - Tema 1

Por sus límites:

- Mínimo: Cantidad mínima que permite satisfacer las necesidades del trabajador.
- Máximo: Lo más alto que la empresa pueda pagar y seguir siendo costeable.

El salario mínimo se divide en:

- General: Se paga obligatorio a toda clase de servicios.
- Profesional: Debe cubrirse como mínimo a determinadas actividades exigiendo una mayor remuneración.
- Contractual: Se pacta en un contrato.

Por su forma de pago:

- Salario por unidad de tiempo: Se toma en cuenta el tiempo que trabaja.
- Salario por unidad de obra: Denominado a destajo de acuerdo al número de unidades producidas.

Consideraciones básicas para determinar los niveles de pago.⁵

Consideraciones legales:

- La ley federal del trabajo basada en el Art. 123 Constitucional.⁶
- Participación de sindicatos en revisión de sindicato colectivo.
- Políticas de compensación: Normas básicas que influyen en salarios y prestaciones.

Equidad y su impacto en los niveles de sueldo:

- Externa: Los sueldos deben compararse favorablemente con el de otras organizaciones para hacer atractivo el reclutamiento.
- Interno: Los empleados deben ver su compensación como equitativa para que sientan satisfacción en su trabajo y así se de el compromiso por parte del empleado.⁷

5 REYES PONCE, Agustín, Administración de Personal: Relaciones Humanas. México. Ed. Limusa.

6 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

7 HERNÁNDEZ ANDRADE, Ma. Beatriz, Información sobre la Administración de Recursos Humanos,

III. Sueldos y Salarios

1. Sueldo

Remuneración asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional: mediante retribución fija. Sólido (moneda).

Remuneración, retribución, estipendio, en su sentido más general. Tratándose de empleados, haber o haberes, sueldo; paga es cada una de las entregas que percibe, generalmente cada mes, por lo cual se llama también mensualidad. El sueldo periódico que reciben criados y obreros manuales, salario; entre campesinos, soldados; si es por semanas, semanal; si es por días, jornal. En las profesiones liberales, honorarios, si no son periódicos. En el lenguaje administrativo, gratificación y emolumentos son sueldos o utilidades accesorios.

2. Salario

Dinero, generalmente mensual, que recibe un trabajador por los servicios que presta en una institución, empresa, etc., base, el sueldo sin tener en cuenta primas, la antigüedad, etc.; mínimo, cantidad fijada por ley, que debe ser pagada como mínimo a todo trabajador en activo.

SIN. Sueldo, retribución, remuneración, jornal, emolumentos, paga; quitación.

3. Salario mínimo

Cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales. En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido.

El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica, profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos. Al darse cuenta de este fallo, los sindicatos de varios países empezaron, ya desde la década de 1890, a pedir a los gobiernos que desarrollaran programas de salarios mínimos, logrando que se aprobaran leyes regulando dichos salarios.

La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Otra ley, promulgada en el Estado de Victoria en 1896, establecía mesas de negociación de salarios, en las que los trabajadores y los empresarios tenían el mismo número de representantes para fijar salarios mínimos de obligado

cumplimiento. Esta innovadora ley sirvió de modelo al British Trade Boards Act de 1909.⁸

En la actualidad, muchos países tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se han resistido a establecer salarios mínimos. El principal argumento contra los salarios mínimos es que se pueden volver en contra de aquellos a los que pretenden proteger, al reducir el número de puestos de trabajo para personas con poca calificación.

Los que critican este tipo de salarios señalan los grandes excedentes laborales existentes en los países en vías de desarrollo, y temen que las legislaciones sobre salario mínimo aumentarán las tasas de desempleo o desocupación de los países desarrollados.

Salarios. En economía, precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A estos ingresos regulares hay que sumarle las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado, el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas. Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector. Además, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales.

En períodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el costo de la vida aumenta más

⁸ REYES PONCE, Agustín, Administración de Personal: Sueldos y Salarios. México. Ed. Limusa.

deprisa que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la Seguridad Social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

4. Factores determinantes de los salarios⁹

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

El costo de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el costo de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

Poder de negociación: la organización de la mano de obra, gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas, aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

⁹ ORUETA, Lucas, Valuación de Tareas y Estructuras de Salarios. México. Ed. Limusa.

5. Nivel salarial medio¹⁰

El nivel salarial medio viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional. Los factores que determinan las diferencias salariales entre categorías profesionales son los siguientes:

El valor relativo del producto: un trabajador calificado en una industria que produce bienes con precio mayor que la de un trabajador poco preparado aporta un mayor valor añadido por lo que suele recibir un salario superior.

Costo requerido para adquirir la calificación: los empresarios tienen que pagar el precio de la formación profesional si quieren obtener la mayor rentabilidad posible. Si los ingenieros no cobrarán más que los albañiles muy pocas personas estarían dispuestas a invertir su tiempo, dinero y esfuerzo para llegar a ser ingenieros.

La escasez relativa de ciertas especializaciones laborales: los trabajos para los que existe una amplia oferta de mano de obra suelen estar peor pagados; por otra parte, los trabajos menos comunes están mejor pagados; por ejemplo, una estrella de cine o un presentador de televisión famoso con características específicas suelen recibir elevados ingresos.

Interés relativo del trabajo: los trabajos desagradables, difíciles o peligrosos suelen estar mejor remunerados que otros trabajos más fáciles y que requieren un grado de calificación similar. Así, un conductor de camiones que ha de transportar explosivos cobrará más que uno que transporte alimentos.

Movilidad del trabajo: cuando la mano de obra tiende a estar concentrada en un determinado lugar, las diferencias salariales son mayores. Por otro lado, la disponibilidad de los trabajadores para desplazarse en busca de empleo tiende a reducir las diferencias salariales entre empresas, profesiones y comunidades.

Poder negociador comparativo: un sindicato puede conseguir mejoras salariales superiores para sus afiliados que para los trabajadores no afiliados.

Costumbre y legislación: muchas diferencias salariales tienen sus orígenes en las costumbres y en la legislación. Por ejemplo, tanto la costumbre como la legislación fueron responsables de que en Sudáfrica los mineros negros recibiesen menores salarios que los mineros blancos,

¹⁰ ORUETA, Lucas, Valuación de Tareas y Estructuras de Salarios. México. Ed. Limusa.

aunque realizasen el mismo trabajo. Por otro lado, los gobiernos y los sindicatos tienden a intentar eliminar las diferencias salariales en función de la raza, el sexo, y otros factores discriminatorios, y promueven la igualdad salarial: a igual trabajo, igual sueldo.

6. Teoría de los salarios.

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre.

Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo¹¹. Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del costo de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este costo. Si los salarios caían por debajo de este costo la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

¹¹ //cepa.newschool.edu/het/profiles/ricardo.htm

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual.

Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo.

Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costos. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

IV. Valuación de los puestos de trabajo ¹²

1. Estructura de compensación basada en el puesto.

Es tomar al puesto como básico para la remuneración. Muestra la correlación de la remuneración con la complejidad de la tarea, asignándole así un valor al puesto.

Valuación del puesto.

Procedimiento sistemático utilizado para:

- El estudio de los trabajos.
- La determinación de la importancia de cada uno de ellos.
- Su mérito en relación con los demás trabajos de la empresa.

Debe ser dinámica y no se debe confundir con la evaluación del desempeño.

2. Plan de valuación de puestos.

- a) Considerar su necesidad y su viabilidad, ya que una readecuación salarial tiene efectos financieros en las empresas.
- b) Establecer los objetivos, y de acuerdo a ellos, hacer un diagnóstico del sistema salarial actual.
 - Nueva escala de asignaciones básicas.
 - Nuevo sistema de incentivos.
 - Sistema de promoción interna.
 - Reestructuración general.
 - Introducción de nueva tecnología.
- c) Conformar un comité de valuación integrado por los distintos sectores de la empresa. Este será responsable de:
 - Planear el proceso.
 - Programar.
 - Coordinar la recolección de información.
 - Aprobar las descripciones de los puestos.
 - Valorarlas y atender las reclamaciones que se presenten.

¹² GRUPO HAY, Asociados, Valuación de Puestos. México.

3. Métodos de Valuación: Cualitativos y Cuantitativos.¹³

Cualitativos.

Que no descomponen al puesto en factores, ni determinan qué tan complejo es, simplemente ordenan o clasifican los puestos tomándolos como un todo.

Ventajas: Sencillos por no requerir procedimientos estadísticos y matemáticos, fáciles, económicos.

Desventajas: Difícil que los acepten los empleados, no considera los factores del puesto, simplemente los jerarquizan uno frente a otro, haciendo más difícil determinar los salarios que corresponden.

Cuantitativos.

Dan una valuación a los puestos en base a puntos.

Ventajas: Ofrecen puntuaciones, fáciles de justificar al personal, aplicables en cualquier empresa.

Desventajas: Costosos.

Métodos cualitativos

De jerarquización.

Se comparan los diferentes trabajos sin descomponerlos en factores y se ordenan desde el más complejo hasta el menos complejo.

De Categorías predeterminadas o clasificación por grados.

Se clasifica cada puesto en una de las categorías correspondiente a una escala previamente establecida.

Métodos Cuantitativos.¹⁴

Consideran al puesto en factores que son valorados por separado, de manera que sumándolos se obtiene la puntuación total del puesto.

¹³ GRUPO HAY, Asociados, Valuación de Puestos. México.

¹⁴ GRUPO HAY, Asociados, Valuación de Puestos. México.

Puntos por factor (Point rating).

Mide el contenido de los puestos de acuerdo con la importancia de los diferentes componentes o factores del mismo reflejado en una escala de puntaje.

De Comparación de Factores.

Considera el trabajo descompuesto en atributos, construye una escala monetaria para cada factor compensable, clasifica a los puestos con una comparación frente a los puestos clave.

De Perfiles y Escalas Guías.

Es una adaptación combinada de:

- La graduación por punto.
- El método de comparación de factores.

Se utiliza principalmente para puestos administrativos y técnicos. Se basa en cuatro observaciones:

1. Los factores más importantes son:
 - Conocimiento requerido para hacer un trabajo (Competencia).
 - El tipo de pensamiento necesario para resolver los problemas comunes.
 - Las responsabilidades asignadas.
2. Los puestos se clasifican por el orden de importancia en las estructuras, pero también se determinan las distancias entre categorías o posiciones.
3. Los factores se presentan en ciertos tipos de patrones que parecen característicos de algunas clases de puestos.
4. La evaluación de puestos se debe centrar en la naturaleza y requisitos del puesto en sí, y no en las habilidades, antecedentes, características o sueldo.

Método Total Value.

Se establece la identidad de la organización mediante interrelacionar los tres dominios básicos:

- Propósitos (qué), Satisfacer sus grupos de interés, cumplir su razón de ser.
- Capacidades (cómo), Recursos, procesos, cultura, habilidad adaptativa.
- Competencias (quién), Disponibilidad de las personas comprometidas y capaces de poner en práctica las estrategias del negocio.

Factores para medir un cargo

Alcance: Límite de la responsabilidad o expectativa asignada.

Valuación Estratégica: Ponderar las contribuciones de los cargos por aquellos factores que la organización ha identificado como críticos para su éxito.

V. Estimación de las compensaciones para los sistemas basados en el puesto

1. Política salarial.¹⁵

Una adecuada estructura retributiva debe:

- Respalda o facilita el logro de la misión, visión, estrategia y objetivos de la empresa.
- Adaptarse a las características propias de la empresa y su entorno.

Opciones:

- Pagar sobre base fija o dependiendo de criterios como nivel de rendimiento individual o grupal.
- Grado de apalancamiento en que estará el salario básico frente al salario variable.
- La remuneración fija en una empresa de cobertura nacional será igual o no en todas las regiones.
- La relación entre promoción y salario base.
- Adaptar la estructura de salarios base al costo de vida.

Si se aplica el salario base:

- Dar más importancia a las retribuciones individuales o de grupo.
- Dar más importancia a las de corto plazo (diarias o semanales) o a las de largo plazo (propiedad de acciones con posibilidad de venta en el momento de la jubilación o retiro).
- Retribuir las habilidades y conocimientos o cualificación que tenga el empleado y excedan los requisitos mínimos establecidos para su desempeño.
- Aplicar a todos los empleados el mismo plan de retribuciones o de diferente forma basándose en el nivel y/o grupo al que pertenezca.
- Salarios inferiores iguales o superiores a los del mercado.
- Motivar a los empleados solo a través de retribuciones económicas o darle importancia a las recompensas no monetarias como: un trabajo interesante, autonomía, oficina virtual, seguridad del empleado, etc.
- Darle acceso a los trabajadores a información de los niveles de retribución de otros empleados y a la forma en que éstos se deciden o bien, ocultar tal información.
- Tomar en forma centralizada las decisiones sobre retribuciones o delegarlas.

¹⁵ HERNÁNDEZ ANDRADE, Ma. Beatriz, Información sobre la Administración de Recursos Humanos, Tomo II - Tema 1

2. Estrategias al diseñar un sistema salarial:¹⁶

- Remunerar preferencialmente los puestos de trabajo que más valor agreguen en la consecución de los objetivos de la empresa.
- Armonizar la estructura salarial con:
 - El diseño de puestos de trabajo.
 - El sistema de programación del desempeño.
 - El sistema de reclutamiento y selección de personal.

Se aconseja tomar en cuenta la participación de los empleados, tanto en el diseño como en la gestión de los planes de retribución.

Componentes de la retribución total o compensación:

a) Salario Base.

Cantidad de remuneración que se otorga a un empleado por el "desempeño" del puesto de trabajo, en función del nivel de complejidad y el tiempo que la persona ocupa a lo largo de la jornada.

b) Incrementos por mérito.

El aumento periódico de la asignación básica según los niveles de rendimiento.

c) Incentivos Salariales.

Los programas destinados a recompensar de manera variable (es decir, según la productividad del período) a aquellos empleados con altos niveles de rendimiento. Pueden ser primas de participación en los beneficios de la empresa, etc.

d) Prestaciones, retribuciones indirectas o beneficios.

Se otorgan por pertenecer a la empresa o desempeñar un puesto de trabajo pero no son retribución propiamente del servicio prestado.

Pueden ser conceptos de protección de la salud, servicios al empleado, a la familia, pensiones, descansos remunerados, etc.

Los salarios deben ser equitativos hacia:

El interior. Es justo dentro de la estructura retributiva de una empresa según el puesto de trabajo y el desempeño.

¹⁶ HERNÁNDEZ ANDRADE, Ma. Beatriz, Información sobre la Administración de Recursos Humanos, Tomo II - Tema 1

El exterior. Es justa con relación al salario que pagan otras empresas por el mismo tipo de trabajo.

La retribución basada en el puesto se fundamenta en el valor relativo de los puestos entre sí al interior de la compañía. Las ventajas de este sistema son:

- Es objetivo.
- Es sistemático.
- Es relativamente fácil de fijar y administrar.

Desventajas:

- Debe estar en continua adaptación de acuerdo con la dinámica de la organización.
- Las apreciaciones personales tanto en la valuación de los puestos como en la estructuración de las escalas lo hacen subjetivo en cierta forma.
- La remuneración competitiva basada en el puesto de trabajo atrae y retiene empleados, pero es necesario combinarla con remuneraciones variables basadas en el rendimiento para obtener una alta productividad.

3. Determinación de la estructura de salarios básicos de acuerdo con el sistema de valuación de puestos.¹⁷

Los factores a considerar son:

- La valuación de puestos principalmente.
- Capacidad financiera de la organización.
- Nivel de salarios que prevalece en la zona o industria.
- Políticas, definiciones o normatividad gubernamental.

Sistemas de valuación de puestos.

a) Sistema de jerarquización y clasificación por categorías.

No existe valuación de los puestos que facilite la estimación en términos monetarios, por tanto se hacen siguiendo las apreciaciones de la gerencia de la empresa o por medio de negociación con los representantes de los trabajadores o cada empleado.

b) Sistema de comparación de factores.

Las asignaciones resultan de una tabla de valuación traducida en términos monetarios, comparando factor por factor de cada puesto con los puestos clave.

17 HERNÁNDEZ ANDRADE, Ma. Beatriz, Información sobre la Administración de Recursos Humanos, Tomo II - Tema 1

c) Otros Sistemas.

Tratamiento estadístico mediante el procedimiento de mínimos cuadrados del diagrama de dispersión o nube de puntos, que se conforma en un plano cartesiano por:

- La posición de los puestos según sus puntajes o valores relativos.
- Sus correspondientes asignaciones básicas actuales.

Con lo anterior se termina con la mayor precisión posible la línea de ajuste entre las dos variables (puntos, sueldos actuales).

Escoger el sueldo básico actual representativo por cada puesto de trabajo.

1) Se debe filtrar el sueldo de la siguiente manera:

- Excluir pagos por trabajo en tiempo extra o recargo nocturno.
- Llevar los salarios a jornada equivalente a tiempo completo.
- No considerar sueldos diferenciales para menores ni aprendices en adiestramiento o rotación.
- Excluir gastos de representación, primas de riesgos o localización.
- Excluir pagos por antigüedad, rendimiento, conocimientos adicionales a los requisitos mínimos.

2) Decidir el sueldo representativo por puesto de trabajo.

- Se asigna a todo el personal o área que ha sido objeto de estudio a un puesto de trabajo.
- Se elabora una lista de sueldos básicos de todos los empleados en cada puesto y se calcula un salario promedio ponderado (Los diferentes sueldos básicos) x (# de ocasiones en que se presenta) entre (total de observaciones).
- Si excluyen sueldos extremos.

4. Factores Compensatorios basados en el crecimiento.¹⁸

La compensación salarial se integra por:

- Componentes fijos: Sueldos básicos y prestaciones.
- Componentes Variables: Incentivos o remuneración por rendimiento.

El monto fluctúa de acuerdo con criterios previamente definidos.

18 HERNÁNDEZ ANDRADE, Ma. Beatriz, Información sobre la Administración de Recursos Humanos, Tomo II - Tema 1

Remuneración por tiempo:

Sueldos básicos. Su criterio de asignación es la complejidad del puesto de trabajo.

Incremento por méritos:

Aumento periódico de la asignación básica, habitualmente anual. Se conserva hasta un nuevo aumento. Su criterio de asignación es la evaluación de desempeño basada en el trabajo o consecución de objetivos programados.

Incentivos o remuneración por rendimiento.

Individual: Trabajo por pieza o destajo, con incentivo y salario mínimo garantizado.

De grupo: Trabajo por pieza o a destajo, con incentivo y salario mínimo garantizado.

Los criterios de asignación son: Nivel de productividad, calidad, utilización de equipos, utilización de materiales y materias primas, evaluación basada en el desempeño en el trabajo o consecución de objetivos programados.

El sueldo básico fijo es insuficiente en un sistema salarial debido a que se debe buscar la excelencia en productividad, calidad, flexibilidad e innovación por parte del talento humano que constituye la empresa, permitiéndole compartir riesgos y utilidades a través de sus responsabilidades cotidianas. Dinero, Motivación y comportamiento.

5. Sistema de remuneración

Método para recompensar o retribuir a los trabajadores de una empresa.

Nivel Salarial: La cantidad de compensación recibida por el empleado y que está dada en relación con otras empresas o con el mercado laboral.

Estructura Salarial: Corresponderá a las asignaciones básicas definidas para cada uno de los puestos de trabajo según las técnicas.

Los incentivos constituyen el elemento más dinámico e innovador que permite respaldar de manera más directa: Misión, visión, estrategia y objetivos de la organización.

Por lo tanto, los incentivos deben ser absolutamente compatibles con la cultura organizacional y estar integrados con los demás procesos de gestión del talento humano.

El problema principal del sistema de incentivos es comprender las circunstancias en que espera funcionar razonablemente.

6. Incentivos y remuneración por rendimiento.¹⁹

El componente del sistema salarial mediante el cual se recompensa a los empleados, de acuerdo con parámetros preestablecidos que están relacionados con su rendimiento, entendido éste no sólo en sentido cuantitativo directo o indirecto, sino también cualitativo.

Es conveniente para la aplicación de incentivos el tener una adecuada estructura de salario básico donde éste haya sido asignado en función de la complejidad del puesto.

Riesgo del sistema de incentivos.

Insuficiente capacidad logística o de apoyo administrativo, debido a lo complejo y la necesidad de un esfuerzo en:

- Diseño y control de los parámetros de rendimiento.
- Investigación detallada de las causas de las deficiencias.
- Mayor necesidad para los niveles de supervisión.
- Dirección de sistemas más puntuales de planificación.
- Manipulación del sistema de registros.
- Salud del trabajador.
- Resistencia al cambio.
- Ausencia de mecanismos para atender reclamaciones.

Beneficios del sistema de incentivos.

Mejora de las comunicaciones debido a que proporciona un vehículo de comunicación en aspectos cuantitativos y cualitativos respecto de los resultados deseados del trabajo asignado.

Sistemas de planeación más eficaces. Si el incentivo es adecuado, se vinculará más a la estrategia de la compañía. Para lograrlo, es necesario que la empresa tenga un proceso efectivo de planeación.

Incremento de la motivación: Las oportunidades económicas basadas en el logro individual o de grupo desempeñan un papel importante en la motivación del personal.

Más resultados por dinero invertido: Los costos salariales variarán conforme a los resultados específicos finales.

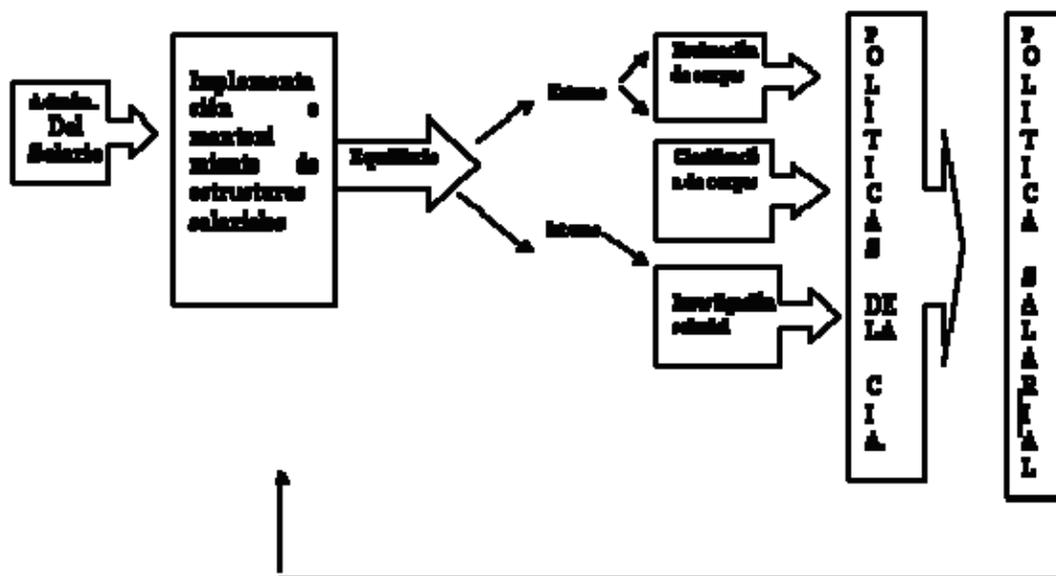
¹⁹ HERNÁNDEZ ANDRADE, Ma. Beatriz, Información sobre la Administración de Recursos Humanos, Tomo II - Tema 1

VI. Administración de la compensación²⁰

1. Administración de la compensación

La administración que lleva a cabo el departamento de personal de esta actividad vital ayuda a garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.²¹

Diagrama 1
Sistema de Administración de Compensaciones



Compensación Empresarial (CE).

Una relación de intercambio o retribución del trabajo que puede ser o no de carácter financiero.

Hay dos puntos de vista para ver a la CE:

1. Una retribución por el esfuerzo y la inversión hecha en educación y formación.
2. Un Costo de Operación.

²⁰ Texto resumido de ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS - William B. Wrther, Jr. y Heith Davis - Ed. Mc. Graw Hill

²¹ WILLIAM M., Mercer, Taller de Compensación. México

La CE incluye:

- Salarios,
- Prestaciones Legales,
- Prestaciones Sociales,
- Todos los beneficios que deriven del trabajo y los desarrollos sociales.

Compensación Directa: La que retribuye el trabajo ejecutado en forma de sueldos e incentivos.

Compensación Indirecta: (Beneficios) Las que se otorgan por pertenecer a la empresa.

Diagrama 2
Clasificación de Sistemas de Compensaciones



Salario Nominal.

El dinero que se recibe por su trabajo.

Salario Real.

La capacidad de compra del Salario Nominal.

Para el empleado, la compensación es una retribución por el esfuerzo y la inversión que ha hecho en educación y formación. Para el empresario es un costo de operación.

2. Administración de las Compensaciones Empresariales (ACE).

El proceso de planear los factores a incluir en el sistema salarial, de coordinarlos, organizarlos, comunicarlos, aplicarlos, controlarlos y evaluarlos.

Políticas y Objetivos de la ACE.

Las políticas conforman las bases del sistema, las técnicas traducen las políticas en la práctica, los objetivos son los resultados deseados.

Deben enmarcarse en los conceptos de:

- Competitividad externa: Que se refiere a la posición relativa de los salarios de una empresa con relación a los salarios de los competidores.
- Consistencia interna: Hace referencia a las comparaciones entre los puestos de trabajo, o los niveles de habilidad o productividad dentro de una sola organización.

Hay siete criterios que no deben faltar en una política compensatoria:

- Adecuación: Satisfacer los niveles mínimos de salarios estipulados por el gobierno.
- Equidad: Todos los empleados deben ser retribuidos justamente de acuerdo con sus esfuerzos, habilidades, capacitación y resultados.
- Equilibrio: El salario, beneficios adicionales y otras retribuciones proporcionan un paquete total de compensación razonable.
- Efectividad en Costos: La política no puede ser excesiva y debe tener en cuenta lo que la organización puede pagar.
- Seguridad: El salario debe ser suficiente para que los empleados se sientan seguros y para que puedan satisfacer sus necesidades básicas.
- Incentivo: Debe inducir a un trabajo eficaz y productivo.
- Aceptabilidad del empleado: Debe ser razonable tanto par él como para la empresa.

Parámetros para fijar las CE:

- Puesto de trabajo: Tener en cuenta su complejidad, qué, cómo y porqué.
- Persona que lo desempeña: Considerar los niveles de rendimiento, aportes del empleado o grupo de empleados. En ocasiones se tiene en cuenta el tiempo y la experiencia que éste ha tenido en el cargo, su nivel de conocimiento y habilidades relacionadas con el trabajo.
- La empresa: Sus características determinan el nivel de costos laborales limitados por las utilidades que se puedan obtener.
- Objetivos, estrategias, cultura y tipo de actividad económica que desempeña una organización. La compensación debe contribuir al éxito de la organización al indicar y remunerar los comportamientos que se adaptan a sus objetivos, estrategias, cultura y tipo de actividad económica.
- Factores externos: Se debe estudiar el mercado de mano de Obra, el salario mínimo, etc.
- Sistema compensatorio: Que se estructura de acuerdo con las políticas y criterios de la organización, con las normas propias del mercado de mano de obra.

Vamos a entrar a otro punto fundamental en la administración de los sueldos y salarios que tiene que ver con la “Administración de la Compensación”.

La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. En los casos graves, el deseo de obtener mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los empleados a buscar un empleo diferente.

Además, el escaso interés que despierte una función compensada pobremente puede llevar a ausentismo y otras formas de protesta pasiva.

Un nivel inadecuado de compensación también conduce a dificultades, sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del empleado y a pérdida de la rentabilidad y competitividad de la organización.

Encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa constituye el objetivo del departamento de personal en cuanto a la retribución de la labor.

La compensación no es la única manera de vincular el desempeño con la estrategia general de la empresa. La planeación de los recursos humanos, el reclutamiento, la selección, la ubicación, el desarrollo, las evaluaciones de desempeño y la planeación de la carrera profesional ayudan a coordinar los esfuerzos personales con las estrategias generales de la empresa.

3. Objetivos de la Administración de las Compensaciones.

- Adquisición de personal calificado. Las compensaciones deben ser suficientemente altas para atraer solicitantes.
- Retener empleados actuales. Cuando los niveles de compensación no son competitivos, la tasa de rotación aumenta.
- Garantizar la igualdad. La igualdad interna se refiere a que el pago guarde relación con el valor relativo de los puestos; la igualdad externa significa compensaciones análogas a las de otras organizaciones.
- Alentar el desempeño adecuado. El pago debe reforzar el cumplimiento adecuado de las responsabilidades.

- Controlar costos. Un programa racional de compensaciones contribuye a que la organización obtenga y retenga el personal adecuado a los más bajos costos.
- Cumplir con las disposiciones legales.
- Mejorar la eficiencia administrativa. Al cumplir con los otros objetivos, el departamento de personal alcanza su eficiencia administrativa.

VII. Análisis de puestos

Hay toda una gama de técnicas para obtener información sobre los distintos puestos laborales, incluyendo herramientas como las encuestas, la observación directa y las discusiones entre los trabajadores y supervisores. Estas técnicas permiten proceder a la descripción de puestos. La información obtenida ayuda a proporcionar las bases que determinan los niveles de desempeño de cada puesto. El departamento de recursos humanos establece un sistema de información sobre los recursos de personal a disposición de la organización. De esta manera, los especialistas en compensación pueden iniciar la siguiente fase de la administración de la compensación, que son las evaluaciones de puestos.

1. Evaluaciones de puestos.

Las evaluaciones de puestos son procedimientos sistemáticos para determinar el valor relativo de cada puesto. Tiene en cuenta las responsabilidades, habilidades, esfuerzos y las condiciones de trabajo. El objetivo de la evaluación de puestos es decidir el nivel de los salarios.

Los sistemas más comunes son.

Jerarquización de puestos: es el método más sencillo (y menos preciso) para llevar a cabo una valuación de puestos. Los especialistas verifican la información procedente del análisis de puestos. Cada puesto se integra en una escala subjetiva, de acuerdo con su importancia relativa en comparación con los otros. Estas son jerarquizaciones globales, aunque es posible también que los evaluadores consideren el grado de responsabilidad, capacitación, esfuerzo y condiciones de trabajo que conlleva la función. Estas jerarquizaciones no establecen diferencias entre los puestos. Las escalas de compensación que se basan en jerarquizaciones amplias garantizan que los puestos más importantes sean mejor pagados, pero debido a la falta de precisión, los niveles de pago resultantes pueden ser distorsionados.

Graduación de puestos: la graduación o clasificación de puestos es un método algo más completo, aunque tampoco muy preciso. Consiste en asignar a cada puesto un grado. La descripción que más se acerque a la descripción de puesto determina la graduación o clasificación. Garantiza que los empleados más importantes recibirán una compensación más alta, pero la falta de precisión también puede conducir a distorsiones.

Comparación de factores: este método requiere que el Comité de evaluación de puestos compare los componentes esenciales de cada puesto. Los componentes esenciales son los factores comunes a todos los puestos en evaluación, por ejemplo: el grado de responsabilidad, capacitación, esfuerzo mental, esfuerzo físico y condiciones laborales.

Cada uno de estos factores se compara (uno a uno) respecto al mismo factor en otros puestos. Esta evaluación permite que el comité determine la importancia relativa de cada puesto.

El sistema de puntos: es el más empleado para la evaluación de puestos. En vez de utilizar niveles salariales, utiliza puntos. Sus resultados son más precisos, porque permite manejar con mayor detalle los factores esenciales.

2. Estudios comparativos de sueldos y salarios.

Las técnicas de valuación de puestos conducen a la jerarquización de estos últimos, basándose en su valor relativo. Esto garantiza igualdad interna: los puestos de mayor valor reciben mayor compensación. Al margen de esto, es necesario conocer las condiciones del mercado. Al conocerlas, se evitan grandes disparidades en los niveles de compensación y se asegura la estabilidad del personal.

3. Fuentes de datos sobre compensación:

Los datos obtenidos en los **estudios comparativos de sueldos y salarios** son indicadores que sirven para establecer si los niveles de la organización se ajustan a las realidades del mercado.

Los estudios de las **entidades oficiales** suelen concentrarse en aspectos macroeconómicos de gran utilidad. Pero adolecen de dos limitaciones: pueden ser tan generales que tengan escasa preparación y especificidad, y producirse con demasiado retraso respecto a las necesidades a corto plazo.

Los estudios que conducen las **entidades privadas** pueden ser mucho más específicos y actualizados, pero se generan a un alto costo y no se difunden al público en general. Estos servicios son contratados por organizaciones de grandes dimensiones.

Un tercer sector que puede aportar información lo constituyen las **diversas asociaciones** a que pudiera adherirse la empresa (cámaras de comercio, asociaciones industriales y comerciales). Procedimientos para estudios comparativos de sueldos y salarios.

En ocasiones, una organización mediana o grande puede decidirse a emprender estudios comparativos propios. En estos casos, es práctica común limitarse a unos cuantos puestos clave.

Una consideración esencial es que las comparaciones se efectúen entre puestos de contenido y descripción iguales, y no entre puestos con título idéntico pero diferentes entre sí.

Cuando se han establecido bien los parámetros de los puestos a comparar, se puede seleccionar un grupo de compañías donde exista el puesto (no necesariamente de un ramo similar) y solicitar la información deseada, a cambio de la que pudiera ser de interés para la otra organización.

Mediante los estudios comparativos de sueldos y salarios se conoce la tasa media para los puestos clave en el mercado de trabajo, ello conduce a la última fase de la administración de sueldos y salarios: la determinación del nivel de percepciones.

Determinación del nivel de compensaciones.

Incluye dos actividades: el establecimiento del nivel apropiado de pago para cada puesto y el agrupamiento de los diferentes niveles de pago en una estructura que se pueda administrar de modo eficaz.

4. Estructura de la compensación:

Los analistas de compensaciones consideran más conveniente amalgamar diferentes puestos en categorías de puestos. En el enfoque jerárquico, los puestos ya han sido agrupados en diferentes categorías. Cuando se utilizan otros métodos, los grupos se establecen por punto o por clasificaciones ya existentes en la empresa. De esta manera, todos los puestos de la misma categoría reciben la misma compensación. Cuando se establecen demasiados niveles jerárquicos se obstaculiza el objetivo de establecer grupos; asimismo, si los niveles jerárquicos son muy pocos, se encontrará que funciones de muy diferente importancia recibirán la misma compensación.

El problema que presentan las tasas únicas para cada categoría es que no puede alentarse el desempeño sobresaliente. Para motivar a un empleado se hace necesario pasarlo a la siguiente categoría salarial, lo cual constituiría una ruptura de todo el balance interno establecido mediante las evaluaciones en puestos.

A fin de resolver estos problemas, la mayor parte de las empresas utilizan determinados márgenes de pago para cada categoría.

Cambios inducidos por la tecnología:

Algunos puestos deben recibir una compensación mayor que la indicada por su valor relativo, debido a fuerzas del mercado. Esas fuerzas obedecen en gran medida a las situaciones que crea la tecnología.

Presión sindical:

Cuando un segmento o la totalidad de la fuerza de trabajo se encuentra organizada en sindicatos, es posible que se emplee la capacidad de negociación

de estas entidades para obtener compensaciones superiores a las que determinaría el valor relativo de cada puesto en un mercado libre de trabajo.

Productividad:

Una compañía no puede pagar a sus trabajadores más de lo que éstos aportan, mediante su productividad. Cuando el nivel de compensaciones empieza a exceder el de la productividad, la compañía no tiene más remedio que volver a diseñar los puestos en forma más eficaz, capacitar a nuevos trabajadores, automatizarse y procurar por todos los medios el restablecimiento de un clima de confianza y cooperación.

Políticas internas de sueldos y salarios:

Una política común es conceder a los empleados no sindicalizados los mismos aumentos que a los sindicalizados.

Algunas compañías mantienen la política de conservar sus niveles de compensación en un nivel superior al del mercado, para impedir la rotación del personal y atraer recursos humanos selectos. Ciertas empresas han optado por la concesión automática de aumentos conforme aumenta la inflación.

Disposiciones gubernamentales en materia laboral:*

En general, la tendencia es hacia la protección de los derechos de los trabajadores. Aunque en ocasiones esta tendencia ha excedido los límites de la capacidad real de algunas organizaciones.

Corresponde a la organización responder de manera responsable, legal y efectiva a estas normas legales.

Incentivos y participación en las utilidades:

Los incentivos y la participación en las utilidades constituyen enfoques de compensación que impulsan logros específicos. Los incentivos establecen estímulos basados en el desempeño y no en la antigüedad o en las horas que se haya laborado. Con más frecuencia, se conceden sobre bases individuales.

La participación en las utilidades establece una relación entre el mejor desempeño de la organización y una distribución de los beneficios de ese mejor desempeño entre los trabajadores. Por lo común, se aplica a un grupo o a todos los empleados, y no se aplica sobre bases individuales. Tanto los sistemas de incentivos como la participación en las utilidades se utilizan como suplemento de las técnicas tradicionales de sueldos y salarios.

* Estas disposiciones las abordaremos mas adelante.

El interés en el área de las compensaciones no tradicionales ha derivado en gran parte de los desafíos de un mayor nivel de competencia. Estos sistemas de compensación tienen el objetivo de:

- Vincular la compensación con el desempeño, la productividad y la calidad.
- Reducir los costos de compensación.
- Mejorar el nivel de participación e identificación del empleado.
- Incrementar el trabajo en equipo y la certidumbre de estar participando en una empresa común.

A pesar de que la compensación individual se puede incrementar, los costos generales de la compensación de la organización pueden disminuir, gracias al incremento en los niveles de productividad.

Entorno de los sistemas de incentivos y de participación de utilidades:

Los sistemas de incentivos y de participación en las utilidades establecen una relación entre los costos de la compensación y el desempeño de la organización. Los costos de la compensación y el ingreso que recibe cada trabajador varían de acuerdo con los altibajos de la organización.

Además de permitir mayor flexibilidad en el proceso de vincular los costos al nivel de éxito que obtenga la empresa, los incentivos y la participación en las utilidades crean un entorno determinado que es preciso considerar antes de seleccionar una política.

Propósito de la compensación no tradicional:

Uno de los objetivos más significativos de los incentivos financieros consiste en que se premie el mejor desempeño de manera regular y periódica. De manera diferente a como ocurre con los aumentos de sueldo y las promociones, el reforzamiento de la conducta es por lo común rápido y frecuente; por lo general acompaña a cada pago quincenal o mensual. La organización se beneficia, porque estas compensaciones se otorgan en relación directa con la productividad y no a través del método indirecto del número de horas que se haya trabajado. Si el sistema motiva a los empleados a incrementar su productividad, los gastos de la administración del sistema se compensan con creces.

En última instancia, el objetivo de los sistemas de incentivos y de participación en las utilidades es mejorar el desempeño. Es importante, sin embargo, determinar qué aspectos del desempeño se desea mejorar.

Extensión y cobertura:

¿A qué personas se dirige el plan de compensaciones no tradicionales? El tema es esencial, pues afecta la motivación, el espíritu de trabajo en equipo y el sentido que se tenga sobre la justicia del sistema de compensación.

Los incentivos individuales, como las comisiones por ventas, obtienen mejores resultados cuando la cooperación y el trabajo de equipo no son un elemento predominante en la labor diaria. Cuando se requiere cooperación y coordinación entre las personas que están llevando a cabo una labor, los incentivos de grupo y la participación en las utilidades son especialmente eficaces. Los especialistas en recursos humanos deben definir la participación y la cobertura con un margen suficientemente amplio para facilitar el trabajo de equipo.

Niveles financieros:

También deben determinar el monto de los incentivos y la periodicidad con la que se van a entregar. Es necesario establecer parámetros claros, que nos conduzcan a evitar la confusión o a diferentes interpretaciones.

Administración:

La administración de un sistema de incentivos puede ser compleja. Igual que con cualquier sistema de control, es necesario establecer parámetros, al mismo tiempo que se determinan objetivos y maneras de medirlos. Es posible encontrar que la determinación de parámetros muy exactos puede resultar muy costosa, o que la naturaleza misma del trabajo impida la exactitud absoluta. Un sistema puede conducir, por ejemplo, a que los beneficiados reciban una compensación superior a la de sus supervisores. Otro problema puede surgir cuando se presentan factores que el empleado no controla (como desperfectos y averías del equipo que opera), impidiéndole llegar a su objetivo.

Es frecuente que los sindicatos se opongan a los sistemas de incentivos, por temor a que la administración de la empresa varíe más adelante y la situación lleve a los trabajadores a trabajar más arduamente por la misma compensación. Este factor puede llevar al grupo de trabajo a ejercer presión colectiva para que ninguno de sus componentes exceda los niveles de productividad del grupo. Las ventajas de los sistemas de incentivos desaparecen cuando las presiones de los grupos de trabajo impiden el mejoramiento de la productividad.

Las cuestiones que hay que resolver incluyen determinar cómo se obtendrá la información sobre resultados, quién debe efectuar el cómputo definitivo de resultados, cómo se va a efectuar el pago y quién tendrá a su cargo la comprobación periódica del funcionamiento del sistema.

Diferentes sistemas de incentivos.

Los incentivos pueden constituir el total de la compensación o un suplemento para un enfoque más tradicional de sueldos y salarios. Estos son algunos ejemplos de incentivos:

Incentivos sobre unidades de producción

Bonos sobre producción

Comisiones

Curvas de madurez

Aumentos por méritos

Compensación por conocimientos especializados

Incentivos no financieros: por lo general, los incentivos equivalen a un pago en metálico. Sin embargo, pueden concederse en otras especies (programas de reconocimiento de méritos, placas conmemoratorias, objetos deportivos o decorativos, certificados, días especiales de vacaciones). Estos incentivos son comunes en los departamentos de ventas, ya que sirven para alentar los esfuerzos adicionales o dirigidos a un objetivo específico. Los cambios en el puesto o en el entorno laboral pueden servir como incentivo para un mejor desempeño. Es posible mantener alta la moral del personal y reducir la tasa de rotación mediante determinados beneficios adicionales. Los esfuerzos y programas que se lleven a cabo para diseñar los puestos y para rediseñarlos, como la rotación de puestos, la adición de tareas y el enriquecimiento del puesto pueden considerarse como incentivos que contribuyen a un mejor desempeño. Entre otros incentivos también se cuentan el aumento en el nivel de responsabilidad, la autonomía y mejoras en la calidad de la vida laboral del empleado.

Incentivos a ejecutivos

Existen otras formas de incentivos, incluyendo las que permiten a los ejecutivos diseñar su propio paquete de compensaciones. El elemento común a la mayor parte de los paquetes de compensación a ejecutivos consiste en su relación con el desempeño en la organización. Cuando estos sistemas no vinculan la compensación a los logros dejan de ser planes de incentivos. Muchas compañías han optado por relacionar los incentivos de tipo ejecutivo con las ganancias que produce la organización a los tenedores de sus acciones.

Planes de Participación

La mayor parte de los planes se comprenden dentro de cuatro categorías:

Propiedad de los empleados: el plan más extremo de participación en las utilidades es el de convertir a la organización en una propiedad de los empleados. Muchas empresas incluyen planes de opción de compra de acciones. El resultado consiste en que los empleados que optan por participar poseen de hecho una fracción de la empresa y comparten las ventajas financieras del progreso de la organización. Un novedoso enfoque es el PEPAS (Plan de empleados para adquirir acciones)²². Constituye un canal para la adquisición de acciones de la empresa por parte de los empleados. Las acciones se "venden" a los empleados y éstos pueden "pagarlas" aceptándolas, en vez de recibir incrementos salariales, o de una porción de sus salarios comunes.

Planes de participación en la producción: permiten a los grupos de trabajadores recibir bonos al exceder determinado nivel de producción. Tienden a ser a corto plazo y se relacionan con metas de producción muy específicas. Se puede ofrecer a un grupo de trabajo, por ejemplo, una cantidad determinada si excede determinados niveles.

Planes internacionales de incentivos: algunas compañías optan por pagar los costos de alojamiento, transporte e impuestos para su personal en el exterior, en lugar de cubrir bonos especiales por aceptar responsabilidades en otros países. Otras prefieren establecer sistemas de motivación basados en el desempeño. Es recomendable que los incentivos internacionales se basen en objetivos estratégicos y financieros controlados por el gerente de la sucursal en el exterior.

Planes de participación en utilidades: la efectividad de estos planes puede ser reducida por el hecho de que las ganancias no siempre se relacionan con el desempeño de cada empleado. Incluso cuando el entorno externo no interfiere en los resultados de la empresa, es difícil que los empleados adquieran una clara perspectiva de la manera en que su contribución afecta a las utilidades de la empresa.

Planes de reducción de costos: Un enfoque distinto consiste en incentivar a los empleados por factores que sí pueden controlar: los costos. Buscan motivar a los empleados para que aporten ideas que conduzcan a reducir costos. En muchas ocasiones se forma un comité de empleados para facilitar la comunicación de nuevas ideas. Estos planes permiten a los trabajadores participar de manera más integral en las operaciones diarias de la empresa.

22 William B. Wrther, Jr. y Heith Davis Texto resumido de ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS - - Ed. Mc. Graw Hill

Plan Scanlon: Basa los bonos o incentivos en los costos, comparados en perspectiva histórica. Los empleados encuentran maneras de reducir los costos y participan de los ahorros logrados de esta manera.

Existen planes similares a éste, pero difieren en la manera en que los bonos se calculan y en otros aspectos administrativos. Se diferencian con los planes de participación en las utilidades porque están relacionados con factores sobre los cuales el empleado tiene control (costos) y no en factores que el empleado sólo puede controlar de manera muy indirecta.²³

Planes Scanlon, Rucker e Improshare: Improshare se concentra en la reducción de horas de labor como herramienta para la reducción de costos. Rucker procura la reducción en costos laborales y de materiales mediante la inclusión de estas reducciones en los cálculos para estimar los bonos para los empleados. El plan Scanlon se centra primordialmente en los costos laborales y de calidad. Cuando se someten estos planes a votación de los empleados, es común que se sometan a prueba durante un año. Los planes Improshare y Rucker generalmente se inician por sugerencias de la administración.²⁴

Los planes Scanlon y Rucker pueden describirse como una expresión de la filosofía de la gerencia, que destaca las sugerencias de los empleados y las verifica mediante comités de empleados. La participación que se logra de esta manera ayuda a incentivar la participación y el interés de los empleados. A pesar de que con el plan Improshare los empleados participan en menor grado, también incentiva y recompensa los avances en el desempeño. La clave de estos planes estriba en la aceptación, por parte de la administración, de la posibilidad de que los empleados ejerzan influjo directo en su ambiente de trabajo. Estos programas requieren una redistribución del poder dentro del ámbito de trabajo.

23 William B. Wrther, Jr. y Heith Davis Texto resumido de ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS - - Ed. Mc. Graw Hill

VIII. Prestaciones y servicios al personal

La tendencia ha sido a experimentar una expansión de las prestaciones y los servicios, que ha crecido más (proporcionalmente) que los sueldos y los salarios.

Entre los servicios más comúnmente proporcionados se cuentan los seguros de vida contratados a nivel de grupo, seguros contra accidentes, seguros médicos paralelos a la seguridad social, servicios dentales, planes para la adquisición de acciones, planes de impulso a las actividades deportivas, prestaciones especiales para períodos de vacaciones, prestaciones especiales por nacimiento de hijo, matrimonio, muerte de familiares, servicios de alimentos en establecimientos de la empresa, ayudas para la preparación académica de los empleados o sus hijos, guarderías.

Al contrario de lo que ocurre con los sueldos y salarios, que se vinculan directamente con el desempeño, las prestaciones y los servicios se conceden sólo por el hecho de pertenecer a la organización.

La compensación global es la suma de la compensación directa e indirecta (prestaciones y servicios). Algunas de estas compensaciones indirectas son incorporadas como obligaciones legales.

El papel de la compensación indirecta.

La existencia de prestaciones y servicios al personal corresponde a diversos objetivos:

Objetivos sociales:

Ninguna organización puede huir de su contexto. Todas cuentan con personal que es afectado también por ese contexto. Debido a esto, las organizaciones buscan soluciones para los problemas de su personal y soluciones de grupo para los problemas sociales que las afectan más directamente.

Objetivos de la organización:

Un paquete atractivo de compensaciones ofrece la posibilidad de atraer, contratar y retener al personal que interesa. Estos planes también influyen sobre la tasa de rotación.

Pueden señalarse como objetivos de la organización:

- Reducción de las tasas de rotación.
- Desaliento a los movimientos tendientes al conflicto.

- Ventajas para el reclutamiento de personal.
- Satisfacción de los objetivos de los empleados.

Objetivos de los empleados:

Los empleados suelen procurar la obtención de prestaciones y servicios proporcionados por la empresa, en algunos casos, por los menores costos a que puede obtenerlos. Por ejemplo, las pólizas de seguros suelen ser menos costosas.

Permanecer dentro de una categoría fiscal más baja es otro objetivo de los empleados.

El nivel de los impuestos asciende proporcionalmente a las prestaciones.

Junto con el objetivo de limitar sus cargas fiscales, un objetivo más que logra el empleado es el de "indexarse" a la inflación. Muchos de los pagos que efectúa la empresa se ajustarán automáticamente.

IX. Tipos de prestaciones

Días feriados y vacaciones:

Muchas organizaciones optan por conceder un día (o dos, a lo sumo) durante el cual el empleado puede, a su elección y una sola vez al año, disfrutar de una jornada de descanso pagada independientemente de las vacaciones.

Otras empresas extienden el período legal de vacaciones. Por lo general, estos períodos adicionales se basan en la antigüedad del empleado.

La situación de un empleado que eternamente se encuentra "demasiado ocupado" para tomar sus vacaciones constituye un foco de atención para el departamento de personal. Ausencias con o sin goce de sueldo.

Días de incapacidad:

Corresponde a problemas menores de salud que por lo general no ameritan una consulta al médico, pero que impiden la asistencia al trabajo.

Flexibilidad en los horarios:

Los seres humanos experimentan diferentes curvas de productividad durante sus períodos de vigilia. En la medida que las necesidades administrativas de la organización lo permitan, no existe ningún motivo racional para obligar a todos los empleados a ajustarse exactamente al mismo horario.

Flexitime:

Elimina la tradición de los rígidos horarios de inicio y conclusión de las labores. Los empleados se pueden presentar al trabajo durante los intervalos establecidos por la empresa y, dependiendo de la hora en que inicie sus labores, pueden retirarse por la tarde. La empresa puede exigir que todo el personal trabaje un mínimo determinado de horas a la semana y que todo el personal se encuentre presente dentro de determinado horario.

Servicio de cafetería o restaurante:

Es uno de los servicios más costosos de los proporcionados a los empleados.

Además de las ventajas sanitarias, el hecho de contar con un restaurante interno disminuye la tendencia a prolongar el período concedido a la comida y permite una posibilidad de convivencia social.

Entre las desventajas deben mencionarse, además de los costos y complicaciones administrativas, la posibilidad de constituir un foco de insatisfacción en vez de verse como desventaja, si el nivel de los servicios no es el adecuado.

Muchas empresas optan por contratar los servicios de una compañía especializada en administración de restaurantes industriales. Un funcionario del departamento de personal puede tener a su cargo la verificación diaria del menú, condiciones de higiene, cantidades y calidad de alimentos y la eficiencia del servicio.

Becas para estudiantes:

Son los programas de reembolsos de gastos generados por la educación formal. Los cursos pueden ser de interés directo para la empresa o de interés sólo moderadamente relacionados con el área de la empresa.

Prestamos a empleados:

Los préstamos con bajo interés, el financiamiento de la vivienda y los programas de apoyo para la compra de vehículos son los servicios financieros más comunes, concedidos por lo común a empleados con cierta antigüedad y desempeño aceptable o sobresaliente.

Otras empresas ofrecen generosas tasas de descuento para los empleados que desean adquirir los productos que fabrica o vende la compañía.

Otra práctica común es la formación de asociaciones para promover el ahorro o las inversiones a largo plazo. En un fondo de ahorro voluntario, se conviene con el empleado que la empresa retendrá un porcentaje de su sueldo y que la empresa añadirá otro porcentaje (menor o igual), que depositará en un banco, y al final del año el empleado tiene derecho a retirar su capital.

Servicios sociales:

Algunos de ellos son el reconocimiento de gastos por reubicación, las de integración o provisión de fenómenos sociales y las de suplemento a los servicios de la comunidad (aportaciones a centros de tratamiento de la drogadicción, guardería infantil, programas de ayuda para la educación universitaria).

X. Disposiciones Jurídicas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 123 en su apartado A.²⁵

Existen en nuestro país diversas leyes en la cuales se contemplan los sueldos y salarios sin importar la rama en que se desempeñen los trabajadores, pero al ser la Constitución Política la Ley máxima de nuestro país, será la primera que abordaremos en este capítulo.

Como punto principal la CPEUM, menciona el derecho de toda persona, además de contemplar las garantías individuales establecidas en los artículos 1º al 29 de esa misma Ley, el derecho a tener un trabajo digno y socialmente útil, mismo que debe ser remunerado de una forma justa e igualitaria, es decir, sin tomar en cuenta el sexo o nacionalidad de aquel que lo desempeñe ya que esto conllevaría a un caso de discriminación, violando así el artículo segundo de la Carta Magna.

Es importante destacar que la Constitución establece la necesidad de crear un salario mínimo para los trabajadores, mismo que dependerá de la actividad y región geográfica en donde se realice, lo primero debido a que existen ramas económicas, profesiones, oficios o trabajos especiales que requieren de un mayor esfuerzo, que conlleva un mayor grado de riesgo en su desempeño; así mismo las zonas geográficas son distintas entre ellas y distintas serán las labores a realizar en cada una aunque su esencia sea la misma.

El salario mínimo deberá de contemplar una cantidad que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, así como proveer de la educación obligatoria a los hijos; por esta razón es lógico pensar que dependiendo del área geográfica en donde residan los trabajadores, sus necesidades y las de su familia serán distintas en su naturaleza a demás de variar en el importe con el cual estas puedan ser subsanadas, por lo que la Ley también contempla que este salario mínimo no podrá ser sujeto a embargos, compensaciones o descuentos, ni multas, para evitar así alguna afectación a la cobertura de dichas necesidades. Aunado a esto el pago de dicho salario deberá de realizarse en moneda del curso legal y se tendrán como nulas las condiciones expresadas en un contrato laboral en donde se establezca un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Es importante notar que para defender los derechos tanto de los trabajadores como de los patronos, para realizar una asignación justa del importe establecido como salario mínimo, la Ley indica que se debe fijar una comisión nacional tripartita (trabajadores, patronos y gobierno) para así representar a los dos sectores además de poner al Estado como mediador. Este mismo tipo de comisión será empleado al determinar el importe del reparto de utilidades al que tienen derecho los trabajadores de una empresa, dada la importancia que

²⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

reside en cada una de las actividades que realizan los empleados de cualquier entidad económica; este reparto de se realiza tomando como monto base para cada empresa la renta gravable según la Ley del Impuesto sobre la Renta, y en caso de que los trabajadores no estén de acuerdo con alguna de las decisiones tomadas podrá notificárselo a la oficina de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público correspondiente, sin embargo este derecho concedido a los trabajadores les da la libertad de intervenir en la dirección o administración de la empresa.

Otro derecho importante que custodia la Constitución es el pago justo de las horas que los trabajadores se vean obligados a desempeñar fuera de su jornada normal de trabajo, las cuales se les deberán de pagar al 100% más de lo fijado como pago normal, esto para reconocer el esfuerzo extra que necesitan para realizar dichas actividades, además norma como máximo tres horas diarias, no más de tres días a la semana y estos días que no sean consecutivos procurando así la salud de los trabajadores. Quedaran a su vez exentos de estas jornadas laborales extras los menores de edad, dada su condición física limitada a comparación de un adulto.

En relación con todo esto, el bienestar del trabajador deberá de anteponerse a cualquier otra circunstancia económica riesgosa por la que pudiese pasar la empresa, como podría ser el caso de concurso o quiebra en donde los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia. Asimismo se protegerá a los familiares del trabajador al responsabilizar a este solo por las deudas que haya contraído con la empresa sin inmiscuir en ningún momento a su familia.

Ley Federal del Trabajo²⁶

La ley que regula el país en materia de trabajo es la Ley Federal del Trabajo en la que se estipulan entre otras muchas cosas, el salario que deben de recibir los trabajadores y todos los conceptos que lo integran, además de otros tantos que influyen en éste como son las jornadas, vacaciones, días de descanso, etc.

Como salario la ley considera la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; este salario se puede fijar de diversas maneras dependiendo cada trabajador, la función que estos desempeñen puede determinarse por unidades de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El salario se integrará con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Este salario deberá de ser remunerador y nunca menor al mínimo; para fijar el importe del mismo se tomará en cuenta tanto la calidad como la cantidad del trabajo.

26 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

También en la Ley menciona un postulado básico para el establecimiento del salario “A trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. Este punto es de suma importancia ya que prohíbe el hecho de que existan preferencias por algún trabajador al asignarle un sueldo superior a otro que realiza las mismas actividades y en las mismas condiciones del primero.

La Ley en todo momento protege los derechos del trabajador y la justa retribución a su trabajo por lo que establece un pago anual extra equivalente a quince días de salario, el cual debe de ser otorgado antes del 20 de diciembre, que es el aguinaldo, según su disposición legal.

Asimismo establece que en caso de que un trabajador deba de ser indemnizado dentro de esta, se deberán de considerar las partes proporcionales de todas las prestaciones que integran el salario, ya que sería injusto que por el simple hecho de la rescisión anticipada del contrato, al trabajador no se le retribuyan todas las prestaciones a las que se ha hecho acreedor por el tiempo en el que estuvo laborando.

Esta Ley hace mención al salario mínimo, el cual será la retribución menor que pueda recibir un trabajador, y este deberá de ser suficiente para cubrir las necesidades en el orden material, social y cultural de su familia además de dar la educación obligatoria a sus hijos. En relación con esto, y tomando en cuenta las necesidades del trabajador se estipula que el pago, además de tenerse que realizar en efectivo no se podrá otorgar al empleado que desempeñe un trabajo material en un plazo mayor a una semana, esto debido a que sus necesidades generalmente requieren de una cobertura temprana, incluso inmediata, a diferencia de los demás trabajadores cuyo plazo máximo será de quince días.

Para hacer respetar los derechos a los cuales se ha hecho acreedor el trabajador, se ha prohibido que el salario mínimo sea objeto de cualquier tipo de compensaciones, descuentos o reducciones, embargos, multas, salvo en algunos casos de mayor importancia como son las pensiones alimenticias decretadas por una autoridad competente -en este caso se estarán protegiendo sobre el derecho del trabajador, el derecho que poseen ya sean sus hijos o cónyuges a recibir de este una pensión alimenticia-; las rentas sobre los inmuebles que le otorgue la empresa -esto convierte un derecho que posee el trabajador, en un beneficio para su propia persona, como lo es el poseer una habitación-. El mismo caso se dará con los abonos para cubrir deudas con el Infonavit o abonos para cubrir crédito otorgados por el Fondo de Fomento y Garantía.

Existe un capítulo especial que habla sobre las normas protectoras y privilegios del salario, en algunos casos al proteger en su persona al trabajador, en otros protege de cualquier contingencia el derecho que tiene el trabajador a la retribución por su trabajo realizado y algunos otros simplemente brinda facilidades o establece características especiales para que la retribución sea justa.

En el primer caso se citaran los siguientes ejemplos: el pago deberá de efectuarse en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, así como en horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, esto con el fin de no arriesgar al trabajador o complicar el pago de la retribución; quedará prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes, casas de juego y azar y de asignación, esto con el fin de proteger a los trabajadores de algún accidente laboral o de la imposibilidad de realizar sus actividades normales, como a los patones, de las responsabilidades que cualquiera de estas situaciones le pudiera acarrear.

En el segundo caso, se engloban algunos como lo son el derecho que tienen los trabajadores de disponer libremente de sus salario, es decir, que los patrones no les podrán imponer situaciones especiales para poder otorgarles una retribución sobre la cual ya poseen derecho; el hecho de que los trabajadores no podrán renunciar a su derecho de recibir el salario, ni los salarios devengados, esto de igual forma, porque son derechos ya adquiridos por el trabajador por el simple hecho de realiza su trabajo; el derecho que establece el pago directo al trabajador de su salario, protegiéndolo así de que algún tercero goce de su retribución, incluyendo en este punto el hecho de que no se podrán ceder los salarios a ninguna persona extraña a los trabajadores en particular; la obligación por parte del patrón a suspender el pago; en el caso en el que exista algún otro crédito grande, que la empresa entre en quiebra, concurso o suspensión, los pagos a lo trabajadores será un rubro preferente a cubrir antes de cualquier otro, esto dada la importancia fundamental que posee la mano de obra en las actividades y desarrollo de cualquier tipo de entidad económica; aquella circunstancia en la cual el trabajador fallezca y que otorga la cesión de sus derechos a cobro tanto del salario como a todas aquellas prestaciones a las cuales posee derecho, a sus beneficiarios, esto al hacer efectivo la entrega de la retribución a la cual se hizo acreedor el trabajador aunque no se realice en persona.

Como ejemplos de aquellos postulados que otorgan facilidades o establecen características para un pago justo podemos enunciar: la obligación que poseen los patrones a otorgar el pago en moneda del curso legal esto para no restringir o condicionar el uso de su retribución a la adquisición de ciertos bienes o servicios; el derecho a que las prestaciones en especie sean apropiadas para el uso particular del trabajador y de su familia además de ser proporcionadas al monto del salario.

Ley Federal del Trabajo: Es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Relación de Trabajo: Art.20 LFT "...cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". La relación de trabajo se establece con tan solo el hecho de la prestación de un servicio personal subordinado, por lo que no se requiere de un contrato para que este exista, esto no quiere decir que no deban celebrarse los contratos, toda vez que estos son expresiones de seguridad y

responsabilidad; pero si no llegare a existir de todas formas existiría la relación de trabajo, arts. 21 y 26 LFT.

Patrón: Es la Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, si el trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. Es aquella persona que se beneficia directamente con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores.

Trabajador: La columna vertebral del Derecho del Trabajo es sin duda la relación laboral que se da entre trabajadores y patronos, tocando en este momento analizar a los primeros, por los cuales nos remitiremos al artículo 8 de la LFT: “. Es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Lo que quiere decir que únicamente será considerado como trabajador un ser humano.

- A. Trabajador de Confianza: Depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que sé de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón de la empresa o establecimiento.
- B. Trabajo: Toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Aguinaldo: Según el Art. 87 de la LFT, los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario por lo menos, mismo que deberá pagarse antes del 20 de diciembre de cada año.

Antigüedad: La antigüedad no es un derecho, sino un hecho jurídico del cual se desprenden derechos como pueden ser las vacaciones, constancia de servicios, preferencia para ascensos.

Descanso obligatorio: Se refiere a una serie de días que la propia ley en su artículo 74, expresa como descansos obligatorios, por ello, si por acuerdo del trabajador y el patrón, el primero llegase a laborar alguno de estos días el empleador estará obligado a retribuirlo doble al igual que los días de descanso semanales.

Descanso Semanal: Art. 69 “...por cada 6 días de trabajo el trabajador deberá disfrutar de un día de descanso, por lo menos, con goce íntegro de salario”. Asimismo la ley establece que preferentemente el día de descanso deberá ser domingo Art. 71 y 72. Se debe pagar igual como se paga un salario cuota diaria, por lo tanto si un trabajador falta a laborar un día normal de trabajo y se descuenta de su salario el séptimo día también se verá afectado.

Duración del Trabajo: Art. 35 “...las relaciones de trabajo puede ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indefinido”

Empresa: Es la actividad económica organizada que tiende a los fines de producción o cambio de bienes y servicios para el mercado en general. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento: Es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, es decir el establecimiento es tan sólo una parte de la empresa, que contribuye a sus fines.

Integración del Salario: Art. 84 del LFT donde se conceptúa de la siguiente forma "...el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie, y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su salario."

Intermediario: La persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten sus servicios a un patrón. Debemos entenderla como un acto previo a la relación laboral, es decir que el intermediario debe ser aquella persona que no se beneficie con el trabajo que se le presta a otro por quien contrata. Solo realiza la actividad de gestor o agente de negocios.

Normas de Trabajo: Tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

Normas Protectoras del Salario Mínimo: De conformidad con el Art. 97 de la LFT, los salarios mínimos no pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los siguientes casos:

1. Cuando exista una pensión alimenticia ordenada por la autoridad judicial.
2. Pago de rentas de habitación según el 151 que no superará del 10% del salario.
3. Pago de abonos para cubrir prestamos del INFONAVIT
4. Pago de abonos destinados a cubrir la adquisición de productos no superior al 10%

Participación de los Trabajadores en las Utilidades: Está contemplado en la fracción IX de nuestra constitución, en la LFT encontramos su regulación en los artículos 117 al 131, estableciéndose que los trabajadores tienen derecho a una parte de la riqueza que produce la empresa donde prestan sus servicios, sobre la base de los porcentajes arrojados por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Dicho derecho lo deberán percibir los trabajadores dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual. Además en la misma LFT establece en su artículo 128 en un claro espíritu de defensa de este derecho que "no podrán hacerse compensaciones de los años de pérdida con ganancia".

Prima Dominical: Corresponde a un 25% cuando menos, adicional al salario de un día normal de salario, para aquellos trabajadores que laboren de manera habitual los días domingo, esto como consecuencia de que se considera este día como el más importante para convivir y descansar con la familia. Art. 71.

Prima Vacacional: Con la finalidad de que los trabajadores cuenten con una cantidad extraordinaria de dinero durante sus periodos vacacionales, la ley impone en su artículo 80, la obligación del patrón de pagar al trabajador una prima del 25% cuando menos, sobre el salario del trabajador durante los días que le corresponden como vacaciones.

Tiempo Extra: Es el tiempo que el trabajador labora adicional a la jornada de trabajo pactada en el contrato. Este tiempo no podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana. Este tiempo deberá retribuirse con un 100% más de las horas de jornada normal. El tiempo que exceda deberá retribuirse con un 200% más del salario. El Art. 66 menciona que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido.

Vacaciones: Derecho consignado en la LFT Art. 76, como resultado de la necesidad que tienen los trabajadores de descansar por periodos continuos, los mínimos días de vacaciones consignados en el artículo 76 que dice "...en ningún caso podrán ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborables hasta llegar a 12 por cada año subsiguiente de servicios. Después del 4° año, el período de vacaciones se aumentará en 2 días por cada 5 de servicios.

Contrato: Es el acuerdo de voluntades, mismo que puede o no existir y que puede o no estar afectado de nulidad o inexistencia, y que no invalida el hecho de la relación laboral. En nuestra legislación del trabajo se presume de dos principales tipos de contratos:

1. Contrato Individual: Art. 20 "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario." El contrato individual es garantía de certeza, tanto para el trabajador como para el patrón. El contrato individual solo podrá ser realizado por el trabajador físicamente contratado. El artículo 25 de la LFT expresa los requisitos mínimos que deberá contener el contrato.
2. Contrato Colectivo: Art. 386 "...es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Salario: Art. 82 LFT "...salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

Salario Mínimo: Según el Art. 90 de la LFT, es “la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”. El Art. 91 de la ley divide el salario mínimo en 2:

1. General.- aquel que se aplica en una o varias áreas geográficas del país, como el pago menor que debe recibir un trabajador.
2. Profesional.- es la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere de capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo, del comercio, o bien en diversas profesiones, oficios o trabajos especiales.

Separación o Retiro: Esta es la rescisión que lleva a cabo el trabajador en virtud de una falta grave cometida por el patrón. Esta posibilidad está contemplada en el Art. 51 de la LFT, en donde se especifican las causales de la misma. El retiro no está revestido de ninguna formalidad.

Suspensión de la Relación Laboral: Desaparición de los efectos contractuales de manera temporal y no definitiva. Entendemos que la suspensión es de la prestación del servicio y por lo tanto también se suspende el pago del salario. Las causales de suspensión las encontramos en el artículo 42 de la LFT.

Terminación de la Relación Laboral: Esta es la disolución de trabajo por mutuo consentimiento, o bien por el suceso de un acto a sus voluntades que hace imposible continuar con la relación laboral. Art. 53 LFT.

Rescisión de la Relación Laboral: Podemos considerarla como la disolución de la relación de trabajo que una de las partes lleva a cabo, como consecuencia de que la otra parte haya incumplido en una de sus obligaciones, siempre y cuando media causa justificada.

Despido: Es el acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. El artículo 47 de la LFT señala las causas que permiten al patrón llevar a cabo esta acción sin responsabilidad, ya que es el resultado de una conducta grave y que realiza el trabajador. El despido no necesariamente implica la extinción de la relación laboral, ya que esta situación está condicionada a que la autoridad laboral verifique que se esté actuando conforme a derecho.

Indemnización: En esta acción no existe voluntad del trabajador de continuar la relación laboral pero si de que se le entregue la cantidad de dinero especificada en la Constitución, por que se le haya despedido injustificadamente. Así como el pago de salarios caídos. El trabajador deberá demandar tan solo una de estas dos acciones, ya que no pueden solicitarse ambas.

Jornada de Trabajo: Art. 598 LFT. “...Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. Entendemos a la jornada semanal como una máxima de 48 horas. Existen diferentes tipos de jornada laboral que son:

1. Jornada Diurna.- es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de 8 horas. Arts. 60 y 61.
2. Jornada Nocturna.- comprendida entre las 20 horas de un día y las 6 horas del día siguiente, con una duración máxima de 7 horas. Arts. 60 y 61.
3. Jornada Mixta.- es la que comprende periodos de las dos anteriores sin que el período de la nocturna exceda de 3.5 horas, y su duración máxima, es de 7 horas y media. Arts. 60 y 61.
4. Jornada reducida.- su duración máxima es de 6 horas con un descanso de 1 hora, y es aplicable a los menores de 16 años. Arts. 177 y 221.
5. Jornada especial.- es aquella que pueden acordar los trabajadores y patrón para aumentar el máximo de 8 horas diarias de la jornada de trabajo, sin aumentar los máximos legales por semana, para que pueda el trabajador descansar los sábados u otro día de la semana. Art. 59, o bien podemos dividir 48 entre 5 días para así descansar 2 días.
6. Jornada Indeterminada.- aplicable a los trabajadores domésticos, quienes tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar en la noche.
7. Jornada continua.- es aquella que se desarrolla sin interrupción desde su inicio hasta su término y tendrá un descanso de cuando menos media hora. Art. 63.
8. Jornada discontinua: a diferencia de la anterior este tipo de jornada se interrumpe para el disfrute de alimentos o reposo, por lo que entendemos dos diferentes horas de inicio de la misma.
9. Jornada extraordinaria: aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias. Art. 66.
10. Jornada de emergencia: el trabajador deberá en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador y de sus compañeros o del patrón, o bien la existencia de la misma empresa. Art.65. Si el trabajador se niega a laborar estas jornadas es causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón. El patrón deberá pagar por este tiempo emergente, mismo que retribuirá con una cantidad igual a la que corresponde a las horas de jornada normal.

Ley del impuesto Sobre la Renta ²⁷

Título IV, las Personas Físicas Capítulo I, Disposiciones Generales Artículo 109.

²⁷ Ley del Impuesto Sobre la Renta

Dada la importancia del área fiscal en nuestra carrera, podemos mencionar como fuente la Ley del Impuesto Sobre la Renta sobre la que destacaremos los ingresos que integran el salario de un trabajador que no estarán sujetas a este gravamen (siempre y cuando cumplan con las condiciones preestablecidas en la misma) esto debido a que representan derechos fundamentales con los que debe contar un empleado cuando presta sus servicios.

Como primer punto se establecen los ingresos recibidos por prestaciones distintas al salario, el tiempo extraordinario de trabajo, los días de descanso trabajados, en estos casos para los trabajadores del salario mínimo. En cuanto al resto de los trabajadores solo les quedará exento de gravamen el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que realicen en los días de descanso.

También se encuentran incluidas en este artículo los ingresos percibidos por circunstancias que a pesar de afectar el desempeño laboral del trabajador son a su vez ajenas a éste y que en la mayoría de los casos depende de ella ya sea para solventar gastos extraordinarios mayores (como es el caso de indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedades, así como pensiones vitalicias u otras formas de retiro, en las cuales se pueden mencionar los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez y muerte, además de el reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral) o simplemente representará el sustento del trabajador (jubilaciones, pensiones, haberes de retiro).

Otro punto exento de gravamen serán los ingresos derivados de prestaciones otorgadas al trabajador por parte de instituciones gubernamentales como serán el caso de la previsión social (que incluye subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, además de las cuotas de seguridad social) y depósitos al Infonavit o institutos de seguridad social (en cuanto a la entrega de las aportaciones y sus rendimientos).

Asimismo no estarán sujetos al impuesto sobre la renta los ingresos provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro, además de las gratificaciones que reciban los trabajadores por parte de sus patrones, primas vacacionales, la participación en las utilidades de la empresa y primas dominicales, así como los premios obtenidos con motivo de un concurso científico, artístico, literario y los premios otorgados por la Federación para promover los valores cívicos, todos estos ya que forman parte de incentivos para el trabajador que dependerán de su propio desempeño.

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones durante el año de calendario.

Art.109frac. XI: exento hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días: 100% empleados federales.

Las primas vacacionales que otorguen los patrones a los trabajadores durante el año de calendario.

Art.109 frac. XI: exento hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 15 días.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Art.109 frac. XI: exento hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 15 días.

Primas dominicales.

Art.109 frac. XI: exento hasta el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que labore.

Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.

Art.109 frac. II: exento 100 %.

Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro provenientes del SAR.

Art.109 frac. III: exento 100% cuyo monto diario no exceda de 9 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.

Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

Art.109 frac. IV: exento 100 %.

Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

Art.109 frac. V: exento 100 %.

La entrega de aportaciones al INFONAVIT, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores.

Art.109 frac. VII: exento 100 %.

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

Art.109 frac. IX: exento 100 %

Los provenientes de fondos de ahorro establecidos por las empresas

Art.109 frac. VIII LISR y Art. 22 RISR: exento 100 % hasta por el monto de la aportación que no exceda del 13% de los salarios de cada

trabajador y siempre que estos no excedan de 10 veces el salario mínimo del trabajador.

Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de naturaleza análoga (vales de despensa ley anterior).

Art.109 frac. VI LISR: exento 100 % si los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y la previsión social no excede de 7 SMGA.

*si excede solo se exenta hasta 1 SMGA.

Tiempo extraordinario si lo perciben trabajadores del salario mínimo general.

Art.109 frac. I LISR: exento 100 % cuando no excedan de los mínimos señalados en la legislación laboral (Art. 66 LFT: no debe exceder nunca de 3 horas diarias ni de tres veces en una semana).

Tiempo extraordinario que perciban los demás trabajadores.

Art.109 frac. I LISR: exento 50 %.

Cuando no excedan de los mínimos señalados en la legislación laboral (Art. 66 LFT: no debe exceder nunca de 3 horas diarias ni de tres veces en una semana). Y sin que esta exención exceda de 5 SMG por cada semana de servicios.

La prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución.

Art.109 frac. I LISR: exento 50 % y sin que esta exención exceda de 5 SMG por cada semana de servicios y de los mínimos señalados en la legislación laboral.

Art. 73 LFT.- el patrón pagara al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Los percibidos para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

Art.109 frac. XIII LISR: exento 100 %.

Ejemplos:

Retención

Total de ingresos gravados del mes
Aplicar:
Tarifa artículo 113
<hr/>
= Impuesto
Menos:
Subsidio acreditable
Crédito al salario mensual
<hr/>
=Impuesto a retener o crédito al salario a favor

Subsidio acreditable

Unidad	1.00
Menos:	
Proporción de subsidio	0.80
Diferencia	0.20
POR:	
Dos	2
=Proporción de subsidio	
No acreditable	0.40

Unidad	1.00
Menos:	
Proporción de subsidio	0.80
No acreditable	0.40
= Proporción de subsidio	
Acreditable	0.60

Proporción de subsidio

Monto total de pagos efectuados por el patrón en el ejercicio anterior que sirvieron de base para determinar el impuesto

Entre: Total de erogaciones efectuadas en el mismo periodo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados

= Proporción de subsidio

Ejemplo de pagos gravados

- Sueldos
- Tiempo extra gravado
- Aguinaldo gravado
- Indemnizaciones gravadas

- Prima vacacional gravada
- Previsión social gravada
- PTU gravada

Ejemplo de total de erogaciones

- Sueldos.
- Tiempo extra pagado.
- Aguinaldo pagado.
- Indemnizaciones pagadas.
- Prima vacacional pagada.
- Previsión social pagada.
- PTU pagada.
- Gastos de comedor y comida y deducción de inversiones.

Retenciones

Para los siguientes cálculos de retenciones se siguieron los siguientes criterios:

1. Se aplicaron tarifas vigentes mensuales de 2005.
2. La proporción de subsidio utilizada fue de 80%.

Retención mensual. Tarifas 2005

Ingreso gravado del mes 1,500.00

	Ingreso		Impuesto		Subsidio
L.I.	429.45	CF	12.88		6.44
Excedente	1,070.55	10%	107.06	50%	53.53
Suma			<u>119.94</u>		<u>59.97</u>

Retención mensual. Tarifas 2005

Impuesto según tarifa	119.94
Menos:	
Subsidio acreditable	
$1 - \{(1 - 0.80) \times 2\} = 0.60$	
$59.97 \times 0.60 =$	<u>35.98</u>
Impuesto antes de crédito	<u>83.96</u>
Menos:	
Crédito al salario	<u>352.35</u>

Crédito al salario por pagar	268.39
-------------------------------------	---------------

Retención mensual. Impuesto a cargo. Tarifas 2005

Ingreso gravado del mes	5,000.00
Impuesto según tarifa	564.79
Menos:	
Subsidio acreditable	
$1 - \{(1 - 0.80) \times 2\} = 0.60$	
$282.40 \times 0.60 =$	<u>169.44</u>
Impuesto antes de crédito	395.35
Menos:	
Crédito al salario	352.01

Impuesto para salarios en función de trabajo realizado

Art. 88 RISR, regla 3.17.2 R.M.

Salario por el trabajo desarrollado	5,000.00
Entre:	
No. de días en que se desarrolló el trabajo	<u>38</u>
Salario diario	131.58
Impuesto según tarifa diaria	13.47
Menos:	
Subsidio acreditable	

Impuesto para salarios en función de trabajo realizado

$1 - \{(1 - 0.80) \times 2\} = 0.60$	
$6.73 \times 0.60 =$	<u>4.04</u>
Impuesto antes de crédito	9.43
Menos:	
Crédito al salario	<u>8.78</u>
Impuesto a pagar	0.65
Por:	
Días trabajados	<u>38</u>
Impuesto a retener	24.70

Retención a pagos semanales, decenales o quincenales

Ingreso gravable (semanal, decenal o quincenal)
 Aplicar:
 Tarifa semanal, decenal o quincenal
 =
 Impuesto semanal, decenal o quincenal según tarifa

 Retención a pagos semanales, decenales o quincenales

 Menos:
 Subsidio acreditable según tabla semanal, decenal o quincenal
 Impuesto a cargo antes de crédito
 Menos:
 Crédito al salario semanal, decenal o quincenal

Impuesto a retener (crédito al salario a pagar)

Retención a pagos semanales, decenales o quincenales

Ingreso gravado de la semana	1,250.00
Impuesto según tarifa	150.20
Menos:	
Subsidio acreditable	
$1 - \{(1 - 0.80) \times 2\} = 0.60$	
$75.10 \times 0.60 =$	45.06
Impuesto antes de crédito	105.14
Menos:	
Crédito al salario	47.95
Impuesto semanal a retener	57.19

Retención en caso de primas de antigüedad e indemnizaciones

Ingreso por separación	50,000.00
Antigüedad	7 años
Último sueldo mensual ordinario	5,000.00
Impuesto a último sueldo mensual ordinario	405.57

Retención en caso de primas de antigüedad e indemnizaciones

a) Tasa de impuesto	
Impuesto a sueldo mensual ordinario	405.57
Entre:	
Sueldo mensual ordinario	5,000.00
Igual:	
Tasa de impuesto	0.0811
0.0811×100	8.11%

b) Impuesto a retener
Ingreso por separación **50,000.00**

Retención en caso de primas de antigüedad e indemnizaciones

Menos:
 Exención (90 X 42.15 X 7) 26,554.50
 Pago por separación gravado 23,445.50
 Por:
 Tasa de impuesto 8.11%
 Igual:
Impuesto a retener **1,901.43**

Previsión social.

Retención (arts. 109-VI, 109 últ. P. Y 80 RLISR)

Se retendrá si:

- Ingresos son superiores a 7 veces el SM elevado al mes
- Previsión social es superior al salario mínimo mensual

Se retendrá sobre la diferencia

Previsión social
 Menos:
Salario mínimo mensual
 Previsión social sujeta a retención

Previsión social. Retención

Área	SM diario	SM mensual	7SMG
A	48.69	1,417.70	9,923.90
B	47.16	1,414.80	9,903.60
C	45.81	1,374.30	9,620.10

Previsión social. Retención

Ingreso por sueldos 10,000.00
 Ingreso previsión social 2,000.00
 Previsión social 2,000.00
 Menos:
 Exención 1,417.70

Previsión social gravada	<u>718.64</u>
---------------------------------	---------------

Previsión social. Retención

Previsión social gravada	718.64
Más:	
Ingreso por sueldo	<u>10,000.00</u>
Ingreso gravado	10,718.64

Previsión social. Retención

Impuesto según tarifa	2,243.83
Menos:	
Subsidio acreditable	
$1 - \{(1 - 0.80) \times 2\} = 0.60$	
$1,043.06 \times 0.60 =$	<u>625.83</u>
Impuesto antes de crédito	1,618.00
Menos:	
Crédito al salario	<u>146.04</u>
Impuesto a retener	1,471.96

Retención opcional a ingresos por aguinaldos, PTU, prima vacacional o dominical

Pago por PTU	7,500.00
Menos:	
Exención (42.15 X 15)	632.25
PTU gravada	6,867.50
Ingreso ordinario mensual	5,000.00
Impuesto a ingreso ordinario	
mensual	163.57

Retención opcional a ingresos por aguinaldos, PTU, prima vacacional o dominical

Ingreso por PTU gravada	6,931.50
Entre:	
días del año	<u>365</u>
Ingreso diario	18.99
Por:	<u>30.4</u>
Ingreso mensual por PTU	577.29

Más	
Ingreso ordinario mensual	5,000.00
Ingreso total mensual	<u>5,577.29</u>
Impuesto a ingreso total mensual	266.06
Menos:	
Impuesto a ingreso ordinario mensual	163.57
Impuesto a ingreso mensual por PTU	<u>102.49</u>
Entre:	
Ingreso mensual por PTU	<u>577.29</u>
Factor	0.1775
Por:	
	<u>100</u>
Tasa	17.75%
Ingreso por PTU gravada	6,931.5
Por:	
Tasa	17.75%
Impuesto a retener	<u>1,230.34</u>
Impuesto a ingresos ordinarios	163.57
Más:	
Impuesto a ingreso adicional	<u>1,230.34</u>
Impuesto a retener	1,393.91

Si comparamos este impuesto contra el correspondiente a ingresos totales tenemos:

Ingreso total (5,000 + 6,931.50)	11,931.50
Impuesto a ese ingreso	1,743.74

Retención por pagos correspondientes a varios meses

Art. 91 de RLISR

Ejemplo:

Pago adicional	6,750.00
No. de días que corresponde el pago	90
Ingreso ordinario mensual	5,000.00
Impuesto a ingreso ordinario mensual	163.57
Ingreso	6,750.00
Entre:	
días a que corresponde el pago	90
Ingreso diario	75.00

Por:	30.4
Ingreso mensual	2,280.00
Más	
Ingreso ordinario mensual	5,000.00
Ingreso total mensual	7,280.00
Impuesto a ingreso total mensual	608.73
Menos:	
Impuesto a ingreso ordinario mensual	163.57
Impuesto a ingreso adicional	445.16
Entre:	
Ingreso mensual adicional	2,280.00
Factor	0.1952
Por:	100
Tasa	19.52%
Ingreso adicional	6,750.00
Por:	
Tasa	19.52%
Impuesto a retener	1,317.60
Impuesto a ingresos ordinarios	163.57
Más:	
Impuesto a ingreso adicional	1,317.60
Impuesto a retener	1,481.17

Si comparamos contra el impuesto que resulta si se calcula sobre el total tenemos:

Ingreso total (5,000 + 6,750.00)	11,750.00
Impuesto a ese ingreso	1,698.22

Retención a ingresos asimilados a salarios

Ingreso del mes

Aplicar:
Tarifa mensual
Igual:
Impuesto según tarifa
Menos:
Subsidio

Crédito al salario
Impuesto a retener

Ingreso del mes	5,000.00
Impuesto según tarifa	579.39
Menos:	
Subsidio	173.82
Crédito al salario	146.04
Impuesto a retener	259.53

I. Metodología de la investigación

1. Planteamiento del Problema

Los sueldos y salarios son fijados por la oferta y demanda de los mercados de trabajo, aunque existen leyes y el poder de negociación de los individuos y sindicatos, con frecuencia el mercado determina los niveles de pago.

Por la importancia de los costos de la mano de obra, se debe establecer racionalidad en la administración de la compensación al personal; buscando un equilibrio entre los costos de producción y los niveles de vida que la empresa quiere para sus empleados.

El mercado de trabajo está fragmentado por especialidad, nivel jerárquico, giro, sector, región, etc. lo cual nos obliga a definir el concepto Mercado de Trabajo como un conjunto de mercados que compiten entre si para atraer personal, por ello, una empresa debe conocer los niveles de competencia de sueldos, salarios y prestaciones a las que está sujeta y de esta manera reducir la rotación de su personal.

2. Hipótesis

H₁ Contar información del mercado respecto a los niveles pago en sueldos, salarios y prestaciones, permite establecer políticas orientadas a atraer, retener y motivar el personal que la empresa necesita.

1. Tipo de investigación

Nuestra investigación es un estudio documental ya que la información primaria se desprende de documentos y registros de organizaciones, también será de campo ya que se realizarán entrevistas y se aplicarán cuestionarios; de esta forma, se pretende encontrar una explicación si existe una relación entre las variables que intervienen en la fijación de las políticas de compensación con el impacto negativo o positivo que se refleja en los resultados financieros de las organizaciones.

Por otra parte, el estudio también puede definirse como descriptivo ya que pretende mostrar las tendencias de diversas organizaciones, la forma en como determinan los salarios y cómo utilizan los mecanismos para el control. El estudio se aplicará a una muestra de entidades económicas establecidas en México D. F. y Cuautla Morelos.

2. Muestra No Probabilística (Dirigida)

La presente investigación no es de tipo probabilística, utilizamos procedimientos arbitrarios y de conveniencia para la selección del tamaño de la muestra. Esto es en función a que la información que se solicita de las organizaciones en esta investigación comúnmente es considerada como confidencial y la participación es voluntaria. Sin embargo a partir de ellas podemos hacer inferencias sobre la población, de tal modo que cada una de las organizaciones que participaron, el investigador tiene un amplio conocimiento de ellas, respecto de sus registros de cuentas de sueldos, salarios y compensación.

La muestra que se analizó consta de veinticuatro empresas, que pertenecen al ramo de: servicios, comercio y producción, estas organizaciones son micro, mediana y grandes empresas. Los criterios de inclusión principalmente fueron que estas organizaciones dieran su aceptación a participar en el estudio, que contaran con un sistema de nóminas y un sistema de administración de sueldos, salarios y prestaciones:

3. Instrumentos

Se desarrolló un cuestionario para dirigir la entrevista y reunir la información de cada empresa en forma homogénea; este cuestionario aborda los siguientes conceptos:

- a) Comprobación de las dimensiones de la empresa para su adecuada clasificación.
- b) Clasificación según el giro y actividad principal de la empresa.
- c) La existencia de un Manual de Políticas y Procedimientos relacionado con:
 - Administración de Sueldos y Salarios
 - Administración de Prestaciones

- Valuación de Puestos
- Sistemas de Nóminas y registros contables

El cuestionario se incluye en el anexo IV.

4. Variables.

Para efectos de nuestro estudio las variables se definen de la siguiente forma:

a) Variable Dependiente

- La rotación de personal aumenta por la falta de un sistema de administración de los sueldos, salarios y compensaciones.

b) Variables Independientes.

- Políticas sobre sueldos, salarios y compensación:
- Estructura de sus políticas en tanto a los recursos humanos en función de las necesidades de la organización.

c) Operacionalización de la Variable Dependiente

Es la razón que se desprende del número de empleados que dejaron de prestar sus servicios para una empresa determinada contra el personal promedio, cifra expresada en términos porcentuales.

Resultados de la Investigación de Campo

I. Información para Efectos de Identificación

I.1 De las organizaciones estudiadas el 62% pertenece a la rama Industrial, lo cual la registra, como la rama de mayor importancia; y en tanto a su clasificación por el número de trabajadores, el 58.4% pertenecen a la pequeña y mediana empresa.

Por Ramo

Rama	Casos	Frecuencia %
Industria	15	62.5
Comercio	5	20.8
Servicios	4	16.6

Por Tipo

Tipo	Casos	Frecuencia %
Micro	5	20.8
Pequeña	7	29.2
Mediana	7	29.2
Grande	5	20.8

I.2 El 79% de las organizaciones estudiadas cuenta con departamento de Recursos Humanos.

I.3 Del total de estas organizaciones estudiadas, solo una no elabora registros contables, sobre sueldos, salarios y compensaciones.

I.4 La empresa antes señalada, lleva su contabilidad de una manera empírica.

I.5 Con respecto a las organizaciones que tienen datos de alta a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social tenemos una ponderación del 92% que si cumplen con esta disposición, y del mismo modo en lo referente a las obligaciones fiscales y constitucionales.

I. Características de los Participantes

1. Perfil de los participantes
2. Administración de sueldos y salarios
3. Prestaciones
4. Prestaciones de previsión social

II.1 Perfil de los participantes

- II.1.1 Características de las empresas
- II.1.2 Año de creación de la empresa en México
- II.1.3 Número de personal
- II.1.4 Índice de rotación de personal

II.1.1 Características de la empresa Características de la empresa

La composición y origen del capital lo registramos en la siguiente tabla y su procedencia en la segunda tabla.

Composición y Origen del Capital Social

Origen	Casos	Frecuencia %
Nacional	16	67
Extranjero 100%	8	33

Procedencia del Capital

Origen	Casos	Frecuencia %
México	16	67
Francia	7	29
España	1	4

II.1.2 Año de creación de la empresa en México

La presencia de las empresas participantes en el mercado nacional se muestra en la siguiente tabla:

Medida	25%	Media	Mediana	75%
Años	1978	1979	1982	1985

II.1.3 Número de personal

Personal Ocupado en las Empresas Participantes

Medida	% Presupuestado
25%	60
Media	98
Mediana	106
75%	125

II.1.4 Índice de rotación de personal

La Rotación de personal reportada durante 2005 se presenta en la siguiente tabla:

Medida	Rotación Personal
25%	5
Media	9
Mediana	6
75%	11

II.2. Administración de Sueldos y Salarios

- II.2.1 Estructura de sueldos y salarios
- II.2.2 Método o sistema de valuación de puestos
- II.2.3 Política interna de aumentos
- II.2.4 Programa de aumentos
- II.2.5 Aplicación de los aumentos de sueldo al personal
- II.2.6 Política de posicionamiento

II.2.1 Estructura de sueldos y salarios

El 42% de las empresas participantes reportan tener un sistema formal para administrar sus sueldos y salarios, este sistema incluye; un modelo de Análisis y Valuación de Puestos, una metodología para desarrollar las estructuras salariales y un modelo para evaluar el desempeño del personal.

II.2.2 Método o sistema de valuación de puestos

Los modelos más utilizados son:

Método	Frecuencia %
Alineación	25

II.2.3 Política interna de aumentos

Las empresas definen su política de aumentos de sueldos utilizando los siguientes criterios:

Criterio	Frecuencia %
Inflación y Mercado	13
Inflación y Desempeño	74
Inflación	13

II.2.4 Programa de aumentos

Las empresas elaboran sus programas de aumento de acuerdo a las siguientes modalidades:

Modalidad	Frecuencia %
Aniversario del Empleado	42
Fechas Fijas	58

Meses de Revisión de Sueldos

Meses	Frecuencia %
Enero	67
Febrero	33

II.2.5 Aplicación de los aumentos de sueldo al personal

Conforme a los programas antes descritos, los aumentos de sueldo al personal se otorgan en la siguiente forma:

Modalidad	Frecuencia %
Individual	88
Combinada	12

II.2.6 Política de posicionamiento

- El 83% de las empresas no cuentan con una Política de Posicionamiento.
- El 17% de las empresas si cuentan con una Política de Posicionamiento.

Las empresas que cuentan con una política de posicionamiento, lo describen de la siguiente forma:

- El objetivo es mantenerse en la Media del Mercado.

II.3 Prestaciones

II.3.1 Días y horas laborables por semana

II.3.2 Días festivos en adición a los otorgados por la Ley Federal del Trabajo

II.3.3 Premio de puntualidad

II.3.4 Vacaciones y prima de vacaciones

II.3.5 Aguinaldo

II.3.1 Días y horas laborables por semana

Por las características del mercado de trabajo, el 100% de las empresas trabajan 5 días a la semana.

Número de Horas por Semana	Frecuencia %
40	79
43	13
48	2

II.3.2 Días festivos en adición a los otorgados por la Ley Federal del Trabajo

Día	Frecuencia %
Jueves Santo	92
Viernes Santo	92
10 de mayo ½ día	75
10 de mayo	25
15 de septiembre ½ día	25
1o. de noviembre	13
2 de noviembre	92
12 de diciembre	29

24 de diciembre ½ día	50
24 de diciembre	29
31 de diciembre ½ día	50
31 de diciembre	29

II.3.3 Premio de puntualidad

El 29% de las empresas participantes reportan esta prestación y consiste en otorgar un premio económico a sus trabajadores con asistencia perfecta equivalente a un promedio de 15 días de sueldo al año.

II.3.4 Vacaciones y prima de vacaciones

Días de Vacaciones

Antigüedad	25%	Media	Mediana	75%
1	7	9	10	10
2	9	10	10	10
3	10	11	10	10
4	12	13	12	12
5 a 9	14	15	14	15
10 a 14	16	17	16	16
15 a 19	18	19	18	20
20 a 24	20	21	20	20
25 a 29	22	23	22	22

Prima Vacacional

La prima vacacional que pagan el 79% de las empresas participantes es conforme a la Ley Federal del Trabajo (25%), el 13% paga 50% y el restante 8% el 30%.

II.3.5 Aguinaldo

El aguinaldo se paga en forma gravable por las empresas en todos los casos, a continuación se muestran las tendencias encontradas.

Días de Aguinaldo

Medida	25%	Media	Mediana	75%
Todas las Empresas	15	23	30	30

II.4 Prestaciones de Previsión Social

II.4.1 Fondo de ahorro

II.4.2 Vales de despensa y plan de beneficios múltiples

II.4.3 Seguro de vida

II.4.4 Seguro de gastos médicos

II.4.5 Plan de jubilación

II.4.1 Fondo de ahorro

El Fondo de Ahorro es otorgado por el 79% de las empresas participantes, las aportaciones de la empresa y de los trabajadores para constituir éste se comporta de la siguiente forma:

Aportación	25%	Media	Mediana	75%
Empresa	13	13	13	13
Empleado	13	13	13	13

En el 100% de los casos este beneficio se encuentra topado en los términos que fija el Reglamento de la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

II.4.2 Vales de despensa y plan de beneficios múltiples

Este tipo de planes es otorgado por el 79% de las empresas, de los cuales el 89.0% lo proporciona por medio de Vales de Despensa, y un 11.0% por medio de Plan de Beneficios Múltiples.

Los porcentajes del sueldo que representa esta prestación se muestran en la siguiente tabla:

Beneficio	25%	Media	Mediana	75%
Vales de Despensa	10	11	10	12

El 19% de las empresas participantes otorgan como plan de Beneficios Múltiples cantidades fijas anuales que tienen como promedio la cantidad de \$8,000.00 anuales

II.4.3 Seguro de vida

El 79% de las empresas, tienen contratado un Seguro de Vida en beneficio del personal.

Los montos asegurados son los siguientes:

Monto Asegurado (Meses de Sueldo)	25%	Media	Mediana	75%
Muerte Natural	24	28	24	30
Muerte Accidental	30	48	48	48
Incapacidad Total	24	28	24	30

II.4.4 Seguro de gastos médicos

El 58% de los participantes, otorga un seguro de Gastos Médicos Mayores a su personal, la contribución para el pago de las primas por parte del personal se presenta sólo en el 21% de los casos, mientras que el 79% restante éstos no contribuyen.

Monto Asegurado en Pesos

Medida	Monto Asegurado
25%	265,536
Media	367,344
Mediana	396,640
75%	481,800

Deducible y Coaseguro Promedio

Monto	Deducible (Días de Salario Mínimo)	Coaseguro %
25%	1.0	10
MEDIA	1.5	10
MEDIANA	1.5	10
75%	2.0	10

II.4.5 Plan de jubilación

El 29% de las empresas cuentan con un Plan de Jubilación, que contemplan una edad promedio de 60 años y 10 años de antigüedad.

I. Conclusiones

La administración de sueldos, salarios y prestaciones consiste en establecer los criterios de valuación y establecer una clara jerarquía entre los puestos de una empresa, con ello establecer las premisas de que una empresa debe “ser equitativa”, en la racionalidad de sus pagos; por otra parte debe “ser competitiva” con el objeto de retener a su personal y mantener su posición ante sus competidores.

Para comprobar nuestra hipótesis tendríamos:

H₁ Contar información del mercado respecto a los niveles pago en sueldos, salarios y prestaciones, permite establecer políticas orientadas a atraer, retener y motivar el personal que la empresa necesita.

Después de obtener los resultados de nuestra investigación, puedo concluir, que el hecho de llevar un eficiente sistema de sueldos, salarios y prestaciones, garantiza el correcto control de personal y reduce su rotación.

El pago a los empleados en todo momento tiene que ser competitivo al mercado en el que se este desarrollando la empresa, con el objetivo de evitar la deserción del personal por no pagar ni el mínimo de los sueldos que se ofertan en el mercado.

De las empresas estudiadas, también se concluye, que en las pequeñas no tienen un sistema de sueldos, salarios y prestaciones.

Bibliografía

1. ARIAS GALICIA. "Introducción a la Técnica de Investigación en Ciencias de la Administración de la Administración y del Comportamiento". Editorial Trillas, 1974.
2. ARIAS GALICIA. "Administración de Recursos Humanos" Trillas. México 1999.
3. ALVEAR ACEVEDO; El mundo Contemporáneo; Editorial Jus; Págs. 42 a 44
4. ANZOLA ROJAS, Sérvulo, Administración de Pequeñas Empresas. México. Ed. Mc.Graw-Hill. ISBN 970-10-0352-7.
5. BERENSON, LEVINE. "Estadística para Administración y Economía". Conceptos y Aplicaciones. Nueva Editorial Interamericana, S.A. de C.V., México, 1994.
6. C.MARX Y F. ENGELS, Manifiesto del Partido Comunista, ed. En ruso, Ginebra, 1882.
7. Chartism or The Chartist Movement, Encyclopedia of British History (Chartism)
8. CHIAVENTATTO, ILDEBERTO. "Administración de Recursos Humanos". McGraw-Hill de México, S.A. de C.V., México 1997.
9. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
10. FERNÁNDEZ, Gómez; Historia del Mundo Contemporáneo; Editorial Mc Graw Hill; Págs. 20 a 31
11. Genís Barnosell, Orígens del sindicalisme català, Vic: Eumo Editorial (Editorial de la Universidad de Vic), 1999, 270 págs. Prólogo de Josep Fontana.
12. GRUPO HAY, Asociados, Valuación de Puestos. México.
13. HERNÁNDEZ ANDRADE, Ma. Beatriz, Información sobre la Administración de Recursos Humanos, Tomo II - Tema 1
14. HERNÁNDEZ y VARELA "Casos y Prácticas de Administración de Recursos Humanos". Trillas. México 1997.
15. HERNÁNDEZ. Análisis y Valuación de Puestos. Edición Privada, México, 1972.
16. HERNÁNDEZ SAMPIERI, et al. Metodología de la Investigación, Mc Graw Hill, México, 1996.

17. HERNÁNDEZ SVERDLIK, VARELA, CHRUDEN, SHERMAN. Administración de Personal. South-Western Publishing, Co., Cincinnati, Ohio, 1984.
18. Ley del Impuesto Sobre la Renta 2005
19. Ley del Seguro Social
20. Ley Federal del Trabajo
21. MILKOVIH, GEORGE T. & Boudreau J. "Dirección y Administración de Recursos Humanos" McGraw-Hill, México 1996.
22. MILLS R.L. Estadística para la Economía y Administración. Mc Graw Hill Latinoamericana. Bogotá Colombia, 1980.
23. MILTON L. ROCK Manual de Administración de Sueldos y Salarios Tomo I. McGraw-Hill, México, 1990.
24. MILTON L. ROCK Manual de Administración de Sueldos y Salarios Tomo II. McGraw-Hill, México, 1990.
25. MILTON L. ROCK Manual de Administración de Sueldos y Salarios Tomo III. McGraw-Hill, México, 1990.
26. MILTON L. ROCK Manual de Administración de Sueldos y Salarios Tomo IV. McGraw-Hill, México, 1990.
27. MUÑOZ Derecho del Trabajo, Tomos I y II. Editorial Porrúa, S.A., México 1983.
28. Normas de Información Financiera 2006, IMCP
29. ORUETA, Lucas, Valuación de Tareas y Estructuras de Salarios. México. Ed. Limusa.
30. RAMIREZ F. "Ley Federal del Trabajo" Editorial PAC, S.A. México 1998.
31. RAMÓN FERNÁNDEZ, María del Pilar, Universidad Abierta
32. RAMÓN FERNÁNDEZ, María Del Pilar. "Sistemas De Valuación De Puestos" Ed. Limusa.
33. REYES PONCE, Agustín, Administración de Personal: Relaciones Humanas. México. Ed. Limusa. ISBN 968-18-0153-9
34. REYES PONCE, Agustín, Administración de Personal: Sueldos y Salarios. México. Ed. Limusa. ISBN 968-18-0274-8

35. VARELA JUÁREZ, Ricardo, El costo de la vida como límite inferior de la curva de pago al personal
36. VARELA RICARDO. Administración de la Compensación. México. 2005. Prentice Hall
37. WILLIAM B. WRATHER, Jr. y Heith Davis Texto resumido de ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS - - Ed. Mc. Graw Hill
38. WILLIAM M., Mercer, Taller de Compensación. México.
39. YAMANE TARO. Estadística. Harla, S.A. de C.V. México, 1974.
40. <http://cepa.newschool.edu/het/profiles/ricardo.htm>
41. <http://www.monografias.com/trabajos6/movo/movo.shtml>

ANEXO I

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

TITULO SEXTO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL

Artículo 123

ARTICULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- la duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III.- queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV.- por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un DIA de descanso, cuando menos;

V.- las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI.- los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas

que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII.- para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- el salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

A).- una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

B).- la comisión nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomara asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

C).- la misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

D).- la ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un numero determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

E).- para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de

la secretaria de hacienda y crédito público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

F).- el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas
(Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 21 de noviembre de 1962)

X.- el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI.- cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos

XII.- toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1o. de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIII.- las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

XIV.- los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI.- tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII.- las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX.- los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje;

XX.- las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI.- si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- de las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomara en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI.- todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

ANEXO II.

SELECCIÓN DE ARTÍCULOS Y TABLAS DEL LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 5 A. Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

XVIII. Salarios o salario: la retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal. Para efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley. (DR)IJ

Artículo 27. Para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Cuotas obrero patronales mensuales de la Ley del Seguro Social porcentajes de aplicación al salario base de cotización

Vigente a partir de	Año
1o. de enero	2004
1o. de enero	2005
1o. de enero	2006
1o. de enero	2007
1o. de enero	2008

Enfermedad y Maternidad

Prestaciones en especie						Prestaciones en dinero		
Cuota Fija			Excedente			Única		
Del patrón	Del asegurado	Total	Del patrón	Del asegurado	Total	Del patrón	Del asegurado	Total
17.80%	-	17.80%	3.06%	1.04%	4.10%	0.70%	0.25%	0.95%
18.45%	-	18.45%	2.57%	0.88%	3.45%	0.70%	0.25%	0.95%
19.10%	-	19.10%	2.08%	0.72%	2.80%	0.70%	0.25%	0.95%
19.75%	-	19.75%	1.59%	0.56%	2.15%	0.70%	0.25%	0.95%
20.40%	-	20.40%	1.10%	0.40%	1.50%	0.70%	0.25%	0.95%

Gastos médicos pensionados			Invalidez y vida		
Del patrón	Del asegurado	Total	Del patrón	Del asegurado	Total
1.05%	0.375%	1.425%	1.75%	0.625%	2.375%
1.05%	0.375%	1.425%	1.75%	0.625%	2.375%
1.05%	0.375%	1.425%	1.75%	0.625%	2.375%
1.05%	0.375%	1.425%	1.75%	0.625%	2.375%
1.05%	0.375%	1.425%	1.75%	0.625%	2.375%

Guarderías y Gastos de previsión social			Retiro					
			Retiro			Cesantía y Vejez		
Del patrón	Del asegurado	Total	Del patrón	Del asegurado	Total	Del patrón	Del asegurado	Total
1%	-	1%	2%	-	2%	3.15%	1.125%	4.275%
1%	-	1%	2%	-	2%	3.15%	1.125%	4.275%
1%	-	1%	2%	-	2%	3.15%	1.125%	4.275%
1%	-	1%	2%	-	2%	3.15%	1.125%	4.275%
1%	-	1%	2%	-	2%	3.15%	1.125%	4.275%

Riesgo de trabajo: 1.3549%

ANEXO III

Selección de artículos de La Ley del Impuesto Sobre la Renta

Artículo 109. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título.

II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

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

V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

VI. Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

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

X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción

de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XI. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XII. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:

- a) Los agentes diplomáticos.
- b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en los casos de reciprocidad.
- c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.
- d) Los miembros de delegaciones oficiales, en el caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.
- e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.
- f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.
- g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

XIII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

XIV. Los que provengan de contratos de arrendamiento prorrogados por disposición de Ley.

XV. Los derivados de la enajenación de:

- a) La casa habitación del contribuyente.

- b) Bienes muebles, distintos de las acciones, de las partes sociales, de los títulos valor y de las inversiones del contribuyente, cuando en un año de calendario la diferencia entre el total de las enajenaciones y el costo comprobado de la adquisición de los bienes enajenados, no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por la utilidad que exceda se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XVI. Los intereses:

- a) Pagados por instituciones de crédito, siempre que los mismos provengan de cuentas de cheques, para el depósito de sueldos y salarios, pensiones o para haberes de retiro o depósitos de ahorro, cuyo saldo promedio diario de la inversión no exceda de 5 salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año.
- b) Pagados por sociedades cooperativas de ahorro y préstamo y por las sociedades financieras populares, provenientes de inversiones cuyo saldo promedio diario no exceda de 5 salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año.

Para los efectos de esta fracción, el saldo promedio diario será el que se obtenga de dividir la suma de los saldos diarios de la inversión entre el número de días de ésta, sin considerar los intereses devengados no pagados.

XVII. Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios cuando ocurra el riesgo amparado por las pólizas contratadas y siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo. Tratándose de seguros en los que el riesgo amparado sea la supervivencia del asegurado, no se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o beneficiarios, siempre que la indemnización se pague cuando el asegurado llegue a la edad de sesenta años y además hubieran transcurrido al menos cinco años desde la fecha de contratación del seguro y el momento en el que se pague la indemnización. Lo dispuesto en este párrafo sólo será aplicable cuando la prima sea pagada por el asegurado.

Tampoco se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios, que provengan de contratos de seguros de vida cuando la prima haya sido pagada directamente por el empleador en favor de sus trabajadores, siempre que los beneficios de dichos seguros se entreguen únicamente por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de

seguridad social y siempre que en el caso del seguro que cubre la muerte del titular los beneficiarios de dicha póliza sean las personas relacionadas con el titular a que se refiere la fracción I del artículo 176 de esta Ley y se cumplan los demás requisitos establecidos en la fracción XII del artículo 31 de la misma Ley. La exención prevista en este párrafo no será aplicable tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de dividendos derivados de la póliza de seguros o su colectividad.

No se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios que provengan de contratos de seguros de vida, cuando la persona que pague la prima sea distinta a la mencionada en el párrafo anterior y que los beneficiarios de dichos seguros se entreguen por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal.

El riesgo amparado a que se refiere el párrafo anterior se calculará tomando en cuenta todas las pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, contratadas en beneficio del mismo asegurado por el mismo empleador.

Tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de jubilaciones, pensiones o retiro, así como de seguros de gastos médicos, se estará a lo dispuesto en las fracciones III y IV de este artículo, según corresponda.

XVIII. Los que se reciban por herencia o legado.

XIX. Los donativos en los siguientes casos:

- a) Entre cónyuges o los que perciban los descendientes de sus ascendientes en línea recta, cualquiera que sea su monto.
- b) Los que perciban los ascendientes de sus descendientes en línea recta, siempre que los bienes recibidos no se enajenen o se donen por el ascendiente a otro descendiente en línea recta sin limitación de grado.
- c) Los demás donativos, siempre que el valor total de los recibidos en un año de calendario no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará impuesto en los términos de este Título.

XX. Los premios obtenidos con motivo de un concurso científico, artístico o literario, abierto al público en general o a determinado gremio o grupo de profesionales, así como los premios otorgados por la Federación para promover los valores cívicos.

XXI. Las indemnizaciones por daños que no excedan al valor de mercado del bien de que se trate. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XXII. Los percibidos en concepto de alimentos en los términos de Ley.

XXIII. Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio. También tendrá este tratamiento, el traspaso de los recursos de la cuenta individual entre administradoras de fondos para el retiro, entre instituciones de crédito o entre ambas, así como entre dichas administradoras e instituciones de seguros autorizadas para operar los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social, con el único fin de contratar una renta vitalicia y seguro de sobrevivencia conforme a las leyes de seguridad social y a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

XXIV. Los impuestos que se trasladen por el contribuyente en los términos de Ley.

XXV. Los que deriven de la enajenación de derechos parcelarios, de las parcelas sobre las que hubiera adoptado el dominio pleno o de los derechos comuneros, siempre y cuando sea la primera transmisión que se efectúe por los ejidatarios o comuneros y la misma se realice en los términos de la legislación de la materia.

XXVI. Los derivados de la enajenación de acciones emitidas por sociedades mexicanas, en bolsa de valores concesionada en los términos de la Ley del Mercado de Valores o de acciones emitidas por sociedades extranjeras cotizadas en dichas bolsas de valores. Tratándose de ofertas públicas de compra de acciones, los ingresos obtenidos por quien al momento de la inscripción de los títulos en el Registro Nacional de Valores era accionista de la emisora de que se trate, la exención sólo será aplicable si han transcurrido cinco años ininterrumpidos desde la primera colocación de las acciones en las bolsas de valores señaladas o en mercados reconocidos de acuerdo a tratados internacionales que México tenga celebrados; se encuentra colocada entre el gran público inversionista a través de dichas bolsas o mercados cuando menos el 35% del total de las acciones pagadas de la emisora; la oferta comprende todas las series accionarias del capital y se realiza al mismo precio para todos los accionistas; así como que los citados accionistas tengan la posibilidad de aceptar ofertas más competitivas sin penalidad, de las que hubiesen recibido antes y durante el periodo de oferta.

No será aplicable la exención establecida en esta fracción cuando la enajenación de las acciones se realice fuera de las bolsas señaladas, las

efectuadas en ellas como operaciones de registro o cruces protegidos o con cualquiera otra denominación que impidan que las personas que realicen las enajenaciones acepten ofertas más competitivas de las que reciban antes y durante el periodo en que se ofrezcan para su enajenación, aun y cuando la Comisión Nacional Bancaria y de Valores les hubiese dado el trato de operaciones concertadas en bolsa de conformidad con el artículo 22-Bis-3 de la Ley del Mercado de Valores.

Tampoco será aplicable lo dispuesto en esta fracción si la enajenación se hace por oferta pública y durante el periodo de la misma, las personas que participen en ella, no tienen la posibilidad de aceptar otras ofertas más competitivas de las que se reciban con anterioridad o durante dicho periodo, y que de aceptarlas se haya convenido una pena al que la realiza.

En los casos de fusión o de escisión de sociedades, no será aplicable la exención prevista en esta fracción por las acciones que se enajenen y que se hayan obtenido del canje efectuado de las acciones de las sociedades fusionadas o escidente si las acciones de estas últimas sociedades no cumplieran las condiciones que establece el primer párrafo de esta fracción.

Tampoco se pagará el impuesto sobre la renta por los ingresos que deriven de la enajenación en bolsas de valores ubicadas en mercados de amplia bursatilidad de países con los que México tenga celebrado un tratado para evitar la doble tributación, de acciones o títulos que representen acciones, emitidas por sociedades mexicanas, siempre que las acciones de la emisora colocadas en la bolsa de valores concesionada en los términos de la Ley del Mercado de Valores, se ubiquen en los supuestos establecidos en esta fracción ni por la ganancia acumulable obtenida en operaciones financieras derivadas de capital referidas a acciones que cumplan con los requisitos a que se refiere esta misma fracción, que se realice en los citados mercados y siempre que se liquiden con la entrega de las acciones.

XXVII. Los provenientes de actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas o pesqueras, siempre que en el año de calendario los mismos no excedan de 40 veces el salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de esta Ley.

XXVIII. Los que se obtengan, hasta el equivalente de veinte salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevados al año, por permitir a terceros la publicación de obras escritas de su creación en libros, periódicos o revistas, o bien, la reproducción en serie de grabaciones de obras musicales de su creación, siempre que los libros, periódicos o revistas, así como los bienes en los que se contengan las grabaciones, se destinen para su enajenación al público por la persona que efectúa los pagos por estos conceptos y siempre que el creador de la obra expida por dichos ingresos el comprobante respectivo que contenga la leyenda

"ingreso percibido en los términos de la fracción XXVIII, del artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta". Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

La exención a que se refiere esta fracción no se aplicará en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando quien perciba estos ingresos obtenga también de la persona que los paga ingresos de los señalados en el Capítulo I de este Título.
- b) Cuando quien perciba estos ingresos sea socio o accionista en más del 10% del capital social de la persona moral que efectúa los pagos.
- c) Cuando se trate de ingresos que deriven de ideas o frases publicitarias, logotipos, emblemas, sellos distintivos, diseños o modelos industriales, manuales operativos u obras de arte aplicado.

No será aplicable lo dispuesto en esta fracción cuando los ingresos se deriven de la explotación de las obras escritas o musicales de su creación en actividades empresariales distintas a la enajenación al público de sus obras, o en la prestación de servicios.

Lo dispuesto en las fracciones XV inciso b), XVI, XVII, XIX inciso c) y XXI de este artículo, no será aplicable tratándose de ingresos por las actividades empresariales o profesionales a que se refiere el Capítulo II de este Título.

Las aportaciones que efectúen los patrones y el Gobierno Federal a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual que se constituya en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las aportaciones que se efectúen a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, incluyendo los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Las aportaciones que efectúen los patrones, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, y las que efectúe el Gobierno Federal a la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Las exenciones previstas en las fracciones XIII, XV inciso a) y XVIII de este artículo, no serán aplicables cuando los ingresos correspondientes no sean declarados en los términos del tercer párrafo del artículo 175 de esta Ley, estando obligado a ello.

La exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será aplicable tratándose de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos Ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, concedidos de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la fracción XII del artículo 31 de esta Ley, aun cuando quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente del impuesto establecido en esta Ley.

TITULO IV DE LAS PERSONAS FISICAS DISPOSICIONES GENERALES CAPITULO I DE LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

Artículo 110. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

II. Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de este Capítulo, los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón

proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

Artículo 110-A. Para los efectos de la fracción VII del artículo 110 de esta Ley, el ingreso acumulable será la diferencia que exista entre el valor de mercado que tengan las acciones o títulos valor sujetos a la opción, al momento en el que el contribuyente ejerza la misma y el precio establecido al otorgarse la opción.

Artículo 111. Cuando los funcionarios de la Federación, de las Entidades Federativas o de los Municipios, tengan asignados automóviles que no reúnan los requisitos del artículo 42, fracción II de esta Ley, considerarán ingresos en servicios, para los efectos de este Capítulo, la cantidad que no hubiera sido deducible para fines de este impuesto de haber sido contribuyentes del mismo las personas morales señaladas.

Los ingresos a que se refiere el párrafo anterior se calcularán considerando como ingreso mensual la doceava parte de la cantidad que resulte de aplicar el por ciento máximo de deducción anual al monto pendiente de deducir de las inversiones en automóviles, como si se hubiesen deducido desde el año en que se adquirieron, así como de los gastos de mantenimiento y reparación de los mismos.

El pago del impuesto a que se refiere este artículo deberá efectuarse mediante retención que efectúen las citadas personas morales.

Artículo 112. Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

I. Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.

II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se le aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II que antecede se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I anterior entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 177 de esta Ley; el cociente así obtenido se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

Artículo 113. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

La retención se calculará disminuyendo del salario bruto obtenido en un mes de calendario, la exclusión general. Al resultado obtenido se le aplicará lo siguiente:

(Nota. Ver tabla 1)

Para los efectos de este Capítulo se considera exclusión general la suma de los ingresos de prestaciones de previsión social exentos a que se refieren las fracciones I, II, III, V, VI, VIII, X y XI del artículo 109 de esta Ley o la cantidad de \$6,333.33, según corresponda.

Asimismo, se considera salario bruto a la totalidad de los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado y los que esta Ley asimila a dichos ingresos, y demás prestaciones que deriven de una relación laboral.

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con los requisitos que establezca el Reglamento de esta Ley; en las disposiciones de dicho Reglamento se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Tratándose de honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero a que se refiere este artículo, no podrá ser inferior la cantidad que resulte de aplicar la tasa máxima para aplicarse sobre el excedente del límite inferior que establece la tarifa contenida en el artículo 177 de esta Ley, sobre su monto, salvo que exista, además, relación de trabajo con el retenedor, en cuyo caso, se procederá en los términos del párrafo segundo de este artículo.

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo, antes de efectuar la disminución que se hubiera elegido en los términos del tercer párrafo de este precepto, deberán deducir del salario bruto obtenido en el mes de calendario, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el mes de calendario de que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 112 de esta Ley, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa establecida en este artículo.

Las personas físicas, así como las personas morales a que se refiere el Título III de esta Ley, enterarán las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención, de conformidad con el penúltimo párrafo del artículo 118 de esta Ley, y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, calcularán su pago provisional en los términos de este precepto y lo enterarán a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Para los efectos de determinar el salario bruto a que se refiere el segundo párrafo de este artículo y el segundo párrafo del artículo 116 de esta Ley, no se incluirán los ingresos a que se refieren las fracciones IV, VII y XIII del artículo 109 de la misma, siempre que se cumplan con los requisitos establecidos en dicho precepto legal.

TITULO IV DE LAS PERSONAS FISICAS DISPOSICIONES GENERALES CAPITULO XI DE LA DECLARACION ANUAL

Artículo 175. Las personas físicas que obtengan ingresos en un año de calendario, a excepción de los exentos y de aquellos por los que se haya pagado impuesto definitivo, están obligadas a pagar su impuesto anual mediante declaración que presentarán en el mes de abril del año siguiente, ante las oficinas autorizadas.

No estarán obligados a presentar la declaración a que se refiere el párrafo anterior, las personas físicas que únicamente obtengan ingresos acumulables en el ejercicio por los conceptos señalados en los Capítulos I y VI de este Título, cuya suma no exceda de \$300,000.00, siempre que los ingresos por concepto de intereses reales no excedan de \$100,000.00., y sobre dichos ingresos se haya aplicado la retención a que se refiere el primer párrafo del artículo 160 de esta Ley.

En la declaración a que se refiere el primer párrafo de este artículo, los contribuyentes que en el ejercicio que se declara hayan obtenido ingresos totales, incluyendo aquellos por los que no se esté obligado al pago de este impuesto y por los que se pagó el impuesto definitivo, superiores a \$1'500,000.00 deberán declarar la totalidad de sus ingresos, incluidos aquellos por los que no se esté obligado al pago de este impuesto en los términos de las fracciones XIII, XV inciso a) y XVIII del artículo 109 de esta Ley y por los que se haya pagado impuesto definitivo en los términos del artículo 163 de la misma.

Los contribuyentes que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, estarán a lo dispuesto en el artículo 117 de esta Ley.

Artículo 176. Las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos de los señalados en este Título, para calcular su impuesto anual, podrán hacer, además de las deducciones autorizadas en cada Capítulo de esta Ley que les correspondan, las siguientes deducciones personales:

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

II. Los gastos de funerales en la parte en que no excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, efectuados para las personas señaladas en la fracción que antecede.

III. Los donativos no onerosos ni remunerativos, que satisfagan los requisitos previstos en esta Ley y en las reglas generales que para el efecto establezca el Servicio de Administración Tributaria y que se otorguen en los siguientes casos:

- a) A la Federación, a las entidades federativas o a los municipios, así como a sus organismos descentralizados que tributen conforme al Título III de la presente Ley.

- b) A las entidades a las que se refiere el artículo 96 de esta Ley.
- c) A las entidades a que se refieren los artículos 95, fracción XIX y 97 de esta Ley.
- d) A las personas morales a las que se refieren las fracciones VI, X, XI y XX del artículo 95 de esta Ley y que cumplan con los requisitos establecidos en las fracciones II, III, IV y V del artículo 97 de la misma.
- e) A las asociaciones y sociedades civiles que otorguen becas y cumplan con los requisitos del artículo 98 de esta Ley.
- f) A programas de escuela empresa.

El Servicio de Administración Tributaria publicará en el Diario Oficial de la Federación y dará a conocer en su página electrónica de Internet los datos de las instituciones a que se refieren los incisos b), c), d) y e) de esta fracción que reúnan los requisitos antes señalados.

Tratándose de donativos otorgados a instituciones de enseñanza serán deducibles siempre que sean establecimientos públicos o de propiedad de particulares que tengan autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios en los términos de la Ley General de Educación, se destinen a la adquisición de bienes de inversión, a la investigación científica o desarrollo de tecnología, así como a gastos de administración hasta por el monto, en este último caso, que señale el Reglamento de esta Ley; se trate de donaciones no onerosas ni remunerativas, conforme a las reglas generales que al efecto determine la Secretaría de Educación Pública, y dichas instituciones no hayan distribuido remanentes a sus socios o integrantes en los últimos cinco años.

IV. Los intereses reales efectivamente pagados en el ejercicio por créditos hipotecarios destinados a casa habitación contratados, con los integrantes del sistema financiero y siempre que el monto del crédito otorgado no exceda de un millón quinientas mil unidades de inversión. Para estos efectos, se considerarán como intereses reales el monto en el que los intereses efectivamente pagados en el ejercicio excedan al ajuste anual por inflación del mismo ejercicio y se determinará aplicando en lo conducente lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 159 de esta Ley, por el periodo que corresponda.

Los integrantes del sistema financiero, a que se refiere el párrafo anterior, deberán informar por escrito a los contribuyentes, a más tardar el 15 de febrero de cada año, el monto del interés real pagado por el contribuyente en el ejercicio de que se trate, en los términos que se establezca en las reglas que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

V. Las aportaciones complementarias de retiro realizadas directamente en la subcuenta de aportaciones complementarias de retiro, en los términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro o a las cuentas de planes personales de retiro, así como las aportaciones voluntarias realizadas a la subcuenta de aportaciones voluntarias, siempre que en este último caso dichas aportaciones cumplan con los requisitos de permanencia establecidos para los planes de retiro conforme al segundo párrafo de esta fracción. El monto de la deducción a que se refiere esta fracción será de hasta el 10% de los ingresos acumulables del contribuyente en el ejercicio, sin que dichas aportaciones excedan del equivalente a cinco salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevados al año.

Para los efectos del párrafo anterior, se consideran planes personales de retiro, aquellas cuentas o canales de inversión, que se establezcan con el único fin de recibir y administrar recursos destinados exclusivamente para ser utilizados cuando el titular llegue a la edad de 65 años o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, siempre que sean administrados en cuentas individualizadas por instituciones de seguros, instituciones de crédito, casas de bolsa, administradoras de fondos para el retiro o sociedades operadoras de sociedades de inversión con autorización para operar en el país, y siempre que obtengan autorización previa del Servicio de Administración Tributaria.

Cuando los recursos invertidos en las subcuentas de aportaciones complementarias de retiro, en las subcuentas de aportaciones voluntarias o en los planes personales de retiro, así como los rendimientos que ellos generen, se retiren antes de que se cumplan los requisitos establecidos en esta fracción, el retiro se considerará ingreso acumulable en los términos del Capítulo IX de este Título.

En el caso de fallecimiento del titular del plan personal de retiro, el beneficiario designado o el heredero, estarán obligados a acumular a sus demás ingresos del ejercicio, los retiros que efectúe de la cuenta o canales de inversión, según sea el caso.

VI. Las primas por seguros de gastos médicos, complementarios o independientes de los servicios de salud proporcionados por instituciones públicas de seguridad social, siempre que el beneficiario sea el propio contribuyente, su cónyuge o la persona con quien vive en concubinato, o sus ascendientes o descendientes, en línea recta.

VII. Los gastos destinados a la transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando ésta sea obligatoria en los términos de las disposiciones legales del área donde la escuela se encuentre ubicada o cuando para todos los alumnos se incluya dicho gasto en la colegiatura.

Para estos efectos, se deberá separar en el comprobante el monto que corresponda por concepto de transportación escolar.

VIII. Los pagos efectuados por concepto del impuesto local sobre ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

Para determinar el área geográfica del contribuyente se atenderá al lugar donde se encuentre su casa habitación al 31 de diciembre del año de que se trate. Las personas que a la fecha citada tengan su domicilio fuera del territorio nacional, atenderán al área geográfica correspondiente al Distrito Federal.

Para que procedan las deducciones a que se refieren las fracciones I y II que anteceden, se deberá comprobar, mediante documentación que reúna requisitos fiscales, que las cantidades correspondientes fueron efectivamente pagadas en el año de calendario de que se trate a instituciones o personas residentes en el país. Si el contribuyente recupera parte de dichas cantidades, únicamente deducirá la diferencia no recuperada.

Los requisitos de las deducciones establecidas en el Capítulo X de este Título no son aplicables a las deducciones personales a que se refiere este artículo.

Artículo 177. Las personas físicas calcularán el impuesto del ejercicio sumando, a los ingresos obtenidos conforme a los Capítulos I, III, IV, V, VI, VIII y IX de este Título, después de efectuar las deducciones autorizadas en dichos Capítulos, la utilidad gravable determinada conforme a las Secciones I o II del Capítulo II de este Título, al resultado obtenido se le disminuirá, en su caso, las deducciones a que se refiere el artículo 176 de esta Ley. A la cantidad que se obtenga se le disminuirán \$76,000.00 o en su caso, la cantidad por la que se haya optado en los términos del artículo 113 de esta Ley. En ningún caso la exclusión general excederá de la cantidad que resulte de disminuir a la suma de los ingresos obtenidos más la utilidad gravable, las deducciones autorizadas a que se refiere el artículo 176 de esta Ley. Al resultado obtenido se le aplicará la siguiente:

(Nota: Ver tabla 5)

Para los efectos del párrafo anterior, tratándose de ingresos obtenidos conforme al Capítulo I de este Título, la cantidad que se deberá acumular a los demás ingresos del contribuyente será el salario bruto disminuido de los ingresos a que se refieren las fracciones IV, VII y XIII del artículo 109 de esta Ley, siempre que se cumplan con los requisitos establecidos en el citado artículo.

No será aplicable lo dispuesto en este artículo a los ingresos por los que no se esté obligado al pago del impuesto y por los que ya se pagó impuesto definitivo.

Contra el impuesto anual calculado en los términos de este artículo, se podrán efectuar los siguientes acreditamientos:

I. El importe de los pagos provisionales efectuados durante el año de calendario, así como, en su caso, el importe de la reducción a que se refiere el penúltimo párrafo del artículo 81 de esta Ley.

II. El impuesto acreditable en los términos de los artículos 6o., 165 y del penúltimo párrafo del artículo 170, de esta Ley.

En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad que se acredite en los términos de este artículo, únicamente se podrá solicitar la devolución o efectuar la compensación del impuesto efectivamente pagado o que le hubiera sido retenido. Para los efectos de la compensación a que se refiere este párrafo, el saldo a favor se actualizará por el periodo comprendido desde el mes inmediato anterior en el que se presentó la declaración que contenga el saldo a favor y hasta el mes inmediato anterior al mes en el que se compense.

Cuando la inflación observada acumulada desde la fecha en la que se actualizaron por última vez las cantidades establecidas en moneda nacional de las tarifas y tablas contenidas en este artículo y los artículos 113, 114, 115 y 178 de esta Ley, exceda del 10%, las mismas se actualizarán a partir del mes de enero siguiente, por el periodo comprendido desde el mes en el que éstas se actualizaron por última vez y hasta el último mes del ejercicio en el que se exceda el porcentaje citado. Para estos efectos, el factor de actualización se obtendrá dividiendo el Índice Nacional de Precios al Consumidor del mes inmediato anterior al más reciente del periodo entre el Índice Nacional de Precios al Consumidor del mes en el que se efectuó la última actualización.

Tabla para el cálculo del impuesto mensual del artículo 113 LISR

Limite inferior	Limite superior	Cuota fija	% sobre excedente
0.01	496.07	-	3%
496.08	4,210.41	14.88	10%
4,210.42	7,399.42	386.31	17%
7,399.43	8,601.50	928.46	25%
8,601.51	en adelante	1,228.98	30%

Tabla par el cálculo del impuesto anual del artículo 177 LISR

Limite inferior	Limite superior	Cuota fija	% sobre excedente
0.01	5,952.78	0	3%
5,952.79	50,524.98	178.51	10%
50,524.99	88,793.07	4,635.74	17%
88,793.08	103,218.05	11,141.52	25%
103,218.06	en adelante	14,747.70	30%

Tabla par el cálculo del subsidio acreditable mensual del artículo 114 LISR

Limite inferior	Limite superior	Cuota fija	% subsidio
0.01	496.07	-	50%
496.08	4,210.41	7.44	50%
4,210.42	7,399.42	193.17	50%
7,399.43	8,601.50	464.19	50%
8,601.51	10,298.35	614.49	50%
10,298.36	20,770.29	869.01	40%
20,770.30	32,736.83	2,125.64	30%
32,736.84	en adelante	3,202.63	0%

Tabla par el cálculo del subsidio acreditable anual del artículo 178 LISR

Limite inferior	Limite superior	Cuota fija	% subsidio
0.01	5,952.78	0	50%
5,952.79	50,524.98	89.32	50%
50,524.99	88,793.07	2,318.01	50%
88,793.08	103,218.05	5,570.29	50%
103,218.06	123,580.22	7,373.92	50%
123,580.23	249,243.42	10,428.18	40%
249,243.43	392,841.95	25,507.68	30%
392,841.96	en adelante	38,431.55	0%

Crédito al salario artículo 115 LISR

Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Cas mensual
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3785.54	382.46
3,785.55	4446.15	382.46
4,446.16	4717.18	354.23
4,717.19	5335.42	324.87
5,335.43	6224.67	294.63
6,224.68	7113.9	253.54
7,113.91	7382.33	217.61
7,382.34	en adelante	-

ANEXO IV

Cuestionario de Sueldos, Salarios y Compensaciones dentro de las Organizaciones.

Fecha _____

I. Información para Efectos de Identificación.

Nombre de la empresa: _____

Domicilio:

Calle: _____ no. _____ Col: _____
_____ Edo: _____
_____ C.P. _____.

Proporcionó datos:

Nombre: _____

Puesto: _____

I.1 Con base en la siguiente tabla a que rama pertenece y por él numero de trabajadores con los que cuenta que tipo de Empresa se considera:

Trabajadores	Industria	Comercio	Servicios
Micro	Hasta 10	Hasta 10	Hasta 10
Pequeña	11 - 50	11 - 30	11 - 30
Mediana	51 - 250	31 - 100	31 - 100
Grande	Mas de 251	Mas de 101	Mas de 101

I.2 ¿Tiene dentro de su Empresa Departamento de Recursos Humanos?

Si No

I.3 ¿Lleva un registro contable de los sueldos, salarios y compensaciones?

Si No

I.4 En el caso de que su respuesta anterior sea NO cual es la forma que utiliza para calcular los Sueldos y Salarios de sus trabajadores

Empíricamente Por sus ingresos Por convenio

I.5 ¿Sus trabajadores están dados de alta en el Seguro Social?

Si No

I.6 ¿Su Empresa cumple con todos los deberes fiscales que marca el Art. 31 Fracción IV de la Constitución Política?

Si No

I.7 ¿Cumple con todas las disposiciones del Art. 123 Apartado A de la Constitución Política?

Si No

II. Características de los Participantes

II.1 Perfil de los participantes

II.1.1. Características de la empresa Características de la empresa

Composición del Capital Social	
Privada Nacional	_____ %
Privada Extranjera	_____ %
País de procedencia	_____ %
Año de creación de la empresa en México _____ %	

II.1.2 Año de creación de la empresa en México

II.1.3. Número de personal

Áreas	Número de personal
Gerencia General	
Ventas	
Producción	
Ingeniería	
Finanzas y Administración	
Relaciones Públicas	
Recursos Humanos	
Otros	

II.1.4. Índice de rotación anual; periodo medido en 2003 (por separación voluntaria). Número de personal

Nivel	%
Empleados y Gerentes	
Personal sindicalizado	

II.2. Administración de Sueldos y Salarios

II.2.1 ¿Existe en la empresa una estructura formal para administrar los sueldos a través de una valuación de puestos y/o un tabulador?.

_____ No (pasar a la pregunta 2.3)

_____ Si (continuar con la pregunta 2.2)

II.2.2 Método o sistema de valuación de puestos utilizado (marque con una X)

Alineación	<input type="checkbox"/>
Grados predeterminados	<input type="checkbox"/>
Puntos	<input type="checkbox"/>
Comparación de factores	<input type="checkbox"/>
Otro (especificar) :	_____

II.2.3 ¿Cual es la política interna para definir el presupuesto de aumentos de sueldos?.

Punto de referencia: _____ (Ejemplo: Inflación mercado, desempeño, etc.)
Periodicidad de aumentos: _____ (Ejemplo: semestral, etc.)

II.2.4 Programa de aumentos. El sueldo individual de los empleados es revisado según:

Fecha de aniversario	_____
Fechas fijas (indicar meses programados)	_____
Sin programa definido (indicar cómo)	_____

II.2.5 El otorgamiento de aumentos de sueldo a empleados se aplica en forma:

General (mismo porcentaje a todo el personal)	_____
Individual (según desempeño y posición en estructura)	_____
Combinado (aumento por costo de vida más diferencial por desempeño)	_____
Otro (especificar): _____	

II.2.6 ¿Existe una política de posicionamiento de su empresa con relación al mercado?

No _____
Si _____ Describir _____

II.3 Prestaciones básicas

II.3.1 Días y horas laborales a la semana

Número de días	Número de horas	Total semanal
_____	_____	_____

II.3.2 Días de descanso otorgados por la empresa adicionalmente a los dispuestos por la Ley Federal del Trabajo

_____	2 de noviembre
_____	12 de diciembre
_____	24 de diciembre
_____	31 de diciembre
_____	Cumpleaños del trabajador
_____	Otros

II.3.3 Premio de puntualidad

Personal elegible	Descripción (bases y forma de pago)
--------------------------	--

II.3.4 Vacaciones y prima vacacional

Años de servicios	Días de vacaciones	Días de prima	% de prima	Comentarios
1				
2				
3				
4				
de 5 a 9				
de 10 a 14				
de 15 a 19				
de 20 a 24				
de 25 a 29				

II.3.5 Aguinaldo

Años de servicio	Número de días	Gravable (si / no)	Comentarios
-------------------------	-----------------------	-------------------------------	--------------------

II.4 Prestaciones de Previsión Social

II.4.1 Fondo de ahorro

Personal elegible	Aportación empresa	Aportación empleado	Tope legal (si / no)
--------------------------	---------------------------	----------------------------	---------------------------------

II.4.2 Previsión social

Concepto	%	Cantidad fija	Tope legal (si / no)	Comentarios
Vales de despensa				
Plan de ayuda múltiple				

II.4.3 Seguro de vida

Contribución de la empresa _____ % Aplicable a todo el personal si _____ no _____ Explicar _____	
Cobertura	Monto o meses de sueldo
Muerte natural Muerte accidental Incapacidad total o permanente	

II.4.4 Seguro de gastos médicos mayores

Contribución de la empresa _____ % Contribución del empleado _____ % Aplicable a todo el personal si _____ no _____ Explicar _____

Suma asegurada \$ _____ Por año _____ por evento _____

Deducible	por enfermedad	por accidente
Co-aseguro	por enfermedad	por accidente

II.4.5 Plan de jubilación

Jubilación	Edad	Años de servicio
Normal		
Anticipada		

Explique brevemente las condiciones generales del plan:
