



# PRESTACIONES Y BENEFICIOS

## EJECUTIVOS COMPUSOLUCIONES

Código: **PLC-A-DT**

---

Elaboró: Daniela Zulaica

Revisó: Bety Arce

Autorizó: Juan Pablo Medina Mora

Versión junio 2024

### Beneficio: Horarios Flexibles

El objetivo del horario flexible es brindar a los colaboradores la posibilidad de organizar sus horas de trabajo, permitiéndoles compatibilizar actividades personales con el cumplimiento óptimo de sus objetivos laborales. El horario se establece en conjunto con su facilitador, tomando en cuenta los requerimientos del puesto y garantizando la cobertura del servicio y atención a clientes internos y externos.

El horario puede variar para cada día de la semana, siempre y cuando se cumpla la jornada laboral. La entrada puede ser desde las 7 a.m. hasta las 10 a.m. El tiempo para la comida debe ser de mínimo 30 minutos (según lo estipulado por ley) y máximo dos horas y media, y no se puede acumular para adelantar la salida o retrasar la entrada. El periodo para la comida debe realizarse durante el horario laboral, y la salida puede ser entre las 4:30 p.m. y las 7:30 p.m.

Los puestos de jornada completa enfocados en la atención a clientes externos no pueden tener una salida antes de las 6 p.m. Los horarios pueden modificarse durante los días de cierre, guardias o actividades extraordinarias requeridas por la operación.

Registro: [Actualiza tus Datos](#) (módulo Datos Laborales)

### Prestación: Vacaciones

Los colaboradores tienen la libertad de elegir las fechas para solicitar sus vacaciones, siempre que el puesto lo permita y se acuerden con el facilitador. En fechas muy solicitadas, se asignan las vacaciones priorizando a quienes tengan más días acumulados o estén por vencerse.

Es importante tener en cuenta que no se pueden fraccionar los días de vacaciones, ya que la ley establece días laborables completos. Si no se utilizan y caducan, el colaborador recibe el pago correspondiente en la quincena inmediata y pierde el derecho a disfrutarlas después de su vencimiento.

La empresa brinda el beneficio de disfrutar las primeras vacaciones al cumplir once meses de antigüedad (la ley establece doce meses), y para colaboradores que reingresan, se suma la antigüedad de los diferentes periodos laborados en la empresa para la asignación de vacaciones.

Años	
1 año	12 días hábiles
2 año	14 días hábiles
3 año	16 días hábiles
4 año	18 días hábiles
5 año	20 días hábiles
De 6 a 10 años	22 días hábiles
De 11 a 15 años	24 días hábiles
De 16 a 20 años	26 días hábiles
De 21 a 25 años	28 días hábiles
De 26 a 30 años	30 días hábiles
De 31 a 35 años	32 días hábiles
De 36 a 39 años	34 días hábiles
De 40 a 44 años	35 días hábiles

**Solicitud:** **Incidencias de Nómina** (concepto Vacaciones)

## Prestación: Prima Vacacional

Se otorga el 80% del sueldo diario correspondiente a los días hábiles de vacaciones, según la tabla de vacaciones (la Ley Federal del Trabajo establece el pago del 25%). Este pago se incluye en la quincena previa a las vacaciones, siempre que se soliciten a tiempo. Si el colaborador tiene días de vacaciones vencidos, se consideran para el pago de prima, aunque no se puedan disfrutar.

## Prestación: Aguinaldo

Se conceden 30 días de sueldo por el año calendario o los días proporcionales al tiempo laborado, calculado sobre la remuneración total (sueldo fijo más el ingreso variable). El aguinaldo se paga el primer viernes de diciembre. Para colaboradores que reingresan, se suma la antigüedad de diferentes periodos laborados en la empresa.

## Beneficio: Reconocimiento de Antigüedad Acumulada

Como un beneficio adicional para aquellos colaboradores que se reincorporan a la compañía, se considera únicamente para el pago de aguinaldo, prima vacacional y reconocimiento de pines de

antigüedad, el tiempo laborado anteriormente en la empresa sumando los periodos discontinuos en que laboraron ella.

## Beneficio: Anticipo de Sueldo

La empresa ofrece anticipos de sueldo para cubrir gastos emergentes, cumpliendo los siguientes requisitos:

**Monto:** Hasta el 90% del ingreso neto de una quincena

**Descuento por Nómina:** Hasta 25 días después de otorgar el anticipo

**Periodicidad:** Al menos 3 meses entre dos anticipos

**Antigüedad:** Mínimo 3 meses en la empresa

**Pago:** Vía nómina

**Limitante:** No tener adeudos con la empresa (ejemplo: reembolso de viaje por comprobar, pago de daños por equipo de cómputo, celular, préstamo de emergencia, etc.)

**Solicitud:** Incidencias de Nómina (concepto Anticipo de Nómina)

## Beneficio: Préstamos para Emergencias

La empresa ofrece préstamos de emergencia a los colaboradores que lo requieran, cumpliendo los siguientes requisitos:

**Monto:** Hasta un mes de sueldo fijo mensual (colaboradores con más de 15 años de antigüedad ininterrumpida pueden solicitar hasta dos veces su sueldo fijo mensual)

**Plazo:** 6, 12, 18 o 24 quincenas

**Antigüedad:** Un año laborando ininterrumpidamente en la compañía

**Tasa:** Anual, la más baja a la que nos presta el banco más 2 puntos porcentuales sobre saldos insolutos

**Pago:** Vía nómina

**Periodicidad:** Al menos 6 meses entre dos solicitudes

**Limitante:** No tener anticipo de nómina activos

**Sustento:** Firma de pagaré electrónico

La transferencia se efectúa en la cuenta de nómina del colaborador a más tardar el día siguiente de firmar el pagaré. La empresa establece un límite para este beneficio. Si se alcanza, se genera una lista de espera según el orden de solicitud, permitiendo acceder al préstamo conforme se recuperen los montos a partir de los pagos realizados por los colaboradores.

Si el colaborador tiene crédito Infonavit o préstamo Fonacot, se evalúa su elegibilidad, considerando que los descuentos de nómina no deben exceder el 30% de los ingresos. Los colaboradores pueden realizar anticipos al préstamo, tomados únicamente de bonos, comisiones o reparto de utilidades, aplicándose a la última mensualidad hacia la primera según la tabla de amortización. Si el colaborador sale de la compañía sin liquidar el préstamo, se descuenta de su finiquito.

**Certificación:** Préstamo de Emergencia a Colaboradores

**Documentación:** Procedimiento de Préstamo de Emergencia a Colaboradores

**Solicitud:** Préstamo a Colaboradores

## Prestación: Días Festivos

Además, a los días festivos que se otorgan por Ley, la empresa concede cinco días adicionales de asueto con goce de sueldo.

### Días de fiesta concedidos por la ley:

- 1 de enero
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
- 1 de mayo
- 16 de septiembre
- El 1° de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- 25 de diciembre

### Días adicionales concedidos por CompuSoluciones:

- Jueves santo
- Viernes santo
- 12 de diciembre
- 24 de diciembre
- 31 de diciembre

***Nota:** Los días que caigan en fin de semana no se sustituyen por días hábiles.*

## Prestación: Incapacidades

Las incapacidades cubren de manera monetaria las ausencias de los colaboradores debido a enfermedad general o accidente laboral. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ofrece estas prestaciones en dinero, siguiendo ciertas condiciones:

Para acceder a este beneficio, el colaborador debe tener al menos 4 semanas cotizadas en los últimos cuatro meses previos a la enfermedad. La incapacidad se solicita directamente en el IMSS a nombre de CompuSoluciones y Asociados, S.A. de C.V. y se notifica al departamento de nómina. La incapacidad física se entrega en Guadalajara o en otras sucursales a través de recepción, incluyendo: fecha de inicio, días de incapacidad, número de incapacidad y nombre del patrón.

### Enfermedad

#### IMSS:

- Otorga subsidio desde el cuarto día de incapacidad (los primeros 3 días no se pagan)
- Cubre hasta 52 semanas por enfermedad o accidente
- Otorga subsidio al 60% del salario diario integrado en casos de enfermedad

## Accidente de Trabajo

Para accidentes laborales, el subsidio es del 100% del salario diario integrado desde el primer día de incapacidad, siempre que se entregue el [formato de riesgo de trabajo ST-7](#) a Desarrollo de Talento para ser completado y posteriormente reportado al IMSS, clasificándolo como accidente de trabajo.

## Accidente o Enfermedad – No se puede laborar:

- **Ir al IMSS:** Se cobra incapacidad al 60% por enfermedad (perdiendo los 3 primeros días), 100% por accidente de trabajo/trayecto
- **No ir al IMSS:** No se cobra ni al IMSS ni a la empresa, puede usar la prestación de ausencia con goce de sueldo por enfermedad, canjear vacaciones o ARO's, pero se corre el riesgo de no tener mejoría

Los accidentes resultantes de actividades deportivas dentro de las instalaciones no se consideran accidentes de trabajo, ya que ocurren fuera del horario laboral, incluso si suceden en las instalaciones de la empresa. Lo mismo aplica a accidentes en actividades deportivas fuera de las instalaciones. Sin embargo, se exceptúan eventos organizados por la empresa, como la Convención PICSELIN, que sí se consideran accidentes de trabajo.

## Maternidad

La incapacidad por maternidad es de 42 días previos al parto y 42 días posteriores. El IMSS establece la fecha de inicio, calculando la fecha aproximada del parto. Desarrollo de Talento ofrece orientación mediante pláticas informativas periódicas y se puede consultar la [Política de Beneficios por Maternidad y Paternidad](#) para más información, ya que el IMSS tiene requisitos específicos para otorgar estas incapacidades. Antes de tomar la incapacidad, es crucial que la colaboradora registre planes de indicadores que cubran los días no laborados, evitando penalizaciones.

***Nota:** Para cualquier caso no contemplado en este documento, es necesario consultar al departamento de Nómina.*

## Licencia para padres por cuidados médicos de hijos menores de 16 años con diagnóstico de cáncer

Con base en la reforma a la Ley del Seguro Social de mayo 2019, si es padre o madre de un menor de 16 años, puede tramitar la licencia para cuidados de su hijo cumpliendo los siguientes requisitos:

- Solicitar al IMSS una constancia que permita a la empresa conocer la existencia del padecimiento y la duración del tratamiento.
- El IMSS otorga licencias por cuidados médicos del menor, con vigencia de 1 a 28 días, pudiendo expedir tantas como sean necesarias en un periodo de 3 años, continuos o no, sin exceder 364 días. La licencia se concede exclusivamente a uno de los padres; el padre con licencia recibe un subsidio del 60% de su salario base de cotización.
- Para obtener la licencia, es necesario contar con 30 cotizaciones semanales en los 12 meses anteriores al diagnóstico o tener registradas al menos 52 semanas de cotización previas al inicio de la licencia.

Para más información, consultar la liga: <https://www.gob.mx/issste/prensa/por-decreto-presidencial-otorga-el-issste-a-madres-o-padres-de-ninos-con-cancer-licencias-para-su-cuidado-203784>

*Nota: Al cumplir el menor 16 años, estas licencias ya no se otorgan a los padres.*

## Beneficio: Ausencia con goce de sueldo

La empresa reconoce que el colaborador requiere ausentarse de sus labores en determinadas circunstancias:

### Por fallecimiento de un familiar

En primer y segundo grado (se conceden 2 días naturales de permiso con goce de sueldo):

- Consanguinidad/Adopción: Padres
- Consanguinidad/Adopción: Hijos
- Afinidad: Cónyuges
- Consanguinidad/Adopción: Abuelos
- Consanguinidad/Adopción: Nietos
- Consanguinidad/Adopción: Hermanos

Si el deceso ocurre en fin de semana, no se otorgan días adicionales. Si el familiar radica a más de 300 km de la ubicación del colaborador, se otorga un día extra.

Solicitud: **Incidencias de Nómina** (concepto Nacimiento o Luto)

### Por paternidad

Se establece el permiso de paternidad de 5 días laborales con goce de sueldo para el padre.

Solicitud: **Incidencias de Nómina** (concepto Nacimiento o Luto)

### Por adopción

Para madres, se conceden 42 días naturales con goce de sueldo y para padres, 5 días laborales, contados a partir del día que reciban a su nuevo hijo o hija.

Es importante mantener al tanto al facilitador inmediato y a Desarrollo de Talento sobre los trámites de adopción e informar con la mayor antelación posible sobre la fecha en la que reciban a su hijo, con el objetivo de organizar mejor la cobertura de sus responsabilidades durante esa ausencia.

Solicitud: **Incidencias de Nómina** (concepto Nacimiento o Luto)

### Por matrimonio

Se otorga permiso de 5 días con goce de sueldo con autorización del facilitador, tomándose dentro de los 15 días posteriores a la boda, este beneficio se otorga una única vez por colaborador (civil o iglesia). Se requiere una antigüedad mínima de 6 meses.

Solicitud: **Incidencias de Nómina** (concepto Boda)

### Por enfermedad

Tratándose de ausencias por enfermedad simple (por ejemplo, migraña, gripe, enfermedad estomacal), se puede pedir un día con autorización del facilitador y un segundo día entregando comprobante médico con autorización del director del área.

En caso de requerir mayor descanso para recuperarse debe solicitar su incapacidad al seguro social o si así lo desea solicitar vacaciones. En enfermedades que de origen se observan que requieran un descanso mayor a tres días, siempre debe obtener la incapacidad del Seguro Social para tener derecho al subsidio. Si se cuenta con incapacidad por parte del IMSS no se requiere levantar incidencia de nómina, solo se debe entregar el documento de incapacidad a nómina (GDL) o Desarrollo de Talento (MEX y MTY), y la prestación se completa hasta el reparto de utilidades.

**Solicitud:** Incidencias de Nómina (concepto Permiso goce de sueldo por enfermedad)

### Por desastre natural

En el caso de que un colaborador tenga que dejar su hogar y no pueda pasar la noche en él por causa de desastre (terremoto, inundación, incendio), la empresa otorga al colaborador hasta 3 días con goce de sueldo para que pueda atender la emergencia derivada del desastre.

**Solicitud:** Incidencias de Nómina (concepto Permiso goce de sueldo por enfermedad)

## Beneficio: Ausencias sin goce de Sueldo

Dado que cada colaborador en CompuSoluciones desempeña funciones necesarias para la empresa, no se conceden permisos sin goce de sueldo con facilidad. El número máximo de días hábiles permitidos como permiso sin goce de sueldo es de 5 días antes de cumplir el primer año en la empresa, ya que en años posteriores se cuentan con vacaciones acumuladas y/o ARO's. El colaborador solo puede solicitar este beneficio si no cuenta con ARO's o vacaciones disponibles. Sin embargo, hay excepciones como los días por matrimonio.

Si un colaborador desea realizar un viaje a una distancia mayor a 5,000 km de su domicilio y no cuenta con vacaciones o ARO's suficientes, se le puede otorgar un permiso sin goce de sueldo de hasta un mes calendario. El permiso lo dan el facilitador y el director del área, si ven que es compatible con sus responsabilidades. El colaborador debe tener un promedio en indicadores de al menos 75% en los últimos tres meses y, si participó en la última evaluación, una calificación de al menos 90%. Si la distancia se encuentra entre 2,000 y 5,000 Km, se puede dar un permiso hasta por dos semanas. Si el permiso es por más de una semana, se da la baja temporal en el IMSS.

En caso de otorgar un permiso sin goce de sueldo, Nómina debe descontar tanto el sueldo diario como la parte proporcional de sábado, domingo, vacaciones, días feriados y aguinaldo del ingreso del colaborador. Estas ausencias también se consideran para el reparto de utilidades.

La baja se considera tomando el último día hábil que laboró el colaborador como su último día de trabajo, por lo cual, si de este día prosiguiera un fin de semana o días festivos, estos no se pagarían

ya que son considerados incluidos en los días sin goce de sueldo solicitados al ser posteriores al último día hábil trabajado.

Cuando se soliciten más de 7 días naturales en un mes calendario, se debe realizar una baja temporal ante el IMSS, lo que implica la pérdida de ciertas prestaciones durante ese periodo, entre ellas la de la cobertura de pensión a los dependientes económicos en caso de incapacidad por accidente o enfermedad. Si se requiere esta ausencia, se debe documentar con un convenio por escrito que estipule la suspensión de la relación laboral, el cual debe ser elaborado y firmado antes de que ocurra. Desarrollo de Talento puede brindar orientación en el proceso a seguir.

Para conocer los derechos que se tienen ante el IMSS en referencia a este concepto, se puede [ingresar aquí](#)

**Solicitud:** [Incidencias de Nómina](#) (concepto Faltas)

### **Enfermedad Mayor**

Si un colaborador no cuenta con vacaciones ni ARO's disponibles y requiere un permiso debido a un estado de salud delicado (enfermedad grave) antes de que el IMSS le otorgue su incapacidad, se pueden autorizar hasta treinta días sin goce de sueldo, sin baja ante el IMSS.

El colaborador debe cubrir la parte proporcional de los gastos generados durante ese periodo a través de Ahorro ConSentido, y el monto de las cuotas es proporcionado por Nómina.

Para ejercer esta excepción, el colaborador debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Promedio de al menos 75% en indicadores en los últimos tres meses.
- Calificación en su última evaluación del desempeño de al menos 90%.
- Antigüedad mínima de 10 años en la compañía.
- Autorización por escrito de la Dirección General y la Dirección del área, con copia a Desarrollo de Talento y Gerencia de Finanzas.

Esto no sustituye la gestión de la incapacidad ante el IMSS cuando sea posible.

**Solicitud:** [Incidencias de Nómina](#) (concepto Faltas)

## **Beneficio: Seguro de Vida**

Los colaboradores de hasta 63 años cumplidos en el año de emisión de la póliza pueden acceder a una póliza de vida, cuyo costo es cubierto íntegramente por la compañía. La suma asegurada se calcula de la siguiente manera:

- Solteros: 12 meses de sueldo fijo.
- Casados: 12 meses de sueldo fijo, más otros 12 meses por cada dependiente económico (cónyuge e hijos), siempre y cuando, vivan en el mismo domicilio y sean los hijos menores de 25 años.



Las coberturas incluyen doble suma asegurada en caso de muerte accidental, pérdidas de miembros e incapacidad total y permanente. Para contratar este seguro, el colaborador debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Mantener actualizada la información en la plataforma "Actualiza tus Datos".
- Entregar al Administrador de Seguros el formato original (llenado a mano y firmado) de Consentimiento y Asignación de Beneficiarios sin tachaduras o enmendaduras.

Si el colaborador se casa legalmente con una persona que tenga hijos de otra pareja, pero estos viven con el colaborador y son menores de 25 años estos se toman en cuenta para el seguro de vida con las mismas condiciones que aplica a los hijos del colaborador. Es necesario cargar el acta de matrimonio y acta de nacimiento del niño en cuestión dentro de "Actualiza tus Datos" al momento de registrarlos.

**Registro:** [Actualiza tus Datos](#) (módulo Datos Familiares)

**Consulta:** [Seguro Beneficios](#)

## Beneficio: Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM)

La empresa otorga la opción de adquirir un Seguro de Gastos Médicos Mayores, tanto para el colaborador (titular), como para su cónyuge e hijos menores de 25 años (dependientes). El costo de dicho seguro es compartido con la compañía de la siguiente manera:

- Colaboradores desde el primer año con la póliza: 75% de la prima es cubierta por la compañía y 25% por el colaborador
- Colaboradores con antigüedad ininterrumpida en la póliza dentro de la empresa mayor a 5 años: 90% de la prima es cubierta por la compañía y 10% por el colaborador

Si el colaborador se casa legalmente con una persona que tenga hijos de otra pareja, pero estos viven con el colaborador y son menores de edad (25 años) pueden ser sumados a la póliza de gastos médicos mayores con las mismas condiciones que aplica a los hijos del colaborador. Es necesario cargar el acta de matrimonio y acta de nacimiento del niño en cuestión dentro de "Actualiza tus Datos" al momento de registrarlos.

Si el colaborador tiene hijos mayores de 25 años, puede solicitar su póliza en el grupo, pagando vía transferencia el 100% de la prima correspondiente incluyendo el IVA, en ambos casos el pago debe realizarse dentro de los 30 días posteriores a la emisión de la póliza.

Si el colaborador procede de otra empresa del grupo se considera la antigüedad que tenga acumulada de la póliza anterior. La antigüedad de los dependientes es la misma del colaborador siempre que se haya solicitado su contratación junto con éste, o bien, para los casos de recién nacido o cónyuge, siempre que se haya solicitado el seguro y entregado copia del acta dentro de los primeros 30 días del nacimiento o matrimonio civil, en caso contrario su antigüedad es la fecha real de alta.

**Nota:** Cuando el colaborador cambia de prestación de consultor a ejecutivo, puede optar por permanecer en la misma póliza lo que resta de la vigencia, o bien, cambiar a la póliza de ejecutivos

*abonando la diferencia de costo dentro de los primeros 30 días del cambio. Si resulta un saldo a favor, este se transfiere a OpcionES, destinándose para la adquisición de la próxima póliza.*

Para poder realizar la contratación de la póliza tanto para el colaborador como para su cónyuge e hijos es necesario:

- Que el colaborador realice la solicitud del seguro tanto para él como para sus dependientes, en la fecha estipulada por la compañía para la renovación de la póliza.
- Que el colaborador solicite el seguro si durante la vigencia tuviera nuevos dependientes (recién nacido o cónyuge) y entregue copia del acta dentro de los primeros 30 días de ocurrido el nacimiento o matrimonio civil.
- Que el colaborador confirme la forma de pago de la prima o del porcentaje de la prima de su póliza

Es responsabilidad del colaborador:

- Realizar el pago del porcentaje que le corresponda por su seguro y el de sus dependientes, las formas de pago pueden ser canje de Ahorro ConSentido, ARO's, descuento de nómina.
- Conocer a detalle las coberturas, condiciones y exclusiones de la póliza vigente.
- Gestionar las reclamaciones directamente con el bróker de seguro.

***Nota:*** *Cualquier caso que genere controversia por el diagnóstico, tratamiento y forma que se aborda el padecimiento, en todo momento CompuSoluciones se apega a la resolución que emita la aseguradora.*

Las causas por las cuales se cancela la póliza son:

- A falta de la solicitud de renovación por parte del colaborador asegurado, en cuyo caso no puede volver a contratarla en los próximos 2 años.
- En caso de divorcio, el colaborador debe de dar aviso para proceder con la baja en la póliza y el dependiente no puede incluirse en la próxima renovación.
- Por baja del colaborador.

***Nota:*** *Se autoriza a que aquellos gerentes que dejen la compañía tengan la opción de mantener su SGMM (como lo tengan contratado, sea individual o que incluya a su familia) por la parte que falte del año en que salen de la compañía siempre y cuando cubran la parte no devengada del seguro que fue pagada por la empresa, cuyo porcentaje es del 75% o el 90% según sea el caso de cada colaborador con base en su antigüedad en la póliza.*

**Solicitud:** Seguro Beneficios

## Beneficio: Seguro de Accidentes

A los colaboradores menores de 65 años que no adquieran el Seguro de Gastos Médicos Mayores, la empresa les otorga un Seguro de Accidentes, cuyo costo es cubierto por la compañía.

Para que este seguro quede debidamente contratado y documentado es responsabilidad del colaborador entregar al Administrador de Seguros el formato original (llenado a mano y firmado) de Consentimiento y Asignación de Beneficiarios, así como validar las coberturas y deducibles contratados.

Las condiciones que incluye este seguro son:

- Cobertura por muerte accidental, pérdidas orgánicas y gastos médicos menores.
- Aplica cualquier día de la semana, las 24 horas del día, tanto para accidentes que ocurran dentro o fuera de lugar de trabajo.

***Nota:** Aplica mediante reembolso, para hacer uso, el colaborador debe realizar el pago por los servicios médicos que reciba a consecuencia de un accidente y solicitar facturas a su nombre para posteriormente ingresar el trámite con la aseguradora.*

**Consulta:** [Seguro Beneficios](#)

## Beneficio: Cambio de Ciudad

Si un colaborador decide cambiar su residencia a otra ciudad distinta a la que fue contratado, debe solicitar autorización a su líder de célula/área/UEN mediante correo electrónico, explicando el motivo de la solicitud. Si el líder autoriza el cambio, debe enviar su visto bueno al director de área/célula/UEN, con copia a la Gerencia de Desarrollo de Talento, para obtener la autorización correspondiente.

Los cambios se realizan únicamente a mes completo y se deben notificar al menos 5 días hábiles antes de que finalice el mes, para que Desarrollo de Talento pueda generar el registro en el sistema y efectuar los cambios en la nómina con el registro patronal. Es importante mencionar que el colaborador tiene la responsabilidad de solicitar a sistemas el cambio de su perfil de usuario a la ciudad correspondiente a través de un ticket.

## Beneficio: Capacitación

La capacitación se conforma desde la universidad corporativa CompuSoluciones.

Curso de Habilidades: Tienen como objetivo apoyar en la Formación de los valores de los colaboradores; existe un amplio catálogo de capacitación con más de 100 cursos donde se incluyen los obligatorios para todo colaborador, los cuales son:

- Trabajando en CompuSoluciones
- Administración del Tiempo
- Gestión Total de la Calidad
- Servicio Total al Cliente - Como Sí
- Trabajo en Equipo
- Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva
- Comunicación y Asertividad

- Finanzas Personales
- Productividad (OneDrive; Teams; Seguridad, Microsoft Translator, Celulares, Windows 10; One Note; Planner, Forms, Stream, Sway)
- Innovación

Capacitación Técnica: Incluyen cursos como Administración de proyectos, Certificaciones, Diplomados y Maestrías.

Universidad Virtual CompuSoluciones: Su objetivo es desarrollar habilidades a través de un sistema de autoaprendizaje que proporcione una solución integral de capacitación con productos y servicios de Educación Continua. Es aplicable únicamente para puestos a partir de Profesionalista Jr., y para colaboradores que cuentan con un año de antigüedad en la compañía.

Cursos no relacionados con el puesto: En este grupo quedan incluidos la primaria, secundaria, preparatoria, idiomas, humanidades, artes y deportes, entre otros. Estos cursos, aunque sean benéficos para la persona, no son financiados por la compañía.

### **Curso de Inglés**

Se autoriza para Dirección, Gerencia y/o Líderes de célula el pago del 90% por parte de la empresa y 10% con cargo al colaborador, y para los colaboradores de Ejecutivos el pago es de 75% por parte de la empresa y el 25% por parte del colaborador para curso de inglés. El cargo al colaborador se ejecuta aun cuando el costo sea menor al 50% del sueldo, este beneficio se autoriza por una única ocasión por un lapso máximo de 2 años ininterrumpidos y que la calificación mínima obtenida sea de 80 por periodo de acuerdo con la institución (El periodo de beneficio puede extenderse por 1 año si el colaborador no pagó algún periodo debido a una calificación menor a 80, o hasta 6 meses adicionales si es que sí realizó pago por un periodo con calificación debajo de 80).

Consulta: [Política de Capacitación](#)

## **Beneficio: Apoyo Psicológico**

Se otorgan 4 sesiones de apoyo psicológico con terapeutas contratados por la empresa. Además, el colaborador puede canjear 8 sesiones adicionales mediante Ahorro ConSentido o ARO's, con un límite de \$650 pesos por sesión. El terapeuta debe proporcionar un recibo deducible y una carta indicando el nombre del colaborador y las fechas de tratamiento. Las sesiones son válidas durante un año calendario.

***Nota:** El colaborador es responsable de dar de alta al proveedor y solicitar el servicio.*

Documentación: [Política para el apoyo psicológico](#)

Solicitud: [Apoyo Psicológico](#)

## **Beneficio: Compra de Papelería**

Anualmente, en agosto, el colaborador puede adquirir \$1,000 pesos en papelería (lista de útiles escolares de primaria) para sus hijos mediante Ahorro ConSentido o ARO's. Es necesario presentar una Solicitud con la lista de útiles escolares para validar el canje (el valor de un ARO es \$250 pesos).

**Solicitud:** Acercarse a Desarrollo de Talento

## **Beneficio:** Acceso a terapias a través de instituciones

Cada colaborador que presente una discapacidad o que tenga familiares directos (hijos, padres, cónyuges o hermanos) con alguna discapacidad, tiene la opción de acceder al pago de terapias a través de CompuSoluciones. Este beneficio aplica exclusivamente para las terapias proporcionadas por instituciones que la empresa respalda como parte de su compromiso con la Responsabilidad Social. Los pagos de estas terapias deben realizarse mediante “OpcionES”.

## **Beneficio:** Donación de sangre

El colaborador puede tomar el tiempo necesario para donar de sangre de manera voluntaria durante horario laboral sin necesidad de canjear ARO o reponer el tiempo. Es indispensable presentar un comprobante de la donación a su facilitador y registrarlo en su calendario.

## **Beneficio:** Visita a asociaciones

El colaborador tiene la oportunidad de participar activamente en las iniciativas de Responsabilidad Social, teniendo la opción de visitar asociaciones durante horario laboral sin necesidad de canjear ARO o reponer tiempo. Para ello, debe asegurar que su ausencia no afecte las labores del día, además de registrarlo en su calendario.

**Solicitud:** Asistir a eventos (Responsabilidad Social)

## **Beneficio:** Mejores Prácticas

Como complemento a las políticas del área de Desarrollo de Talento, se llevan a cabo prácticas que ayudan a conducir acciones de desarrollo integral de las personas:

1. Facilitador cercano a la acción: preocuparse por el crecimiento personal y profesional de los colaboradores.
2. Pago por desempeño y resultados: el pago variable y sueldo se basan en indicadores y evaluaciones de desempeño.
3. Decisiones por consenso: convencer o convencerse.
4. Puertas abiertas: promover el diálogo con cualquier facilitador, gerente, líder o director sin importar área.

5. Distribución de regalos y premios: todo regalo y premio debe entregarse al comité de CONECTA para evitar influencias indebidas por parte de los proveedores, clientes, distribuidores y competidores.
6. Trato por nombre: fomentar confianza y compañerismo respetuoso sin utilizar títulos.
7. Trato Justo Garantizado: ambiente libre de intimidación y discriminación.
8. Equidad: empresa incluyente enfocada en valores, actitudes, habilidades y conocimientos y que no hace distinción de sexo, religión, nacionalidad, extracto social, ni edad.
9. Transparencia y Código de Ética y Conducta o Código de Buen Gobierno: liderazgo basado en valores como la Productividad, Integridad, Confianza, Servicio, Equipo, Lealtad e Innovación y compromiso con la ética empresarial.
10. Espacios / Instalaciones: Áreas de relajación y liberación de estrés para uso de los colaboradores.

## Beneficio: ARO's (El Arte de Reconocer a Otro)

Este programa promueve el reconocimiento entre colaboradores para fomentar conductas positivas. Se entregan ARO's en cuatro fechas anuales, sustentados con el valor PICSELIN al que está ligado y un comentario. Los ARO's se obtienen por reconocimientos o cumplimiento de objetivos y pueden canjearse por premios.

**Documentación:** [Política de ARO's](#)

**Solicitud:** [Talentry](#) (módulo Reconocimientos)

## Beneficio: Cursos de Verano (Para hijos de colaboradores)

Desarrollo de Talento evalúa opciones de cursos de verano para hijos de colaboradores entre 4 y 12 años. Con la finalidad de promover valores mediante actividades recreativas en las instalaciones (valores como la familia, trabajo en equipo, destreza, cuidado al medio ambiente, etc.). El colaborador paga al proveedor, con costo preferencial. Incluye material lúdico, espacio de trabajo y refrigerio. Los costos pueden variar y la oferta de este beneficio depende de la inscripción de niños (*Por día, por semana o por mes*).

**Nota:** *El proporcionar este beneficio está sujeto a la cantidad de niños que se inscriban para garantizar un buen precio y que el beneficio realmente pueda ser aprovechado.*

## Beneficio: Actividades Recreativas

CompuSoluciones busca fomentar un ambiente laboral enriquecedor mediante el programa de actividades recreativas. Estas actividades promueven la convivencia social y física, y la identificación con los valores de la cultura CompuSoluciones.

Se incluyen:

- Convención PICSELIN (aniversario)
- Celebraciones diversas (Rosca de Reyes, Día de la Amistad, Día de la Mujer, Día del Niño, Día de las Madres y Padres)
- Expo Beneficios (Alianzas con Instituciones que ofrecen productos y servicios para el desarrollo integral: físico, intelectual, social y espiritual)
- Festejos (Independencia de México, Posada y Fin de Año)
- Torneos deportivos
- Actividades culturales

Además, se realizan dinámicas de integración y eventos que permiten invitar a amigos, excolaboradores y familiares, coordinados por Desarrollo de Talento y Comités.

## Beneficio: Convenios

Desarrollo de Talento negocia constantemente beneficios con instituciones y organizaciones, como precios preferenciales y descuentos. Estos incluyen hoteles, unidades médicas, instituciones educativas, tiendas, lugares de recreación y viajes.

**Consulta:** [Convenios CompuSoluciones](#)

## Beneficio: Expo Beneficios

Evento interno en el que colaboradores y familiares conocen los convenios y beneficios para el desarrollo integral. Se realiza en cada sucursal, dividido en pabellones (intelectual, físico, social y espiritual). Los beneficios expuestos cuentan con contratos que ofrecen precios, descuentos y servicios especiales para colaboradores. Consultar el catálogo en la intranet.

## Beneficio: Compra productos

Los colaboradores pueden adquirir productos distribuidos por CompuSoluciones con descuento. Para el cálculo se toma como base, el menor entre el precio de promoción y el descuento más alto que se le da a un distribuidor; esto aplica siempre y cuando sea para uso personal o familiar directos (padres, hermanos, hijos o cónyuge) y que se comprometa a no revenderlos durante 12 meses. Previamente, se deben cumplir requisitos como cotización, aprobación por escrito del facilitador (en caso de que el monto sea mayor a \$50,000 se debe tener autorización del director del área) y forma de pago (transferencia o pago con tarjeta) enviados por correo a Crédito y Cobranza con título en el correo "[Compra Personal de Equipo](#)". El proceso de pago es directo en Crédito y Cobranza, sin opción a crédito o plazos. Descuentos aplican solo si la factura está a nombre del colaborador.

Si el interesado desea que se le facture a un familiar directo o a una empresa, se le da el máximo descuento que se otorga a un usuario final de acuerdo con el volumen de compra de que se trate en lugar del descuento mencionado. Cuando se trate de equipo de remate o semi-nuevo solo se requiere la aprobación por escrito de su facilitador si la compra es mayor a 1 unidad.

***Nota:** Si el colaborador tiene adeudos con la empresa (reembolsos por comprobar, préstamos para emergencia, pago de daños, extravíos etc..) no aplica la venta hasta que salde el adeudo pendiente.*

## **Beneficio:** Compra de Acciones

La empresa ofrece compra de acciones a precio preferencial para colaboradores desde nivel Profesionalista I, con ciertas reglas de antigüedad. El precio se fija anualmente en función del valor contable. Las reglas y restricciones aplicables se informan en el correo que la Presidencia lanza en mayo.

## **Beneficio:** Reparto de Utilidades y Bono

Se considera la antigüedad del colaborador, días laborados y sueldo actual. El pago se realiza en mayo, coincidiendo con el aniversario de la fundación de la compañía.

## **Beneficio:** Bono por retiro

Cuando una persona renuncia lo que la compañía legalmente debe pagarle son los días laborados que no estuvieran pagados, la parte proporcional del aguinaldo, el fondo de ahorro acumulado con sus intereses (si existiera), las vacaciones y la prima vacacional no disfrutadas hasta el momento.

Como una muestra de agradecimiento a su lealtad y aportación, se otorga un bono especial al momento de la salida a aquellos colaboradores que tengan cinco años o más laborando con los beneficios del nivel de Ejecutivos de forma ininterrumpida. Para este beneficio no se acumula antigüedad de otros periodos laborados, quienes se reincorporan a la empresa y cumplen cinco años de este reingreso con beneficios de nivel de Ejecutivos, el bono es calculado comenzando con antigüedad cero, es decir solo se considera el tiempo desde la fecha de su reingreso hasta su renuncia.

Los periodos laborados con prestaciones de nivel Consultores no suman de ninguna forma para el otorgamiento de este beneficio.

Este bono consiste en un día de sueldo por cada mes que haya trabajado los primeros 10 años, dos días a partir de 10 años, tres días a partir de los 20 años de antigüedad y así sucesivamente como se indica:

- De 0 a 10 años, se otorga 1 día de sueldo por cada mes trabajado (hasta 120 días)
- De 10 a 20 años, se otorgan 2 días de sueldo por cada mes trabajado (hasta 240 días)
- De 20 a 30 años, se otorgan 3 días de sueldo por cada mes trabajado (hasta 360 días)
- De 30 a 40 años, se otorgan 4 días de sueldo por cada mes trabajado (hasta 480 días)
- De 40 a 50 años, se otorgan 5 días de sueldo por cada mes trabajado (hasta 600 días)

El sueldo utilizado es el sueldo administrativo (sueldo fijo y percepción variable) dividido entre 30.50 días.



El director general, es el único que puede ordenar la eliminación de ese bono para una persona en particular cuando aplique un despido o se presente alguna razón grave que cuestione su lealtad hacia la empresa. Esa razón grave puede ser, entre otras, el que la persona se vaya a trabajar con la competencia, haber revelado premeditadamente secretos de la compañía, falta importante de honestidad, dejar el puesto en un momento crítico sin preparar un relevo y aquellas otras que causen un daño importante a la empresa.

En caso de despido se paga la parte que corresponda a la prima de antigüedad más la indemnización legal. Este total en ningún caso se suma al bono de retiro que se provisione contablemente.

En el caso de renuncia, el bono de retiro sustituye a la prima de antigüedad y a cualquier otra cantidad que deba pagarse de acuerdo con la ley. En el caso de que las cantidades a pagar que marque la ley sean superiores al bono de retiro, entonces se paga la cantidad que indique la ley y no se paga el bono de retiro.

Para los colaboradores que tienen como prestación un auto asignado, si al momento de renunciar tiene todavía saldo pendiente de liquidar, se aplica el bono de retiro primero al saldo que tenga, para facilitar el que adquiera el auto, si hay alguna diferencia a favor del colaborador se incluye en su finiquito. Si decide no llevarse el auto, entonces se le paga únicamente la diferencia de lo que sobra al llevárselo.

## **Beneficio:** Adicionales para Gerencia y Dirección

### **Revisiones Médicas**

CompuSoluciones procura que sus ejecutivos estén en óptimas condiciones físicas, dando prioridad a la prevención en la salud, por lo que la compañía está dispuesta a financiar chequeos médicos de sus gerentes y directores.

Los chequeos se sugieren que se realicen con el Laboratorio-proveedor que la compañía ha calificado y seleccionado de acuerdo a las necesidades del personal, sin embargo, si la persona desea realizarlo en otro laboratorio, puede hacerlo siempre y cuando sea deducible para la empresa y pueda estar sujeto al costo de la tabla de cotización del año vigente, en caso de que el costo supere al definido, el ejecutivo debe pagar la diferencia ya sea con ARO's o directamente en la unidad de laboratorio.

Los resultados de los chequeos pagados por la compañía se entregan, además de, al Colaborador, al área de Desarrollo de Talento, misma que solamente puede compartirlos con la Dirección.

Si el ejecutivo quiere realizarse el estudio con mayor frecuencia, puede hacerlo para aprovechar los precios negociados por la compañía y además puede incluir el costo en sus ingresos en especie. Si no cuenta con suficientes fondos por ese concepto, entonces lo paga directamente, pero con los precios especiales que se hayan conseguido.

A continuación, se presenta la tabla de chequeos médicos de Gerencia y Dirección

Nivel	Edad	Periodicidad
Dirección	Menores de 40 años	Cada 2 años
	A partir de los 40 años	Cada año
Gerencia	Menores de 40 años	Cada 4 años
	A partir de los 40 años	Cada 2 años
Nota para Gerencia	El primer chequeo se realiza en el periodo inmediato al nombramiento como gerente, siempre que se tenga una antigüedad de 5 años en la empresa, de lo contrario, al llegar a esa antigüedad.	
Nota General	Una vez que tengan sus resultados, se debe entregar al área de Desarrollo de Talento. (Una copia e integrarla al expediente)	

Los chequeos normalmente se programan en el mes de julio de cada año, si al Gerente o director le corresponde el chequeo en ese año puede adelantarlos sin problema, ya que la empresa lo financia.

### Seguro vitalicio

Los colaboradores que dejen de laborar en la compañía, que cuenten con una antigüedad de 30 años y al menos 10 como director, son acreedores a un seguro vitalicio de gastos médicos, tanto para sí mismo como para su cónyuge, sus dependientes hijos continúan asegurados hasta el vencimiento de la póliza que se encuentre vigente al momento de su salida.

El costo de dicho seguro es compartido con la compañía de la siguiente manera: la empresa paga el porcentaje de la prima que corresponda a los años cumplidos que tenga el colaborador al momento de su baja en la compañía, el complemento incluyendo el IVA debe ser cubierto por el colaborador dentro de los 30 días posteriores a la emisión de la póliza.

En caso de fallecimiento del colaborador jubilado, el cónyuge previa autorización por escrito, tiene la opción de permanecer en la póliza de SGMM pagando el 100% del costo de la prima total a partir de la siguiente renovación.

En caso de divorcio o fallecimiento del cónyuge, no se puede designar a otra persona para que ocupe su lugar en la póliza.

**Nota:** Si al revisar este documento detectas un cambio en la información, es necesario notificarlo al **área de procesos** para su actualización.