

BOLETÍN DE PRENSA

02 DE ABRIL DE 2014

PRODUCTIVIDAD PARA LA COMPETITIVIDAD

México, D.F. a 2 de abril de 2014.- México ocupa actualmente el lugar 55 en el ranking de Competitividad del Foro Económico Mundial y el mercado laboral es el pilar que nos hace perder más lugares, ocupando la posición 113 de un total de 148 países miembros.

Por tal razón, en 2012 se generó una alta expectativa con la aprobación de la reforma a la ley Federal del Trabajo, de la cual deben atenderse algunas cuestiones, como la obligación que tiene cada empresa con más de 50 trabajadores, de hacer un Programa de Productividad que incluya: diagnóstico de su situación laboral, objetivos, metas, capacitación, monitoreo de indicadores y plan para compartir las ganancias por mejora en productividad. (Arts.153-E y 153-J).

De manera específica, esta nueva ley señala en el Art. 127 qué trabajadores tienen derecho a la Participación en las Utilidades, generándose una confusión que a la Secretaría del Trabajo se le propone aclarar, reglamentando los programas de Productividad y su aplicación en los intermediarios laborales llamados tercerización u outsourcing.

En este sentido, y con el fin de conocer la dimensión del problema, el IMEF elaboró una encuesta entre 421 empresas sobre el **PAGO DE LA PTU Y DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE**, cuyos resultados son:

De 421 empresas analizadas, 289 tienen contratados a sus trabajadores en forma directa, es decir, 69%. El resto (31%) utilizan la figura de prestadora de servicios interna o externa.

En conjunto, las 421 empresas emplean a más de 970 mil trabajadores, de los cuales 450 mil (46%) se encuentran contratados de forma directa, el resto a través de la figura de prestadora de servicios.

Nótese que es menor el número de empresas que utiliza la intermediación laboral (31%) pero mayor en cantidad de trabajadores que se encuentran tercerizados (54%). Eso nos deja con la idea de que la mayoría de trabajadores formales no percibe la PTU de ley y hay una práctica extendida de integrar un pago variable a la remuneración.

Sin embargo 60% de los que *tercerizan* al personal pagan alguna parte del salario en forma variable, pero 67% de los que no *tercerizan* si lo hacen, lo cual habla marginalmente de una menor posibilidad de mejorar su ingreso a los *tercerizados*.

De ellos, 77% lo pagan dentro de la nómina, pero otro 8% lo hace mediante premios o viajes, 9% en efectivo y otro 6% por medio de la tercerización.

Creemos que esto de Remunerar por productividad afecta al 69% de las empresas que ya pagan la PTU y es como pagar dos veces sobre el rendimiento.

Bajo este contexto, el IMEF reitera que debe haber un pronunciamiento por parte de la Comisión Nacional para la Participación en las Utilidades a los Trabajadores que establezca una nueva fórmula para pagar la PTU, combinada con el Pago de la Productividad.

Vale recordar que en un principio la primera resolución de la Comisión Nacional de la PTU, estableció que las empresas paguen la PTU en proporción al capital y al trabajo involucrado, después de separar un 30% de las utilidades para reinvertir, no siempre fue un 10% fijo. Se repartía el 20%, del 70% restante, pero dividido según la proporción que hubiera de capital y de trabajo.

Es posible que flexibilizando las condiciones para determinar el importe a pagar, pero incluyendo en la resolución cómo emparejar a los trabajadores tercerizados de los propios, estimule la evaluación del desempeño y la productividad de los individuos y de los procesos, para remunerarlos en consecuencia.

Esta misma encuesta se aplicó a una muestra de trabajadores sindicalizados. Por parte de los trabajadores, la encuesta revela resultados muy similares: hay un consenso con la muestra aplicada a los ejecutivos de finanzas.

Sus respuestas, respecto a lo que se pudiera hacer en torno a la remuneración de la productividad, en contraste con la participación en las utilidades fue:

- Reemplazar al PTU - 45% de los encuestados
- Remunerar la productividad es mejor que el PTU, pagar por resultados - 62% de los encuestados
- Promover la nómina variable - 51% de los encuestados
- Ayudará a identificar a los trabajadores más productivos - 68% y
- Lo ve como un trámite que complica la relación laboral - 39%

Bajo este contexto, y con el fin de encontrar una solución al problema, el IMEF edita la nueva obra bibliográfica: **Productividad para la competitividad**, donde se presentan diversas soluciones.

Después de haber encontrado que hay una correlación del 82% entre el pago variable y las ganancias, **Productividad para la competitividad** plantea en sus diversos capítulos temas básicos para la gestión del cambio y conseguir democratizar la productividad, entre ellos:

Se destacan seis pasos de la Ruta Crítica para Democratizar la Productividad:

1. Acordar qué datos se van a compartir con la Comisión Mixta de Productividad para dar seguimiento al comportamiento de los resultados y medir su historial pasado.
2. Revisar si hay estrategia, definir sus líneas y qué indicadores están disponibles para analizar si las descripciones de puestos tienen relación con los procesos de la estrategia.
3. Pactar objetivos de mejora en esos indicadores en la Comisión Mixta.
4. Establecer mecanismos para la cooperación y dejar evidencias que permitan evaluar los resultados.
5. Además, presupuestar la posibilidad de dar bonos si hubiera una mayor productividad y establecer mecanismo para:
 - a. Pagar los bonos y separar una parte para incrementar el ahorro para la separación y
 - b. Aprovechar el momento de la revisión de los incrementos en la parte fija del salario para mejorar el índice Gini de la distribución del ingreso.

En conclusión, una vez plasmada la base teórica en este nuevo título IMEF y recabadas las opiniones de diversos analistas, el paso a seguir es promover ante la Comisión Nacional de la Participación en las Utilidades y ante el Comité Nacional de Productividad, la ejecución de estos conceptos en la nueva Ley Federal del Trabajo y con ello obtener a mediano plazo, casos de éxito en beneficio de empleadores, trabajadores y sobre todo, de la productividad nacional y de nuestro ámbito laboral.

Atentamente

Lic. Carlos Amtmann Ituarte
Integrante del Comité Técnico Nacional
de Competitividad IMEF

Lic. Daniel Calleja Pinedo
Presidente Nacional IMEF