

# BOLETÍN DE PRENSA

18 DE MARZO DE 2014

## PERSPECTIVAS ECONÓMICAS 2014

Encuesta IMEF MARZO 2014	MARZO	FEBRERO
Crecimiento PIB	3.10%	3.30%
Inflación (fin de período)	3.90%	4.00%
Balance Público Tradicional (% PIB)	-3.50%	-3.50%
Tasa Política Monetaria (fin de año)	3.50%	3.50%
Empleo IMSS (cambio diciembre a diciembre)	585,000	595,000
Tipo de Cambio (fin de año)	13.10	12.94
Cuenta Corriente (% del PIB)	-1.80	-1.60

Fuente: Encuesta mensual del Comité Nacional de Estudios Económicos IMEF/13 de marzo de 2014

## PERSPECTIVAS ECONÓMICAS 2015

Encuesta IMEF MARZO 2014	MARZO	FEBRERO
Crecimiento PIB	3.30	3.85%
Inflación (fin de período)	4.00	3.55%
Balance Público Tradicional (% PIB)	-3.50	-3.0
Tasa Política Monetaria (fin de año)	3.50	4.0%
Empleo IMSS (cambio dic. a dic.)	595,000	633,975
Tipo de Cambio (fin de año)	12.94	12.90
Cuenta Corriente (% del PIB)	-1.60	-1.55%

Fuente: Encuesta mensual del Comité Nacional de Estudios Económicos IMEF/13 de marzo de 2014

## **POSTURA IMEF SOBRE ACUERDO DE CERTIDUMBRE TRIBUTARIA**

Respecto del Acuerdo de Certidumbre Tributaria, en IMEF consideramos que tiene algunos aspectos positivos como son la intención del gobierno de no generar cambios continuos respecto de la política fiscal y, de esa manera que los empresarios puedan planear en un horizonte de tiempo adecuado, sin cambios abruptos que afecten sus proyecciones de negocios.

Sin embargo, la certidumbre tiene también que ver con reglas adecuadas y claras; es decir, un acuerdo de esta naturaleza, debe partir de la base de que las reglas actuales dan certidumbre a la inversión y son constitucionalmente correctas, lo que, como hemos expresado en otras ocasiones, nosotros consideramos que no es así, prueba de ello son los múltiples amparos que se han iniciado en contra de la reforma fiscal, así como elementos que, aunque todavía no se combatan ante los tribunales, son claramente injustos, como las limitantes a las deducciones de previsión social o a los gastos personales.

En virtud de lo anterior, en la medida en que no se corrijan las cuestiones que no están claras en la reforma fiscal o que francamente son violatorias de las garantías de los contribuyentes, consideramos que no existirá certidumbre y, por lo tanto, la eficiencia del referido Acuerdo, será limitada.

Ahora bien, en el IMEF hacemos votos para que se corrija lo que se tenga que corregir de la reforma fiscal y esto se haga por los cauces adecuados; es decir, a través de cambios a la legislación correspondiente que justamente den la certidumbre que deseamos en México, y no a través de decretos que emanen del Ejecutivo sin que pasen por el proceso legislativo conducente. Lo anterior, sí dotaría de certidumbre jurídica al ámbito tributario, lo cual es deseado en nuestro país.

Por último, es de notarse que no se contemple, dentro del acuerdo en cuestión, el tema de certidumbre respecto de las reglas rectoras de las cuotas de seguridad social, lo cual puede interpretarse como que las reformas en este sentido sí se producirán en algún momento. Esperamos que dichas reformas no sean para encarecer más el costo de la mano de obra pues esto abonaría a un clima de mayor inestabilidad en el trabajo y de proliferación de esquemas elusivos tan nocivos para nuestro país.

## **COMPETITIVIDAD Y PAGO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS (PTU)**

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) tiene cinco metas nacionales\*, entre las que se encuentra México próspero, además de tres estrategias transversales, la primera llamada: Democratizar la Productividad, tema donde el IMEF considera necesario definir cómo hacerla operable.

Medido por doce pilares que conforman el índice de competitividad del Foro Económico Mundial (WEF), hemos logrado el lugar 55 (WEF)\*. El pilar que nos hace perder más lugares es el Mercado laboral: pasamos del lugar 114 al 112. Califica abajo la falta de flexibilidad (113), los costos por despido (104) y la carga fiscal a las remuneraciones (102). En cambio la cooperación entre trabajadores y empleadores es alta (44), la capacidad para retener talento ha mejorado (56), así como la capacidad gerencial (76) y la productividad en (88) pero también merman la calificación.

Otra manera de ver el rezago en los mercados laborales nace de nuestra incapacidad para inscribir en el Seguro Social a cerca del 60% de la Población Económicamente Activa (PEA). Los trabajadores entran y salen del sistema formal. Un trabajador hombre, durante su vida laboral en promedio cotiza 11 años, una mujer 8.8 años\*. Recuerden que se necesita cotizar 24 años para jubilarse o cumplir 65 de edad. El dinero guardado en la Afore para su pensión está etiquetado a su nombre, pero es poco.

Nuestra sociedad empieza a envejecer y requerirá mayor ahorro para el retiro del que estamos generando. Alguien que desea conservar su ingreso al jubilarse, debe contar con pensión oficial, pensión privada y además haber ahorrado por su cuenta para generar un ingreso similar\*.

Hoy, la generación de jóvenes más grande es la que está saliendo de la Universidad. Resulta esperanzador poder trabajar con ellos para tomar la oportunidad que nos plantea el Plan Nacional de Desarrollo y las reformas estructurales. Podremos crecer a tasas superiores al 5%, necesario para reducir la pobreza y lograr cobertura del 80% de los trabajadores en la seguridad Social\*, sólo si la derrama de gasto por consumo crece para las familias de los deciles III al VIII de la PEA.

Para Democratizar la Productividad, ésta primero debe crecer. Y lo ha hecho. Si bien en los últimos 20 años el promedio nacional de crecimiento en productividad bajó en 0.39, hay 16 ramas económicas que aumentaron en productividad y crecieron en forma sostenida. Ocho de ellas, por arriba de lo necesario para abatir los índices de pobreza, las mejores: Fabricación de equipos de computación; Telecomunicaciones, servicios de procesamiento y hospedaje de información) y la de Fabricación de equipo de transporte, entre otras. Pero, ¿cómo democratizamos productividad lograda, cuando sí crece? La reforma a la ley Federal del Trabajo, hoy obliga a cada empresa con más de 50 trabajadores a hacer su Programa de Productividad, que incluye: diagnóstico de su situación, objetivos, metas, capacitación, monitoreo de indicadores y plan para compartir las ganancias por mejora en productividad. (Arts. 153-E y 153-J).

A su vez, la nueva ley adicionó que en el art 127, donde señala qué trabajadores tienen derecho a la Participación en las Utilidades de los Trabajadores, a los trabajadores del establecimiento de una empresa que forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;

Ello genera confusión y la dependencia propone aclarar, reglamentando tanto los programas de Productividad como su aplicación en los Intermediarios laborales llamados tercerización u outsourcing.

El IMEF ha preparado material para un Foro donde se va a debatir el tema. Contamos con los resultados investigados entre nuestros socios sobre su pago, el de la PTU y las remuneraciones variables por resultados, es decir productividad.

Ustedes deben saberlo, hay organizaciones que contratan a trabajadores por medio de esas empresas de servicio con el fin evitar el pago de la PTU, aun cuando algunas si pagan bonos variables por desempeño.

Les adelantamos los resultados desde el ámbito empresarial, a reserva de presentar el otro lado de la moneda, el del punto de vista de los trabajadores y sus sindicatos que ahora se está recabando y que se presentará el 2 de abril en la Bolsa Mexicana de Valores, junto con el libro Productividad para la competitividad.

## PANORAMA DEL PAGO DE LA PTU Y DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE

Algunos de los resultados que hemos encontrado 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. 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, los que se encuentran tercerizados (54%). Eso nos deja con la idea 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.

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, porque sería como pagar dos veces sobre el rendimiento.

**Consideramos que debe haber un pronunciamiento 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.**

Hay otras formas de ver el problema que la nueva ley laboral presenta y es conveniente abrir el debate sobre el tema, ya que cerca del 60% de los trabajadores no están participando del progreso que producen en las empresas en las que se desempeñan.

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.

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 y hacer, ese México próspero que en el PND ha propuesto.

Para contribuir a ello, el libro Productividad para la competitividad propone soluciones, mismas que se darán a conocer el día 2 de abril y donde empleadores y trabajadores serán bienvenidos a la discusión.

### **PRESÍDIUM**

**Lic. Daniel Calleja Pinedo**  
Presidente Nacional

**Ing. José Domingo Figueroa Palacios**  
Presidente del Consejo Técnico

**Dr. Jonathan Heath**  
Vicepresidente del Comité Nacional  
de Estudios Económicos

**C.P.C. Arturo Carvajal Trillo**  
Presidente del Comité Técnico Nacional  
de Estudios Fiscales

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

**Lic. Francisco González Gómez**  
Director General