



## Estudio para proponer nuevo porcentaje para determinar la participación a los trabajadores en las utilidades de las empresas

*Autor: Carlos Guillermo Amtmann Ituarte*

### RESUMEN EJECUTIVO

NO. 9 2014

Los cambios en la legislación laboral son oportunidades para avanzar en flexibilidad laboral, resguardar derechos obrero patronales, potenciar la productividad y su democratización basada en el crecimiento de remanentes de operación, es decir utilidades, con los criterios del trabajo digno descritos en la ley.

A eso deben contribuir los Programas de Productividad que requiere el artículo 153-A, así como el 153-J incisos I, III, VI, VII y IX de la Ley Federal del Trabajo; éste último señala: "Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores".

En el análisis para su implementación, por un lado se ubican las empresas que pagan PTU. Pensando en ellas las opiniones captadas expresan la sensación de duplicar la remuneración por resultados.

Los cambios en la legislación laboral son oportunidades para avanzar en flexibilidad. Otro elemento a considerarse, es lo caro que resulta el pago de un incentivo o bono, que se integra al costo de la nómina debido a que modifica la base fiscal del impuesto sobre la renta del trabajador, para quien debe reservarse el ISR que causará al acumular el bono en la declaración anual. Pero cambia también el salario base de cotización de la contribución a la seguridad social, éste último sin recibir a cambio un servicio adicional.

Cifras de ejercicios indican que para pagar \$1.- peso adicional de bono a trabajadores que integran una nómina con distribución semejante al promedio de los salarios cotizados ante el IMSS globalmente, cuesta \$1.671 adicional.

Pagar ese estímulo cuyo registro contable pertenece a los costos del departamento donde quien lo recibe se desempeña, incrementaría el costo de producir sus bienes o servicios. Lo apropiado es que esos bonos, por ser originados por la productividad la cual se calcula al restar los factores de la producción al valor de lo vendido, se tomen de la utilidad o remanentes de operación para no afectar los costos, tal como lo apuntó la primera resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas en 1963.

Actualmente la PTU se paga sin tomar en cuenta la productividad personal, lo cual puede aclararse con una nueva definición de la forma para determinar el porcentaje de la PTU, como sería la de poder acreditar pagos parciales, entregados por incrementar su productividad personal y la de la empresa, como anticipo de la PTU y que a la vez, sean entregados como remuneración de lo señalado en el inciso IX del artículo 153-J y que incluso, pudiera superar el límite establecido para la PTU del 10% actual determinado por alguna de las fórmulas: B, C, D o E propuestas y acordada entre la empresa y los trabajadores, si el incremento de la productividad de la empresa de la que se mide, lo justifica. Deberá señalarse en consecuencia que ese anticipo se restará al término del ejercicio de la PTU anual calculada bajo la fórmula seleccionada e inamovible durante 5 años, cuyo remanente será la utilidad repartible que se entregará con base en lo señalado por el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

En forma consecuente, si los anticipos de la PTU, pagados por incrementos en productividad, rebasan el importe de la PTU anual, el excedente no será deducible.

Poder tomar la oportunidad que presenta la nueva ley para resolver la problemática descrita, conjuntando el pago de la PTU con los bonos o incentivos por la contribución de los trabajadores a elevar la productividad, es el objetivo del estudio contenido en el boletín.

Como antecedente hace referencia a la primera resolución del Comisión Nacional para la PTU en la cual el porcentaje dependía de la proporción entre el capital contable y las remuneraciones pagadas en el año. Ésta resolución incluyó el método para determinar la PTU de los establecimientos a los que no se les exige llevar contabilidad, ahora representados por la informalidad. Explica también la necesaria vinculación de los beneficios de la PTU a las utilidades para no ser parte de los costos.

El contenido del boletín aborda el comportamiento histórico de la productividad y sus factores por sectores y algunas ramas económicas. Se referencia el Plan Nacional de Desarrollo en su estrategia transversal, la de Democratizar la Productividad el cual señala que para llevarse a los hechos, no bastan las reformas estructurales señalando la necesidad de participación activa de los sectores y factores productivos, así como que cada iniciativa de gobierno aliente la productividad.

El presente estudio detalla aspectos de la Economía Informal, sugiere cómo incorporarlos en forma inicial, a esta propuesta. También señala que es sólo el 23% de los trabajadores quienes tienen por ahora acceso a la PTU y cita ejemplos donde la distribución del ingreso intra empresa se mejora por iniciativa propia al diferenciar los aumentos de salarios en forma escalonada: más incremento a los de menor ingreso, ponderando contra presupuesto para no excederse, con los de mayor ingreso. Esto y la PTU mejoran el índice Gini de cada grupo laboral sustancialmente, señalando en cuánto, caso por caso, en el estudio de las propuestas para los nuevos porcentajes de la PTU.

Dentro de los antecedentes además de hacer un recuento de los esquemas de PTU en otras latitudes. También señala el riesgo que registra el IMSS al no recibir aportaciones de los trabajadores en la informalidad, así como el diferencial de costo entre la aportación personal del trabajador formal comparada con el costo del seguro popular para el dependiente informal es más alto, cuando el patrón del dependiente informal no aporta nada.

Otro tema que trata en detalle explica la concatenación existente entre la demanda agregada y las expectativas de incremento en ingreso del trabajador que a su vez afecta a la circulación del dinero y su efecto multiplicador; su afectación en el consumo, en la inversión privada productiva y pública de infraestructura y para sustentar las operaciones de gobierno apoyado por el impuesto sobre la renta consecuente. Incluye el efecto en las importaciones y la necesidad de generar exportaciones mayores a las importaciones. Es decir describe los elementos que impactan a la calidad, velocidad y efecto multiplicador del dinero, como círculo virtuoso que la remuneración a cambio innovación y de productividad fomenta.

Finalmente se hace referencia al descubrimiento de la correlación detectada, basada en una muestra representativa de empresas en el país, donde la administración madura consistente en tener transparencia, usar el análisis de competitividad para el planteamiento de objetivos, invertir, medir el desempeño con indicadores de productividad permite remunerar en forma variable, lo cual tiene correlación de 82% que es extraordinariamente alta, con las utilidades, como lo requieren el 153-J y la definición de trabajo digno.

Por tanto encontramos la posibilidad de conjugar el pago de la PTU con la productividad y su posible remuneración.

Las soluciones propuestas consisten en cinco modalidades a seleccionar como acuerdo en cada patrón y los trabajadores de la empresa para la que laboran. Aplica a todos los trabajadores, por lo que la Comisión Mixta de Productividad en el caso de las empresas con más de 50 trabajadores o los representantes de los trabajadores en las empresas de menor tamaño, deben acordar con el patrón, cuál de los mecanismos usarán para determinar el porcentaje utilizarán, constando en actas de la Comisión Mixta cuando la hay o en el Programa de Productividad que debe quedar a disposición de la STPS, con la representatividad correspondiente. El método que elijan, se sugiere, permanece 5 años, si no eligen ninguno, permanece el actual para el o los establecimientos donde rige su programa de productividad.

Los métodos actualmente propuestos consisten en: A) mantener la PTU en 10%, para quienes prefieran un sistema simple o no sentirse afectados. B) Rescatar lo valioso de la Primera Resolución de la PTU; son varias cosas las que se describen, una de ellas tomar en cuenta la proporción de capital y trabajo, la necesaria reinversión, así como el que se tome de las utilidades para no afectar el costo. Las versiones C y D, podrían o no fusionarse en una sola, considerando la D con elementos de la C. Se muestran por separado para contar con datos desglosados, ambas pueden servir de base para definir la fórmula a acordar entre patrones y trabajadores. Consiste en dividir el 10% tradicional en 2% + 8%.

Primero el 2%, es calculado de igual forma que el actual, el 8% se propone se vincule a la productividad, pero también a la proporción del trabajo y del capital. En la versión D) de la fórmula, se relaciona a la distribución interna del ingreso medida con el cambio porcentual en el índice Gini del Grupo de nómina involucrado en el establecimiento por su programa de productividad.

En la versión C) el 8% restante se multiplica, según el acuerdo de cada empresa, por el incremento o decremento en productividad. Por ejemplo si disminuyó la productividad (vista a través del factor A que debe definirse en el Programa de Productividad) la PTU quedaría en  $2\% + 8\% * (1-A\%)$  que además se multiplica este último por %L, que es la proporción entre capital (K) y trabajo (L). Otra modalidad de esta versión C) es que el 8% si la productividad disminuyó se multiplique por cero. A cambio de ello si la productividad aumentó, el 8% se multiplica por el incremento en productividad y también por el %L.

La versión D) es igual, pero además toma en cuenta el cambio en la distribución del ingreso interna del grupo de la empresa del cual se calcula la productividad y la PTU. Ese cambio porcentual entre el índice Gini actual y el anterior llamado "g" se usa para afectar en forma positiva la PTU, cuando empeora la distribución del ingreso. Funciona así: se mide el índice Gini al inicio y fin del período del grupo de nómina, se obtiene el % de variación, si disminuye, entonces el número absoluto de cambio porcentual del Gini, llamado (g) sumando a la unidad, sirve para integrar un exponente del incremento en productividad que se aplica al factor  $1+A$ , quedando  $(1+A)^{(1+g)}$ , para multiplicar al 8%. Cuando la productividad baja la PTU, debido a ese exponente baja aún más. En cambio si la distribución del ingreso mejora, la (g) trabaja, pero sin sumarlo a la unidad  $(1+A)^g$ . Después evidentemente estos resultados antes de sumarlos al 2% también se multiplica por el %L.

Se incorporan en los resultados otras mediciones para fines didácticos como la brecha o distancia entre las percepciones del salario más alto y el más bajo, su promedio y desviación estándar porque la empresa puede utilizarlas como elementos plusmarca y medidas de evolución en el tema que el presente boletín propone: democratizar la productividad.

Para todos los casos se aceptaría poder entregar anticipos de la PTU basados en la productividad personal, sólo que si la empresa paga durante el ejercicio anual bonos de más, comparado contra la PTU resultante, permanece para ese año y sólo sería disminuible de las utilidades del año en que se determina la PTU anual del año anterior, hasta el importe pactado resultante conforme a las reglas de la PTU acordadas fehacientemente entre patrón y trabajadores.

Otro tema, la versión E) es para los informales, para quienes se propone usar el mismo porcentaje de sus ingresos que establecía la primera resolución de la PTU, donde se les paga el 3.4% de la venta a menos que el patrón del dependiente informal, lo incorpore al seguro popular. Si lo hace, bajaría su PTU al 1%. No es vinculante, para no legalizar a la informalidad, pero sería legal si el criterio lo emite la Comisión Nacional para la PTU, quien lo debe exigir es el trabajador dependiente del patrón informal. Se sugiere además a futuro, incorporar un mecanismo para unir al costo del seguro popular una aportación a la Afore de ese trabajador en proporción de 30.6% de lo que aporta el patrón formal a la AFORE en el nivel (decil) que corresponde porque es equivalente al PIB per cápita de un trabajador informal vs. uno formal. Al comprobante del seguro popular con Afore, en otros países se le llama Cartola.

Finalmente, por estar relacionado con el tema salarial, se emite una opinión acerca del incremento del salario mínimo donde, en resumen, explica que para el sector formal, son 2.7% de los trabajadores quienes perciben el mínimo y, en forma muy principal, representa el salario base de comisionistas y meseros, aun cuando es usual que sea el pago de personal de limpieza y algunos de vigilancia. Mostramos que es posible aplicar el incremento anual en forma diferenciada, para cumplir con

presupuesto y mejorar el índice Gini de los 25 niveles de salarios base de cotización, pero advertimos que al incrementar tan sólo a los niveles de 1 y 2 salarios mínimos el incremento propuestos de 23% tiene un incremento en costos de nómina que no son a cambio de productividad del 4.1%, más el efecto "faro", técnicamente llamada histéresis, hacia los demás niveles que aun diluyéndolos hasta llegar a 0.012% en el nivel 25, arrojan un cambio en el costo total de nómina de 20.1%

Por tanto la propuesta del IMEF, para un nuevo porcentaje de la PTU quedaría vinculado a la productividad, primero porque se calcula y negocia al momento de armar el programa de productividad de cada establecimiento definido por el programa de productividad, rige para todos los trabajadores a él asignados, toma en cuenta su mejoría en distribución del ingreso e incentiva a ponerlo en práctica debido a que es de beneficio mutuo: la empresa paga más, cuando le hacen ganar más y viceversa.

Los resultados que el abanico de fórmulas que proponemos a elegir por las empresas y sus trabajadores, arrojan importes de PTU en rangos sumamente abiertos. Esto es así porque puede haber empresas con mucho capital en maquinaria y poco personal, para quienes la PTU puede ser mayor en proporción a las originadas por empresas donde la tecnología e innovación, requiere remunerar importes mayores según resultados de productividad personal, para lo cual están previstos los anticipos. Esa variedad a elegir, que se mantiene por cinco años, según la propuesta, permite para otros casos poder rebasar en diversos grados de elasticidad el actual porcentaje de PTU hacia arriba, si la productividad crece, pero también hacia abajo, cuando se reduce; es decir da pie a la cultura de las consecuencias que nuestra nueva Ley del Trabajo promueve.

## CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	2
OBJETIVO.....	10
PROBLEMA A RESOLVER.....	10
MARCO DE REFERENCIA.....	10
ANTECEDENTES.....	11
1. MARCO CONSTITUCIONAL.....	11
2. PTU SIN RELACIÓN A LA PRODUCTIVIDAD.....	12
3. PTU PAGADA DISMINUIBLE DE LA UTILIDAD.....	12
4. PTU NO TOMA EN CUENTA PÉRDIDAS Y SI GANANCIAS DE CAPITAL.....	12
5. REDUCCIÓN ACUMULADA DE PRODUCTIVIDAD.....	12
6. PND DEMOCRATIZAR PRODUCTIVIDAD.....	13
7. ÍNDICE GINI DE DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO.....	13
8. ECONOMÍA INFORMAL, NO OBLIGADA A LLEVAR CONTABILIDAD.....	14
9. RIESGO IMSS.....	15
10. PRECIOS DE TRANSFERENCIA.....	15
11. PTU EN OTRAS REGIONES.....	16
12. COMISIÓN NACIONAL PARA LA PTU.....	17
ANÁLISIS TÉCNICO.....	18
AXIOLOGÍA DE LA COMPENSACIÓN.....	18
ASPECTOS ESTRUCTURALES DE INCENTIVOS Y BONOS A LA PRODUCTIVIDAD.....	20
DESBALANCE ENTRE LO OBTENIDO POR EL EMPLEO FORMAL Y EL INFORMAL.....	21
DOS CASOS EJEMPLIFICATIVOS DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES.....	22
ANÁLISIS DE PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN.....	23
ESTUDIO DE CAMPO.....	23
MODALIDADES DE REMUNERACIÓN DE NÓMINA EN MATERIA DE PRODUCTIVIDAD.....	24
ESQUEMAS DE RIESGO.....	26
FACTORES DE PRODUCCIÓN POR RAMA ECONÓMICA Y SU PRODUCTIVIDAD.....	28
CRECIMIENTO DE LAS REMUNERACIONES, CAPITAL, PRODUCCIÓN Y PRODUCTIVIDAD.....	30
PRODUCTIVIDAD DE RAMAS ECONÓMICAS CON MAYOR CRECIMIENTO, REPERCUSIÓN EN (K) Y (L) .....	31
MEJORAR LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO.....	32
INTRODUCCIÓN A LA PROPUESTA.....	35

GESTACIÓN DEL CAMBIO, CÓMO GENERAR EL CÍRCULO VIRTUOSO .....	35
BASES DE LA SOLUCIÓN PROPUESTA .....	37
RELACIÓN DE LA PTU CON LA ECONOMÍA FORMAL E INFORMAL.....	41
TABLA EJEMPLIFICATIVA DE INGRESOS EN LA ECONOMÍA INFORMAL .....	43
EDUCACIÓN-ESCOLARIDAD-VIDA ACTIVA DE LOS INDIVIDIOS .....	46
AMBIENTE LABORAL.....	46
GASTO E INVERSIÓN PERSONAL Y EMPRESARIAL .....	46
ESTRUCTURA PARA GOBIERNO Y CONVIVENCIA .....	46
ORDEN, EDUCACIÓN, SALUD Y JUSTICIA.....	46
INFRAESTRUCTURA PARA GESTIÓN Y OPERACIÓN .....	46
PIEZA RELEVANTE, CORRELACIÓN: REMUNERACIÓN VARIABLE Y GANANCIAS EMPRESARIALES....	47
PROPUESTA INCREMENTAR LA CIRCULACIÓN DEL DINERO: PAGAR PTU POR PRODUCTIVIDAD....	48
CÓMO FUNCIONAN LOS MÉTODOS DE CÁLCULO DE LA PTU PROPUESTOS .....	48
FÓRMULAS DE LAS MODALIDADES DE CÁLCULO PARA DETERMINAR LA PTU.....	50
APLICACIÓN DE LAS FÓRMULAS PARA CALCULAR EL PORCENTAJE DE LA PTU .....	51
RESULTADOS .....	55
RESUMEN PROMEDIO, MÁXIMO Y MÍNIMO DE RESULTADOS CÁLCULOS DE PTU .....	57
CONCLUSIONES .....	58
ANEXOS .....	60
Anexo 1 Primera resolución de la CNPTU (1963).....	60
Anexo 2 Economía Informal, Trabajadores, Unidades Económicas y Aportaciones Patronales a la Seguridad Social .....	69
Anexo 3 Cifras de Consorcio Alimentario (Fuente: Reporte Anual, Bolsa Mexicana de Valores (BMV)) .....	70
Anexo 4 Empresa Ejemplo, Cifras utilizadas como base para los ejercicios de la PTU .....	75
Anexo 5 Indicadores KLEMS de Productividad Q-K-L por Rama Económica.....	77
Anexo 6 Lincoln Electric. Caso ejemplar de remuneración de la Productividad Personal.....	80
Anexo 7 Productividad de los Factores KLEMS 26 Ramas Económicas, 20 años México 2012 .....	81
Anexo 8 IMSS Distribución del Salario Base de Cotización Gini IMSS y Argumento al incremento del mínimo .....	83
Anexo 9 Plan Nacional de Desarrollo, Estrategia transversal 1: Democratizar la Productividad .....	86
Anexo 10 Resumen OCDE sobre la PTU en diez países miembros.....	86
Anexo 11 Porcentaje del PTU comparando Remuneraciones por Maquila vs. Producción para consumo Interno (Consultar antecedente número 10) .....	88
Anexo 12 Causas y efectos de la Dinámica Económica.....	89
Anexo 13 Estudio sobre las modalidades de pago de la PTU.....	90

## ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Patrones Formales, con % Trabajadores Subcontratados y % de Trabajadores Subcontratados .....	22
Ilustración 2 Empresas que subcontratan servicios de personal y Comparativo con el Pago por Honorarios o Comisiones, por tamaño de empresa .....	24
Ilustración 3 Empresas que remuneran con pago variable y hasta que % del ingreso.....	24
Ilustración 4 Panorámica de las modalidades de contratación y pago de nómina; Parte I .....	25
Ilustración 5 Panorámica de las modalidades de contratación y pago de nómina; Parte II .....	26
Ilustración 6 Unidades Económicas de la Economía Formal e Informal .....	27
Ilustración 7 Ramas económicas en las que la productividad ha crecido (20 años) KLEMS, INEGI ..	28
Ilustración 8 Incremento anual promedio Capital (K); Trabajo (L) y Valor de la Producción (Resumen) .....	29
Ilustración 9 Comparación gráfica del crecimiento de la producción y el capital, la productividad y las remuneraciones .....	30
Ilustración 10 Percepciones reales: Igualdad vs Bienestar, Ideal y Realidades .....	33
Ilustración 11 Curvas de Indiferencia, Ingreso con punto de inflexión y Retribución emparejadora .....	33
Ilustración 12 El círculo virtuoso de la demanda y oferta agregada: modelo de circulación del dinero .....	38
Ilustración 13 Participantes en la Demanda y en la Oferta agregada.....	39
Ilustración 14 Años de Vida laboral vs. Permanencia dentro de la Seguridad Social .....	41
Ilustración 15 Relación de causa y consecuencia de las actividades de las personas .....	45
Ilustración 16 Correlación de Remuneración variable con Utilidades de la Empresa .....	47
Ilustración 17 Imagen del Diario Oficial 13 de diciembre de 1963 Tomo CCLXI, número 36 .....	60
Ilustración 18 Consorcio de Alimentos: Gráfica Productividad, PTU, Valor de la Acción y Ventas; Propuestas para PTU .....	74
Ilustración 19 Diagrama de esferas: Producción, Trabajo y Capital Tendencia 26 ramas Económicas .....	82
Ilustración 20 Diagrama de las causas y relaciones del problema de la reducción del crecimiento económico de México .....	89

## TABLAS

Tabla 1 Ocupación de la Población Económicamente Activa (PEA); y PEA Asegurada.....	21
Tabla 2 Unidades Económicas por número de Trabajadores y cuántos con Educación Superior ....	27
Tabla 3 Correlación del crecimiento de la Producción con el Capital, el Trabajo y la Productividad	32
Tabla 4 Incremento salarial de un grupo de nómina, con mejora de distribución del ingreso medible con el índice Gini .....	35
Tabla 5 Baja de la velocidad en la Circulación del dinero e Historia de Un Peso, según en qué lo invertimos .....	35
Tabla 6 Distribución del Ingreso, pago de impuestos por deciles de Personas .....	36
Tabla 7 Cómo se multiplica el dinero, cuando circula.....	39
Tabla 8 Economía Informal, % PIB y Ocupación Laboral.....	41
Tabla 9 Ejemplo de la Economía Informal: Ingreso del negocio de taxi .....	44
Tabla 10 Descripción de Tablas de Estudio de la PTU propuesta .....	52



Tabla 11 Ejemplo de Cálculo de la PTU bajo las modalidades propuestas (Sólo para explicación de contenido) .....	53
Tabla 12 Resumen promedio de PTU Resultantes .....	57
Tabla 13 Tabla de Capital y Trabajo Artículo 5; Primera Resolución CNPTU .....	61
Tabla 14 Trabajadores y Patrones Registrados ante IMSS vs los de la Economía Informal .....	69
Tabla 15 Aportación al Seguro Social (Patrón y Trabajador) vs Aportación al Seguro Popular (Cobertura Familiar) .....	69
Tabla 16 Aportaciones Formales a la Seguridad Social por Nivel de Salario .....	70
Tabla 17 Resumen financiero Balance y Estado de Resultados Consorcio de la Industria de Alimentos, 10 años .....	71
Tabla 18 Consorcio de Alimentos 10 años, # Trabajadores, PTU Original y Propuestas Productividad (A), Precio de la Acción .....	72
Tabla 19 PTU (las cuatro versiones) más Nómina original; que tuvo un incremento salarial parejo en la nómina de 4% .....	90
Tabla 20 PTU en cuatro versiones más Nómina original con incremento al 4% DISTRIBUIDO POR QUINTILES (15.0%, 13.0%, 9.0%, 7.0% y 3.0%) .....	91
Tabla 21 PTU en cuatro versiones más Nomina original con incremento de 4% parejo + Bono de +/- 1 mes (calificación promedio 7.96, por tanto pago al 79.6%) .....	92
Tabla 22 PTU cuatro versiones + Nómina original con incremento de 4% DISTRIBUIDO POR QUINTILES (15.0%, 13.0%, 9.0%, 7.0% y 3.0%) + Bono de +/- 1 mes (79.6%) .....	93
Tabla 23 PTU en cuatro versiones más Nómina original con incremento del 4% parejo con Bono (79.6%) entregado como anticipo de PTU .....	94
Tabla 24 PTU cuatro versiones + Nómina original incremento de 4% DISTRIBUIDO POR QUINTILES (15.0%, 13.0%, 9.0%, 7.0% y 3.0%) + Bono entregado como anticipo de PTU .....	95

## **OBJETIVO**

Hay una oportunidad, atender el desbalance entre la oferta de empleo formal en contraste con la población en edad de trabajar. Con el fin de potenciar el crecimiento de la actividad económica y en consecuencia mejorar la productividad, es posible reconfigurar el ambiente laboral, ahora apalancado sobre un terreno de mejora regulatoria con apertura a la inversión en diversos sectores de dimensión relevante.

El tema a abordar se centra en el rediseño de un elemento: la definición del porcentaje a determinar por la Comisión Nacional para la Participación a los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (CNPTU y PTU).

Esta idea surgió de la discusión entre los presidentes de los Comités Técnicos Nacionales del IMEF (CTN), para anticipar la posible fusión del salario base de Cotización para el Seguro Social, con la del ISR, por su encarecimiento, así como por la duplicidad de la PTU y la remuneración a los programas de productividad que sugiere la nueva Ley Federal del Trabajo.

Su discusión llevó a concretar el foro llevado a cabo en el auditorio de la Bolsa Mexicana de Valores en abril de 2014, Productividad para la Competitividad, participando por el CTN de Ética, el Lic. Luis Ortiz de la Concha, del de Capital Humano, Lic. Oscar de la Vega, del de Estudios Fiscales el C.P. Arturo Carvajal Trillo, del CTN de Seguridad Social Francisco Gutiérrez Zamora a quienes les agradecemos su liderazgo en el tema y revisión de aspectos puntuales de este documento relacionados a sus especialidades.

## **PROBLEMA A RESOLVER**

En 2012 fueron publicadas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT) implicando cambios a métodos de contratación y diseño de remuneraciones. En específico planteamos cómo resolver una incertidumbre derivada de ciertos incisos de su articulado. Nos referimos a la necesidad de aclarar si una empresa, al tener utilidades paga PTU, pero remunerará doblemente el desempeño de sus trabajadores<sup>1</sup> si cumple la ley, al tener éxito con su Programa de Productividad, para dar cabida al artículo 153-J, inciso IX relativo a la “determinación de bonos, incentivos y comisiones por su contribución a elevar la productividad”.

## **MARCO DE REFERENCIA**

El artículo 153-A (LFT) en su primer párrafo refiere como objetivo, tener impacto en el nivel de vida de los trabajadores derivado de su productividad; el 153-E inciso IV, trata sobre la operación de la Comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento y su obligación de vigilar el cumplimiento de acuerdos de productividad; el último párrafo del artículo 153-E, convoca a aportar apoyos referidos a los programas de productividad, para las empresas con menos de 50 trabajadores hagan sus programas de productividad; el 153-J con incisos I al IX citado en lo referente a los elementos que debe incluir la elaboración de Programas de Productividad de las

---

<sup>1</sup> Este estudio denominará trabajadores, al conjunto de personas con contrato o sin él, cuya ocupación sea trabajar como obrero, trabajador, empleado de confianza o funcionario; y considera las distinciones de ley.

empresas con más de 50 trabajadores que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores vía su Comisión Mixta.

La incertidumbre incrementa su complejidad cuando el programa de productividad se refiere a las empresas que han contratado a parte del personal como un servicio de subcontratación. En tales casos, al preparar el programa de productividad deben señalar a qué establecimiento o empresa aplica, ya que el ordenamiento<sup>2</sup> que guía el registro de la mencionada comisión mixta de productividad y sus programas, solicita señalar “en qué establecimiento rige”, por empresa, grupos de empresas o incluso toda una rama económica.

Por esto, la comunidad empresarial se encuentra en incertidumbre acerca de cómo retribuir incrementos en la productividad de los trabajadores por un lado sin duplicar el pago que se hace por un concepto en principio equivalente: la PTU.

## ANTEDECENTES

### 1. MARCO CONSTITUCIONAL

En 1917, se introduce el concepto de la PTU en las leyes mexicanas, a través de la Constitución de la República. En 1962 el Secretario del Trabajo convoca a la Convención para conformar CNPTU, es en 1963, cuando se promulga por acuerdo de la CNPTU un porcentaje determinable. Se establece que la PTU será de 20%, de la utilidad después de impuestos.

Varias consideraciones son rescatables de esa resolución. Una, es que considera un método para determinar la utilidad de las personas físicas o morales que no requieren llevar contabilidad para fines fiscales. Es ahora el caso de la Economía Informal<sup>3</sup>. Otra es el método para calcular la PTU bajo esa resolución se debe separar antes de repartir, una cantidad equivalente al 30% de la utilidad para reinversiones. Al 70% remanente, se le resta una cantidad determinable en función de la proporción entre Capital (K) y Trabajo (L) esté último integrado por las remuneraciones pagadas<sup>4</sup>. Si la proporción de (K) es alta con relación a (L) al 70% se le disminuye en un 80%, para determinar la utilidad repartible cuyo valor queda en  $14\% = (70\% \times (1-0.80))$ . A esta cantidad se le aplica el porcentaje de PTU de 20%, lo cual arroja un el equivalente al 2.8% de la utilidad neta después de impuestos, si la empresa tiene mucho capital comparado con el trabajo. La tabla es gradual, sí es a la inversa la PTU puede llegar hasta 12.6%. No establece cómo repartirla entre los trabajadores.

Calcular eso en años donde el uso extendido de la computación no existía, ocasionó reclamos de complejidad para calcularlo, por lo que se simplificó al 8% aplicable a la utilidad fiscal en la resolución de la CNPTU en 1974, ya aplicable con la LFT de 1970 que sí estableció la actual forma de reparto con tope salarial, mitad por asistencia y mitad por salario, sin relación a la productividad personal. Para 1985, subió a 10% cuando los

<sup>2</sup> Diario Oficial de la Federación, 14/junio/2013, Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores.

<sup>3</sup> Para detalle del método para calcular la PTU en la Economía Informal, ver antecedente número 8.

<sup>4</sup> Ver Anexo 1: Fórmula inicial para determinar el cálculo de la PTU (Primera resolución CNPTU, 1963)

intereses de las inversiones en Cetes, pagaban el 56.07%, año en que la inflación fue de 63.75% anual.

Vale apuntar que la ley del trabajo actual estipula que el monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario (art. 127-III).

## **2. PTU SIN RELACIÓN A LA PRODUCTIVIDAD**

Si bien la manera de determinar el porcentaje aplicable a la PTU fue establecido en la primera resolución en función de (K) y (L), aún no se ha relacionado la PTU con la productividad. El tema fue discutido en las reuniones de la CNPTU que trabajó la Quinta resolución, manteniendo el 10% en 2009, dejándola igual que en la reunión de 1999<sup>5</sup>.

## **3. PTU PAGADA DISMINUIBLE DE LA UTILIDAD**

En México el costo de la PTU es disminuible a las utilidades del año en que se pagan pero no deducible en el ejercicio en que se incurre. La explicación radica en la resolución de la primera CNPTU quienes definieron en los numerales, 24, 25 y 26 que la PTU debe proceder de las ganancias, para no confundirlo con la base salarial, porque si se aplicara a los gastos se estaría afectando al precio y agregaron, que la cantidad repartible no genere pasivos o cargos a costos que distorsionen la utilidad repartible.

## **4. PTU NO TOMA EN CUENTA PÉRDIDAS Y SI GANANCIAS DE CAPITAL**

Otros dos aspectos relacionados y discutibles, al tratarse de reparto de utilidades, son el tema de las pérdidas, en las que no participan los trabajadores, por lo cual no pareciera que a los trabajadores les compete el tema de riesgos. El otro, son las ganancias extraordinarias originadas estrictamente por movimientos de capital, por ejemplo la venta de un activo. También es el caso de la utilidad disminuida por gastos necesarios que fiscalmente no son deducibles, como lo serían las multas y recargos.

## **5. REDUCCIÓN ACUMULADA DE PRODUCTIVIDAD**

El informe estadístico KLEMS<sup>6</sup> con 20 años de historia, reporta crecimiento en productividad (-0.39%), negativo con detalle anual de su absorción por los factores. Con la información disponible de 88 ramas económicas de las cuales 16 sí mejoraron en productividad, puede observarse cómo hay una relación dispar entre el crecimiento de las ventas y la remuneración del trabajo, mientras que sí existe paridad entre el crecimiento de las ventas, el valor del capital y de las acciones de las empresas. Por cada peso que crece el capital, crece 0.1142 la remuneración al trabajo. Naturalmente dependiendo de la industria surge la pregunta acerca de la calidad del trabajo, su valor correlativo de acumulación o dicho así, de baja productividad, que necesariamente está relacionada con

---

<sup>5</sup> STPS, 2009, Memoria de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

<sup>6</sup> Sistema de Cuentas Nacionales de México: productividad total de los factores 1990-2011 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México, INEGI, c2013. Las siglas KLEMS, representan a los factores de la producción (K) Capital, (L) Trabajo, (E) Energía, (M) Materiales y (S) Servicios, cuyo crecimiento anual real, se resta al de la Producción, en caso de ser positivo el resultado, significa que la productividad creció.

la reinversión de capital y a través de estos dos factores K y L, de las tecnologías aportadas. La PTU es un factor que los equilibra, cuando hay.

## 6. PND DEMOCRATIZAR PRODUCTIVIDAD

Al entrar en el tema de la productividad, vale recordar que el Plan Nacional de Desarrollo (PND), asume como propia la estrategia transversal llamada Democratizar la Productividad: “implica [...] políticas públicas que eliminen los obstáculos que impiden alcanzar su máximo potencial a amplios sectores, [...] estrategias y programas de gobierno induzcan la formalidad; e incentiva el uso eficiente de los recursos productivos.

Cada programa de gobierno deberá diseñarse en atención a responder cómo se puede elevar la productividad [...]. La productividad no sólo se incrementa con las grandes reformas estructurales. El proceso de crecimiento del país también se puede y debe impulsar desde los sectores privado, social, y desde todos los órdenes de gobierno [...] mediante la eliminación de trabas que impiden el funcionamiento adecuado de la economía, promoviendo la creación de empleos, mejorando la regulación y, de manera especial, simplificando la normatividad y trámites gubernamentales. La eficacia deberá guiar la relación entre el gobierno y la ciudadanía”<sup>7</sup>.

Esta línea estratégica adopta correctamente en sí misma la crítica que se hace a los diagnósticos que determinan el porqué del estancamiento económico de México. Sus críticos señalan que no son las reformas estructurales lo que concretará el crecimiento, ni la financiera para inducir el crédito hacia las empresas para que el sector deje de depender de las altas tasas de préstamos personales al consumo y la nómina; ni abrir los mercados a la competencia en telecomunicaciones y energía; ni elevar el grado educativo. Sostienen que la productividad mejora si se da el crecimiento, apoyado por la inversión pública la cual bajó su proporción respecto al PIB<sup>8</sup> después de las crisis financieras provocadas por excesos deficitarios, dado que es insostenible invertir en infraestructura con base en déficit del Gasto Público.

Parece ser que la causa del crecimiento económico en ralentí, tampoco se origina sólo por haber reducido la inversión en infraestructura, sino la conjunción armónica de los elementos que intervienen en la circulación del dinero cuya velocidad se ha reducido significativamente; quienes lo mueven, son las personas y sus decisiones, entre ellas las del consumo donde su gasto participa en más del 52% del PIB, por eso nuestro énfasis en vincularlos de mejor manera a la prosperidad de las empresas, necesario porque actualmente 23.3%, 7 de 30 millones de trabajadores asalariados son los que tienen acceso a ésta, vía la PTU, como se hará ver en la sección del análisis técnico. El objetivo es dar pie a la posibilidad de que este círculo virtuoso genere paulatinamente el super multiplicador de Hicks que más adelante explicamos a tratar el Modelo Macroeconómico y el Multiplicador del Consumo.

## 7. ÍNDICE GINI DE DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO

Cuando democratizar la productividad es referida no sólo a la prosperidad de las empresas pequeñas, sino de todos los trabajadores, interviene el tema de la medición de la

<sup>7</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Estrategias Transversales para el desarrollo nacional.

<sup>8</sup> Ros Bosch, Jaime, UNAM, Colmex, 2013, Algunas tesis equivocadas sobre el estancamiento económico de México.

distribución del ingreso. De acuerdo al informe solicitado por la ley de ingresos del 2009<sup>9</sup>, sobre la distribución del pago de impuestos, así como el beneficio del gasto público por deciles de familias, se informó que el impacto en la democratización de los ingresos vía transferencias de programas sociales fue de 7.1 puntos modificando el índice Gini general de la población de 0.494 a 0.423.

Con relación a ello, debe decirse que la PTU, en el ambiente laboral calculado con cifras reales, mejora el índice Gini de las percepciones de nómina en 3.52 puntos del índice en una de las empresas utilizadas como ejemplo, para este documento. Pasa de 0.4986 que es el índice Gini de la nómina anual a 0.4634 al sumarle la PTU por persona. Tiene originalmente una diferencia, llamada distancia, entre el salario más alto y el más bajo de 77.8 veces, cambiando la distancia a 52.7 veces, entre la percepción anual, del salario más alto entre el más bajo, después de recibir su PTU. Dentro del estudio técnico para las propuestas de solución se mostrará cómo puede mejorar sin incrementar el presupuesto de revisión anual de la nómina, absorbiendo de mejor manera la reposición del poder adquisitivo de los salarios bajos, que el aumentar el salario mínimo; incluso si este aumenta.

Podría decirse que en países socialmente avanzados, altamente competitivos pero con una pirámide poblacional invertida la mejora en el índice Gini que se obtiene después de impuestos y transferencias es de cerca de 20 puntos. Sin embargo a su base recaudatoria contribuye toda la población económicamente activa (PEA) con tasas de impuestos personales que llegan a ser superiores al 60% y que sumando el IVA, llegan arriba de eso. Tal circunstancia a su vez permite que todo el sistema educativo y de salud, sea gratuito, todo. Es el caso de Alemania, donde la escasez generacional obliga a que los alumnos que no son sobresalientes, no sean candidatos para la universidad sino que deban salir a trabajar en trabajos donde es obligatorio ser guiado pero remunerado, primero tres y luego cuatro días a la semana y cursar al tiempo la especialidad elegida en una escuela técnica (panadero, carpintero, mecánico, etc.) al concluir la secundaria. Entre paréntesis, no vale cambiar la especialidad elegida, las certificaciones de las escuelas técnicas son de nivel de exigencia: para graduarse de panadero o carpintero hay entre 30 y 40 especialidades en cada uno.

## **8. ECONOMÍA INFORMAL, NO OBLIGADA A LLEVAR CONTABILIDAD**

Siguiendo la línea del PND acerca de Democratizar la productividad en todos los sectores, los que ahora llamamos Economía Informal<sup>10</sup>, fue tratada en la resolución de 1963, señalando que la PTU para quienes no deben llevar registros contables. Para quienes obtuviesen ingresos por menos de \$300 mil pesos así como para giros específicos como el transporte, la PTU es 3.4% del ingreso. Se estimó que su utilidad repartible sería del 17% de sus ingresos, pero si las ventas eran mayores a \$300 mil, también se resta el 30% para

<sup>9</sup> [http://www.shcp.gob.mx/INGRESOS/Ingresos\\_dist\\_pagos/ingreso\\_gasto\\_art25\\_LIF2009.pdf](http://www.shcp.gob.mx/INGRESOS/Ingresos_dist_pagos/ingreso_gasto_art25_LIF2009.pdf), consultado el 25 de julio de 2014

<sup>10</sup> “Como lo sugiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la medición considera dentro de la Economía Informal no solo al Sector Informal o unidades económicas constituidas por micronegocios que no cuentan con los registros básicos para operar, sino también “Otras Modalidades de la Informalidad”, es decir, la agricultura de subsistencia, el servicio doméstico remunerado de los hogares así como todas las variedades de trabajo que aunque ligado a unidades económicas registradas o formales, desempeñan su labor bajo condiciones de desprotección laboral”. En este documento, al referirnos a la Economía Informal, como Sector Informal, no nos referimos al grupo llamado “Otras modalidades de la Informalidad”.

reinversión, queda  $11.9\% = (17\% \times (1-0.30))$  a cuyo importe se le aplica el 20% quedando una PTU del 2.38% de los ingresos, en la Economía Informal, ver Anexo 1.

## 9. RIESGO IMSS

Riesgos IMSS por trabajadores con salario pero no afiliados. De forma indirecta, la incapacidad operacional para tener acceso a los patrones de la Economía Informal, afecta en proporción a su –posible poder contributivo- por omisión, a los ingresos de los sistemas de seguridad social. Con el Informe de la Economía Informal 2003-2012, del INEGI, conocemos que el sector informal aporta 25% del PIB y ocupa al 59.8% de la población económicamente activa, constituido por 28.7% del sector informal y 31.1% de otras modalidades de la informalidad<sup>11</sup>. El PIB per cápita del trabajador formal es de \$387.8 mil pesos, el del informal \$118.5 mil, 30.6%. Para ellos, por necesidad, se creó el Seguro Popular.

Las aportaciones, de los trabajadores afiliados al IMSS comparado con los del Seguro Popular tienen diferencias y los servicios médicos también. La aportación de un trabajador formal que se encuentra en el decil IV, que es el de salario base de cotización promedio del IMSS 4.3 salarios mínimos y cobra \$8,354, como cuota al IMSS el trabajador paga \$131.72, para el seguro popular, los primeros cuatro deciles de nivel de ingreso definido por un estudio socioeconómico, no pagan, en el quinto el pago es de \$172.91. La aportación del patrón, a ese nivel es de \$863.71 para seguridad social.

En el formal, la aportación a la AFORE del trabajador es \$189.90 y su patrón \$869.31. Por el Infonavit, su patrón aporta \$843.99. En suma el Patrón aporta \$2,577.01 y el trabajador \$321.62. La mayor parte del empleo se da en las pequeñas empresas. Hay 3.2 millones de establecimientos con menos de 5 trabajadores, pero son el grupo de los patrones que menos afiliados al IMSS tienen, con 7.6% del total, cuando en su conjunto son el 89% de todos los patrones.

## 10. PRECIOS DE TRANSFERENCIA

Existe un régimen de precios de transferencia originado por el progreso tecnológico. El incremento de empresas con actividad multinacional ha llevado a regular mediante la adopción de reglas emitidas por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en 1995 y las que les han sustituido desde entonces (art. 179 LISR). El objetivo es mantener un cierto control sobre la transferencia de utilidades de un país a otro, lo cual se ha reforzado con tratados internacionales para evitar la doble tributación, permitiendo acreditar en el país sede de la multinacional el impuesto pagado en el país que se origina determinada parte de la utilidad.

Para ello hay reglas para las operaciones de maquila (Art. 181 y 182 fracciones I y II LISR). La primer fracción determina que la utilidad es de 6.9% sobre los activos utilizados o bien la fracción II establece que el margen de utilidad será del 6.5% sobre costos y gastos erogados y sobre el cual pagan el impuesto sobre la renta y la PTU.

---

<sup>11</sup> Ver Anexo 2 Participación de la Economía Informal en la Seguridad Social.

En consecuencia la utilidad por estos servicios prestados está basado en el costo, y por ello si logran los trabajadores producir con mayor productividad, bajará el margen y bajará la PTU, a menos que adopten alguna de las cuatro figuras propuestas a elegir entre las partes, para determinar la PTU basadas en la productividad, que puede hacer que la PTU esté en función del cambio en productividad con importe similar al 10%, pero variable hacia arriba y hacia abajo.

En el caso de prestación de servicios entre empresas relacionadas, sus reglas fiscales se describen y regulan en el artículo 179 (LISR) que establece que los precios cobrados entre las partes deben ser semejantes a los que se cobraría entre partes independientes. En el art. 180 se especifican métodos posibles para realizar estudios para demostrar que así es. Como consecuencia de esta práctica las características y modalidades de empresas de servicios que operan como contratistas entre empresas relacionadas, deben cobrar un margen de utilidad equivalente al que se cobra por ese servicio entre terceros. De ese margen surge el cálculo de la PTU de los trabajadores contratados para ofrecer sus servicios<sup>12</sup>.

En el Anexo 11 se muestra un cuadro con las cifras de ingresos y costos de remuneraciones para cuatro ramas industriales. De ellas una, la fabricación de equipo electrónico, genera más de la mitad de sus ingresos por actividad maquiladora. Para las cuatro, se ha calculado una utilidad teórica de 6.5% sobre sus ventas, para asemejarse a lo que se cobra y gana por la maquila. Posteriormente se le aplica la tasa de 10% de PTU y al resultado se le divide entre las remuneraciones pagadas. Lo mismo se hace con la operación de maquila, dividiendo el resultado entre el total de sus costos y gastos, de los cuales la mayoría son manos de obra. El resultado muestra que la PTU cobrada por los trabajadores que intervienen en la operación completa de la empresa cobran en promedio una PTU equivalente al 8.3% de sus percepciones. Esa cifra es de 0.6% en el caso de las maquiladoras. Aparentemente es más baja porque en el denominador se incluyen todos los gastos y no sólo los de las remuneraciones, pero si las remuneraciones fuesen sólo la mitad de costos y gastos, subiría este porcentaje a 1.2%, lo cual muestra que si la PTU se pudiera calcular sobre una base variable, basada en el crecimiento de la productividad, permitiría a las maquiladoras y empresas de servicio, remunerar a su personal en forma más económica, porque la PTU no se integran al salario base de cotización del IMSS siempre y cuando su productividad aumente y así, ser concordantes con la estrategia transversal del plan nacional de desarrollo, que apunta a democratizarla.

## 11. PTU EN OTRAS REGIONES

En países miembros de la OCDE, la participación se conoce como *gainsharing* y se encuentra muy extendida entre empresas grandes y quizá medianas, pero prácticamente en ningún país es obligatorio. En el Anexo 10 se presenta resumen de diez países y un caso práctico.

---

<sup>12</sup> Oscar Campero Pérez San Vicente, presentación “Los precios de transferencia y su enfoque al caso de las prestadoras de servicios”. Comité Técnico Nacional de Seguridad Social, IMEF. Octubre 29, 2014.



En América Latina la situación es diferente, presentamos el siguiente resumen<sup>13</sup>

País	Base imponible	Definición de %	Exenciones
México	Renta gravable, sin deducción de pérdidas.	Fijado por la CNPTU; actual 10%, distribuido 50% con base en salarios y 50% por asistencia.	Previstas en ley, por ejemplo mineras en etapa de exploración; otros limitados a un mes.
Chile	Lucro líquido, separa 10% para reinversión; no deduce pérdidas.	Participación de 30%, pero empresa puede optar por 15% del salario anual, con tope a 4.75 salarios mínimos.	Incluidas todas las empresas, incluidas las cooperativas.
Perú	Renta gravable, permite compensar pérdidas; son gasto deducible.	Según rama económica; existe tope de 18 salarios mínimos; si excede se va a un Fondo; se paga igual que en México, 50/50.	Exceptuadas empresas con menos de 20 trabajadores y cooperativas.
Brasil	Puede ser de las utilidades o de las ganancias. Porcentaje se decide a nivel de cada empresa; puede resolver una suma fija.	Los pagos deben hacerse cada seis meses.	No pagan las organizaciones sin fines de lucro.
Ecuador	Utilidades líquidas: utilidad neta menos gastos deducibles.	Fijada en 15%, Se reparte 10% por tiempo trabajado y 5% por necesidades familiares.	
Venezuela	Utilidades líquidas: ganancia gravable menos gastos deducibles.	Fijada en 15%, restando los beneficios líquidos entregados, tiene un mínimo de 15 días y máximo de 2 a 4 meses, según tamaño de la empresa. Pagado en proporción a salarios cobrados.	Hay exenciones por todas las empresas deben pagar el mínimo.

## 12.COMISIÓN NACIONAL PARA LA PTU

La LFT establece en su artículo 119 que la Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes. Éste a su vez señala: Para la revisión del porcentaje, la Comisión se reunirá por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen; y a solicitud expresa de los sindicatos, federaciones o confederaciones que representen a la mayoría de los trabajadores sindicalizados, específicamente del 51% en adelante o bien los patrones que tengan a su servicio a ese porcentaje<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Carbajal, Arturo 2014, Ponencia Comité Técnico Nacional de Estudios Fiscales, IMEF en el Foro: Productividad para la Competitividad.

<sup>14</sup> Ley Federal del Trabajo, artículo 587, fracciones I y II

## ANÁLISIS TÉCNICO

### AXIOLOGÍA DE LA COMPENSACIÓN

La axiología formal para conocer el valor de las cosas se basa en la definición descubierta por el Dr. Robert S. Hartman en 1955 la cual se compone de tres dimensiones de valor, con propiedades específicas y diferenciadas, útiles para la modelación de la toma de decisiones humanas usando relaciones definidas como en los modelos matemáticos<sup>15</sup>.

Las tres dimensiones del valor, son a la toma de decisiones como el tiempo a la fórmula matemática de la velocidad, estas tres dimensiones son la sistémica, la extrínseca y la intrínseca.

La sistémica es la dimensión de las construcciones formales, conocer algo como una idea o concepto integral. Su estructura está completa o el objeto no es lo que su nombre dice. Como estar embarazada o no, no hay medias tintas.

La dimensión extrínseca consiste en abstracción de propiedades para luego comparar cosas mutuamente. Esto representa el pensamiento práctico, experimentalmente percibe diferencias. Es generalmente la dimensión usada en los negocios, comparar y decidir. La intrínseca es la dimensión de la unicidad y singularidad, conocer las cosas personalmente; como el amar a alguien por quien es, sin que implique compararle con nadie.

Una ganancia colateral que la axiología dio al campo de las decisiones, es enseñar a tomarlas considerando elementos de la propia naturaleza de la decisión. Por ejemplo si el tema evaluado es la conducta personal, tema de naturaleza intrínseca, de nada sirve el valorarlo en forma extrínseca comparando la situación de otras personas.

Así en los negocios, puede haber condiciones sistémicas, como el haber mantenido por años una relación con un cliente. O bien, condiciones de naturaleza intrínseca como el que haya sido referido por un amigo personal. Sin embargo, la relación de negocio duradera, dependerá de los beneficios extrínsecos que obtienen las partes en la relación.

Por ello al evaluar las compensaciones por productividad conviene evitar errores típicos, que sesgan el juicio del comité evaluador. Si enfatizan situaciones sistémicas, como: i) la antigüedad de la persona en la compañía; ii) su cumplimiento de reglas que poco tienen que ver con la productividad, como las horas de estancia en la oficina o su desempeño en comités; iii) lo efectiva que ha sido la persona en el pasado o sus expectativas a futuro. Tampoco deben sesgarse las decisiones de compensación por iv) lo alto de un determinado pago, temiendo que generará ese nivel de expectativas de ingreso a futuro o v) por el qué dirán los socios de la firma. Incluso sería erróneo vi) pedir que ceda parte de su compensación para los menos productivos, a menos que sea un hecho voluntario o parte de las reglas de responsabilidad social empresarial para mejora del distribución del ingreso<sup>16</sup>.

De forma semejante, siendo las decisiones de negocios de materia extrínseca, mezclar características intrínsecas, afecta a la correcta decisión como i) la influencia de compromiso que

---

<sup>15</sup> Dr. Robert Kinsel Smith, Formal Axiology and Law Firm Compensation

<sup>16</sup> Acuerdo necesario para apoyar la estrategia transversal del Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2018: Democratizar la productividad. Ver ejemplos en: Amtmann, Carlos, Productividad para la Competitividad, Fundación para la Investigación del IMEF, 2014, capítulo Justicia como imparcialidad, citando a John Rawls.

pueda tener la persona con su familia, colegiaturas, etc.; ii) temor a generar fricciones en la reunión por afectar los sentimientos de determinadas personas; o de iii) afectar relaciones familiares de los socios.

Si las decisiones de compensación no se toman correctamente lo más probable es que se afecte al valor generado, que el personal más rentable se vaya a otra firma o bien, confundir generación de ingresos con rentabilidad, derivando en gastos desproporcionados que minan el valor remanente.

Siempre habrá un cierto prejuicio a considerar. Es muy valioso para los miembros del Comité saber cómo y de qué manera sus propios prejuicios y puntos ciegos sesgan sus percepciones y toma de decisiones. Algunas decisiones podrán verse afectadas por temas sistémicos, como son los cargos corporativos que afectan a la rentabilidad de una sucursal. Las personas que piensan así podrían decir cosas como “ha trabajado muy poco tiempo con nosotros como para pagarle esas cantidades o, cómo incrementar así sus percepciones, arruinará nuestro sistema”.

Puntualizaciones:

- Considerar que la estructura del sistema de compensaciones determina lo que el trabajador hará cuando no se le mira.
- Los miembros del comité de compensaciones deben ser conscientes de qué sesgos les afectan y cuáles son sus puntos ciegos.
- Si los valores de la empresa son principalmente intrínsecos (personal, familiar, cariño) o sistémicos (orden, lealtad por encima de todo, sistemas), la empresa puede tener éxito por un tiempo (debido a la naturaleza de la ley o los contratos que son sistémicos) pero serán muy vulnerables a las empresas competidoras que se centran en cosas prácticas.

Recomendaciones:

- A. Mantener las discusiones objetivas; no se puede responder “eso no lo podemos pagar porque nunca se ha hecho”.
  - No confundir argumentos entre lo que es bueno para la firma, con las dificultades para implementarse.
  - Cuando la discusión es la compensación, asegúrese de que predomine la solución de corte monetario. Cuide sus prejuicios, los que sesgan sus decisiones.
- B. Primero es necesario definir lo que quieren. No desestimar el valor de lo que en la realidad tiene la estructura de la compensación en alineación con los objetivos de la empresa.
  - Una manera de comprobar si la estructura de las remuneraciones es adecuada consiste en describir los efectos del plan de compensación en la firma.
- C. El papel a las determinaciones de los comités de compensaciones, tanto en términos de tiempo para decidir el método y método mismo, son al menos tan importantes como el contenido de lo realmente decidido.
- D. Recuerde que el mercado determina el valor monetario del trabajo de las personas.

Los comités de compensación deben ser diligentes para no desechar las propiedades extrínsecas y prácticas, del valor presente de las compensaciones y bonificaciones cuando están llegando a sus conclusiones. Cuando lo hacen, hacen a la firma vulnerable a perder personas que están muy

atentos y por lo tanto son capaces, con propiedades extrínsecas: saben cómo hacer dinero, y pueden voltear hacia la competencia y ser valorado por los clientes orientados a la práctica.

## ASPECTOS ESTRUCTURALES DE INCENTIVOS Y BONOS A LA PRODUCTIVIDAD

El comportamiento de la productividad depende en buena medida de la relación entre el capital y el trabajo. Una inversión en maquinaria requiere tiempo para rendir el óptimo de producción. Consume tiempo instalarla, ponerla a punto, capacitar al personal que la maneja, balancear estaciones de trabajo relacionadas en su línea de producción y capturar un porcentaje mayor de la demanda del producto en el mercado. Representado gráficamente por una línea en el tiempo, crece con forma de zigzag. Equivale a decir que debido a la inversión de capital, la productividad primero disminuye, porque el denominador aumenta por el incremento en el valor del factor capital, el cual será el insumo determinante para que posteriormente la productividad aumente con creces, una vez que el factor del trabajo le explote a su capacidad potencial<sup>17</sup>.

Por ello la fórmula para la PTU, en cuyo diseño participó el Dr. Robert S. Hartman, la de 1963, contó con antecedentes relacionados a la descrita toma de decisiones al considerar la proporción entre capital y trabajo para determinar el porcentaje a distribuir<sup>18</sup>.

Ahora, ya en la era de la administración digital de la información, el detalle de la relación extrínseca de los indicadores de desempeño en la productividad personal y de valor adquirido por los clientes que al pagarlo incrementa la productividad de la empresa, obliga a considerar, tanto la relación del capital y el trabajo, como el incremento en la productividad personal, señalada por indicadores extrínsecos de su desempeño e incluir, debido a que es meta del Plan Nacional de Desarrollo, la meta sistémica de la distribución del ingreso, como en el caso de la opción D, para el cálculo de la PTU propuesta en el presente estudio.

De lo anterior se desprende la necesidad de combinar el pago de anticipo de la PTU, como bono por productividad personal extrínseca relacionada con lo que incrementa el valor en la empresa, entregado en caso de que para la empresa exista un crecimiento en las utilidades anualizadas en conjunto con un crecimiento en productividad, cobrado a cuenta de la PTU anual resultante, cuyo remanente de PTU sería entregado con las reglas actuales del artículo 123 de la LFT.

Las características que el pago de la productividad deben guardar para tener una relación lógica con la conducta de las personas que integran el equipo de trabajo, así como con la empresa de la cual se mide la productividad y de las contribuciones fiscales conducentes, serían<sup>19</sup>:

- Tomar en cuenta la operación completa de la empresa no por departamentos.
- Mediciones que consideren el tiempo, con promedios móviles por estacionalidad.
- No impactar a la seguridad social.

---

<sup>17</sup> Lieberman, Martin B., Productividad éxito de la empresa. Caso del acero, Productividad para la Competitividad, op. cit.

<sup>18</sup> Hustwit, William P., The 'father' of profit-sharing, Wooster magazine for alumni and Friends, otoño 2003

<sup>19</sup> Macías Santiago, Presidente CTN Competitividad, IMEF, contribución en el sub comité de incentivos, del Comité Nacional de Productividad, septiembre 9, 2014. Ver también Anexo 6, Lincoln Electric, caso ejemplar de remuneración de la productividad personal.

- Si hay una diferencia de impuestos debe ser prevista, para formarle reservas al trabajador (esto último, porque en la declaración anual, puede salir con ISR a cargo por acumular ingresos).

Congruente con lo anterior, a la fecha de la redacción del presente estudio el pago de la PTU, no integra al salario base de cotización para determinar la cuota de las aportaciones al IMSS, es por ello, que se sugiere abrir la posibilidad de dar anticipos de la PTU anual, como bonos a ser pagados en función de la productividad personal y hasta el tope de la PTU anual de la empresa. Pero si en la cuenta anual, resultase que el pago de los bonos a cuenta de la PTU resultó mayor que la PTU resultante, la cantidad excedente no sería deducible para la empresa. Eso para evitar que se paguen bonos en exceso, eludiendo cuotas de seguridad social entregando bonos en vez de salarios al trabajador.

## DESBALANCE ENTRE LO OBTENIDO POR EL EMPLEO FORMAL Y EL INFORMAL

Llamamos desbalance al hecho de contar con menos plazas de trabajo formal en comparación con la cantidad de población en edad de trabajar que no tienen empleos con los cuales contribuyan pecuniariamente a cubrir el presupuesto del costo de la seguridad social dado que se desenvuelven en condiciones de desprotección laboral. No es lo único a lo que no contribuyen en su propio beneficio quienes están fuera de los sistemas de seguridad social, tampoco ahorran formalmente para el retiro, ni vivienda y sólo contribuyen al erario, cuando adquieren servicios o bienes gravados con impuestos.

Pero sí trabajan, lo hacen en unidades económicas o como un servicio personal. Datos del censo económico reportan una población económicamente activa de 49.5 millones de personas. De ellos, 33.2 millones son trabajadores subordinados pero de éstos sólo 49.6% cuenta con adscripción al IMSS (16.5 millones) otros 11.1 millones son trabajadores por su cuenta, de los cuales afiliados al IMSS son 38 mil<sup>20</sup>, es decir hay una tasa de 50.2% de informalidad, con resultado que 32.7 millones de personas no están aseguradas por su trabajo.<sup>21</sup>

Tabla 1 Ocupación de la Población Económicamente Activa (PEA); y PEA Asegurada

POBLACIÓN OCUPADA POR RAMA ECONÓMICA				POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA ASEGURADA POR TRABAJO			
				(cifras en miles)	PEA	PEA en IMSS	PCTJE
Actividades agropecuarias	6,660,593	13.5%		Subordinado y remunerado	33,254	16,481	49.6%
Industria Manufacturera	7,894,959	16.0%		Trabajador por cuenta propia	11,128	38	0.3%
Industria Extractiva y Electricidad	441,366	0.9%		Empleador	2,123	6	0.3%
Construcción	3,621,383	7.3%		No remunerado	2,800	0	0.0%
Comercio	9,605,567	19.5%		<b>Total</b>	<b>49,305</b>	<b>16,525</b>	<b>33.5%</b>
Transportes y comunicaciones	2,446,481	5.0%		Personas no aseguradas por su trabajo		32,780	66.5%
Gobierno y organismos internacionales	2,329,635	4.7%					
Otros servicios	16,038,869	32.5%					
No especificado	266,986	0.5%					
<b>Total</b>	<b>49,305,839</b>	<b>100.0%</b>					

Fuente Información Laboral, STPS, JULIO 2014

Fuente: INEGI 2011 e IMSS 2014

Si bien el análisis presente va dirigido a la participación de utilidades, ésta no es algo significativo para todos los asegurados. Información disponible<sup>22</sup> indica que 54% de los trabajadores inscritos

<sup>20</sup> IMSS, Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2013-2014

<sup>21</sup> INEGI, Censos Económicos 2009. Se realizan cada cinco años, el número actualizado está en proceso.

<sup>22</sup> Encuesta aplicada el primer trimestre del 2014, con información de 571 respuestas entre empresas, pequeñas, medianas y grandes, IMEF

ante el IMSS, de empresas pequeñas, medianas y grandes se encuentran subcontratados en empresas que no son el establecimiento productivo que conserva las utilidades, Ilustración 1. Se les contrata mediante empresa de servicios, propia o tercerizada, que paga al personal, con un porcentaje determinable de remuneración por resultados, pero sin acceso a participar en las utilidades del establecimiento para el cual prestan sus servicios. Nuestro estimado es que son 7.6 millones de trabajadores los beneficiados con la participación de las utilidades de la empresa beneficiaria de su trabajo.

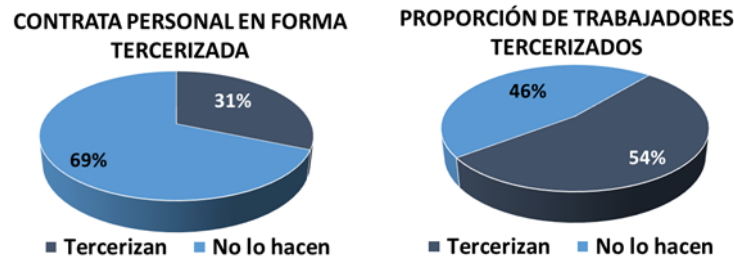


Ilustración 1 Patrones Formales, con % Trabajadores Subcontratados y % de Trabajadores Subcontratados

## DOS CASOS EJEMPLIFICATIVOS DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

Un primer ejemplo casuístico corresponde a una empresa con 6,380 trabajadores cuyo reparto de utilidades por el ejercicio 2013 ascendió a \$11 millones de pesos, cuando el resultado de la utilidad neta de esta corporación que cotiza en la Bolsa Mexicana de Valores es de \$1,147 millones. La empresa no cuenta con servicios externos de subcontratación, no obstante, administra al personal que no quedó en algunas de sus subsidiarias fabriles que si reparten PTU operacional, en empresas de servicios propias. Ver en Anexo 3, cifras de Balance y Resultados a lo largo de diez años, Cantidad de personal, su evolución de Productividad en tres versiones, Reparto de utilidades actual y bajo cuatro propuestas diferentes.

El fenómeno no es único, expresa cómo la reglamentación actual hace posible que corporaciones con capacidad de planeación de estructuras de compensación, cambiar la forma de contratación para remunerar al personal a través de una empresa de servicios cuyo margen de utilidad consista sólo en el honorario por el servicio de subcontratación, no de operación. Ello permite substituir la entrega de la PTU, por bonos de productividad personal o de equipo pagados usando a la pagadora de nómina como vehículo para hacerlo.

Para el consorcio del caso participar en 10% de la utilidad corporativa en su conjunto, disminuiría la utilidad de este consorcio en \$114 millones, lo cual bajaría el rendimiento promedio sobre el capital contable que ha sido de 20.6% en los últimos 10 años, en 2%. Si la empresa tuviese en teoría 100 accionistas, cada uno se llevaría 10.3 millones de pesos ( $\$1,147,000,000 - 114,700,000$ )/100 por su parte cada trabajador recibiría \$17,978 pesos ( $\$114,700,000/6,380$ ).

Sin embargo, hay una divergencia del comportamiento de la utilidad comparada con la productividad. Aun cuando las utilidades y el valor de la acción de este conglomerado, utilizado como caso ejemplificativo, a lo largo de los últimos 10 años van en ascenso su productividad descende. La utilidad anual creció de \$244 a \$1,147 millones, con incremento promedio anual de \$90.3 millones que representa 16.7% de crecimiento cada año; el valor de la acción inicia en \$5.30 en 2003 y cierra en 2013 en \$46.47, representando un rendimiento de 27.28% anual. En cambio su productividad (nombrada con la sigla A), al igual que la de su rama económica y la del país ha

descendido de una A=6.4 a otra A de 3.3 en el mismo período con una tendencia descendente 0.31 puntos anuales, representa una caída de 6.4% anual. Revisando año por año, su productividad crece en dos ocasiones, se mantiene en una y desciende en seis.

¿Cómo se explica? Posiblemente un elemento importante sea el crecimiento del consorcio a través de la compra de empresas que aportan utilidades aumentando el capital. Siendo éste uno de los divisores para calcular la productividad, la disminuye, pero por las adquisiciones de utilidades el valor de la empresa crece.

El éxito en el crecimiento de utilidades y consecuente apreciación del valor de sus acciones, oculta el riesgo de la disminución de rentabilidad por baja en productividad. Ello invita a su personal a aprovechar las adquisiciones para hacerlas rendir mejores niveles de productividad. La experiencia sugiere hacerlo con precaución, la historia de la compañía, como la de otras compañías, no ha sido fácil, sus utilidades y posición financiera ha tenido altibajos, que ha removido a más de un Director General, posiciones accionarias y miembros del Consejo.

Del presente estudio surge la pregunta, si lo hacen ¿podrán obtener una mayor retribución por “su contribución elevar la productividad”? Nótese que estas serían producidas por su trabajo con base en los activos introducidos al grupo por el capital. Subrayamos la complementariedad, las inversiones de capital han sido necesarias para su crecimiento económico y requieren impulso de la productividad laboral. Justamente en el último ejercicio cuando la inversión de capital crece más que nunca, el rendimiento sobre el capital ha sido el menor y la productividad también.

Otro tema es el importe del beneficio por la participación de las utilidades. Ahí el resultado puede cambiar diametralmente. En una muestra casuística tenemos el ejemplo de otra empresa con 234 trabajadores, todos contratados en forma directa, cuya nómina mensual es de \$3.7 millones, más 190 representantes a comisión, tercerizados. Su PTU fue de \$5.2 millones, repartida conforme a ley, arrojó un promedio general de 2.37 veces el salario mensual, con desviación estándar de 1.16 meses, para algunos representó 5.5 meses de salario. En la media, la PTU es en este caso casi 20% del salario anual (19.75%). Ver datos de origen en Anexo 4. Para el estudio de una posible nueva determinación del porcentaje y sus modalidades de cálculo a resolver por la CNPTU en su siguiente reunión, utilizamos a esta empresa mediana como punto de comparación, para plantear opciones de cálculo y la comparación de sus resultados descritos en la propuesta.

## ANÁLISIS DE PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN

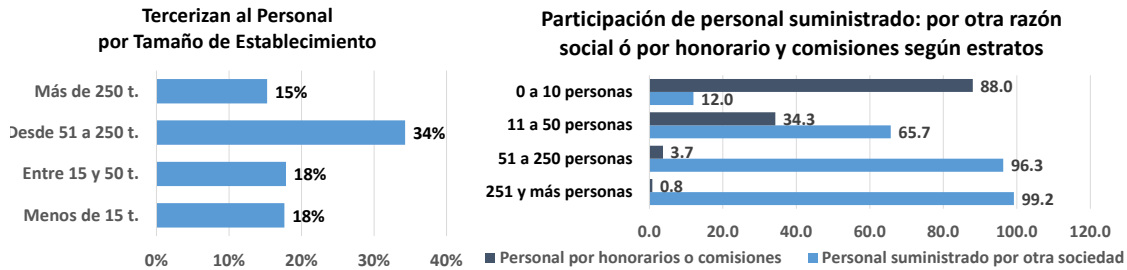
### ESTUDIO DE CAMPO

De la información obtenida a través de la encuesta aplicada en 2014 se encontraron los siguientes resultados adicionales acerca de prácticas usuales para remunerar al personal en las unidades económicas:

Las empresas que suelen contratar servicios de subcontratación son mayormente empresas medianas, sin embargo hay una marcada tendencia entre las empresa de menor tamaño a flexibilizar su nómina contratando servicios independientes pagándolos mediante recibos de honorarios o de comisiones<sup>23</sup>.

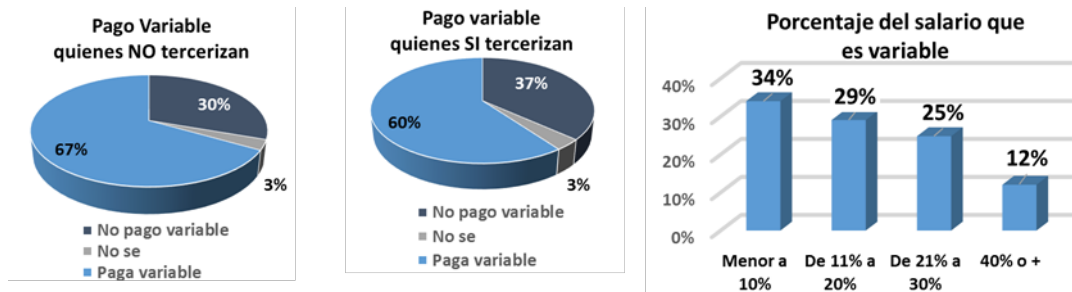
---

<sup>23</sup> INEGI, 2011, Participación de personal suministrado por otra razón social y por honorario o comisiones según estratos



**Ilustración 2 Empresas que subcontratan servicios de personal y Comparativo con el Pago por Honorarios o Comisiones, por tamaño de empresa**

Con relación a pagar una parte en forma variable, en proporción al total de la nómina se detectó una práctica extendida entre empresas encuestadas, pero sólo el 12% de las empresas lo llevan más allá del 40% del salario, 25% mantiene el pago variable por arriba del 20%, sumados al 29% de empresas que pagan 11% o más, es decir por lo menos el equivalente de un mes, alcanzan a ser el 66%, del tercio de empresas que sí pagan variable, lo cual resulta que de entre los que subcontratan al personal, en un 45% recibe más de un mes de paga variable. Por tanto este 45% del 60% de las empresas (sin incluir las micro) equivale al 27% de las empresas o establecimientos.



**Ilustración 3 Empresas que remuneran con pago variable y hasta que % del ingreso**

## MODALIDADES DE REMUNERACIÓN DE NÓMINA EN MATERIA DE PRODUCTIVIDAD

No es una práctica extendida el pago relacionado con la productividad de las personas ni por el desempeño de las empresas. Creemos que una parte del motivo consiste en la elevada carga administrativa que representa generar acuerdos, monitorear indicadores del desempeño de la productividad personal a lo que se le suma la elevada carga fiscal del pago de un bono, incentivo o comisión al personal de planta, ver la "Panorámica de las modalidades de contratación y pago de nómina, parte II", Ilustración 1 Ilustración 5 , fila 5.

A ello se suma la incertidumbre representada por la fila 1 de la Ilustración 4, en ella se cuestiona si una empresa que paga PTU, duplicará el premio a los resultados logrados con su esfuerzo. Eso, porque la productividad también debe pagarse conforme a resultados como se señala el antecedente número 3, para no confundir el premio con los costos.

Viene luego el interrogante, ¿por qué está limitada la PTU al 10%? Considere el caso, si el establecimiento al que corresponde el Programa de Productividad, rebasa en un porcentaje significativo del presupuesto pactado con sus trabajadores, para lo cual se han pagado los salarios pactados, los niveles de pago de PTU, como se encuentra definida por la resolución de la CNPTU,



ésta debe limitarse al 10% fila 2, Ilustración 4. De lo contrario, el bono que se entregue se integrará al salario con el consecuente encarecimiento, por pagos de una seguridad social, que no se incrementó. Serán costos adicionales para el patrón, por pagos de Infonavit e IMSS, en especial de este último se podría cuestionar, ¿por qué elevar la carga si la que tiene el salario del trabajador ya paga los servicios a los que tiene derecho?

La carga es fiscal de un bono resulta elevada ver fila 5 Ilustración 5, aunque lo pague en forma subcontratada, fila 3 Ilustración 4, porque el bono incrementa el salario base de cotización del mes y bimestre, tanto para Impuesto sobre la Renta (ISR), lo cual es justo porque hay mayor ingreso, como de la previsión social (IMSS, Afore e Infonavit), que no incrementa el servicio, particularmente el del IMSS sólo el costo, no es proporcional comparado con un trabajador cuyos ingresos sean iguales, pero no percibió bono por haber sido menos productivo. La suma de ambas, ISR y previsión social, en el conjunto de la nómina de la empresa utilizada como ejemplo sube en 61.7%. En otras palabras: si desea dar un bono de \$1,000 a un trabajador, le cuesta \$1,671.-

La fila 4 en la Ilustración 4, representa a una empresa que utiliza a una empresa de servicios, controlada por el mismo grupo, para remunerar al personal incluidos bonos de desempeño pero aún no tiene constituida su comisión mixta de productividad, ni programa de productividad. Ésta, al ver el riesgo que le genera el artículo 127 fracción IV bis, optó por introducir a una tercera empresa como intermediaria de contratación para alejar el riesgo del reclamo de la PTU<sup>24</sup>.

### Panorámica del pago de Nómina

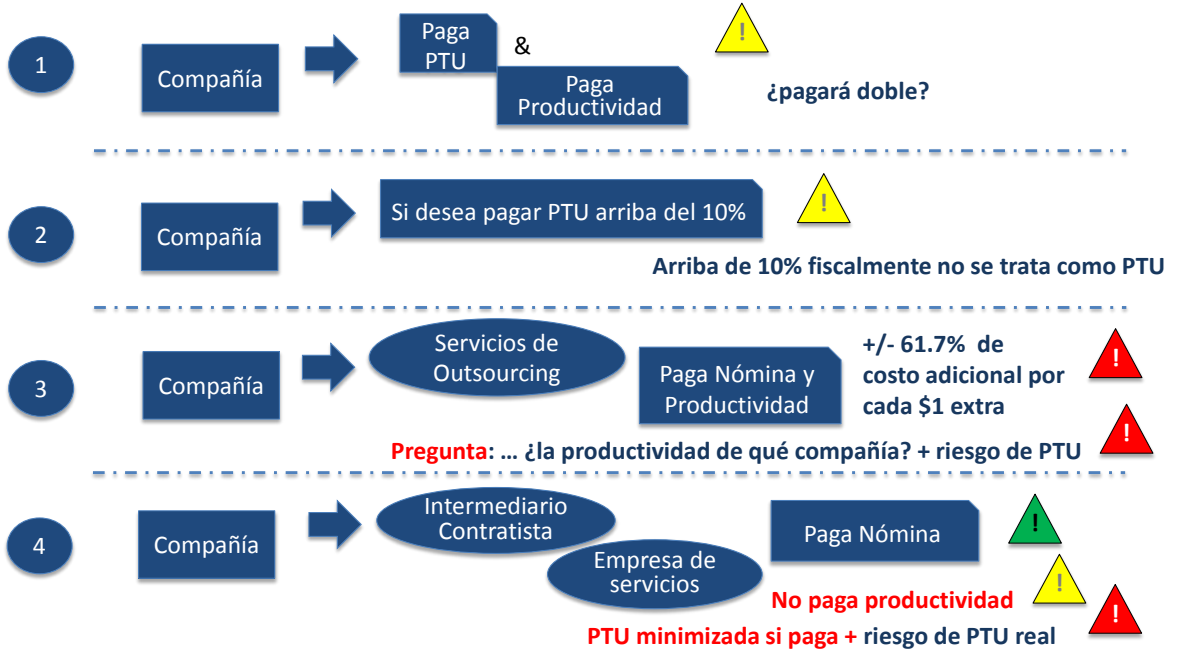


Ilustración 4 Panorámica de las modalidades de contratación y pago de nómina; Parte I

<sup>24</sup> De esta empresa, así como de los otros dos consorcios presentados como caso ejemplificativos no se proporciona el nombre, aunque se conservan bajo resguardo, para no generar falsas expectativas a sus trabajadores, ni arriesgar desprestigio alguno.

## ESQUEMAS DE RIESGO

El origen de los riesgos puede confundir a las empresas haciéndoles dedicar más tiempo a resolverlos que a mejorar sus ingresos y la productividad. De nuevo, la fila 5, empresa que paga normal, pero no ha incorporado a la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento que a su vez no ha coordinado la elaboración del Programa de Productividad, puede tener multas que van de 50 a 5,000 veces el salario mínimo<sup>25</sup> por no prever.

Si otra empresa o establecimiento, paga su nómina propia y decide pagar la productividad a través de la subcontratación, podría abaratar el costo fiscal del pago del bono. Al recibirlo por una tercera empresa, al trabajador sólo se le retendría impuesto por el importe del bono, sin acumular al resto de sus ingresos del mes; sin embargo el riesgo se traslada al trabajador que deberá efectuar una declaración de impuestos anual por tener ingresos de dos fuentes, sumando ambos ingresos y aplicando la tarifa de ISR al conjunto, fila 6, Ilustración 5, aun si no rebasa el límite de ingresos que exime de declaración anual para persona física, la deberá presentar sólo por tener dos fuentes de ingreso. El caso es muy semejante si la empresa subcontrata y desea pagar por dos empresas subcontratistas esos conceptos, caen en lo mismo. Además el riesgo de una demanda por PTU de la contratante, estaría latente, fila 7. En cambio ese riesgo y el de la no deducibilidad es abate al señalar que el programa de productividad y su remuneración de tal grupo de trabajadores deriva de su aplicación en la empresa o establecimiento contratante, si lo especifica así en su resolución la CNPTU.

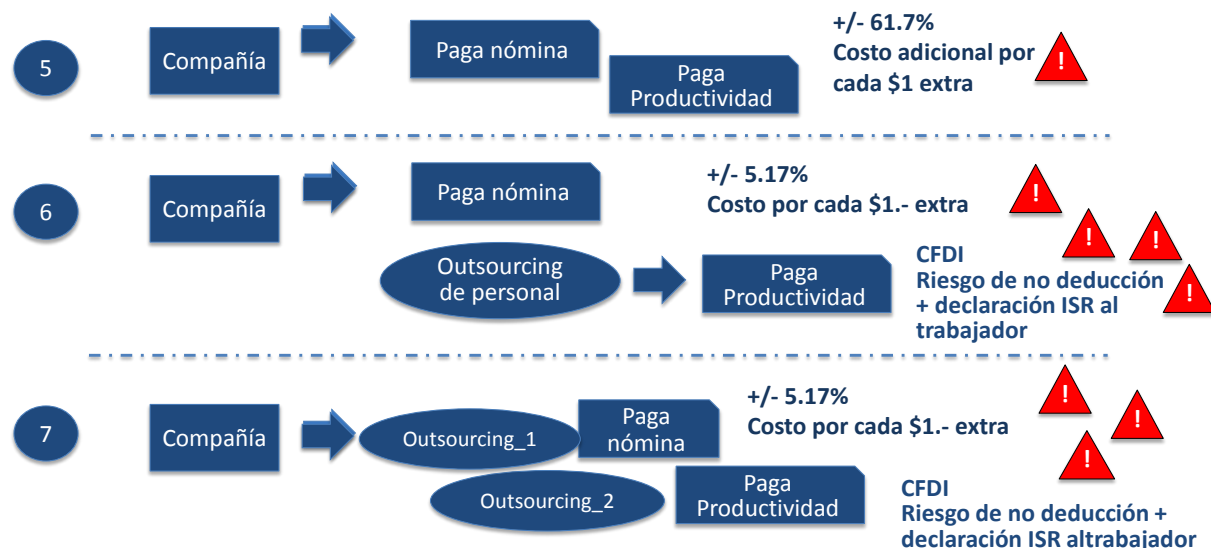


Ilustración 5 Panorámica de las modalidades de contratación y pago de nómina; Parte II

Reiteramos que la actual Ley del trabajo obliga a todas las empresas a elaborar el Programa de Productividad (Art. 153-J, LFT). Las que cuentan con más de 50 trabajadores deben además

<sup>25</sup> Ley Federal del Trabajo, artículos 994, fracción II, 1000 y 1002.

constituir su Comisión Mixta para el efecto (Art. 153-E, LFT). El siguiente cuadro Tabla 2 informa cuántas empresas están en este supuesto y de entre ellas cuántos trabajadores tienen, especificando cuántos además tienen escolaridad de enseñanza superior cuyo potencial para aportar ideas, técnicas e innovación y emprendimientos conjuntos puede ser mayor.

Tabla 2 Unidades Económicas por número de Trabajadores y cuántos con Educación Superior

Industrias Manufactureras, Comercio y Servicios					
Evolución de las unidades económicas					
por estratos de personal ocupado <sup>1</sup>					
Trabajadores Estratificación	Unidades económicas	Producción		Personal	Personal con Educación Superior*
		Bruta	Personal		
Menos de 50	3,631,165	99%	1.2%	10,948,983	60% <b>1,806,582</b>
<b>Mas de 50</b>					
51 a 100	15,379		6.3%	1,082,893	178,677
101 a 250	10,075		4.1%	1,590,825	262,486
251 a 500	3,502		5.5%	1,203,868	198,638
501 a 1 000	1,635		52.8%	1,137,035	187,611
1 001 y más personas	932		30.1%	2,172,432	358,451
<b>Subtotal</b>	<b>31,523</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>	<b>7,187,053</b>	<b>40%</b> <b>1,185,864</b>
Gran total	3,662,688	100%		18,136,036	100% 2,992,446

\* Es el 16.5% de la Población. Comprende a la población que tiene al menos un grado aprobado en estudios técnicos o comerciales con preparatoria terminada y educación profesional (licenciatura, normal superior o equivalente, maestría y doctorado)<sup>2</sup>.

Fuente: Micro, pequeña, mediana y gran empresa : estratificación de los establecimientos, Censos Económicos 2009, México, INEGI, c2011.

La cifra total de trabajadores en este grupo es de 7.2 millones, cantidad similar al número de trabajadores sujetos a PTU, que describimos con base en la cantidad de trabajadores formales, contratados en forma directa. Ciertamente no son el mismo grupo, pero la incidencia en el volumen es similar ya que en ambos casos se trata de establecimientos pequeños, medianos y grandes representativos del sector formal.

No. Trabajadores	UNIDADES ECONÓMICAS		%
	INSCRITAS	NO INSCRITAS	
1 a 5	661,002	2,622,473	20.1%
6 a 50	263,221	84,469	75.7%
51 a 250	37,914	+/- = 0	100%
Más de 250	10,244	+/- = 0	100%

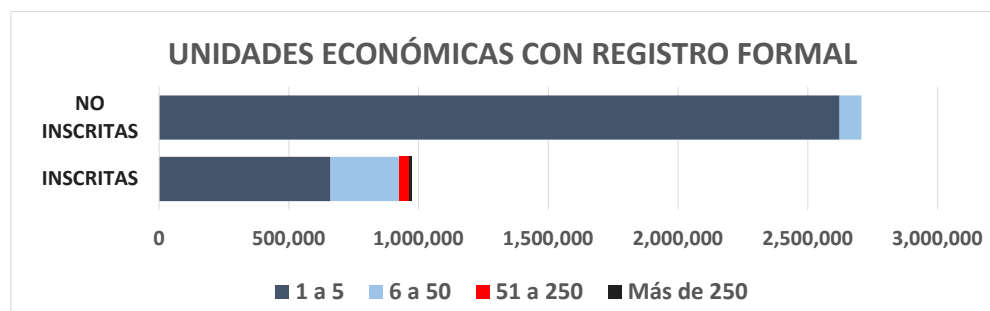


Ilustración 6 Unidades Económicas de la Economía Formal e Informal

Es de observarse que hay al menos 20.1% de empresas de menos de cinco trabajadores bien inscritas a la seguridad social y 75.7% de las pequeñas, también están ya registradas.

## FACTORES DE PRODUCCIÓN POR RAMA ECONÓMICA Y SU PRODUCTIVIDAD

La Ilustración 7 muestra una gráfica de productividad con las 16 ramas económicas que si la aumentaron en los últimos 20 años de acuerdo al Informe del indicador KLEMS elaborado por el INEGI. El Crecimiento de la Producción promedio anual real, está representado por la barra de la línea punteada. El crecimiento del costo de los Factores, se ha sumado en una barra vertical de diferentes colores que los representan.

Finalmente la flecha de dos puntas representa la productividad, es decir la diferencia entre el crecimiento de lo producido contra el crecimiento del costo de producirlo. Nos mueve a reflexión la posibilidad de pagar la productividad en estas 16 empresas en las que su promedio anual sí creció. Aun cuando en todas hay años en que sube y años en que no, semejante a la empresa de alimentos del Anexo 3, cuya rama económica en el promedio acumulado de 20 años no decreció en 0.37%. El detalle de esas 16 y otras 10 ramas económicas destacadas, se encuentran en el Anexo 5.

En éstas 16 ramas que si la han aumentado, podemos notar cómo algunas de ellas nos pueden dar la idea de que su productividad tiene un origen diverso y por tanto habría que estudiar en cada caso si se debe al capital invertido o al trabajo y en qué proporción. Por ejemplo la inversión en cableado de fibra óptica y en la digitalización de equipos, como es el caso de las ramas que más crecieron: telecomunicaciones e información en medios masivos. O bien por la conjunción de inversión en equipo de transporte y manejo de materiales aunado a la cantidad de repartidores contratados que podría mostrar el negocio de mensajería y entrega de paquetería.

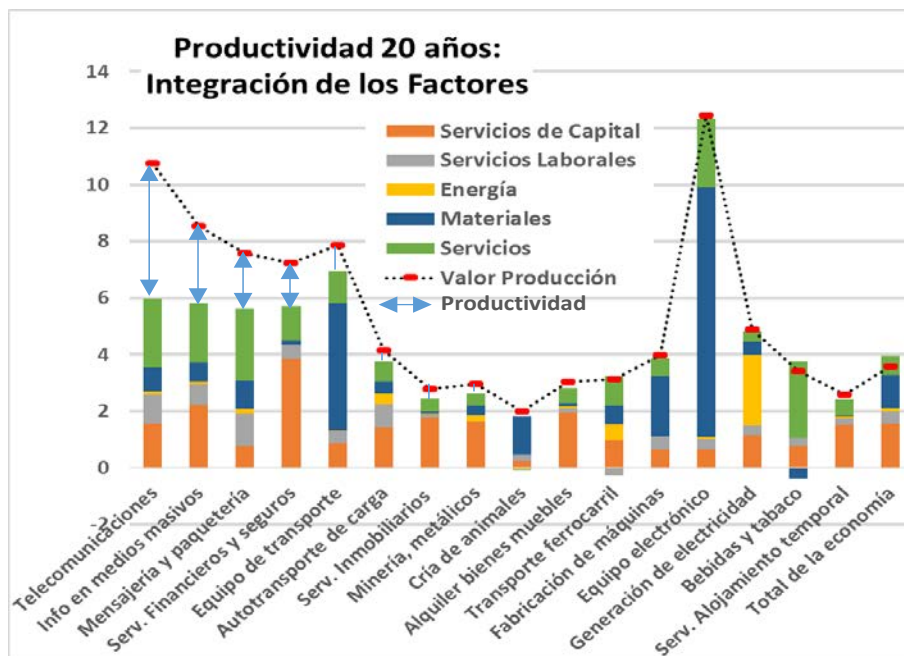


Ilustración 7 Ramas económicas en las que la productividad ha crecido (20 años) KLEMS, INEGI

El crecimiento en capital humano de ésta última es semejante a la de los servicios profesionales cuya inversión en profesionistas de calidad muestra un crecimiento alto, al igual que su reinversión en instalaciones, sólo que a esta rama, en comparación con la de paquetería, le falta crecer en rendimiento, es decir en margen de productividad, ver Ilustración 8 y el Anexo 5.

Contraste a la de los de servicios financieros, que podrían o no, implicar un volumen importante de asesores y promotores para un mejor uso del crédito productivo y de manejo de información además de la exponenciación de la base instalada de capital.

Por otro lado, sobresalieron con productividad positiva, industrias que posiblemente tienen en su origen en el concepto de ensambladora o maquiladora, de la cual sabemos por la industria automotriz que con los años desarrolla proveedores nacionales y mano de obra altamente calificada. Esta rama denominada equipo de transporte, así como las de Fabricación de máquinas y la de Equipo electrónico tienen productividad positiva, pero con muy poco margen como para poder pensar que su PTU sea alta, ver Ilustración 7. En industrias como las de la fabricación de máquinas o de equipo electrónico, la parte mayor de consumo de factores de producción son los materiales. Se podría haber supuesto, se sabe que ensamblan, sin embargo uno esperaría que la mano de obra, la maquila, fuera un componente mayor; no lo es ni tampoco el margen que se quedan ellas. Podría pensarse que la PTU de esas empresas será baja, a menos que tengan servicios de subcontratación, en cuyo caso tiende a ser aún más baja, si no es que nula.

Por tanto surge la duda, acerca de la absorción de los factores, al menos entre capital y trabajo. ¿En qué proporción han absorbido el beneficio del crecimiento de su producción? Para ello se preparó la Ilustración 8.

Con datos de la productividad y sus factores tomados del informe KLEMS, ver detalle por rama en ese Anexo 5, graficamos el crecimiento promedio de (K) y (L), así como el de la producción, representado por el tamaño de la esfera. El tema que resalta lo representa la línea de tendencia. Por cada peso que crece el capital, el valor del trabajo crece 0.1142.

Incremento anual (%) Capital (K), Trabajo (L) y Valor de la Producción (Q)

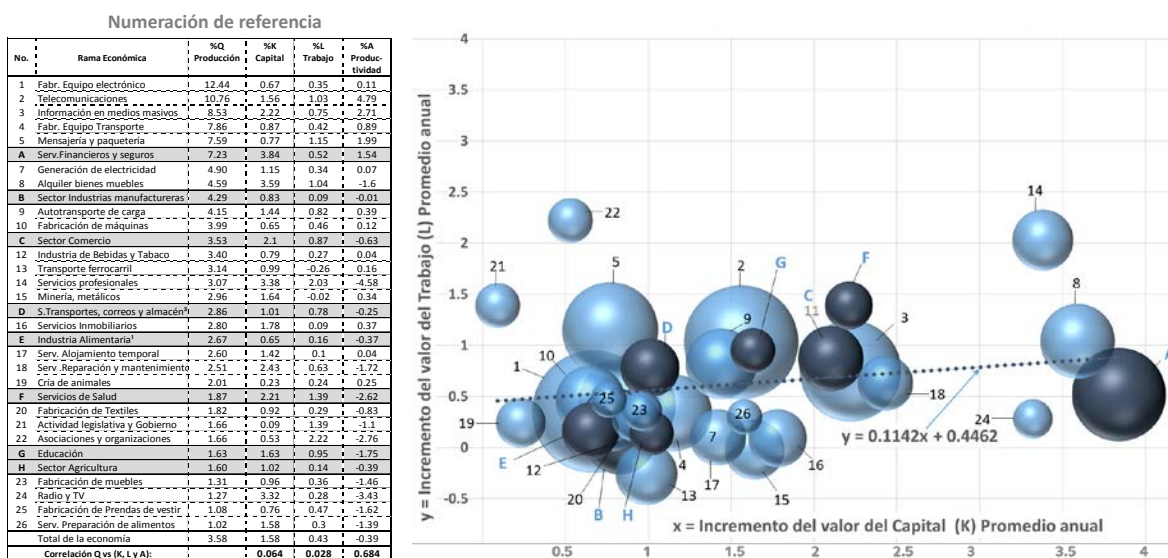


Ilustración 8 Incremento anual promedio Capital (K); Trabajo (L) y Valor de la Producción (Resumen)

Para ilustrar, cuál ha sido el comportamiento en cada una de las principales ramas industriales se presentan esferas más oscuras para los Sectores: Servicios Financieros (A), Industrias Manufactureras (B), Comercio (C), Transportes (D), Industria Alimenticia (E), Salud (F), Educación (G) y Agrícola (H). (Los valores KLEMS de las 16 ramas económicas cuya productividad creció y de otras 10, incluyendo a la cantidad de personas que laboran en ellas están en el mismo Anexo 5).

Hemos incluido a las 26 ramas, para mostrar tamaños relativos y desplazamiento en los ejes, con lo que obtuvimos la línea de tendencia. Evidentemente el marcado desplazamiento hacia la derecha llama a la atención, pocas ramas económicas además reflejan crecimiento en las percepciones laborales. Sólo en dos ramas, Actividades Legislativas y de Gobierno, así como Asociaciones de entre las 16 que si han aumentado su productividad, incrementaron más en trabajo que en capital.

El cuadro de la tabla en el Anexo 5 que incluye la cantidad de personal por rama económica, aun no permite analizar la evolución en la cantidad de trabajadores, pero están listos para compararlos con los próximos resultados del censo económico 2014. Los censos de 2004 y 1999 informan el volumen de personal por tamaño de empresa en forma agrupada por rango y no admite un comparativo. Pero aun sin ellos es posible graficar la tendencia de crecimiento de las percepciones totales, las del capital, la producción y su productividad. En el Anexo 6 se muestran, para todas las ramas incluidas en la tabla anterior, de la siguiente forma:

## CRECIMIENTO DE LAS REMUNERACIONES, CAPITAL, PRODUCCIÓN Y PRODUCTIVIDAD



**Ilustración 9 Comparación gráfica del crecimiento de la producción y el capital, la productividad y las remuneraciones**

La línea de puntos sólidos es la evolución de (L), la otra línea punteada es (K), la formada por guiones es la productividad y la línea sólida es el crecimiento de la producción.

A la izquierda el resultado global de la economía. En medio, una de las 16 ramas que crecen, ésta en particular, la de mensajería y paquetería, es la única donde crecen relativamente al parejo  $K=(0.77\%)$  y  $L=(1.11\%)$ . Es una industria muy visible y relativamente novedosa apoyada por el crecimiento de la mensajería exprés. Requiere una buena cantidad de ambos, equipo de transporte y manejo de materiales; pero también mensajeros. Su producción creció en 7.59% anual, mientras que la suma de todos los factores, sólo 5.61% anual. De ahí que la diferencia restando materiales, servicios y energía resulte en un incremento de 1.99% en la productividad.

La industria alimentaria también pudiera pensarse que se comportarse así, sin embargo su demanda de productos no tuvo ese grado de crecimiento, creció al 2.6% anual. Por tanto, su capitalización creció en 0.65% anual, los servicios laborales crecieron en 0.16%, la cuarta parte y como requiere muchos materiales (materia prima) energía y algo de servicios, cuya suma del

crecimiento del costo de los factores fue de 3.04% por lo cual su productividad anual descendió en 0.37%. La diferencia en el crecimiento entre una y otra industria refleja el dinamismo que ocurre cuando hay innovación de por medio, como fue el caso de Telecomunicaciones y la Información en medios de comunicación.

Esa misma tabla con la que se preparó la Ilustración 8 con formas de esferas, muestra una correlación de 67.1% entre volumen de producción y productividad, aunque se encuentran mezcladas ramas industriales que han crecido y las que no.

## PRODUCTIVIDAD DE RAMAS ECONÓMICAS CON MAYOR CRECIMIENTO, REPERCUSIÓN EN (K) Y (L)

Separemos ahora, las industrias que crecieron. El resultado visible en la Tabla 3 Correlación del crecimiento de la Producción con el Capital, el Trabajo y la Productividad es que el promedio de aquellas industrias cuya productividad (A) creció, incrementó su producción en 5.62% anual, con una correlación de 61.4%. El capital creció razonablemente igual que en las que la productividad no creció 1.33% anual vs. 1.59%, para estas últimas por supuesto su correlación entre Producción y Productividad disminuye drásticamente, pero hay un detalle que llama la atención: lo anterior demuestra el postulado de que la productividad mejora si hay crecimiento superior<sup>26</sup>.

Conociendo el mercado laboral, puede asumirse que los incrementos salariales tienen un comportamiento estándar que trabaja en función de la inflación y del incremento al salario mínimo oficial, así es. No obstante una industria próspera y grande, puede darse la oportunidad de incrementar las percepciones laborales (cantidad de gente y remuneración de la existente) por arriba de la media. Pero la media existe y tiene un peso específico enorme. Lo cual equivale a asumir que si los aumentos salariales están relacionados con la inflación, no lo están con la producción.

Dado lo anterior puede asumirse que en ambos grupos la nómina debería crecer más o menos al mismo ritmo y se puede decir que es así. Los que tienen mayor producción y también productividad, los incrementan en 0.42% anual, mientras que los que no, los suben en 0.79%. Alguien podría argumentar que es por ello que los primeros fueron más productivos, porque aumentaron sus salarios en menor medida. Quizá sea el caso de las de menor margen.

Pero el crecimiento promedio del capital en las más productivas es 217% mayor al del salario  $[(1.33 / 0.42) - 1]$ , en cambio el de las improductivas crece en 95%  $[(1.54 / 0.79) - 1]$ , que no es el caso de la industria alimentaria ahí el crecimiento es de 306% mayor  $[(0.65 / 0.16) - 1]$ . Dicho de otra manera, si en las ramas económicas con crecimiento en productividad el Trabajo (L), hubiera crecido, vía salarios, no cantidad de personas, lo mismo que su contraparte, es decir 0.79 puntos reales, entregándoles una diferencia de 0.37 A (L), la productividad del sector de las que si creció, bajaría a 0.55 (0.92-0.37) de crecimiento; aun así, habría crecido.

Tomemos lo bueno, al observar el crecimiento de las remuneraciones en industrias que si incrementaron su productividad, hay quienes lo incrementaron en 1.03% real anual, 0.75% y 1.15%, ese incremento representa crecimientos de 22.75% real, 16.12% y 25.69% anual para las ramas industriales con mayor crecimiento en el período analizado.

<sup>26</sup> Ros Bosch, Jaime, UNAM, Colmex, 2013, Op. cit.

Sin embargo es de considerarse que si nuestra propuesta de permitir pagar incentivos o bonos por incrementos en la productividad en la modalidad que no tiene carga de IMSS, hasta el tope de la PTU, de la empresa de la que se mide la productividad, se acepta, entonces podría llevar a las industrias del sector maquilador cuya principal utilidad es generada en el extranjero a dejar un mayor margen en el país para remunerar la productividad y posteriormente remitir los excedentes, después de ese pago, como dividendos a su casa matriz.

**Tabla 3 Correlación del crecimiento de la Producción con el Capital, el Trabajo y la Productividad**

**CRECIMIENTO EN VALOR ANUAL REAL DE LA PRODUCCIÓN, DEL CAPITAL, DEL TRABAJO Y DE LA PRODUCTIVIDAD**

RAMAS INDUSTRIALES CUYA PRODUCTIVIDAD CRECIÓ					RAMAS INDUSTRIALES CUYA PRODUCTIVIDAD NO-CRECIÓ						
No.	Rama Económica	%Q Producción	%K Capital	%L Trabajo	%A Productividad	No.	Rama Económica	%Q Producción	%K Capital	%L Trabajo	%A Productividad
1	Fabricación de Equipo electrónico <sup>1</sup>	12.44	0.67	0.35	0.11	8	Alquiler bienes muebles	4.59	3.59	1.04	-1.6
2	Telecomunicaciones	10.76	1.56	1.03	4.79	B	Sector Industrias manufactureras <sup>1</sup>	4.29	0.83	0.09	-0.01
3	Información en medios masivos	8.53	2.22	0.75	2.71	C	Sector Comercio	3.53	2.1	0.87	-0.63
4	Fabricación de Equipo Transporte	7.86	0.87	0.42	0.89	14	Servicios profesionales	3.07	3.38	2.03	-4.58
5	Mensajería y paquetería	7.59	0.77	1.15	1.99	D	S. Transportes, correos y almacén <sup>3</sup>	2.86	1.01	0.78	-0.25
A	Servs. Financieros y de seguros	7.23	3.84	0.52	1.54	E	Industria Alimentaria <sup>1</sup>	2.67	0.65	0.16	-0.37
7	Generación de electricidad	4.90	1.15	0.34	0.07	18	Serv. Reparación y mantenimiento	2.51	2.43	0.63	-1.72
9	Autotransporte de carga	4.15	1.44	0.82	0.39	F	Servicios de Salud	1.87	2.21	1.39	-2.62
10	Fabricación de máquinas	3.99	0.65	0.46	0.12	20	Fabricación de Textiles	1.82	0.92	0.29	-0.83
12	Industria de Bebidas y Tabaco	3.40	0.79	0.27	0.04	22	Asociaciones y organizaciones	1.66	0.53	2.22	-2.76
13	Transporte ferrocarril	3.14	0.99	-0.26	0.16	21	Actividad legislativa y Gobierno	1.66	0.09	1.39	-1.1
15	Minería, metálicos	2.96	1.64	-0.02	0.34	G	Educación	1.63	1.63	0.95	-1.75
16	Servicios Inmobiliarios	2.80	1.78	0.09	0.37	H	Sector Agricultura <sup>2</sup>	1.60	1.02	0.14	-0.39
17	Servicios Alojamiento temporal	2.60	1.42	0.10	0.04	23	Fabricación de muebles	1.31	0.96	0.36	-1.46
19	Cría de animales <sup>2</sup>	2.01	0.23	0.24	0.25	24	Radio y TV	1.27	3.32	0.28	-3.43
Las ramas económicas con supraíndices 1, 2, y 3 pertenecen a los Sectores con el tales índices.											
Promedio subtotal de la economía con A>0 <sup>1</sup>		5.62	1.33	0.42	0.92	25	Fabricación de Prendas de vestir	1.08	0.76	0.47	-1.62
Correlación Q vs (K, L y A):		-	0.150	0.588	0.614	26	Serv. Preparación de alimentos	1.02	1.58	0.3	-1.39
						Promedio subtotal de la economía con A<0		2.26	1.59	0.79	-1.56
						Correlación Q vs (K, L y A):		-	0.345	0.084	0.212

## MEJORAR LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO

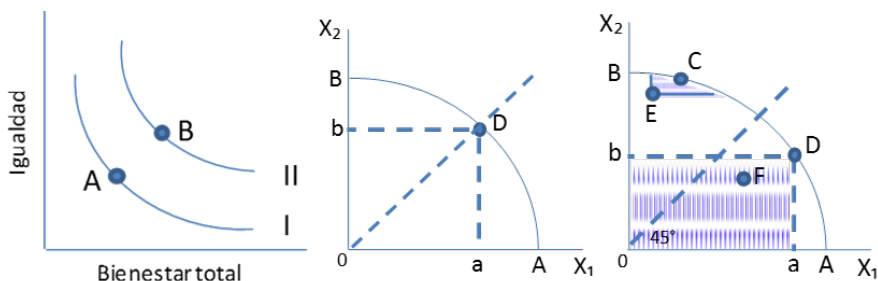
Lo anterior obliga a referirnos a los capítulos 33 y 34 del texto sobre Productividad publicado por el IMEF<sup>27</sup>, el primero llamado Justicia como imparcialidad, donde John Rawls argumenta que la mejora en los salarios no se da de forma natural en los mercados laborales, pero si hay una ocasión de hacerlo. Sucede cuando en un grupo de trabajo algunos perciben una remuneración razonablemente buena y coincide que un esfuerzo adicional comparado con el ingreso adicional les resulta un tanto indiferente, por lo que pueden dejar de percibir ese incremento extra que lleva un esfuerzo extra con un resultado relativamente menor, permitiendo, si alguien actúa, que el diferencial de efectivo resultante por el esfuerzo conjunto, se dirija a los más desfavorecidos.

Pero dice: no sucede sólo, alguien lo tiene que iniciarlo y concretarlo. Las siguientes gráficas muestran primero el terreno real: la contradicción existente entre la búsqueda de bienestar propio y diferenciado de la búsqueda de la igualdad y bienestar, en vez de dar toda la remuneración disponible a A, en el eje X<sub>1</sub>, tampoco todo a B, en X<sub>2</sub>, las personas aunque percibimos a A y B situados en dos niveles diferentes, curvas I y II. Como anhelo de justicia diríamos que en condiciones similares A y B podrían dividirse las percepciones disponibles, generando el punto D

<sup>27</sup> Productividad para la Competitividad, 2014, Fundación para la Investigación del IMEF, cap. 33 Justicia como imparcialidad.

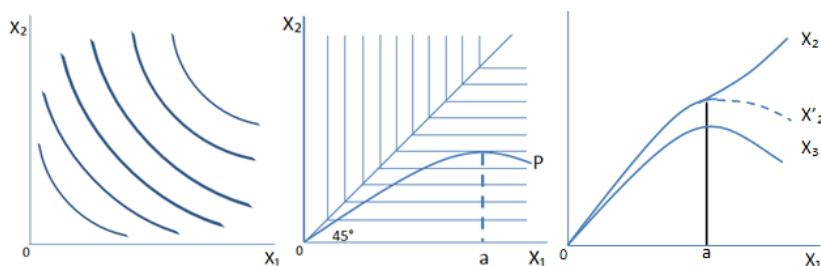


en el arco que conecta los ejes  $X_1$  y  $X_2$ . Pero la realidad reporta sus ingresos en los puntos C, E, F ó D en el extremo derecho de la Ilustración 10 Percepciones reales: Igualdad vs Bienestar, Ideal y Realidades



**Ilustración 10 Percepciones reales: Igualdad vs Bienestar, Ideal y Realidades**

Ahora, tomando en cuenta la existencia de curvas de indiferencia de la satisfacción persona, que representan que los esfuerzos de ambos cada vez más lejos del origen, son más grandes y rinden un tanto menos que el anterior nivel Ilustración 11. Ello ocasiona que la persona  $X_1$  al alcanzar el punto (a) con un ingreso  $X_3$  en una trayectoria como la de la curva P, donde la intención de ir por más declina por el esfuerzo adicional que implica, ocasiona que los ingresos de  $X_2$ , que podría haber seguido un destino descendente semejante  $X'_2$ , por el diseño de las remuneraciones, el descenso de las percepciones (lo no cobrado) de  $X_1$  representadas como  $X_3$ , se trasladan a  $X'_2$ , generando la línea  $X_2$ , la cual tiende a ser la de 45° del anhelo de justicia planteado.



**Ilustración 11 Curvas de Indiferencia, Ingreso con punto de inflexión y Retribución emparejadora**

A Rawls se le criticó de teórico, pero tiene aplicación práctica en nuestro medio, dadas las grandes diferencias (distancia) en los ingresos. Traemos a colación dos ejemplos del mismo, tomados del capítulo Gini – BPL (Bonos de Productividad Laboral) y Pago de NO Bono<sup>28</sup>. El primero acerca de cómo distribuir una porción presupuestada de bonos asignable según resultados de productividad personal, si se llega al presupuesto, pero que no será cobrada al 100% por aquellos cuyo desempeño (productividad personal) no calificó con 10, sino obtuvo una calificación menor y no se llevó el 100% del premio que pudo haber cobrado. A la suma de esas porciones no cobradas, pero si presupuestadas y pagables por haber llegado a la meta, les llamamos NO bono que se reparte a los menos favorecidos. El otro ejemplo, no excluyente sería, aplicar un incremento diferenciado de salarios, en el momento de la revisión anual, éste describe posteriormente.

<sup>28</sup> Productividad para la Competitividad IMEF, 2014, op. Cit.

El primer ejemplo se da, si la productividad personal se remunera, si hay un presupuesto de ingresos con utilidades meta y al tiempo uno disponible para incentivos que se reparte en función de una calificación. Se presupuesta sobre calificación de 10, pero si obtienen una nota menor, dejan una parte sin pagar: esa, llamada NO Bono se puede repartir entre los de menores ingresos, también como bono en función de su productividad personal. Es entregado, siempre y cuando, la productividad de todo el establecimiento haya aumentado. Esto último es importante, para vincular la ayuda a una productividad creciente, para que no provoquen a voluntad, los menos favorecidos, un mayor NO Bono.

Otro ejemplo práctico de la teoría de Rawls, consiste en adoptar un método que mejore la distribución del ingreso entre el grupo de nómina de una empresa al hacer el incremento anual de salarios.

Antes de pasar a la explicación que fundamenta las propuestas para mejorar la circulación del dinero por medio de uno de los factores que contribuyen a ese círculo virtuoso: las remuneraciones, ejemplificamos cómo, es posible mejorar la distribución del ingreso, proponiéndose hacerlo, aun cuando sólo hubiera un presupuesto limitado para actualización por inflación de los salarios.

El ejercicio de la Tabla 4 representa a una nómina con distribución del ingreso inicial representada por el índice Gini de 50.53%<sup>29</sup>. Con un presupuesto de aumento salarial de 4.2% anual. Se dio un incremento de 11% al quintil de ingresos más bajo, al siguiente se le subió 8%, y finalmente 5%, 4% y 3% a los de ingreso más alto. Nótese que para el 4° y 5° quintil el incremento es menor al 4.2% autorizado. El resultado consistió en una mejora a la distribución del ingreso pasando a un Gini de 49.64%, al repetirlo baja a 49.10% y acumulado la tercera vez llegó a 48.07%, para una mejora de 2.46 puntos en total. Corolario, es necesario conocer cómo llevar a cabo Democratizar la Productividad, para lograrlo.

---

<sup>29</sup> La distribución de población con esos niveles salariales corresponde a la distribución por quintil del 0.01% de la población trabajadores registrados ante el IMSS en 2012. En el Anexo 8 puede revisarse bajo la composición de (2013) desprendida el informe anual del Instituto cuál es la actual distribución del Ingreso y cómo aplica en este contexto, la mejora al salario mínimo

Tabla 4 Incremento salarial de un grupo de nómina, con mejora de distribución del ingreso medible con el índice Gini

SALARIOS PROMEDIO DE TRABAJADORES POR QUINTIL (Base IMSS 2012)					
QUINTIL	TRABAJADORES	ACTUAL 2012	AÑO +1	AÑO +2	AÑO +3
I	149	\$ 1,819.53	\$ 2,019.67	\$ 2,230.98	\$ 2,419.97
II	440	\$ 2,729.29	\$ 2,947.63	\$ 3,181.88	\$ 3,384.32
III	445	\$ 4,548.81	\$ 4,776.25	\$ 5,028.84	\$ 5,231.13
IV	342	\$ 6,368.34	\$ 6,623.07	\$ 6,912.37	\$ 7,132.54
V	161	\$ 38,155.44	\$ 39,300.10	\$ 40,648.01	\$ 41,589.43
Total	1,537				
Valores en pesos					
Total salarios		\$ 11,779,059	\$ 12,276,428	\$ 12,837,987	\$ 13,271,166
<b>Incremento en Total salarios:</b>			<b>4.2%</b>	<b>4.6%</b>	<b>3.4%</b>
Incremento acumulado en salarios:			<b>4.22%</b>	<b>8.80%</b>	<b>12.17%</b>
<b>Mejoría en puntos GINI:</b>			0.89%	1.43%	2.46%
<b>GINI<sub>2</sub>=</b>			<b>50.53%</b>	<b>49.64%</b>	<b>48.07%</b>

INCREMENTO ACUMULADO POR QUINTIL EN %			
QUINTIL	AÑO +1	AÑO +2	AÑO +3
I	11%	21%	30%
II	8%	16%	22%
III	5%	10%	14%
IV	4%	8%	12%
V	3%	6%	9%
Promedio	4.22%	8.80%	12.17%

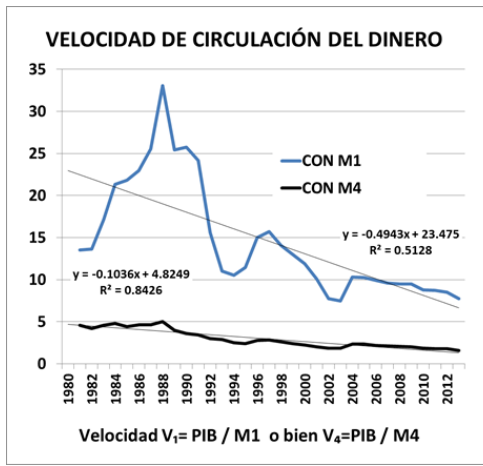
Distribución de ingresos por quintil del 0.01% de la población registrada ante el IMSS en 2011 a la que *subimos en teoría* el salario: más a los del quintil I y menos al quintil V, sin subir el costo total de la nómina más allá de 4.6% anual. (ver Incremento en Total salarios).

## INTRODUCCIÓN A LA PROPUESTA

### GESTACIÓN DEL CAMBIO, COMO GENERAR EL CÍRCULO VIRTUOSO

Michael Porter, especialista en mercados y competitividad señala que su mejoría se da por cambio en lo que la gente quiere, por invenciones o por cambios en la regulación. El caso que nos ocupa, posiblemente tenga los tres, pero principalmente tiene origen en la nueva legislación del trabajo que ha introducido el tema de trabajo digno y el requerimiento de preparar programas de productividad. El otro sería lo que la gente quiere. Naturalmente son muchos los trabajadores que desean la mejora en la distribución del ingreso de la que todos hablamos; pero son pocos los que tienen el poder facultativo para lograrlo.

Tabla 5 Baja de la velocidad en la Circulación del dinero e Historia de Un Peso, según en qué lo invertimos



Los motivos para intentar vincular la PTU con la Productividad, en buena medida se deben a la reducción de la circulación del dinero que ha sido dramática. La masa monetaria (M4), antes de la crisis de la deuda, daba 4.6 veces vueltas en el PIB, es decir el dinero pasa vía la venta de productos y servicios por sus comerciantes, de ahí a los proveedores y luego los consumidores que son sus trabajadores, lo reciben y lo vuelven a gastar. Pero hoy da menos de dos veces la vuelta. Con (M1), que es directamente el circulante con el que se pagan las nóminas que cada mes se gastan, cuya velocidad normal es de 12 a 13 veces la vuelta al PIB subió primero al sobre calentarse la economía en los años ochenta, pero ya cuando la inflación se contuvo ha bajado demasiado, la velocidad se encuentra en niveles de 9 veces al año. No es que la gente no quiera gastar, es que no tiene excedentes para hacerlo. Hay un grupo de trabajadores que si gasta en algo más que lo elemental, son los del decil X que si logran ahorrar como lo evidencia el ingreso por intereses cobrados en su mayoría por ese decil X, de la Tabla 6. Sólo que ese grupo clasificado respecto a ingresos, no requiere a manera de ejemplo, gastar demasiado en aprovisionar más ropa o reponer enseres de vivienda porque ya los tiene, por tanto pueden incrementar su ahorro, en vez de gastar todo su excedente y aun por eso, la circulación del dinero baja.

Las causas de la disminución de rotación del dinero (velocidad) pueden ser muchas, una de ellas es la reducción proporcional de la inversión privada por la escasa demanda del mercado debido al bajo poder adquisitivo de los trabajadores. Otras pueden ser motivadas por el temor a situaciones críticas, vividas por los propietarios del capital –dicho así- remontándonos a la historia de devaluaciones, expropiaciones, nacionalizaciones y más recientes, competencia desleal de la piratería, robo de mercancía, secuestros, falta de probidad, etc. Pero el temor, es mal consejero.

**Tabla 6 Distribución del Ingreso, pago de impuestos por deciles de Personas**

Ingreso bruto de las Personas								Nomenclatura
Composición por tipo de ingreso y contribución al Gasto Público								
Deciles de ingreso	Salarios	Honorarios	Actividad empresarial	Intereses	TOTAL	CONTRIBUCIÓN A IMPUESTOS		
						ISR + IVA + IEPS + ISAN (%)	IMSS (%)	
I	0.4	1.0	2.6	0.0	1.2	0.5	0.0	Los ingresos en deciles inferiores, son más empresariales que salariales u honorarios.
II	1.7	1.4	3.6	0.0	2.1	1.1	0.5	
III	2.6	2.3	4.9	0.0	3.2	1.7	1.2	Ingreso por intereses, se concentra en 89% en el decil X.
IV	3.6	3.9	4.6	1.5	3.9	2.6	2.3	
V	4.9	5.1	6.4	0.1	5.3	3.3	3.7	La observación de 80/20 (Vilfredo Pareto, 1906) ha evolucionado al 70/30 en nuestro país.
VI	6.1	7.0	7.7	0.0	6.7	4.4	5.0	
VII	8.2	6.6	7.0	0.2	7.4	6.2	6.9	Los deciles VIII, IX y X, contribuyen al IMSS más en proporción 23, 33 y 7% vs ISR, no así al ISR sólo el X.
VIII	11.3	8.5	9.3	2.3	10.0	9.7	12.3	
IX	16.4	13.8	13.0	7.3	14.7	15.9	19.5	
X	44.8	50.4	40.9	88.6	45.5	54.6	48.6	Suma de los deciles VIII al X.
Total	100	100	100	100	100	100	100	
VIII-X	72.5	72.7	63.2	98.2	70.2	80.2	80.4	Participación por tipo de ingreso: Salarios, Honorarios, Act.
100 =	48.6	24.8	25.5	1.1	= Composición por tipo de ingreso			

Fuente: SHCP, 2014 Distribución del pago de impuestos y recepción del Gasto Público por Deciles de Hogares y Personas. Resultados para el año de 2012

## BASES DE LA SOLUCIÓN PROPUESTA

Argumentar sobre el debate de la reactivación económica se planteó en Foro reciente<sup>30</sup>: ¿Qué hacer para crecer? Acerca de las reformas estructurales se dijo que su valor radica en el cambio de actitud a largo plazo. Es cierto, las fuertes inversiones que vendrán se destinarán a maquinaria y equipo importado, con los años se verá el crecimiento de los proveedores nacionales, la transformación a industrias con fuentes renovables y más pronto mayores empleos de calidad.

Sobre la política hacendaria y de empleo, se criticó la contracción en obras de infraestructura, en particular las destinadas a mejorar las comunicaciones, puertos, vías férreas y carreteras, además de los servicios de banda ancha. Con la evidencia en la mano de la reducida inversión pública y en menor medida privada, ambas suman sólo una octava parte del PIB, cuando deberían rondar entre una quinta y una cuarta parte para acercarse al 25% del PIB. Recordemos que la lógica de la inversión privada se destina a incrementar la producción para mercados, de consumidores con poder adquisitivo. Es de entenderse que el poder adquisitivo de los trabajadores mexicanos ha mermado durante el ciclo inflacionario<sup>31</sup>. Consideramos que debe darse una oportunidad al incremento de sus ingresos en función de la productividad por lo que es necesario un incentivo legal, es decir estructural.

Nos referimos, no a estímulos fiscales, por ser inflacionarios. Tampoco a subsidio al salario que no se da a cambio de mayor producción, sino a un cambio en la forma de calcular y de elegir el porcentaje de la PTU. La forma de calcularlo y la necesidad de ponerse de acuerdo entre la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento y el Patrón que le corresponda, por el sólo hecho de verse obligados a ponerse de acuerdo, será un incentivo.

Es la forma moderna, que nuestras leyes nos ofrecen para cumplir el Derecho Humano, protegido por la democracia política: el de la organización del trabajo, como lo ha definido la OIT<sup>32</sup>. Cada trabajador será un promotor de mejores acuerdos para incrementar la productividad y cobrar por ello, de eso se trata.

El tercer tema el de la política industrial tratado en el Foro, ¿qué hacer para crecer?, ha sido recalcado por especialistas: falta crecer al interior de las manufacturas con proveedores nacionales. Ya en las reformas a las leyes de energía se pide más integración nacional. Se va a dar, pero en la medida que los proveedores nacionales se capitalicen, requiere inversión, tiempo y tecnología, para lo cual ahora salen de las universidades y centros de enseñanza más ingenieros, que en épocas con menor apertura.

Esas tres vías, la de las reformas a leyes, la política hacendaria relativa a la inversión y la política industrial aunadas a la propuesta de remunerar en forma adicional al trabajador, cuando haya productividad y utilidades adicionales, nos lleva a citar con mayor detalle, dónde se da la circulación del dinero, Ilustración 12. La descripción del modelo macroeconómico dibujado, podría iniciar en el punto donde se desee empezar la conversación. Permite entender, por ejemplo, si los trabajadores y empleados ven que la productividad de la empresa, las ventas y utilidades vienen

<sup>30</sup> ACTIVIDAD ECONÓMICA, Tomo III, ANÁLISIS ECONÓMICO EJECUTIVO, Mayo 2014, El Financiero, CEESP, Foro: ¿Qué hacer para crecer? Resumen de Tres mesas redondas, quince destacados economistas,

<sup>31</sup> Ver anexo 7: Argumento del incremento al salario mínimo en el contexto de la circulación del dinero.

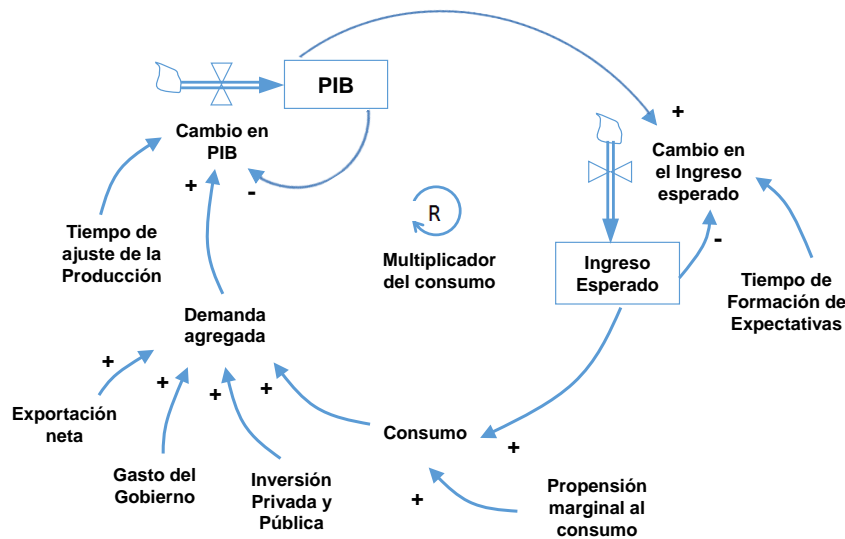
<sup>32</sup> Francisco Valdés Ugalde, Minisalarío y derechos humanos, El Universal, agosto 9, 2014.

bien, cada trimestre podrían recibir un anticipo de la PTU anual, en función de su productividad personal, por lo que presupuestarán gastar en algo adicional y lo harían.

Su gasto alimenta el consumo, que es uno de los cuatro principales componentes de la demanda agregada. Según su propensión marginal al consumo, ahorrarán o gastarán. De ahí que la inversión privada, anticipando una mayor demanda, invierta en la expansión de su planta productiva e inmuebles para renta o venta.

La inversión pública podrá aumentar para proveer los servicios de infraestructura y para mejorar la eficacia de los servicios públicos y además atender a los de pobreza extrema, debido al incremento en el pago de impuestos por las remuneraciones personales recibidas y los impuestos a la renta por las ventas adicionales. Si además la exportación fuese superior a la importación, subrayaría ese crecimiento impactando al PIB y por supuesto nuevamente al ingreso esperado.

### MODELO MACROECONÓMICO Y EL MULTIPLICADOR DEL CONSUMO



Fuente IMEF, 2014, Productividad para la Competitividad, Parte V. Índices de Productividad, capítulo 20 Nota sobre la construcción de modelos

#### Ilustración 12 El círculo virtuoso de la demanda y oferta agregada: modelo de circulación del dinero

De hecho, si para cada vector tuviésemos un impulsor dedicado y lo tenemos, el efecto multiplicador del dinero puede ser una espiral tal, que genera velocidad mayor en esa circulación virtuosa, que Hicks llama el súper multiplicador<sup>33</sup>: he aquí su funcionamiento ver Tabla 7 que se ejemplifica con una propensión marginal al consumo del 80% y al ahorro de 20%. El peso que uno gasta, pasa al 80% hacia el proveedor, y así al siguiente y al siguiente. En el ejemplo \$100 pesos gastados en una obra se convierten en \$416.10 ¿Qué le parece mejor, tener \$100 pesos adicionales ahorrados por quienes contamos los ahorros o que sean usados en ocho pasos de la cadena productiva y convertirlos en \$416?

<sup>33</sup> Hicks, John, (1974) The Crisis in Keynesian Economics, Basil Blackwell, Oxford, ver aplicación en Prosperidad función de la Productividad, capítulo 5, Productividad para la Competitividad, Fundación para la Investigación del IMEF, 2014

Tabla 7 Cómo se multiplica el dinero, cuando circula

**CÓMO SE MULTIPLICA EL DINERO**

EFFECTO POR GASTO EN INVERSIÓN, EN EL CRECIMIENTO DE LOS INGRESOS

¿Quién usa La derrama de dinero? (Cifras en millones)	INGRESOS	COSTOS Y GASTOS	AHORRO O UTILIDAD
CONSTRUCTOR / ARQ & ING + Trabajadores + MAQ.	\$100.00	\$80.00	\$ 20.00
FÁBRICAS DE CEMENTO	\$80.00	\$64.00	\$ 16.00
FABRICANTES DE SACOS	\$64.00	\$51.20	\$ 12.80
FABRICANTES DE PAPEL	\$51.20	\$40.96	\$ 10.24
PROCESADORES DE MADERA Y CELULOSA	\$40.96	\$32.76	\$ 8.20
SILVICULTORES	\$32.76	\$26.21	\$ 6.55
DISTRIBUIDORES PARA IND FORESTAL	\$26.21	\$20.97	\$ 5.24
ABONOS, FERTILIZANTES Y SEMILLAS	\$20.97	\$16.78	\$ 4.19
<b>TOTAL EN UN AÑO:</b>	<b>\$416.10</b>	<b>\$332.87</b>	<b>\$83.23</b>

La clave de ello es que alguien gaste o invierta incrementalmente, depende de su proporción de participación en la economía, OBSÉRVESE CÓMO EL PRINCIPAL IMPULSOR ES LA DEMANDA POR CONSUMO DE LAS FAMILIAS, DE AHÍ QUE SEA EL MAYOR FACTOR DE PALANCA 52%. Ilustración 13. Por ello es lo que proponemos impulsar, con base en una remuneración adicional al trabajo, a partir de una ganancia adicional de las empresas, donde la productividad no lo es todo, vale más el incremento en ventas, pero la productividad lo aprovecha.

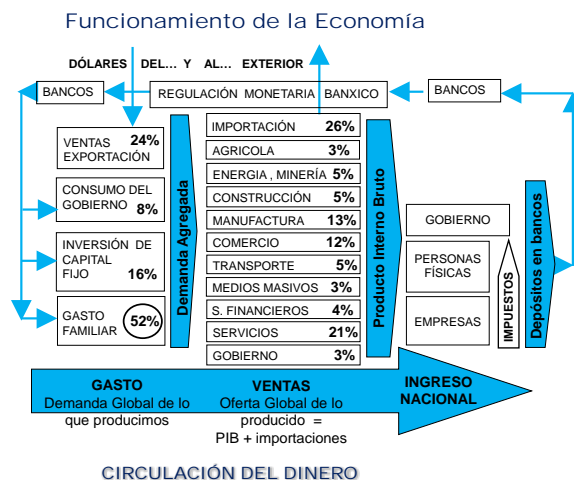


Ilustración 13 Participantes en la Demanda y en la Oferta agregada

Expresado en términos de PIB, la derrama de los trabajadores es importante. Tomemos como base a los trabajadores inscritos ante el IMSS a diciembre 2013, son 16,525,061, su salario base de cotización promedio (que se calcula con salario tope) es de \$8,619, por lo cual su percepción mensual media es de \$142,429,500,759. Ahora la PTU, fue para la empresa del ejemplo 2.37 meses de salario, Anexo 4. Es una empresa próspera, asumamos que si todas las empresas de los trabajadores formales pagasen PTU, digamos de un mes, considerando en números redondos un PIB de 14 trillones de pesos (USD\$1,076,923 millones), sólo estos 16 millones derramarían hacia el consumo un mes de ingresos que equivale al 1.01% del PIB. Agregue el efecto multiplicador y sube por lo menos a 2%. Agregue lo que será nuestra propuesta: que la PTU la cobren todos los

asalariados y subordinados que son 33.2 millones, es decir el doble, y tendremos un crecimiento del PIB, por este concepto de entre 3 y 4% adicional al habitual de 2%. Pago que sale, o debe salir, de las utilidades, no de los costos.

No desdeñamos la inversión de Capital del Gobierno y de las Empresas, por ejemplo los USD\$ 25 mil millones que comprometió el Consejo Mexicano de Negocios para el 2014, representan 2.32% del PIB, aunado a las inversiones de las empresas medianas y pequeñas coadyuva. Habría que separar de esa cantidad la que se destina a importar maquinaria, eso va al PIB de otro país. La obra de infraestructura también ayuda, pero recordemos que no es desdeñable el riesgo de pagarla con déficit de recaudación, uno porque no es sostenible en el tiempo y dos por la volatilidad de la parte del déficit fondeado en moneda extranjera y puede agregar un tercero: el alza de tasas de interés si su demanda por dinero excede el incremento al ahorro; ¡producto del trabajo! Vale más un peso invertido con recursos propios, pagados por los impuestos de los trabajadores al cobrar sus percepciones y por el ISR de las empresas al coleccionar sus utilidades.

Hacer la inversión de infraestructura con mayores impuestos, tiene un efecto redistributivo sustancialmente menor que la PTU o los pagos de productividad, porque se destinan a los industriales de la construcción y sus trabajadores. La PTU derramaría circulante para el consumo de todos los trabajadores, provocando la recaudación deseada para destinarlos a infraestructura, vía impuesto sobre la renta y sobre el valor agregado de las empresas y los trabajadores, a cambio de bienes y servicios. Enfocar la recaudación a los contribuyentes cautivos, incrementa el pernicioso apetito a eludirlos a cambio de un mayor retorno. La remuneración de productividad y la PTU, se da a cambio de producción, por lo que no resulta inflacionaria. En cambio las transferencias puras si lo serían al igual que la inversión en infraestructura a fondeadas con endeudamiento y déficit público.

También es menester enfatizar la necesidad de permanencia en el sistema de seguridad social, por lo que debe equilibrarse el deseo de permanecer, gracias a la remuneración atractiva y que no sea tan caro el trabajo formal para la empresa, en particular para las unidades económicas establecidas en la Economía Informal. Volveremos al tema de su incorporación a la formalidad más adelante.

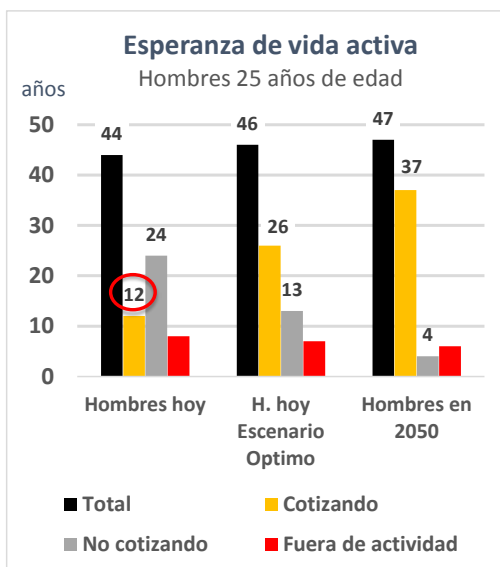
La Ilustración 14 elaborada por expertos en técnica actuarial<sup>34</sup>, describe los años de longevidad esperada de vida laboral, para un hombre de 20 años de edad bajo las condiciones laborales actuales del país, en promedio sólo durante 12 años de los 44 de su vida laboral, va a cotizar en los sistemas de seguridad social. En el caso de las mujeres, la proyección da para nueve años cotizando.

En esta gráfica el escenario 2050, donde se ve que el trabajador cotizará 37 de sus 47 años laborales, se refiere a una proyección, tomando en cuenta la disminución de la base de la pirámide poblacional pero, soportada por un crecimiento anual del PIB de 4.5% al menos, desde su fecha de elaboración que fue 2011.

---

<sup>34</sup> Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilación en México, Fundación para la Investigación del IMEF, 2011





**Ilustración 14 Años de Vida laboral vs. Permanencia dentro de la Seguridad Social**

Con esos años de cotización, no podrá generar suficientes fondos para retirarse con base en una pensión que le sostenga, de ahí que sea de consideración abrir la posibilidad de generar un ahorro adicional, a partir de los Bonos de Productividad Laboral, que podría ser parte interna del porcentaje de la PTU.

Hasta aquí podríamos ya pasar a las propuestas concretas de nuevos esquemas de cálculo reparto de la PTU. Sin embargo, hay otro segmento de la estructura de circulación del dinero, en nuestro modelo macroeconómico que es perfectible, los informales, para quienes se ha diseñado un programa de estímulos para su formalización. Sin embargo, este modelo de PTU propuesto para ellos puede ser un estímulo adicional.

## RELACIÓN DE LA PTU CON LA ECONOMÍA FORMAL E INFORMAL

De acuerdo al INEGI, para el año de 2012 la medición de la Economía Informal indicó que 25.0% del PIB es informal y se genera por 59.8% de la población ocupada en condiciones de informalidad y que 75.0% del PIB lo genera el Sector Formal con 40.2% de la población ocupada formal, es decir, que por cada 100 pesos generados de PIB del país, 75 pesos lo generan 4 ocupados formales de cada 10, mientras que 25 pesos los generan 6 ocupados en informalidad de cada 10.

De este 25.0% de la Economía Informal en 2012, 10.8% corresponde al Sector Informal, que considera a los negocios no registrados de los hogares dedicados a la producción de bienes o servicios, y 14.2% corresponde a las otras modalidades de la Informalidad, es decir, a lo generado por el trabajo que no cuenta con seguridad social y prestaciones sociales, (agricultura de subsistencia, servicio doméstico remunerado y trabajos en condiciones de informalidad en unidades económicas formales), como se observa en la Tabla 8.

**Tabla 8 Economía Informal, % PIB y Ocupación Laboral**

ECONOMÍA FORMAL E INFORMAL			
Participación en %	PIB	Ocupación Laboral	
Formal	75%	40.2%	
Ocupación Informal	25%	59.8%	
Sector Informal	10.8%	28.7%	
Otras modalidades de la informalidad	14.2%	31.1%	

Para lograr que la PTU, llegue a una parte de los asalariados ocupados en la informalidad: mecánicos, dependientes de expendios de comida con puestos semifijos, taxistas, sin domicilio fiscal, etc., que son 14.1 millones de personas (PEA 49.3 millones x 28.7%) sería necesario

enclavarlos dentro de los giros que no requerían llevar contabilidad, denominados así en la primera resolución de 1963.

Pero ahora, debemos primero considerar su participación de registro, tanto en el Seguro Popular como en el Ahorro para el retiro. Hemos diseñado un modelo de mejora de su circunstancia en materia de cobertura médica, pero faltan las de Ahorro para el retiro, que los formales tienen y la de la participación en las utilidades de sus patrones, como dependientes de ellos.

“En Chile, se utiliza la “*CARTOLA*”, cartilla de seguridad social que paga el trabajador independiente. Para los de ingreso regular, como el taxista, su pago es del 3% de su ingreso mensual. Tal pago incluye seguro médico y también aportación al ahorro para el retiro<sup>35</sup>”. Las Afore podrían participar si el Seguro Popular les incluye a los registros del Seguro Popular, una porción de ahorro, en proporción a su aporte al PIB per cápita de un trabajador informal que es 30.6% del formal. Para ello habremos de proponer una PTU diferenciada en la Economía Informal, adelantando la idea será un porcentaje semejante al de la resolución de 1963, la cual de paso sea dicho, queremos reactivar, sin eliminar la actual; Y a los informales darles un punto para negociación, si su patrón los inscribe al seguro popular, con todo y “*Cartola*”, es decir una aportación a la Afore diseñada expofeso, entonces su PTU baja al mínimo, una cantidad sustancialmente menor, también en función de las ventas.

Los plantearemos, sin embargo es posible que esta solución dependa de la creación de un Seguro Popular alternativo, con Afore, al cual se le podría llamar *CARTOLA*. Preludio de su entrada al sistema formal.

Que si esto es legalizarlos incorporándolos a un sistema baratero de seguridad social, quizá lo sea. Es innegable que representan el 25% del PIB, su presencia es vasta, al grado que la CFE les ha conectado a algunos puestos semifijos, electricidad con medidor, ya que si usan la luz, que al menos la paguen. El caso es semejante, si los trabajadores informales tienen un patrón, como es el caso del taxista que tiene del ingreso total, entrega una parte como costo al dueño del taxi.

Por tanto, sería válido recurrir a la primera resolución de la CNPTU, la cual en su numeral 45, les determina el pago de la PTU y daba su lugar a este tipo de actividad económica, de cuota fija, referida a su numeral 7, donde se les describe a las personas físicas y morales dedicadas a actividades económicas con bajo nivel de ingresos obtenidos merced a al esfuerzo preponderantemente de carácter personal. Se exceptúa a aquellos cuyo ingreso fuera menor a \$120 mil pesos anuales (I) y (II) a los que tuviesen un capital menor a \$25 mil pesos.

Para el negocio que no lleva contabilidad, pero que si tiene activos, como hoy en día son por ejemplo, los vehículos de transporte (taxis y microbuses) o los expendios de comida instalados en lugares privilegiados de paso peatonal que cuentan con camioneta de transporte para el abasto, inventarios y equipos para preparar alimentos, la resolución de 1963, estimó su utilidad en 17% (No.48 Resolución 1963). Mientas que para aquellos que rebasen los \$300 mil pesos se previó que si dedujesen el 30% para reinversión e interés de capitales (No. 49, *ibid*).

La resolución insistió que al adoptar la PTU: a) se separa el concepto de salario del de utilidad; b) Evita que afecte a los costos; c) Concede un incremento al salario real de quien lo le recibe; y d) No permite afectarla por pérdidas de ejercicios anteriores.

---

<sup>35</sup> Ordorica Leñero, Pedro, Participación en Comité Técnico Nacional de Seguridad Social, IMEF, 24,06, 2014

Dado que el porcentaje de la PTU en esa resolución es de 20%, sobre una utilidad de 17%, para la Economía Informal sería de 3.4%. Sin embargo, en esa época no existía el seguro popular, ni el ahorro para el retiro, o los fondos de separación voluntaria.

Consideramos que ahora, esa PTU, podría verse reducida si el patrón del trabajador informal, paga no sólo su inscripción al seguro popular, sino una aportación a los fondos de la Afore para el retiro o incluso, un seguro alternativo que provea de fondos para la separación voluntaria individualizados para el trabajador. En ese caso su PTU podría reducirse al 1% de los ingresos del patrón informal, dado que corre por su cuenta el pago del seguro popular y su correspondiente Afore. Si la Economía informal produce 30.6% del PIB por persona de la del formal, su cuota de aportación, podría ser en la misma proporción.

Consideremos que lo anterior no exime la posibilidad de afiliarse al IMSS, bajo el seguro voluntario para obtener los servicios médicos completos; tampoco les legaliza como para pensar que ya no debe el patrón registrarse ante el IMSS; pero seamos realistas, ni ellos tienen la capacidad de pagar las prestaciones de ley, ni el IMSS siquiera intentaría afiliarlos. Es una economía de transición que, al incrementarse la prosperidad podrá tener reacomodos, como el que la población vaya aspirando a dejar de comer en las banquetas, por decirlo así o la cuota del seguro popular pueda incrementarse, dado que es un “seguro” al costo real de atenderles.

## TABLA EJEMPLIFICATIVA DE INGRESOS EN LA ECONOMÍA INFORMAL

Sobre la Economía Informal se asentó en el Antecedente 9, que en el decil IV, el de salario base de cotización promedio del IMSS es de 4.3 salarios mínimos y cobra \$8,354. Como cuota al IMSS el trabajador paga \$131.72, para el seguro popular, los primeros cuatro deciles de nivel de ingreso no pagan, en el quinto el pago es de \$172.91. La aportación del patrón, a ese nivel es de \$863.71 para seguridad social.

En el formal, la aportación a la AFORE del trabajador es \$189.90 y su patrón \$869.31. Por el Infonavit, su patrón aporta \$843.99. En suma el Patrón aporta \$2,577.01 y el trabajador \$321.62. La mayor parte del empleo se da en las pequeñas empresas. Hay 3.2 millones de establecimientos con menos de 5 trabajadores, pero son el grupo de los patrones que menos afiliados al IMSS tienen, con 7.6% del total, cuando en su conjunto son el 89% de todos los patrones.

Si su trabajo, medido en PIB por persona es 30.6% del PIB del formal, es de sugerirse que aporten fondos en esa proporción para aportar para su el momento de su vejez, padecimientos y fondo para el retiro. El costo para su patrón sería de \$266.01 para complementar al seguro popular con fondos para el retiro.

Es el importe semejante al 3.4% sobre los ingresos de la PTU, planteada, que bajaría al 1% (o podría eximiste), si el patrón paga el importe completo de la *CARTOLA* (\$172.91 + \$266.01 = \$438.92) valor sugerido para el decil cuatro. Con esta base puede entonces escalarlos hacia arriba según el estudio socioeconómico que ahora se aplica. Vale señalar que al taxista, hoy se le ubica en el tercer cuarto decil y no le cuesta el seguro popular, aunque su “patrón”, el propietario del vehículo aun no aporta nada. Como se muestra en la Tabla 9 cobra diariamente \$200.-por turno (la cuota de los *microuseros* es de \$1,000.- diarios), con lo cual obtiene \$4,800 de lo cual podría destinar \$266.01 para el Ahorro para el Retiro o la Separación Voluntaria, de su trabajador que pareciera ahora, ser independiente, pero no lo es.

Tabla 9 Ejemplo de la Economía Informal: Ingreso del negocio de taxi

## INGRESOS COMO MICRONEGOCIO DE TAXI

INGRESO DIARIO Y MENSUAL	Como taxista pagando cuenta diaria		Como taxista propietario		Propietario cobrando cuenta diaria		Renta de placas		Taxi aeropuerto (2)	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
<b>CONCEPTO</b>										
<b>Ingreso diario (Un taxi)</b>	\$800	\$1,200	\$800	\$1,200	-	-	-	-	\$1,526	\$2,432
<b>Gasolina</b>	\$200	\$400	\$200	\$400	-	-	-	-	\$201	\$456
<b>Cuota a la base o unión (1)</b>	(1)	(1)	(1)	(1)					\$420	\$840
<b>Cuenta al propietario</b>	\$200	\$250	-	-	\$200	\$250	\$60	\$67	\$496	\$579
<b>Remanente diario</b>	\$400	\$550	\$600	\$800	\$200	\$250	\$60	\$67	\$409	\$557
<b>Ingreso neto mensual (24 días trabajados)</b>	\$9,600	\$13,200	\$14,400	\$19,200	\$4,800	\$6,000	\$1,440	\$1,600	\$9,825	\$13,367
<b>Ingreso mensual del propietario (por unidad, sin incluir gastos de mantenimiento, verificación y reposición)</b>										
<b>Un turno</b>	\$4,800	\$6,000	\$14,400	\$19,200	\$4,800	\$6,000	\$1,440	\$1,600	\$11,909	\$13,894
<b>Dos turnos</b>	\$9,600	\$13,200			\$4,800	\$6,000	\$1,440	\$1,600	\$9,825	\$13,367

Fuente: Amtmann, Carlos El Universal, 23 nov 1999, Ganan taxistas n.000 mensuales, cifras actualizadas 2014

(1) El taxi de sitio tiene ingresos similares, paga 300 al mes para mantenimiento de base.

(2) El taxi aeropuerto paga cuota de \$70.00 por viaje, 90% va por uso de piso a Administración de Servicios Aeroportuarios.

No es pretensión de este documento entrar en el tema de la seguridad social, sin embargo el antecedente vale para vincular las necesidades del trabajador informal con su capacidad para exigir al patrón, contribuya en alguna medida a su previsión social. Para ello el reclamo de la PTU, puede ser el factor que lo induzca, como detalla la propuesta de este estudio.

### DIAGNÓSTICO SISTÉMICO

El trato humano de las relaciones entre personas determina la apertura a la negociación (negar el ocio) y las modalidades de intercambio que pueden sostenerse creciendo en armonía a largo plazo.

Si la relación entre personas impide mantener la dignidad, en los procesos de formación de la personalidad y la cultura, en el ambiente laboral, en las empresas, incluida la capitalización de los resultados del trabajo, en las actividades culturales y de esparcimiento, así como en la contribución a las actividades de gobierno, se pierde la armonía.

Perder la armonía, por desigualdad en el trato o porque la circunstancia en la que nos tocó vivir, implica a la actividad política. En la polis, convivimos y escuchamos propuestas para mejorar las condiciones de vida, su calidad y trato humano.

Es por ello que la Ilustración 15 apunta hacia el símbolo R de reforzamiento, mismo que representa el intercambio en una relación ganar - ganar, que explicó la Ilustración 13. La R, significa reforzamiento, que se logra si este balance armónico se da.

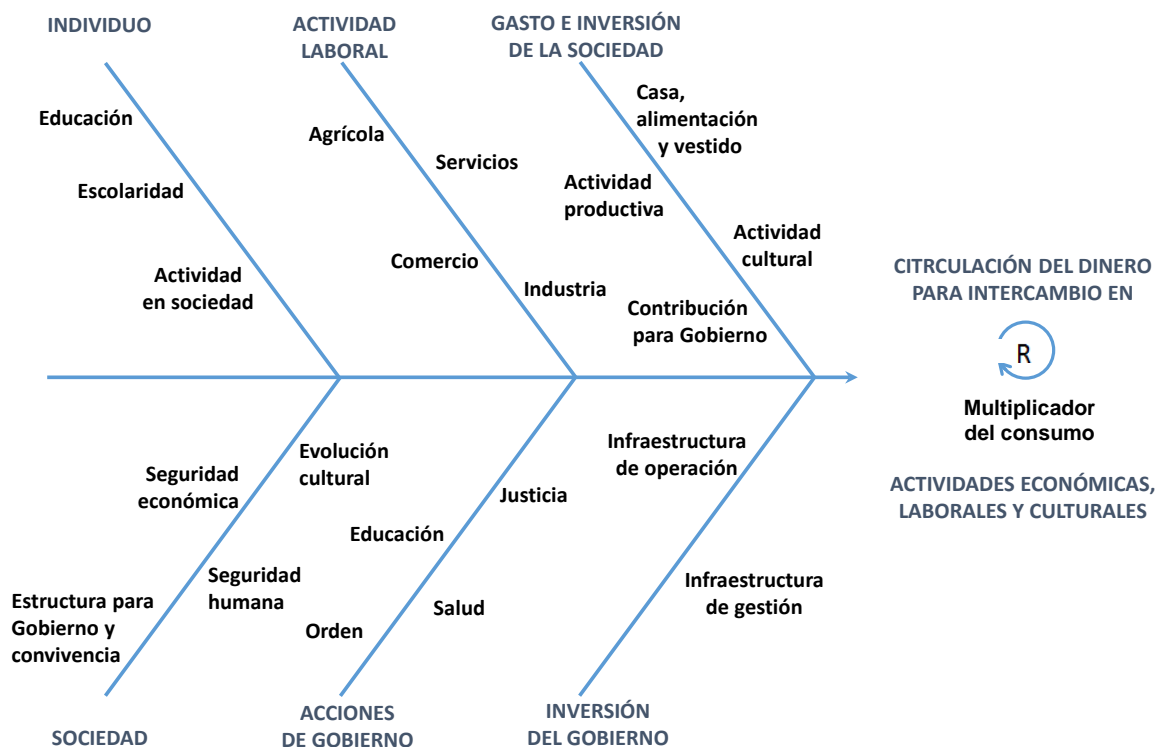


Ilustración 15 Relación de causa y consecuencia de las actividades de las personas

Como causa de reducción de la circulación del dinero, expusimos el temor a ciertas situaciones, cuya consecuencia resultó en un desbalance, un importante retroceso del avance en la mejoría de la distribución del dinero lograda hasta antes de la liberación del patrón oro (1971), tema que expuso al salario, los intereses y las utilidades a la inflación. Es menester ahora tomar acciones para incorporar una medida que permita intervenir a todos los trabajadores, en particular a los asalariados, en la mejora de su condición. Para ello, las reformas a la ley del trabajo se han materializado en el cuerpo de la ley, pero requieren de un inductor a la conducta de los involucrados, para ponerlas en marcha. Ese, es el acuerdo que proponemos.

Para activar la cultura de la participación pro positiva en la contribución a los gasto de gobierno e infraestructura, sugerimos abrir la oportunidad de medir y pagar la productividad, a través de la PTU, por medio de acuerdos entre trabajadores y patrones a través de la Comisión Mixta de Productividad, en el caso de las empresas con más de 50 trabajadores, o bien a través de la elaboración del programa de productividad, simple, para cada establecimiento que les permita elegir cuál fórmula de la PTU dentro de las que determine la CNPTU, escojan. La que escojan durará cinco años.

Con ello, se pondría el ejemplo en miles de establecimientos y entre millones de trabajadores sobre cómo armar y concretar acuerdos. Ello llevará, como se señala en el libro sobre productividad del IMEF<sup>36</sup>; nos llevará a la práctica de ejercer mecanismos de justicia, al establecer acuerdos para alcanzar objetivos y según cumplidos y alcanzados, premiar o no premiar la productividad personal y de conjunto. Esto creemos contribuirá a marcar la pauta en las siguientes relaciones causa efecto ver Ilustración 20, que se despliegan a lo largo de los proceso de la estrategia sobre democratizar la productividad:

<sup>36</sup> Productividad, Op. Cit. Capítulo 8, Aguayo, Sergio; Análisis Político: acordar objetivos, evaluar y pagar.

## **EDUCACIÓN-ESCOLARIDAD-VIDA ACTIVA DE LOS INDIVIDIOS**

La condición de desarrollo de los padres influye en la educación que transmiten, en su capacidad de absorber y sobre todo utilizar conocimientos disponibles en el sistema educativo y con demanda de trabajo.

Los resultados actuales demandan mayor desenvolvimiento de los adultos en sociedad (cultural y laboral) con capacidad para progresar y transmitir valores. Por ello es necesaria una actitud participativa, civil y laboralmente.

## **AMBIENTE LABORAL**

La demanda por trabajo digno excede a la oferta y crece el trabajo independiente. Se refleja en incapacidad para ahorrar, para aprender labores de mejor remuneración y conocer metodologías de trabajo formal, organizacional.

Otras consecuencias del desbalance hacen perder de vista que el trabajo no es mercancía, por el cual se ofrece menor salario al haber oferta excedente, ocasiona menor derrama.

## **GASTO E INVERSIÓN PERSONAL Y EMPRESARIAL**

La actividad productiva ha crecido, con salarios que elevan al promedio sólo en algunos sectores: los que exportan, los de alta tecnología o los novedosos. Mejoran el adiestramiento al personal y las contribuciones al gasto del Gobierno.

El resto de las ramas económicas crece en forma insuficiente como para absorber mano de obra disponible que permita: mejorar sus contribuciones, incrementar la demanda agregada y en consecuencia conjugar entre los tres grupos de trabajadores, mayor actividad cultural

## **ESTRUCTURA PARA GOBIERNO Y CONVIVENCIA**

La sociedad ha organizado entidades e instituciones. Paga las funciones de gobierno para mantener niveles de seguridad, personales, de salud, educativas y económicas.

Su éxito depende en parte del diseño de la estructura. El resto, de la cultura y nivel de educación de quienes las accionamos. No basta tenerlas y exigir cumplimiento, hay que saber cómo hacerlas funcionar. Es decir, valor civil para efectuar un reclamo operante

## **ORDEN, EDUCACIÓN, SALUD Y JUSTICIA**

La eficacia de las acciones de gobierno deja ver su dependencia en la calidad de las personas que las operan y de los recursos que entran en juego.

Si la cultura de exigencia en el cumplimiento es poco robusta, no hay incentivo para exceder expectativas de calidad

Si la cantidad de recursos disponibles es inferior a las necesidades; el reclamo es exponencial en función del faltante

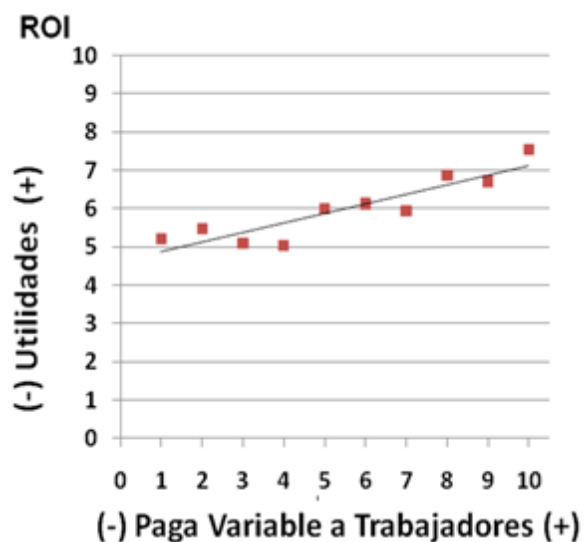
## **INFRAESTRUCTURA PARA GESTIÓN Y OPERACIÓN**

El volumen de demanda por aulas empieza a bajar, ahora falta calidad. En salud y seguridad aun no declina.

En impartición de justicia los cuellos de botella son evidentes.

Al sumar la necesidad de inversión bruta fija en caminos, transportes, puertos, hospitales, presas, etc., etc., hace evidente la necesidad no sólo de recaudar mejor, sino crecer.

**Ilustración 16 Correlación de Remuneración variable con Utilidades de la Empresa**



## **PIEZA RELEVANTE, CORRELACIÓN: REMUNERACIÓN VARIABLE Y GANANCIAS EMPRESARIALES**

De acuerdo a investigación realizada entre 872 empresas durante 2009, la correlación entre pagar una parte variable de la remuneración de los trabajadores con el Retorno sobre la Inversión de las empresas es de  $r^2= 0.82$ , es muy alta<sup>37</sup>. El dato se obtuvo en un estudio realizado para detectar cómo administran las empresas la madurez administrativa, definiéndola como: Diagnosticar su competitividad, establecer objetivos, monitorear productividad y desempeño, evaluar y pagar, para consecuentemente mejorar con reinversión, capacitación e innovación.

El punto vinculante de esto está en el artículo 153-J de la LFT, cuyo contenido describe en términos similares los requisitos que deben contener los Programas de Productividad, cuya multa por no cumplir, va de 200 a 5,000 salarios mínimos. El razonamiento consecuente es: al vincular la PTU a la productividad y su remuneración, se tiene una probabilidad alta de favorecer situaciones donde si la empresa gana más, le paga más al trabajador; vinculante por este artículo 153-J y por la Resolución de las formas de calcular la PTU que proponemos.

<sup>37</sup> Fuente: Select en Boletín Técnico IMEF, 2009, Pago por Desempeño; muestra= 872 empresas

## PROPUESTA INCREMENTAR LA CIRCULACIÓN DEL DINERO: PAGAR PTU POR PRODUCTIVIDAD

El factor de palanca es el diseño de la manera para determinar el porcentaje de la PTU. Para democratizar sus consecuencias sugerimos un momento (para activar la palanca) de decisión. Tal punto (de apoyo para la palanca) es el acuerdo que deberá desarrollar la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad con el Patrón acerca del establecimiento donde rige cada programa de productividad que incluya escoger la fórmula de entre las cinco modalidades –a establecer por la CNPTU- para calcular el porcentaje de la PTU que proponemos, descritas a continuación:

- I. Mantener el 10% de Participación a los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU), tal como se calcula y paga ahora.
- II. Calcular el porcentaje de la PTU sobre las bases de la primera resolución para la PTU, incluidos los patrones que no llevan contabilidad de la Economía Informal, éstos de acuerdo al inciso V, siguiente.
- III. Dividir el 10% en dos. Un primer 2% pagadero de la misma forma que la actual, al que se le suma el 8%, multiplicado por el porcentaje de cambio del Factor de Productividad del establecimiento sujeto a la PTU. Si la productividad disminuye en esa proporción baja el 8% en esa proporción; o bien se multiplica por cero, pero sube en la proporción en que sube la productividad.
- IV. Al igual que el número III, pero multiplicando el 8% por el porcentaje de cambio del factor de productividad, elevado por los puntos porcentuales de cambio en el índice Gini de la distribución del Ingreso del grupo de trabajadores sujetos a la medición de la productividad y por ende a la PTU del establecimiento.
- V. Para los establecimientos de la economía informal que no llevan contabilidad, hay dos modalidades, primero, el de la ya mencionada reactivación de la primera resolución de la CNPTU, pero si el patrón paga a su trabajador el equivalente del Seguro Popular, la PTU bajaría al 1% del importe de la venta, en vez del 2.34% de la resolución de 1963. Al momento de emitirse una *CARTOLA* oficial, por parte de los institutos de seguridad social consistente en Seguro Popular más aportación a la Afore, el pago de esta sería el requisito que incluya Afore y no sólo Seguro Popular.

## CÓMO FUNCIONAN LOS MÉTODOS DE CÁLCULO DE LA PTU PROPUESTOS

1. Patrón y Trabajadores deben elegir cuál de los cinco métodos de cálculo del porcentaje van a utilizar; para ello se utiliza como base el Programa de Productividad elaborado por la Comisión Mixta<sup>38</sup> señalando para cuál o cuáles empresas rige y qué grupos de trabajadores abarca. El cálculo del importe de la PTU a pagar es anual, el método elegido deberá permanecer cinco años, antes de poder elegir otro método, el cual regirá siempre cinco años, el primero de los cuales será el del pago subsecuente a la (presente) resolución

---

<sup>38</sup> Al referirnos a Comisión Mixta, en el contexto de este documento para determinar metas, así como medir el incremento o decremento de la Productividad y para la selección de la modalidad de cálculo del porcentaje para el pago de la PTU, hacemos referencia a la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de la Ley Federal del Trabajo.



- de la CNPTU. Esto implica que todos y cada uno de los trabajadores adscritos a dicho patrón deben estar incluidos.
2. En el caso de que la productividad personal se remunere con base en un anticipo de la PTU, ésta puede ser remunerada restando al pago anual de PTU, las cantidades entregadas. En caso de que este anticipo rebase el importe anual de la PTU a distribuir, no se podrá disminuir el importe ya entregado ni deducir de los gastos, sino que se va disminuir de las utilidades en la forma habitual en la que se disminuye la PTU.
  3. En el caso de que llegase a restablecerse para efectos fiscales la deducción inmediata a las inversiones; para efecto del cálculo del porcentaje de la PTU, se considerará como tope de la reinversión en proyectos, el 30% de la utilidad repartible<sup>39</sup> calculada antes de las inversiones en los proyectos.
  4. Dado que los trabajadores no participan en las pérdidas, pero si ven reducida su PTU en caso de haberlas, se sugiere que de la PTU a pagar, se separe un determinado porcentaje para ahorro en cuentas individualizadas, cuya utilización sólo sea factible por determinación de la Comisión Mixta de Productividad, para ser entregado a sus titulares, cuando los anticipos a la PTU o la PTU anual, resulte menor a lo esperado en el Programa de Productividad de la Empresa o Establecimiento y el remanente al momento de su separación.
  5. En el caso de restablecerse la consolidación fiscal para fines de determinar la utilidad gravable de los consorcios, la utilidad sujeta a reparto sería la de cada empresa para la que se acuerde un programa de productividad y en relación aritmética a las utilidades aportadas.
  6. El tratamiento para la determinación de la utilidad sujeta a reparto en el caso de consorcios que cuenten con servicios de subcontratación de personal, se preparará dentro del Programa de Productividad respectivo, una tabla especificando la lista de empresas para las que el trabajador brinda sus servicios. De la utilidad de tal o tales empresas, para las cuales un trabajador preste sus servicios se podrán entregar bonos de productividad a los trabajadores participantes hasta un tope equivalente a la PTU de dichas empresas.
- En consecuencia la empresa sub contratante actuará como “vehículo de pago” de bono de productividad que facturará a la contratante para que esta pueda disminuir de sus utilidades el pago por productividad efectuado, en el mismo período en que disminuiría de las utilidades la productividad sustitutiva de la PTU, pagada.
- Aplica de la misma manera para determinar quién se integra a una Comisión Mixta de Productividad determinada por la empresa y quiénes son sus representantes, para acordar los trabajos a realizar y sus indicadores de productividad personal para mejora de la productividad del o los establecimientos que dirige.
7. Las fórmulas para cada una de las modalidades de cálculo se presentan a continuación.

---

<sup>39</sup> Este 30% de límite es el mismo de la deducción para reinversiones de la primera resolución de la CNPTU de 1963.

## FÓRMULAS DE LAS MODALIDADES DE CÁLCULO PARA DETERMINAR LA PTU

Las tablas ejemplificativas del resultado del importe a pagar por la PTU que se presentan a continuación utilizan las siguientes fórmulas, para las cinco propuestas numeradas del I al V. Los métodos A, B, C y D, aplican para el trabajo formal, el método E, para el informal:

- A. 10% sobre la utilidad repartible, tal como es hoy en día. (Propuesta I).
- B. 20% sobre la utilidad repartible, la cual consiste de restar 30% a la utilidad gravable y posteriormente restar al 70% de utilidad remanente el porcentaje determinable conforme a la tabla del Anexo 1, que se define según la proporción existente entre capital contable y remuneraciones pagadas en el año. A mayor capital, menor PTU. Como lo fue la primera resolución de 1963. (Propuesta II).
- C. 2% calculado sobre la base de la utilidad fiscal y 8% sobre esta misma base pero multiplicado por el factor de cambio en la productividad, expresado en porcentaje. Esta fórmula para el cálculo de la productividad al igual que las demás que debe ser consistente a lo largo de los cinco años en que por resolución permanece la modalidad de cálculo de la PTU elegida. Como fórmula se expresa así:

$$PTU = \sum UFn * 0.02 + UFn * 0.08 * (1 + An) * \%L$$

Donde:

PTU es el importe de la participación en las utilidades a entregar de la o las (n) unidades económicas para las cuales desempeña labores el trabajador especificada(s) en sus Programas de Productividad

UFn es la utilidad fiscal de la o las unidades económica (n) que corresponde al trabajador

An es el porcentaje de incremento o decremento anual de la productividad de la empresa o establecimiento (n).

%L es la proporción porcentual del Trabajo (L) comparada con el Capital (K) obtenida como  $\frac{L}{L*K}$  la cual debe tener conservar las definiciones de los elementos que integran L y K, en forma consistente durante los años que dura el uso de la fórmula elegida.

Asimismo la definición de K para efecto de su uso en la medición de la productividad debe ser consistente. De ahí que se use el Capital Contable, como en la opción II, basada en la de 1963 o el costo de capital, considerando una tasa mínima de retorno esperado del capital propio, más el costo neto después de impuestos del capital de terceros, como debe calcularse en la formulación del Valor Económico Agregado (EVA°).

En la columna (I), de las tablas 19 a 24, del Anexo 13, se muestra una opción adicional, que pueden pactar entre las partes, cuando escogen las modalidades C y D, donde se muestra que la porción de la fórmula expresada como  $UFn * 0.08 * (1 + An)$ , podría multiplicarse por cero (0), si la productividad del período (An), es menor a cero, es decir si decrece. (Propuesta III).

- D. 2% calculado sobre la base de la utilidad fiscal y 8% sobre esta misma base pero multiplicado por el factor de cambio en la productividad; ahora elevado al exponente señalado con la letra (g) o bien a que representa el cambio porcentual positivo o negativo expresado en puntos, del índice Gini de distribución del ingreso de los trabajadores asignados a la empresa o establecimiento (n). Como fórmula se expresa:

$$PTU = \sum UFn * 0.02 + UFn * 0.08 * (1 + An) * \%L$$

Si el cambio en el índice Gini de la distribución del ingreso, fuese negativo, se toman los puntos expresados por el número g en términos absolutos, es decir positivo, al cual se le suma la unidad, para utilizarlo como exponente incrementado, debido al deterioro comparativo de los ingresos de los menos favorecidos de entre los trabajadores asignados a las empresas o establecimientos determinadas. Como fórmula se expresa para el caso en que (g) es positiva:

$$PTU = \sum UFn * 0.02 + UFn * 0.08 * (1 + An^g) * \%L$$

Cuando g es negativa o menor que 1, la fórmula queda:

$$PTU = \sum UFn * 0.02 + UFn * 0.08 * (1 + An^{(1+g)}) * \%L$$

En ambos caso g es la variación porcentual obtenida al dividir la mejoría en puntos en el índice Gini de distribución del ingreso del grupo de trabajadores asignados a la empresa o establecimiento sujetos a la PTU, dividida entre el índice Gini anterior.

Donde

(g) Representa el cambio porcentual positivo o negativo expresado en puntos, del índice Gini de distribución del ingreso de los trabajadores asignados a la empresa o establecimiento.

Si  $g > 0$ , entonces g queda como exponente g.

Si  $g < 0$ , entonces g se toma en su valor absoluto positivo, pero (1+A) se eleva a la (1+g).

(Propuesta IV)

- E. La formulación para la Economía informal, es fija en 3.4% de los ingresos no de la utilidad (20% de un 17% de utilidad estimada), baja al 1% de los ingresos, si el patrón informal, paga la seguridad social del trabajador. La elección se realiza entre el patrón informal y su trabajador dependiente cuando este demanda que el patrón le pague su seguro popular (y luego, la Cartola, cuando exista). (Propuesta V).

## APLICACIÓN DE LAS FÓRMULAS PARA CALCULAR EL PORCENTAJE DE LA PTU

Para ejemplificar cuál es el comportamiento de cada una de las modalidades aplicables a la PTU de la Economía Formal calculamos la PTU que obtendrían los 234 trabajadores de la empresa usada como ejemplo, a la que hicimos referencia en el Anexo 4 en tres escenarios, si

sólo cobran PTU, si además cobran un bono de productividad personal y tercero, si el bono de productividad se cobra como anticipo de la PTU, escenario al que llamaremos PTU Neta de Bono.

Hay una tabla completa para cada escenario, numeradas del 11 a 15, cuyo contenido se explica a continuación y se les encuentra en el Anexo 13 Estudio sobre las modalidades de pago de la PTU.

**Tabla 10 Descripción de Tablas de Estudio de la PTU propuesta**

Escenario	Número de Tabla y Descripción	Nómina Base utilizada
Original con PTU	Tabla 17 Nómina Original con 4% de incremento parejo a todos los trabajadores Se le aplican las 4 versiones de PTU	Nómina original; que tuvo un incremento salarial parejo en la nómina de 4%.
	Tabla 18 Original con 4% ponderado Se le aplican las 4 versiones de PTU	Nómina original con incremento al 4% distribuido por quintiles (15.0%, 13.0%, 9.0%, 7.0% y 3.0%) mejorando índice Gini en 1.39%
Original + Bono + PTU	Tabla 19 Original con 4%. Ibídem 4 versiones PTU	Nómina original; que tuvo un incremento salarial parejo en la nómina de 4%.
	Tabla 20 Original con 4% ponderado Ibídem	Nómina original con incremento al 4% distribuido por quintiles (15.0%, 13.0%, 9.0%, 7.0% y 3.0%)
Original + PTU con Bono como anticipo de PTU (Es decir: hay bonos como anticipo, restados de la PTU anual)	Tabla 21 Original con 4%; Ibíd.	Ibídem
	Tabla 22 Original con 4% ponderado; Ibíd.	Ibídem

Nota a la Tabla 10:

Los ejercicios compilados en la Tabla 12 Resumen promedio de PTU Resultantes, reflejan bajo la columna denominada 10% original lo sucedido en la nómina original, para la cual se adicionó otra columna en la que se le suma el pago del bono por productividad que pagó esa empresa.

Esta es la base del cálculo inicial, que para fines comparativos se repite en las tablas del Anexo 13 Estudio sobre las modalidades de pago de la PTU. En la siguiente columna llamada RESUMEN TODOS, promediamos el resultado de sus seis tablas.

Son seis tablas preparadas con la combinación entre dos modalidades de incremento de 4% anual a la nómina (una con el mismo incremento Parejo a todos y otra Mejorando el Índice

Gini, subiendo más a los que menos ganan, pero en el ponderado se incrementa el mismo 4%). A esas dos modalidades ya incrementado el salario les aplicamos las versiones A, B, C y D del método de cálculo de las propuestas I al IV. Hacer los ejercicios tomando en cuenta el aumento anual del salario se debe a que la propuesta IV, con la formula D, utiliza el dato del cambio en la distribución del ingreso.

Con las dos modalidades de Incremento y las cuatro fórmulas aplicadas surge la Tabla 19 y la Tabla 20. La Tabla 21 y la Tabla 22 usan las mismas columnas, pero al pago anual de la PTU y el salario se le adiciona el Bono de productividad anual pagado. Finalmente el par de tablas conformado por la Tabla 23 y la Tabla 24 reflejan ese mismo Bono anual, pero restado como anticipo de la PTU anual, es decir neto de PTU.

En la Tabla 11 siguiente, aquí presentada aparece una imagen EJEMPLO de los resultados que se encuentran detallados dentro de seis tablas en el Anexo 13.

Tabla 11 Ejemplo de Cálculo de la PTU bajo las modalidades propuestas (Sólo para explicación de contenido)

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
2	Nombre corto del método de cálculo PTU:												
3	Modalidad: PTU ORIGINAL	10%		1983		2+8%A		2+8%A-0		2+8%Ag			
4	BASE SALARIAL CON 4% DE INCREMENTO PAREJO	SALARIOS BASE con PTU de 10%		PTU Resolución 1983 Utilidad base * 70% * 20% * % KL (tabla)		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (SI A>0)		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (SI A=0)		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A*g %L ... (SI A=0) y g=0 y (SI A=0) y g=0 => PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A*(1+g) %L g utilizada = +/- 0.549			
5		Nómina mensual base	Total base = Nómina + bono + PTU	Base 20% de 70%*(1-10%) de la Utilidad	Base 20% de 70%*(1-10%) de la Utilidad	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A>0)	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A=0)	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A=0)	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A=0)	PTU * (1+A)*g SI A>0 y g>0 %L	PTU * (1+A)*(1+g) SI A=0 y g=0 %L	PTU * (1+A)*g SI A>0 y g>0 %L	PTU * (1+A)*(1+g) SI A=0 y g=0 %L
5	N: Número de trabajadoras	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234
6	K (Capital contable %)	21.9	21.9	150.0	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9
7	L (Trabajo=salarios %)	78.1	78.1	5.0	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1
8	KL	0.28	0.28	30.00	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28
9	Salario promedio	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886
10	Salario promedio	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995
11	Deserv. Std. Salarios	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415
12	Diferencia (El mayor / menor) Gini	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8
13	PRODUCTIVIDAD	61.28%	61.28%	61.28%	61.28%	61.28%	61.28%	61.28%	61.28%	61.28%	61.28%	61.28%	61.28%
14	(%) PRODUCTIVIDAD (A)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	-20.0%	-20.0%	20.0%	20.0%	-20.0%	-20.0%
15	Cambio Anual % (cambio en porcentajes)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.549	-0.549	0.549	-0.549
16	PTU	5,237,120	5,237,120	6,596,771	1,468,394	8,075,076	3,826,596	4,399,181	1,047,424	4,863,736	5,386,997	3,942,612	4,005,983
17	% de 10% PTU	100.0%	100.0%	126.0%	28.0%	116.0%	75.0%	84.0%	20.0%	89.1%	102.6%	75.3%	76.5%
18	Promedio	22,361	22,361	28,200	6,267	25,862	21,266	18,800	4,476	19,890	23,021	16,849	17,120
19	Diferencia (El mayor / menor) Gini PTU	2.4	2.4	2.2	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	13.73%	10.06%	14.05%	15.27%
20	Voces salario rpta Gini	14.05%	14.05%	17.09%	14.33%	13.14%	14.31%	14.04%	13.66%	13.73%	10.06%	14.05%	15.27%
21	Deserv. Std. Gini	2.37	2.37	2.49	0.98	2.76	2.25	2.11	0.47	2.11	2.44	1.78	1.81
22	Deserv. Std. Gini	1.16	1.16	1.34	0.30	1.23	1.01	0.89	0.21	0.95	1.09	0.80	0.81
23	Bono (Calificación promedio: 7.96, con Dev Std.: 0.56) % de 80% de anual	0	2,432,280	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	Promedio	0	10,394	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	Deserv. Std.	0	14,513.8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	Jornal	0	171.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27	Diferencia	0	0.58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	Voces salario rpta Gini Bono	0	0.95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29	Voces salario rpta Gini Bono	0	0.19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30	Bono productividad personal = (+/- 85% de mes)	0	2,432,280	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31	Salarios	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077
32	PTU	5,237,120	5,237,120	6,596,771	1,468,394	8,075,076	3,826,596	4,399,181	1,047,424	4,863,736	5,386,997	3,942,612	4,005,983
33	Total Anual	52,023,197	54,455,477	53,384,848	48,252,471	52,861,153	50,712,673	51,185,258	47,833,501	51,449,812	52,173,074	50,728,989	50,792,060
34	Total % vs. original	0.0%	4.7%	2.6%	-7.2%	1.8%	-2.5%	-1.6%	-8.1%	-1.1%	0.3%	-2.5%	-2.4%
35	INGRESOS POR SALARIOS Y PTU excedente	4,335,269	4,537,959	4,448,737	4,021,039	4,405,096	5,313,241	4,285,438	3,988,126	4,287,494	4,347,759	4,227,391	4,232,672
36	ANUALES: Ingreso anual promedio mensualizado (1/12)	18,527	21,266	19,012	17,164	18,825	18,433	18,228	17,035	18,323	18,680	18,066	18,068
37	Deserv. Std.	21,588	23,042	21,873	21,355	21,640	21,572	21,536	21,329	21,553	21,598	21,508	21,512
38	Gini	68.41%	64.69%	67.07%	58.61%	67.70%	68.72%	67.69%	68.78%	68.21%	67.65%	68.20%	68.72%
39	Diferencia (El mayor / menor) Gini	52.7	24.0	55.3	58.5	58.1	58.5	58.2	58.2	58.1	58.5	58.2	58.4
40	Cambio anual en Gini (porcentaje)	2.37%	6.88%	4.20%	2.66%	3.49%	2.56%	3.26%	2.90%	3.07%	3.73%	3.07%	2.65%
41	Cambio anual en Gini (porcentaje)	4.88%	10.91%	6.86%	4.34%	6.69%	4.17%	5.36%	4.07%	5.01%	6.09%	5.02%	4.17%
42	Cambio anual en Diferencia	25.1	22.4	22.4	5.2	27.6	24.2	19.5	6.8	26.3	28.9	17.1	24.3

Explicación de las Bases de Cálculo y de la Tabla de resultados:

- Esta tabla contiene 13 columnas para explicar cuatro modalidades de PTU y 42 filas donde anotamos los títulos de los resultados y de sus características.
- Las **COLUMNAS** agrupan lo siguiente:
  - El título del escenario y más abajo los títulos de las filas en las que se agrupan los títulos de los resultados.
  - Describe la PTU de 10%. Contiene dos columnas, la del salario base (B), con la PTU base que se suman y la (C) que sirve para sumar por separado el bono.

- C. PTU 10% + Bono. La columna C sirve para identificar el importe del Bono anual (pagado en trimestres). Equivale al 79.6% del valor de un mes de salarios debido a las calificaciones obtenidas individualmente. En las filas inferiores se presentan las sumas de ambos conjuntos Salario + PTU y Salario + PTU + Bono.
  - D. PTU base 1963. En la columna D, se calcula con las bases de la resolución de la CNPTU de 1963 descrita en el Anexo 1, para una empresa en el extremo de la tabla; mucho L (Trabajo) en comparación de K (Capital).
  - E. PTU base 1963, calculada en el otro extremo de la tabla mucho (K) en comparación de (L).
  - F. PTU base  $2+8\% \times A$ . Esta modalidad primero calcula el 2% de la utilidad posteriormente ya con el dato de la variable (A), que es el cambio anual en productividad lo multiplica por  $(1+A)$  y lo suma al resultado del 2%. Evidentemente si el cambio en A es negativo, el resultado será menor al 8%, esa será la columna H.
  - G. PTU base  $2+8\% \times A \times \%L$ , con el dato de (%L) que es la proporción del costo del trabajo y del capital, toma el 8% de la utilidad y lo multiplica por  $(1+A) \times \%L$  para luego sumarlo al 2%.
  - H. PTU base  $2+8\% \times A \times \%L$ , cuando el cambio en productividad (A) es negativo.
  - I. PTU base  $2+8\% \times A \times \emptyset$ , cuando el cambio en productividad (A) es negativo, una opción diferente a H, colocada en la columna I consiste en multiplicar el cambio negativo, por cero, este multiplicará al 8% por cero y quedará 2%.
  - J. PTU base  $2+8\% \times A^g \times \%L$ . Las columnas J a M representan la fórmula semejante a la F, pero elevando A al exponente g, que es el cambio porcentual positivo o negativo expresado en puntos, del índice Gini de distribución del ingreso de los trabajadores asignados a la empresa o establecimiento. La columna J representa este cálculo cuando  $A>0$  y  $G>0$ . En estas cuatro fórmulas el incremento de productividad se eleva al exponente g o  $1+g$ , para ofrecer una mayor elasticidad en el importe.
  - K. PTU base  $2+8\% \times A^{1+g} \times \%L$ , para el caso en que  $A>0$  y  $g<0$ . Utilizando el número absoluto de "g" para evitar elevar el factor de productividad a un número negativo.
  - L. PTU base  $2+8\% \times A^{1+g} \times \%L$ , para el caso en que  $A<0$  y  $g>0$ .
  - M. PTU base  $2+8\% \times A^{1+g} \times \%L$ . para cuando  $A<0$  y  $g<0$ . También utilizando el número absoluto de "g".
3. Las **FILAS** se encuentran agrupadas en los conjuntos siguientes:
- I. Filas 1 a 4, títulos
  - II. Filas 5 a 13 ELEMENTOS ORIGINALES COMO PUNTO DE PARTIDA; es la nómina de la empresa: -Número de Trabajadores, -proporción de K-Capital y L-Trabajo, que se usará en la propuesta para determinar (%L), aplicable al incremento de la productividad (A), por las proporciones de la participación del trabajo comparada con el insumo de capital. -Salarios, -Salario promedio, Desviación estándar entre salarios, -Distancia entre el mayor y el menor expresada en veces e, -Índice Gini original de los salarios.
  - III. Filas 14 y 15 PRODUCTIVIDAD, indica el cambio en (A) índice de productividad usado para las fórmulas III y IV de la PTU. Tal cambio siempre fue 20% y -20%.

La fila 15 tiene el cambio en (g), que se usa en la fórmula IV. Ésta fue 0.549 usado Tabla 24 en la Tabla 11 Tabla 20, Tabla 22 y Tabla 24 que representa el incremento del 4% parejo, mientras que el diferenciado para mejorar el índice Gini, representó  $g=1.39$  usado en el Anexo 13. Tabla 19, Tabla 21 y Tabla 23.

- IV. Filas 16 a 22, es para la PTU original, en la columna B, mientras que en las columnas restantes está la calculada de acuerdo a las tres propuestas. 1963, 2+8A y 2+8Ag. Contiene el importe fila (16), un porcentaje que las compara contra la original del 10%, el importe promedio cobrado por persona (17), su desviación estándar (18), la Distancia entre el que cobró más PTU y el que menos (19), el índice Gini de la distribución de la PTU (20); cuánto representó en meses la PTU cobrada, en promedio (21), la desviación estándar de ello (22).
- V. Filas 23 a 29, BONO DE PRODUCTIVIDAD POR DESEMPEÑO PERSONAL, es el espacio para el bono. En las primeras dos tablas sólo se referencia al bono original; en las cuatro siguientes si se anota para cada columna un BONO, una sumada a la PTU y otra como ANTICIPO DE LA PTU. Nótese bien (N.B.) que el bono es de casi un mes en ambas parejas [(Tabla 20 y Tabla 22) vs. (Tabla 21 y Tabla 23)], la calificación promedio siempre es 79.6% porque usamos las mismas calificaciones; pero la suma es diferente porque se entregaron con base en salarios un poco diferentes debido al incremento diferenciado de salario. Además la calificación de cada uno, impacta a salarios mayores o menores, lo cual pondera el bono y termina costando 64.98% de un mes (nota en fila 30=65%) La de la pareja que llamamos con INCREMENTO MEJORANDO EL ÍNDICE GINI (Tabla 21 y Tabla 23). Cuentan con el mismo análisis de la PTU, promedio, desviación estándar, Distancia e índice Gini.
- VI. Filas 30 a 42 INGRESOS POR SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD ANUALES MENSUALIZADOS, síntesis con suma anual de todos los ingresos, convertidos a pago mensual, para efecto de visualización. Incluye el pago de Bono (fila 30), la suma de salarios x 12.5 meses (31) la PTU (32), total anual (33), comparación en % del Total, vs el total original (34); Ese total dividido entre 12 es Total *mensualizado* (35), Ingreso promedio mensual (36), su desviación estándar (37), el índice Gini de las percepciones *mensualizadas* (38), su Distancia (39). El cambio porcentual anual en puntos (40), El cambio en el índice Gini, expresado en Porcentaje (41), el cambio anual en distancia del ingreso *mensualizado* (mayor / menor ingreso).

## RESULTADOS

Es necesario detenerse a observar el importe de PTU resultante para cada una de las versiones de las fórmulas propuestas, dado que se duplican o triplican en una misma tabla según el factor que les afecta. Por ejemplo para la versión de la fórmula de 1963, en las columnas D y C, se muestra una empresa con 30 veces más capital que trabajo y en la otra menos de 0.28 por cada unidad de trabajo.

Se usó de muestra una empresa con 234 trabajadores cuyo PTU al 10% fue de \$5,237,120.- Comparativamente, las versiones C y D muestran resultados de \$6.5 o de \$1.46 millones de pesos. Esto es en el primer escenario, cuando el incremento de la nómina sobre el año anterior fue “parejo” para todos. Tabla 19

Para las columnas F y G, con crecimiento en productividad de 20%, el resultado sube a \$6.0 millones, mientras que en la G se multiplica por la proporción de L/K, es decir % de remuneraciones anuales (L) comparadas contra el capital (K). En la empresa ejemplo ese porcentaje es 78%, por lo que se paga ese porcentaje que equivale a \$3.9 millones.

Si la productividad baja en 20%, esta cantidad baja a \$4.3 millones si no se multiplica por %L, pero en la opción de la columna I, si la productividad “A”, baja el complemento del 8% se multiplica por cero y se paga el 2% que es \$1.0 millones.

Finalmente, en las fórmulas que elevan el factor de productividad al porcentaje, positivo si es mejor o negativo si la distribución del ingreso *intra-empresa* empeora, el importe alcanzado va desde \$3.6 millones a \$5.0, todos ellos después de multiplicarse por el %I de la empresa.

Recuérdese que hay seis tablas como ésta, la segunda es aplicando los resultados a la misma nómina, pero con los salarios aumentados sobre el año previo en forma mayor a los que menos ganan y menor a los que más, ganando en mejora de distribución del ingreso una  $g=1.842$ , Tabla 22.

A estas dos bases la del incremento en nómina del 4% y la del aumento de 4% repartido mejorando el Gini del grupo, se prepararon con un Bono anual adicionado a la PTU Tabla 21 y Tabla 23 y otras dos con el Bono neto de la PTU es decir, pagado como anticipo de la PTU. Tabla 22 y Tabla 24.



## RESUMEN PROMEDIO, MÁXIMO Y MÍNIMO DE RESULTADOS CÁLCULOS DE PTU

Tabla 12 Resumen promedio de PTU Resultantes

Nombre corto del método de cálculo PTU:		10% ORIGINAL		RESUMEN TODOS		Mínimo y Máximo	
Modalidad: PTU ORIGINAL		SALARIOS BASE con PTU de 10%		Tres variantes de PTU en seis escenarios x nueve Posibilidades para cálculo del % PTU		Promedio =x +/- dos desviaciones estándar	
COMPARADA CONTRA EL PROMEDIO DE LOS ESCENARIOS		Nómina mensual base	Total base = Nómina +bono +PTU	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	MÍN x-2s	MAX x+2s
ELEMENTOS ORIGINALES COMO PUNTO DE PARTIDA	N: Número de trabajadores	234		234	0	234	234
	K (Capital contable %)	21.9		34.7	40.5	-46.3	115.7
	L (Trabajo=salarios %)	78.1		70.8	23.1	24.6	117.0
	K/L	0.28		3.25	9.40	-15.54	22.05
	Salarios	3,742,886		3,742,886	0	3,742,886	3,742,886
	Salario promedio	15,995		15,995	0	15,995	15,995
	Desviación Std. Salarios	20,415		20,415	0	20,415	20,415
	Distancia_(El mayor / menor)	77.8		77.8	0.0	77.8	77.8
Gini	61.28%		61.28%	0.00%	61.28%	61.28%	
(+) PRODUCTIVIDAD (A)	PRODUCTIVIDAD Cambio A.en % GINI (cambio en porcentaje)	0.0%		0.0%	18.9%	-37.7%	37.7%
		0.0		0.000	0.366	-0.731	0.731
PTU	PTU	5,237,120	5,237,120	4,254,650	1,819,180	616,290	7,893,010
	% vs 10%PTU	100.0%	100.0%	81.2%	34.7%	11.8%	150.7%
	Promedio	22,381	22,381	18,630	7,813	3,003	34,257
	Distancia	2.4	2.4	2.3	0.0	2.3	2.3
	Gini PTU	14.08%	14.08%	13.16%	1.99%	9.19%	17.13%
	Veces salario mes (xm)	2.37	2.37	1.95	0.82	0.31	3.58
	Desv. Std. (xm)	1.16	1.16	0.84	0.35	0.14	1.55
BONO DE PRODUCTIVIDAD POR DESEMPEÑO PERSONAL	Bono (Calificación promedio: 7.96, con Dsv Std. : 0.56) =(+/- 65% de mes)	0	2,432,280	0	0	0	0
	Promedio	0	10,394	0	0	0	0
	Desv. Std. (xm)	0	14,513.8	0	0	0	0
	Distancia	0	171.5	0	0	0	0
	Gini Bono	0	0.58	0	0	0	0
	Veces salario mes (xm)	0	0.65	0	0	0	0
	Desv. Std. (xm)	0	0.19	0	0	0	0
INGRESOS POR SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD ANUALES; MENSUALIZADOS	Bono productividad personal =(+/- 65% de mes)	0	2,432,280	1,599,807	11,444	1,576,919	1,622,694
	Salarios (x12.5)	46,786,077	46,786,077	46,786,876	688	46,785,500	46,788,252
	PTU	5,237,120	5,237,120	3,675,560	1,694,330	286,899	7,064,221
	Total Anual	52,023,197	54,455,477	51,586,644	1,674,974	48,236,695	54,936,592
	Total % vs. original	0.0%	4.7%	-0.8%	3.2%	-7.3%	5.6%
	PTU excedente						
	Total mensualizado	4,335,266	4,537,956	4,346,872	141,752	4,063,369	4,630,376
	Ingreso anual promedio mensualizado (L12)	18,527	21,258	18,572	606	17,360	19,784
	Desv. Std.	21,588	23,042	22,014	117	21,780	22,248
	Gini	58.41%	54.59%	55.73%	1.73%	52.27%	59.19%
	Distancia (Mayor / menor)	52.7	24.6	55.8	7.0	41.9	69.7
	Cambio anual en Gini (puntos)	2.87%	6.68%	5.28%	1.73%	1.82%	8.74%
Cambio anual en Gini (porcentaje)	4.68%	10.91%	8.67%	2.83%	3.01%	14.33%	
Cambio anual en Distancia	25.1		17.9	7.0	4.0	31.8	

## CONCLUSIONES

Democratizar la productividad es una estrategia transversal del Plan Nacional de Desarrollo<sup>40</sup> cuyos medios concretos se encuentran sustentados en estructuras legales recién actualizadas, entre ellas las leyes del trabajo.

Una estrategia transversal, implica arreglo de procesos ejecutables. Ésta en particular, involucra a personas físicas y morales intercambiando mediante el consumo, bienes y servicios, aportando inversión de trabajo, capital y decisiones que utilizan dinero como medio de cambio. Por tanto implica riesgos que ocurren al momento de darse tales intercambios, sucediendo éstos en forma concatenada dentro de un circuito económico razonablemente representado en la Ilustración 12 El círculo virtuoso de la demanda y oferta agregada: modelo de circulación del dinero, dentro del cual fluyen todas las ramas de la economía.

Diversos procesos se combinan en la ejecución de una estrategia, “aunque se requirió tiempo de concertación, coordinación, pensamiento, debate y consensos para definirla, pierde su impacto e importancia ante la incapacidad de la alta dirección de comunicarla, instrumentarla y ejecutarla de manera adecuada a todo su personal: la habilidad para ejecutar la estrategia es más importante que la calidad de la misma.

La estrategia se comunica e instrumenta de arriba hacia abajo en la estructura organizacional, pero su ejecución invariablemente se realiza de abajo hacia arriba, ya que es el talento humano, principalmente de los niveles operativos y tácticos, quienes tienen la capacidad de poder ejecutarla. Los gerentes y directores sólo pueden dar resultados si saben comunicarse, ganarse la confianza, liderar y conducir adecuadamente a sus equipos de trabajo”<sup>41</sup>.

Las tácticas que la componen, en particular de la estrategia que nos ocupa para democratizar la productividad puede ser activadas en campos diversos, cuyos efectos en las decisiones de riesgo asumidas, por las personas a quienes compete, tienen efectos inmediatos pero resultados a mediano y largo plazo, por lo cual contar con una estructura que apunte a sumar esfuerzos en la misma dirección, facilita las cosas.

El dilema de la productividad, descrito como optimizar un proceso, olvidando innovar a peldaños superiores de producción de valor, quedándose haciendo algo muy bien, pero que ya nadie desea, se incrementa cuando las decisiones se restringen en pocas manos. Es necesario democratizar diversos tramos del proceso productivo con criterios de riesgo y recompensa, así funciona la economía.

Sucede en cadena, ¿queremos que las empresas inviertan más?; requieren servicios de infraestructura para el transporte, energía, comunicaciones y financieras eficientes, estables y crecientes. ¿Queremos mejores servicios?, habremos de lograr mayor contribución recaudatoria; ¿queremos más financiamiento por impuestos redistributivos para nuestros servicios públicos?, pues, requerimos tener mayores percepciones y si se desea ganar más, habrá que producir más y mejor.

---

<sup>40</sup> Esquema en Anexo 9 Plan Nacional de Desarrollo, Estrategia transversal 1: Democratizar la Productividad,

<sup>41</sup> Luna Arredondo, Patricia, Capital Humano: Ejecución de la Estrategia, Revista Ejecutivos de Finanzas, junio 2014.

Motivar a invertir a empresas nacionales y extranjeras sin ampliar el mercado interno, sólo puede ser para exportar: Lo que ha sido exitoso son las exportaciones de equipo de transporte, electrónico y de tecnología que no es lo nuestro, lo hacemos como maquila cuya capitalización, se remite al país de origen, cualquiera que éste sea.

Activar los procesos de la estrategia: democratizar la productividad, forzosamente implica sumar personas a su ejecución. Su etimología lo dice, lo difícil y también necesario es poner en marcha los inductores adecuados para la concatenación descrita, la de la circulación del dinero. ¿Cómo llevar a la gente, cómo involucrarlos para convertir el concepto estratégico en hechos concretos y para todas las ramas de la economía? Algunas pudiendo reaccionar primero y otras al engrosarse el flujo.

El crecimiento de los mercados se da por lo que la gente quiere, por los inventos o por cambios en la legislación, esto hace factible actuar para accionar un mecanismo que active esta estrategia a lo largo de los procesos en todos los sectores de la actividad económica. De hecho la ley ya ha sido modificada. Hace falta cultivar sus bondades.

La referencia es a la ley laboral (LFT), nuestra filosofía en ella ha sido planteada: -trabajo digno- como los refiere el acuerdo sobre productividad sobre la cual se basó la propuesta de modificaciones a la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento<sup>42</sup>. En nuestra opinión el contenido requerido a los Programas de Productividad de las empresas en el artículo 153-J, fracción IX es una buena base. Pero no sólo de las letras vive el hombre, sino de llevar la palabra a la práctica.

Lo que en la realidad se observa es que aun cuando tales comisiones existen su vida no rebasa el cajón donde están archivadas; lo mismo para los Programas de Productividad, cuando los hay. Su impacto en una democratización de los frutos de la productividad no los vemos. La productividad se encuentra aún estancada en la gran mayoría de las ramas económicas, como lo reporta el INEGI, con el informe KLEMS de productividad a 20 años.

Por tanto, es necesario idear tal mecanismo así, auténticamente un mecanismo, al que aplique una fuerza y por su efecto de palanca resulte en otra mayor. Eso gracias a la legislatura que le dio origen a la obligación de preparar los Programas de Productividad en las empresas, nos permite hoy pensar en los trabajadores que los desarrollan para democratizarla.

Cómo pagar el estímulo señalado por la ley se facilita si se fusiona con la PTU. La manera de lograrlo es abriendo un abanico de posibilidades para calcular y pagarla. Son las versiones de las fórmulas propuestas. La fórmula A implica mantener el 10% actual es una de ellas, para evitar suspicacias. La B, muestra que ya antes se calculó con base en un factor: la proporción entre capital y trabajo. Las C y D, permiten pensar en pagar aún más que el 10%, si la productividad crece, pero menos, con un determinado tope, si decrece. Y la versión E, incluye al trabajador informal para que exija la contribución de quien depende.

Es posible que la resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades, que abarque estas posibilidades, incluya la sugerencia de dar anticipos a cuenta de la PTU anual, restringida a las condiciones descritas. En ese caso, también será deseable que este

---

<sup>42</sup> Acuerdo Nacional de Productividad: Todos los actores con un mismo propósito. Productividad para la Competitividad, IMEF, 2014 Cap. 14, Op. Cit.

antecipo se vigile y reconozca como tal, para no integrarlo al salario base de cotización del Seguro Social, con los criterios de la ley actual, en la legislación correspondiente<sup>43</sup>.

## ANEXOS

### Anexo 1 Primera resolución de la CNPTU (1963)

#### PRIMERA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Transcribimos la sección de la resolución que contiene la tabla y el método de cálculo para determinar la PTU en la primera resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas publicada en el Diario Oficial 13 de diciembre de 1963 Tomo CCLXI, número 36. Posteriormente se transcriben, dentro de este mismo anexo, las frases relevantes para el presente estudio, de todos los numerales de ese ordenamiento.

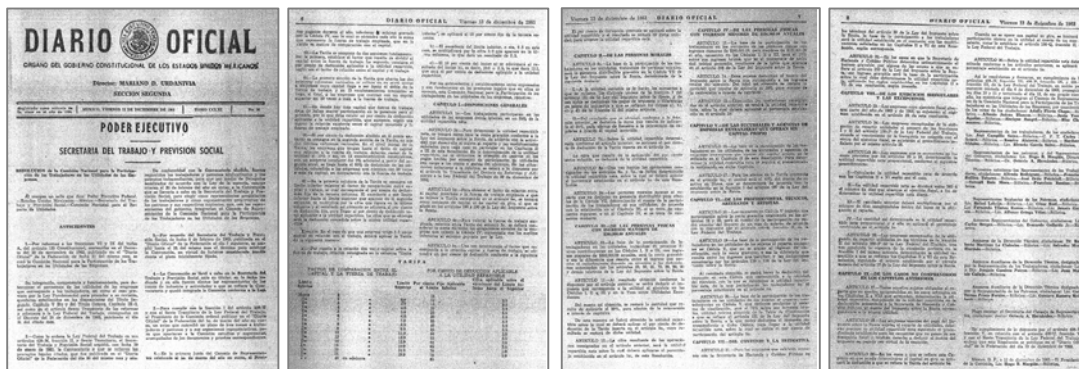


Ilustración 17 Imagen del Diario Oficial 13 de diciembre de 1963 Tomo CCLXI, número 36

#### MODALIDAD DE CÁLCULO DE LA PTU

La utilidad repartible será la misma que la utilidad determinada para el impuesto sobre la renta, su porcentaje será del 20% de la utilidad repartible que se determina restando dos elementos a la utilidad fiscal: primero 30% de la misma para reinversión. Esta será la Utilidad Repartible. Después debe obtenerse la proporción entre el capital en giro y trabajo sumando todas las erogaciones a los trabajadores y con ello calcular la proporción entre una y otra lo que determinará el por Ciento de Deducción aplicable a la Utilidad Repartible para consultar una tabla llamada Tarifa, cuyas columnas se muestran así:

Con base en lo anterior señala que donde hay más capital que fuerza de trabajo debe haber mayor participación en la ganancia para el primero. Y ejemplifica en el mismo documento, en el caso que una empresa tenga 2.5 veces capital en relación al trabajo, al consultar la tabla se obtiene primero un 10%, por los primeros dos puntos al que debe sumar otros 2.5 puntos resultado de la proporción entre 2 y 2.9 del excedente del límite inferior al 5.0 que tiene como cifra aplicable la última columna, lo cual arroja la suma total de 12.5%.

<sup>43</sup> Artículo 27, fracción IV, Ley del Seguro Social.

Tabla 13 Tabla de Capital y Trabajo Artículo 5; Primera Resolución CNPTU

Factor de Comparación entre el Capital y la Fuerza de Trabajo			Por Ciento de Deducción aplicable a la Utilidad Repartible	
Límite inferior	a	Límite superior	Por ciento fijo aplicable al límite inferior	Cifra aplicable sobre el excedente del límite inferior hasta el superior
Hasta		2	10	
2		2.9	10	5.0
3		3.9	15	5.0
4		4.9	20	5.0
5		5.9	25	5.0
6		6.9	30	5.0
7		7.9	35	5.0
8		8.9	40	5.0
9		9.9	45	5.0
10		11.9	50	2.5
12		13.9	55	2.5
14		15.9	60	2.5
16		19.9	65	2.5
20		24.9	70	2.5
25		29.9	75	1.0
30		En adelante	80	1.0

Es decir que si una empresa con esa proporción entre capital y trabajo tuvo una utilidad de \$100, debe restar 30% para reinversión, quedan \$70.00 a lo cual se le resta \$8.75 ( $\$70 \times 12.5\%$ ) por lo obtenido en el párrafo anterior quedando \$61.25 como base para repartir el 20% del dictamen siendo la participación de utilidades a los trabajadores de \$12.25.

Si la proporción del capital al trabajo fuese 30 veces, la tabla nos remite al 80% de deducción con lo que el reparto queda en  $\$2.80 = (100-30) \times (1-0.80) \times 0.20$ . Por cierto para las empresas con regímenes especiales de cuota el 17% de sus ingresos brutos como utilidad repartible, lo que arrojaría un 3.4% de reparto.

#### TRANSCRIPCIÓN DE LAS FRASES RELEVANTES DE LA PRIMERA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

##### ANTECEDENTES (extracto)

1.- [...] la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, fue creada mediante Decreto del 20 de noviembre de 1962, publicado el 21 del mismo mes en el D.O.F.

2.- [...] el Secretario de la S.T.P.S. expidió convocatoria con fecha 29 de enero de 1963, donde fueron requeridos los trabajadores y patronos sindicalizados por medio de Delegados, en la que concurrieron el 20

de febrero, [...] para elegir cinco representantes y sus respectivos suplentes, integrando el consejo de Representantes de la CNPTU.

3.- Por acuerdo [...] se amplió hasta el 23 del mismo mes el término para la celebración de la Convención.

4.- La Convención se llevó a cabo en la STPS [....].

5.- Para cumplir [...] con la Ley Federal del Trabajo, [...] se concedió un plazo de 3 meses, [...] para que aportaran a la Comisión estudios y sugerencia.

6.- En la primera junta del Consejo [...], celebrada el 1º de marzo, [...] se sometió al Consejo el Plan de Trabajo de la Dirección Técnica.

[...] el Consejo se celebró el día 15 del mismo mes, aprobando las modificaciones propuestas por el mencionado Plan de Trabajo.

7.- Tomando en cuenta la situación de las personas físicas y morales dedicadas a las actividades económicas con bajo nivel de ingresos, obtenidos merced al esfuerzo preponderantemente de carácter personal, a las que sería antieconómico obligar a compartir sus utilidades, con riesgo a cegar fuentes de trabajo y de producción de las clases menos afortunadas, La STPS, [...] resolvió fijar el capital mínimo de las empresas exceptuadas de repartir utilidades, conforme a los puntos siguientes:

“PRIMERO.- Las personas físicas cuyo capital no genere un ingreso anual declarado al Impuesto sobre la Renta, superior a \$120,000.00.

SEGUNDO.- Las personas morales con capital inferior a \$25,000.00 [....].

8.- [...] el Consejo de Representantes practicó y realizó directamente las investigaciones y estudios que juzgó convenientes para el cumplimiento de su función [....].

9.- [...] el consejo de Representantes dirigió a las cámaras de comercio e industria, sindicatos, instituciones federas y estatales y de enseñanza superior, con el objeto de recabar y considerar los documentos presentados [....].

10.- El 31 de octubre terminó el período de investigaciones y estudios [....].

11.- [...] el Consejo de Representantes dictó esta Resolución, después de haber aceptado incorporar el informe de la Dirección Técnica [....].

## CONSIDERANDOS

### PRIMERO

12.- Al enviar el Poder Ejecutivo a la Cámara de Senadores, [...] la iniciativa relativa a la PTU, reiteró la tendencia ideológica del congreso Constituyente de 1917, por lo que hace a “su firme propósito de establecer un régimen de justicia social”. Base de la Declaración de Derechos Sociales de la Carta Fundamental Uno de esos Derechos [...] el de la participación de utilidades de las empresas.

13.- Para lograr esa finalidad [...], resulta indispensable determinar el monto de las utilidades de las empresas, como primer paso y en seguida fijar un porcentaje de dicha utilidad, [....].

14.- La cuantificación de las utilidades debe basarse en la renta gravable, [....].

15.- Por cuanto al porcentaje, [...] quedó encargada de fijarlo una Comisión Nacional [...], después de tomar en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país y la necesaria reinversión del capitales.

16.- [...], reafirma el derecho al reparto de utilidades dentro del “proceso evolutivo de la justicia social mexicana”.

17.- En la parte medular, [...] sostiene “que los trabajadores participarán en la proporción que determine la Comisión Nacional” [...] de las utilidades de las empresas en donde presten sus servicios [...].

18.- En la exposición de motivos [...], señalan algunos que [...] deberá tomar en consideración criterios de la Constitución [...] la Comisión en el momento de dictar su Resolución.

19.- Tales criterios Va necesidad de fomentar el desarrollo industrial, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales [...].

20.- [...] la Comisión debe precisar el concepto de renta gravable, fijar el porcentaje de las utilidades que corresponda y señalar la aplicación concreta del por ciento para cada uno de los sujetos ala reparto [...].

## SEGUNDO

21.- El reparto de utilidades [...] es un nuevo derecho laboral [...], por esto es pertinente estudiar el concepto de la utilidad como hecho generador del reparto [...].

22.- [...] reconoce que tanto el capital invertido, como la fuerza de trabajo empleada en la producción, son los dos factores esenciales que, combinados, producen las utilidades.

23.- La reforma legal, hace hincapié [...] en señalar que el nuevo derecho tiene un fundamento distinto al del salario (artículo 100-S de la LFT)

El salario “es la cantidad que debe pagarse invariablemente al Trabajador a cambio de su actividad, en tanto, que la participación de utilidades es el derecho que corresponde al trabajador a participar en los beneficios de la producción” [...], y en proporción a los factores que preponderantemente intervienen para generarla.

24.- La Comisión considera [...] dejar claramente establecido que la utilidad perteneciente a los trabajadores debe tomarse de las ganancias de las empresas, sin afectar los gastos ni los costos de ellas, por tener un distinto fundamento del que reconoce el salario.

25.- Si [...] se aplicará de tal suerte que incidiera en los gastos o en los costos de las empresas, se estaría afectando el precio de los artículos elaborados o de los servicios prestaos, lo que provocaría un alza, con lo cual desvirtuaría la institución, [...], vendría a confundir el reparto con un aumento adicional a los salarios, [...].

26.- [...] congruente con la anterior, [...] no procede la deducción de la cantidad que corresponde a los mismos por concepto de participación, por lo que no se autoriza la creación de pasivos o el pago de la participación con cargo a los costos o gastos [...].

27.- [...] se determina conforme a un porcentaje sobre los beneficios, [...] sin importar el monto de la misma. Cualquier otro mecanismo [...] destruye en su raíz la institución constitucional [...].

28.- Lo anterior quiere decir que el momento de generarse la utilidad nace el derecho de los dos factores, capital y trabajo, para repartirla conforme al porcentaje concedidas por concepto de reinversión y de interés del capital invertido, [...] así como las deducciones derivadas [...] en el artículo 5o. que atiende a la comparación de la magnitud del capital invertido frente a la magnitud de la fuerza de trabajo requerida [...].

El por ciento aplicable, [...], con el propósito de dejar el excedente, en favor de los dueños de las empresas, con la finalidad de mantener el indispensable desarrollo económico.

29.- El hecho generador del reparto de utilidades es la renta gravable [...] es un ejercicio y no permite compensaciones en el caso de pérdidas registradas con antelación.

30.- El concepto de utilidad se encuentra en la Ley del Impuesto sobre la Renta. [...].

31.- [...] considera cualquier percepción en efectivo, [...] que modifique el patrimonio en los preceptos de la Ley [...].

32.- El concepto de “renta gravable”, citado por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo [...].

33.- [...] “renta gravable” o “ingreso gravable” para efectos de la “utilidad repartible entre los trabajadores y los propietarios, [...]”. El hecho de que algunas empresas estén exentas del pago del impuesto sobre la renta, no implica que queden liberadas de la obligación de repartir utilidades, [...].

34.- [...] las reformas legislativas, [...] se han elegido en base a aquellas cédulas de la Ley del Impuesto sobre la Renta que más facilitan la determinación del concepto de renta gravable, para los efectos del reparto de utilidades [...].

35.- La renta gravable de que habla [...] la Resolución contenida en este documento.

Dicha utilidad repartible se modifica con la deducción de la Tarifa establecida en el artículo 5º a la utilidad repartible neta [...].

36.- [...] se infiere que las modificaciones a la renta gravable provienen tanto de la Constitución y la LFT como la Ley del ISR.

37.- Para las personas morales la renta gravable a que se refieren corresponde a la ganancia distribuable determinable [...].

38. [...] donde las empresas acumulan las ganancias procedentes de cualquier fuente.

39.- Se admitieron [...] de la Ley del ISR y las deducciones consignadas [...].

40.- Se admitió, por concepto de fomento a las reinversiones y por el interés al capital invertido, una deducción del 30% sobre la cantidad resultante [...].

41.- Las pérdidas que afecten, [...] no podrán deducirse [...].

42.- Las personas morales que no declaren ganancias distribuibles para efectos de la Cédula [...] siguiendo el procedimiento establecido para las personas físicas.

43.- Cuando los sujetos sean personas físicas contribuyentes con ingresos de \$300,000.00 la renta gravable corresponde a la utilidad fiscal determinada, [...] o sea, la diferencia que resulta entre el ingreso que perciba durante el ejercicio y las deducciones.

44.- Estas personas deberán modificar su renta gravable restando los impuestos, sobre ese resultado se aplicará el 30% para efectos de reinversión e interés de capitales, que se deducirá de la renta gravable para determinar la renta repartible [...].

De la utilidad repartible tendrán a su favor la deducción resultante de la aplicación de la Tarifa inserta en el artículo 5º de la Resolución [...].

45.- Las personas físicas contribuyentes con ingresos menores de \$300,000.00 y mayores a \$120,000.00, [...] sujetas al reparto conforme a la resolución de la Secretaria del Trabajo.



46.- El tratamiento dado a estos contribuyentes es una excepción [...], ya que en lugar de tomarse en cuenta la utilidad gravable, [...] tributan sobre una presunta utilidad [...].

47.- Dicho sistema rígido de cuota fija otorga a estos causantes la ventaja de no llevar libros de contabilidad [...].

48.- La Comisión, siguiendo el procedimiento por la Ley del ISR, [...] para estos causantes adoptó como utilidad repartible el 17%, según cálculo promedio obtenido de la comparación aritmética entre el impuesto fijo sobre ingresos totales [...].

49.- [...] para las personas morales y personas físicas con ingresos mayores de \$300,000.00, se autoriza deducir de la utilidad determinada según el párrafo anterior, [...] a este resultado se aplicará la deducción del 30% [...]

50. [...] 51. [...] 52. [...] y 53. [...] Aplica a quienes tienen ingreso de hasta \$500,000.- pesos

54.- Las personas morales y físicas causantes, se autoriza deducir de la utilidad determinada [...] los impuestos [...].

55.- Para los casos comprendidos en los incisos siguientes, se seguirá el procedimiento establecido [...] en la Ley del ISR y haciendo ajustes para

a) sucursales y agencias de empresas.

b) De renta gravable determinada por virtud de convenio [...].

c) De determinación estimativa [...].

d) De empresas con ejercicios menor del fiscal.

e) De empresas sujetas [...] a la producción exenta.

f) De casos no previstos.

56.- Al adoptar la utilidad de las empresas como hecho generador del derecho obrero que: [...] a) separa el concepto de "salario", b) Evita que la participación de utilidades afecte gastos y [...] costos y c) concede, en consecuencia incremento real de ingresos a quienes la reciben y d) No permite que se afecta la utilidad repartible del ejercicio con pérdidas de ejercicios anteriores.

### TERCERO

57.- La Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades tiene como atribución [...], el de fijar el porcentaje de participación [...], según se expresó en el considerando primero.

58.- Para cumplir con lo anterior es necesario precisar la utilidad base sujeta al reparto [...].

59.- La utilidad repartible neta se obtiene siguiendo el procedimiento a que se refieren [...] del Impuesto sobre la Renta [...].

60.- Para formular la Tarifa, la Comisión Nacional relacionó los factores capital invertido y fuerza de trabajo empleada, [...] con la mira de imputar a cada uno de ellos una parte de las utilidades obtenidas.

61.- El concepto de capital invertido, [...] se fija acudiendo al de capital en giro, precisada en los artículo 186 a 190 de la Ley del ISR.

62.- Para valorar la fuerza de trabajo, [...] deberán sumar todas las erogaciones anuales que motivaron el pago del Impuesto sobre la Renta [...].

63.- La Tarifa se compone de dos secciones: la primera, establece el factor que resulta de dividir el capital entre la fuerza de trabajo. La segunda, consigna el por ciento de deducción aplicable a la utilidad repartible, según sea el factor de relación entre el capital y el trabajo.

64.- La primera sección de la Tarifa, se refiere a su nivel inicial a empresas cuyo capital llega a ser hasta el doble de la fuerza de trabajo, y en 15 escalonamientos crecientes llega a las empresas que cuentan con un capital superior en 30 veces o más, a la fuerza de trabajo.

65.- En donde hay más capital que fuerza de trabajo, debe de haber mayor participación en la ganancia para el primero [....].

66.- El por ciento de deducción [....]. En el nivel inicial, deberán restar de la utilidad el 10% y así, en 15 escalonamientos consecutivos con un aumento constante del 5% adicional a partir del segundo nivel, se llega hasta el 80% de deducción de las utilidades [....].

67.- En la primera columna de la Tarifa se consigna límite inferior, al cual corresponde el por ciento de deducción fijo de la tercera columna. El excedente a ese límite inferior hasta el límite superior que aparece en la segunda columna [....].

Ejemplo: ver inicio del Anexo 1

#### **CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1º. Los trabajadores participarán de las utilidades de las empresas donde laboran, en un 20%.

ARTÍCULO 2º. Para determinar la utilidad repartible neta, se tomará como base la Renta gravable [....].

ARTÍCULO 3º. Para obtener el factor, [....] se tomará como concepto de capital el de capital en giro [....].

ARTÍCULO 4º. Para valorar la fuerza, se deberá considerar la suma de todas las erogaciones anuales [....] gravadas por el Impuesto sobre la renta, a la que se suman las percepciones inferiores al mínimo gravado..

ARTÍCULO 5º.- [....] se obtendrá un por ciento de la deducción conforme a la siguiente:

#### **TARIFA**

**TABLA** ver inicio de este Anexo 1

#### **CAPITULO II.- DE LAS PERSONAS MORALES**

ARTÍCULO 6º. La base de PTU será la ganancia distribible [....].

I.- A la utilidad contable se le harán los aumentos a que se refieren los distintos incisos [....], y de esa suma se deducirán los pagos de impuesto y deferencias [....].

II.- [....] del resultado se deducirá la suma que resulte de aplicarle el 30% de fomento a la reinversión.

ARTÍCULO 7º. Sobre la utilidad repartible, [....] se deberá aplicará el por ciento de deducción de la Tarifa inserta en el artículo 5º.

ARTÍCULO 8º. Una vez hechas las operaciones, se deberá aplicar el porcentaje establecido en el artículo 1º. de esa Resolución.

ARTÍCULO 9º. Las personas morales sujetas al reparto que no declaren su ganancia distribible [....], estarán a lo establecido en el Capítulo III, si se trata de causantes mayores, o en el Capítulo IV, si se trata de causantes menores.

#### **CAPITULO III.- DE LAS PERSONAS FISICAS CON INGRESOS MAYORES DE \$300,000.00 ANUALES**

ARTÍCULO 10.- [...] será la renta gravable o sea la diferencia que resulta entre el ingreso que percibe el contribuyente durante un ejercicio y las deducciones autorizadas por los artículo 29, 30, 31, 75, 89, 90, 91 y demás relativos de la Ley del ISR.

ARTÍCULO 11.- Al resultado se podrá deducir el impuesto que corresponda. Se restará la cantidad que resulte de aplicarle el 30%.

ARTÍCULO 12.- La cifra resultante [...] será la utilidad repartible.

#### **CAPITULO IV.- DE LAS PERSONAS FISICAS CON INGRESOS MENORES DE \$200,000.00 ANUALES**

ARTÍCULO 13.- [...] con ingresos menores de \$300,000.00 pero mayores de \$120,000.00 al año, causantes será el 17% sobre sus ingresos brutos [...].

ARTÍCULO 14.- Estos sujetos deducirán el monto del ISR que corresponda a los ingresos totales del ejercicio. Del total así obtenido se restará la cantidad que resulte de aplicarle el 30% para efectos de la reinversión e interés de capitales.

ARTÍCULO 15.- Efectuadas las operaciones consignadas en el artículo anterior, se tendrá la utilidad repartible neta, sobre la cual deberá aplicarse el porcentaje establecido en el artículo 1o.

#### **CAPITULO V.- DE LAS SUCURSALES Y AGENCIAS DE EMPRESAS EXTRANJERAS QUE OPERAN SIN CAPITAL PROPIO.**

ARTÍCULO 16.- La base de la participación de los trabajadores en las utilidades de las sucursales y agencias de empresas extranjeras que operen sin capital propio es la señalada en el Capítulo II de esta Resolución [...].

ARTÍCULO 17.- Para los efectos de la Tarifa contenida en el artículo 5º. El capital será el 40% del monto de su activo en libros, que se determinará de acuerdo con lo establecido en la Fracción I del artículo 187 de la Ley del ISR.

#### **CAPÍTULO VI.- DE LOS PROFESIONISTAS, TECNICOS ARTESANOS Y ARTÍSTAS.**

ARTÍCULO 18.- [...]

ARTÍCULO 19.- La base de participación de los trabajadores en las utilidades de los sujetos al reparto, que no se acojan al régimen de clasificación, será la renta gravable, o sea la diferencia que resulta entre los ingresos que perciben y las deducciones autorizadas.

Al resultado obtenido, se podrá hacer la deducción que se determina la utilidad de la que participarán los trabajadores en el porcentaje establecido en el artículo 1o.

ARTÍCULO 20.-... [...]

#### **CAPÍTULO VII.- DEL CONVENIO Y LA ESTIMATIVA.**

ARTÍCULO 21.- Para los causantes que celebran convenio con la SHCP [...] será la utilidad establecida en el convenio.

ARTÍCULO 22.- [...] aplicando las reglas establecidas en los Capítulos II a VI de esa resolución, según proceda.

#### **CAPÍTULO VIII.- DE LOS EJERCICIOS IRREGULARES Y LAS EXCEPCIONES**

ARTÍCULO 23.- Las empresas cuyo ejercicio fiscal abarque parte del año de 1962 y de 1963, se sujetarán al régimen establecido en el artículo 25 de esta resolución.

ARTÍCULO 24.- Las empresas exceptuadas de la obligación de repartir utilidades, [...] se sujetarán al procedimiento por el mismo artículo 25.

ARTÍCULO 25. Las empresas de los artículos 23 y 24:

I.- Calcularán la utilidad repartible [...].

II.- La utilidad repartible neta se dividirá entre 365 o el número de días que abarque el ejercicio fiscal, a fin de determinar la utilidad repartible neta diaria.

III.- El resultado anterior deberá multiplicarse por el número de días comprendidos dentro del lapso de la obligación al reparto.

IV.- Así determinada [...] en el artículo 1º.

ARTÍCULO 26.- Las empresas exceptuadas de la obligación de repartir utilidades, [...] concluida la vigencia de la excepción, determinarán la utilidad repartible a que se refieren los Capítulos II a VI.

#### **CAPÍTULO IX.- DE LOS CASOS NO COMPRENDIDOS EN LOS CAPÍTULOS ANTERIORES.**

ARTÍCULO 27.- Todos aquellos sujetos obligados que no queden comprendidos, determinarán la utilidad repartible, deduciendo de la utilidad contenida en la declaración presentada [...].

ARTÍCULO 28.- [...] y tendrán derecho a deducir el monto del impuesto no pagado por virtud de la exención.

ARTÍCULO 29.- [...] Cuando no se opere con capital en giro, se limitará la participación obrera en la utilidad al monto de un mes de salario, como lo establece el artículo 100-Q, fracción II, de la LFT.

ARTÍCULO 30.- Sobre la utilidad repartible neta determinada conforme a los artículos anteriores, se aplicará el porcentaje establecido en el artículo 1o.

[...] rubricas de los miembros de la Comisión.

## Anexo 2 Economía Informal, Trabajadores, Unidades Económicas y Aportaciones Patronales a la Seguridad Social

## PARTICIPACIÓN DE LA ECONOMÍA INFORMAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Tabla 14 Trabajadores y Patrones Registrados ante IMSS vs los de la Economía Informal

## CANTIDAD DE TRABAJADORES Y ESTABLECIMIENTOS NO INSCRITOS AL IMSS

TRABAJADORES, 2009 <sup>1</sup>			PUESTOS DE TRABAJO / IMSS		SIN SU ALTA	DÉFICIT
1 a 5	6,708,197	37.0%	1,255,905	7.6%	5,452,292	81.3%
6 a 50	4,240,786	23.4%	3,685,089	22.3%	555,697	13.1%
51 a 250	-	N.A.	3,982,540	24.1%	N.A.	
Más de 250	-	N.A.	7,618,053	46.1%	N.A.	
	18,136,036	100.0%	16,541,586	100.0%	6,007,990	

UNIDADES ECONÓMICAS, 2009 <sup>1</sup>			REGISTRO PATRONAL / IMSS <sup>2</sup>		NO INSCRITOS	
1 a 5	3,283,475	89.6%	661,002	68.5%	2,622,473	79.9%
6 a 50	347,690	9.5%	263,221	27.3%	84,469	24.3%
51 a 250	25,454	0.7%	37,914	3.9%	N.A.	
Más de 250	6,069	0.2%	10,244	1.1%	N.A.	
	3,662,688	100.0%	965,018	100.0%	2,714,305	

Fuente:

<sup>1</sup>INEGI, 2009, Industrias manufactureras, Comercio y Servicios Evolución del personal ocupado total por estratos 1998, 2003 y 2008. Estratificación censal<sup>2</sup>IMSS, Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2013-2014

N.A. No admite comparación. La diferencia no es comparable por el crecimiento entre períodos de origen

Tabla 15 Aportación al Seguro Social (Patrón y Trabajador) vs Aportación al Seguro Popular (Cobertura Familiar).

APORTACIONES A SEGURIDAD SOCIAL (Excluye Afore e Infonavit)

DECIL	PATRÓN FORMAL	TRABAJADOR FORMAL	TOTAL FORMAL	SEGURO POPULAR
I	\$ 518.22	\$ 26.37	\$ 544.59	\$ -
II	\$ 624.65	\$ 52.74	\$ 677.39	\$ -
III	\$ 734.07	\$ 82.13	\$ 816.20	\$ -
IV	\$ 863.71	\$ 131.72	\$ 995.43	\$ -
V	\$ 993.32	\$ 181.30	\$ 1,174.62	\$ 172.91
VI	\$ 1,641.47	\$ 429.22	\$ 2,070.69	\$ 236.13
VII	\$ 2,289.57	\$ 677.13	\$ 2,966.70	\$ 303.99
VIII	\$ 2,937.70	\$ 925.06	\$ 3,862.76	\$ 470.87
IX	\$ 3,445.70	\$ 808.49	\$ 4,254.19	\$ 626.58
X	\$ 3,445.70	\$ 808.49	\$ 4,254.19	\$ 948.24

**Tabla 16 Aportaciones Formales a la Seguridad Social por Nivel de Salario**

<b>APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL MENSUALIZADO</b>										
<b>Salario Mínimo (x)</b>	<b>SMG</b>	<b>INTEGRADO</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PATRON</b>	<b>TRABAJADOR</b>	<b>IMSS</b>	<b>AFORE</b>	<b>INFONAVIT</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% DEL SALARIO</b>
1	67.29	70.33	2,109.95	518.22	26.37	\$ 544.59	\$ 132.40	\$ 105.50	\$ 782.48	37.1%
2	134.58	140.66	4,219.89	624.65	52.74	\$ 677.39	\$ 264.79	\$ 210.99	\$ 1,153.17	27.3%
3	201.87	210.99	6,329.84	734.07	82.13	\$ 816.20	\$ 397.19	\$ 316.49	\$ 1,529.87	24.2%
4	269.16	281.33	8,439.78	863.71	131.72	\$ 995.43	\$ 529.61	\$ 422.00	\$ 1,947.03	23.1%
5	336.45	351.66	10,549.73	993.32	181.30	\$ 1,174.62	\$ 662.00	\$ 527.49	\$ 2,364.11	22.4%
10	672.90	703.32	21,099.45	1,641.47	429.22	\$ 2,070.69	\$ 1,324.00	\$ 1,054.98	\$ 4,449.67	21.1%
15	1,009.35	1,054.97	31,649.18	2,289.57	677.13	\$ 2,966.70	\$ 1,985.98	\$ 1,582.46	\$ 6,535.13	20.6%
20	1,345.80	1,406.63	42,198.90	2,937.70	925.06	\$ 3,862.76	\$ 2,647.98	\$ 2,109.95	\$ 8,620.69	20.4%
25	1,682.25	1,758.29	52,748.63	3,445.70	808.49	\$ 4,254.19	\$ 3,219.62	\$ 2,565.43	\$ 10,039.24	19.0%

**Anexo 3 Cifras de Consorcio Alimentario (Fuente: Reporte Anual, Bolsa Mexicana de Valores (BMV))**

Tabla 17 Resumen financiero Balance y Estado de Resultados Consorcio de la Industria de Alimentos, 10 años

## RESUMEN FINANCIERO

## EMPRESA DE INDUSTRIA DE ALIMENTOS

MILLONES DE PESOS

	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004
PIB México (Crecimiento anual, %)	1.3	3.9	3.9	5.5	(6.1)	1.5	3.3	5.2	3.2	4.1
Inflación México (Anual, %)	3.6	3.6	3.8	4.4	3.6	6.5	3.8	4.1	3.3	5.2
Devaluación (Anual, %)	1.1	(7.9)	12.9	(5.6)	(4.5)	25.5	0.8	1.7	(4.7)	(1.2)
Tipo de Cambio (Promedio, pesos por dólar)	12.8	13.1	12.5	12.6	13.4	11.2	10.9	10.9	10.9	11.3
Tipo de Cambio (Fin de periodo, pesos por dólar)	13.0	12.9	14.0	12.4	13.1	13.7	10.9	10.8	10.6	11.1
Tasas de interés México (Cetes 28 días, Promedio anual, %)	4.2	4.2	4.2	4.4	5.4	7.7	7.2	7.2	9.2	6.8
<b>A ESTADO DE RESULTADOS</b>										
VENTAS NETAS	13,180	11,220	9,697	8,871	8,265	7,247	6,597	6,120	5,705	5,630
% de crecimiento vs. año anterior, U. Totales										
% de crecimiento vs. año anterior, U. Iguales										
OTROS INGRESOS	32	43	-	-	96	157	-	0	51	-14
% de crecimiento vs. año anterior										
TOTAL INGRESOS	13,212	11,263	9,697	8,871	8,361	7,404	6,597	6,120	5,756	5,616
% de crecimiento vs. año anterior										
COSTO DE VENTA	8,541	7,307	6,148	6,410	5,383	4,823	3,975	3,631	3,419	3,533
Directo	64.8%	65.1%	63.4%	72.3%	65.1%	66.6%	60.3%	59.3%	59.9%	62.8%
Producto terminado	1,918	1,641	1,176	1,440	1,209	1,083	893	815	768	793
Salarios	196	168	153	147	124	111	91	83	79	81
Materiales	5,424	4,640	4,123	4,070	3,418	3,063	2,524	2,306	2,171	2,243
Indirectos y depreciación	1,003	858	696	753	632	566	467	426	401	415
% de crecimiento vs. año anterior										
UTILIDAD BRUTA	4,632	3,956	3,549	2,461	2,978	2,581	2,622	2,489	2,337	2,083
% de margen de utilidad	35.1%	35.1%	36.6%	27.7%	35.6%	34.9%	39.7%	40.7%	40.6%	37.1%
GASTOS GENERALES	2,914	2,344	2,013	1,829	1,693	1,560	1,736	1,598	1,486	1,662
Gasto de venta	2,449	2,016	1,605	1,608	1,475	1,350	1,479	1,338	800	835
Salarios	612	528	458	418	426	370	286	329	189	123
Distribución y asociados	1,346	984	701	787	725	640	588	492	172	139
Gasto de publicidad	491	504	446	403	324	340	605	516	438	573
Gastos de administración	465	328	408	221	218	210	257	260	248	254
Salarios	281	138	114	93	79	71	96	93	89	92
Servicios, depreciaciones y otros	212	190	294	128	139	139	161	167	159	162
% sobre total de ingresos	22.1%	20.9%	20.8%	20.6%	20.5%	21.5%	26.3%	26.1%	26.0%	29.5%
UTILIDAD DE OPERACIÓN	1,757	1,655	1,535	1,632	1,284	863	885	888	798	433
% sobre total de ingresos	13.3%	14.8%	15.8%	18.4%	15.5%	11.9%	13.4%	14.5%	14.0%	7.7%
% de crecimiento vs. año anterior	6.2%	7.8%	-5.9%	27.1%	48.8%	-2.5%	-0.3%	11.3%	84.3%	
FLUJO OPERATIVO (EBITDA)	1,965	1,849	1,689	1,758	1,404	977	1,004	1,008	916	549
% sobre total de ingresos	14.9%	16.5%	17.4%	19.8%	17.0%	13.5%	15.2%	16.5%	16.1%	9.8%
INGRESOS FINANCIEROS - NETO	-259	-147	65	-95	116	113	-95	-82	86	85
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS A LA UTILIDAD	1,683	1,531	1,532	1,541	1,309	931	803	800	837	365
% sobre total de ingresos	12.8%	13.6%	15.8%	17.4%	15.8%	12.8%	12.2%	13.1%	14.7%	6.5%
IMPUESTOS A LA UTILIDAD	536	451	479	429	301	178	181	261	290	121
UTILIDAD NETA (PARTICIPACIÓN CONTROLADORA)	1,147	1,080	1,053	1,112	1,008	753	622	539	547	244
% de crecimiento vs. año anterior	6.2%	2.6%	-5.3%	10.3%	33.9%	21.1%	15.4%	-1.5%	124.2%	
<b>B POSICIÓN FINANCIERA</b>										
CAJA	887	1,064	1,155	806	424	212	125	70	32	53
CLIENTES	1,647	1,033	936	772	745	773	932	927	816	762
INVENTARIOS	1,985	1,348	1,096	963	936	972	931	772	832	1,139
IMPUESTOS POR RECUPERAR Y OTROS ACTIVOS	1,002	1,841	1,759	1,390	1,153	1,914	437	585	571	653
ACTIVO FIJO	4,110	2,427	2,172	1,826	1,635	1,453	1,823	1,980	2,007	1,824
INVERSIÓN EN ACCIONES DE ASOCIADAS	4,598	151	122	84	99	125	92	103	102	39
CRÉDITO MERCANTIL	6,608	1,992	2,064	1,463	1,017	22	288	91	87	81
TOTAL ACTIVO	20,837	9,856	9,304	7,304	6,009	5,471	4,628	4,528	4,447	4,551
PROVEEDORES	1,094	773	843	596	463	596	470	429	329	511
DOCUMENTOS POR PAGAR CORTO PLAZO	0	0	0	313	1,173	545	318	321	228	384
OTROS PASIVOS	484	242	377	274	313	245	273	298	284	93
<b>C PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES A TRABAJADORES</b>										
TOTAL PASIVO CORTO PLAZO	1,589	1,030	1,234	1,196	1,962	1,391	1,073	1,061	854	998
DOCUMENTOS POR PAGAR Y DEUDA L.PLAZO	6,043	2,711	2,804	1,497	133	874	668	786	796	1,031
IMPUESTOS Y OTROS PASIVOS L. PLAZO	1,075	763	469	274	185	97	262	191	188	316
TOTAL PASIVO A LARGO PLAZO	7,118	3,474	3,273	1,771	318	971	930	977	984	1,347
TOTAL PASIVO	8,707	4,504	4,507	2,967	2,280	2,362	2,003	2,038	1,838	2,345
CAPITAL CONTABLE	12,130	5,352	4,797	4,337	3,729	3,109	2,624	2,489	2,609	2,206
TOTAL PASIVO Y CAPITAL CONTABLE	20,837	9,856	9,304	7,304	6,009	5,471	4,628	4,528	4,447	4,551
IMPUESTOS DIFERIDOS		-83	177	88	36	81	211	170	166	285
<b>D UTILIDAD FISCAL A PARTIR DE LA PTU</b>										
UTILIDAD FISCAL A PARTIR DE LA PTU	110	150	140	130	130	50	120	130	130	120
DIFERENCIA CON UTILIDAD CONTABLE CONSOLIDADA	1,573	1,381	1,392	1,411	1,179	881	683	670	707	245

**Tabla 18 Consorcio de Alimentos 10 años, # Trabajadores, PTU Original y Propuestas Productividad (A), Precio de la Acción**

E CANTIDAD DE PERSONAL										
SINDICALIZADO	3,113	3,052	2,960	2,867	3,047	3,028	2,144	2,676	2,986	2,990
CONFIANZA (Empresa propia)	3,267	3,318	3,276	3,233	3,436	2,984	2,447	2,671	2,593	2,583
TOTAL PERSONAL DE PLANTA	6,380	6,370	6,235	6,100	6,483	6,012	4,581	5,347	5,579	5,573
EVENTUALES SINDICALIZADOS (TEMPORADA)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	863	570	1,142	1,493	1,397
<b>TOTAL</b>	<b>6,380</b>	<b>6,370</b>	<b>6,235</b>	<b>6,100</b>	<b>6,483</b>	<b>6,875</b>	<b>5,151</b>	<b>6,489</b>	<b>7,072</b>	<b>6,970</b>
Activo fijo por trabajador de planta (miles de \$)	644	381	348	299	252	242	398	370	360	327
F PROPUESTA PARA SELECCIONAR PTU										
PTU ORIGINAL	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004
F <sub>1</sub> Propuesta A: 10 % PTU de la Utilidad Global	0.7%	1.0%	0.9%	0.8%	1.0%	0.5%	1.5%	1.6%	1.6%	3.3%
Propuesta A: 10% s/utilidad Global	168	153	153	154	131	93	80	80	84	37
Factor K/L (Capital Contable / Salarios)	11.1	6.4	6.6	6.6	5.9	5.6	5.5	4.9	7.3	7.4
Valor tabla 1963	0.5025	0.3200	0.3300	0.3300	0.2950	0.2800	0.2750	0.2450	0.3650	0.3700
F <sub>2</sub> Propuesta B: PTU base 1963 s/ Utilidad Global	117	146	144	145	129	94	82	85	74	32
PTU base 1963 s/ Utilidad con base actual 10%PTU	8	14	13	12	13	5	12	14	12	11
Factor K/L (Base costo de capital)	1.6	0.9	1.0	0.9	0.8	0.9	0.8	0.7	1.1	0.0
F <sub>3</sub> Propuesta C: 2% sobre utilidad + ...	34	31	31	31	26	19	16	16	17	7
Utilidad global * 8% * 1+% Incr Provd * Participación L	34	63	76	51	59	31	39	33	32	0
Propuesta C: Suma PTU 2% fijo + 8% x (1+%Productividad) *	68	93	106	82	86	50	55	49	48	7
% participación L sobre la Utilidad Global	6.2%	11.2%	14.6%	12.4%	13.6%	9.0%	11.7%	9.7%	13.6%	
Rendimiento PTU -C sobre L (PTU/ L)	28	63	84	45	61	28	41	32	31	
F <sub>4</sub> Propuesta D: componente de 8% x (1+%Productividad) *g	62	93	115	76	87	46	57	48	48	
Propuesta D: Suma PTU 2% fijo + 8% x (1+%Productividad) *g										
CALCULO DE PRODUCTIVIDAD CON K= COSTO DE CAPITAL										
G PRODUCTIVIDAD										
Q = Valor agregado	4,835	4,081	3,702	2,608	3,006	2,535	2,713	2,572	2,365	2,178
K = Capital (costo de capital EVA*)	1,733	782	732	612	531	471	375	373	382	
L = Trabajo (salarios)	1,089	834	725	659	628	552	474	506	357	296
a= participación Capital	61%	48%	50%	48%	46%	46%	44%	42%	52%	
b= participación Trabajo = Participación (L)	39%	52%	50%	52%	54%	54%	56%	58%	48%	
G <sub>1</sub> A <sub>1</sub> = Productividad base valor agregado y Costo de Capital.	3.3	5.0	5.1	4.1	5.2	4.9	6.4	5.8	6.4	
G <sub>2</sub> CALCULO DE PRODUCTIVIDAD CON K= CAPITAL PROPIO Y DE TERCEROS (EVA*)										
K = Capital total involucrado (propio y de terceros)	20,838	9,856	9,295	7,304	6,009	5,470	4,627	4,527	4,447	0
a= participación Capital K	95%	92%	93%	92%	91%	91%	91%	90%	93%	
b= participación Trabajo	5%	8%	7%	8%	9%	9%	9%	10%	7%	
A <sub>1</sub> t Productividad (Base: Capital total)	0.3	0.5	0.5	0.4	0.6	0.6	0.7	0.7	0.6	
G <sub>3</sub> CALCULO DE PRODUCTIVIDAD CON K= CAPITAL CONTABLE PROPIO										
K = Capital Contable involucrado (propio)	12,130	5,352	4,797	4,337	3,729	3,109	2,624	2,489	2,609	2,206
a= participación Capital K	92%	87%	87%	87%	86%	85%	85%	83%	88%	
b= participación Trabajo	8%	13%	13%	13%	14%	15%	15%	17%	12%	
A <sub>1</sub> p (Base: Capital Contable Propio)	0.5	1.0	1.0	0.8	1.0	1.1	1.3	1.4	1.2	
H Acciones en circulación (millones)										
Precio de la acción (pesos) =>	46.47	39.70	24.89	22.13	17.50	12.50	16.00	11.40	7.85	5.30
Valor de mercado (millones de pesos)	20,075	17,150	10,752	9,560	7,490	5,350	6,848	4,913	3,383	2,237
<= Utilidad (millones)	1,147	1,080	1,053	1,112	1,008	753	622	539	547	244
Rendimiento: Utilidad /capital contable	9.5%	20.2%	22.0%	25.6%	27.0%	24.2%	23.7%	21.7%	21.0%	11.1%
Rendimiento sobre valor de mercado	5.7%	6.3%	9.8%	11.6%	13.5%	14.1%	9.1%	11.0%	16.2%	10.9%
Dividendos pagados	367	367	323	424	214	214	110	387	0	0

## Comentarios

Las cifras van de 2003 a 2013, de derecha a izquierda. A partir del Estado de Resultados es posible calcular el Valor Agregado y observar los importes pagados por salarios del Costo de Ventas, Gastos de Ventas y Administración (Letra A, marcada al margen izquierdo de la Tabla). Esta empresa no utiliza los servicios de *outsourcing*, aunque una parte de su personal está contratado por su propia empresa de servicios de personal, (ver cifras encuesta IMEF en Ilustración 1, Ilustración 2, e Ilustración 3 del Análisis Técnico de este documento).

A partir de las cifras de Balance (Letra B) es posible identificar el capital propio, así como los pasivos, con y sin costo, en hojas de trabajo anexas a los informes financieros anuales de este



conglomerado de empresas del ramo de alimentos en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), así como la PTU y su base de Utilidad Fiscal (Letra C y D).

La cantidad de personal contratado se muestra en la letra E, aun cuando en los años recientes no se localiza el dato del personal contratado por temporada estacional. Con lo anterior es posible obtener datos básicos para determinar la productividad multifactorial (Letra G) que son Q=Valor Agregado, K=Capital como Costo de capital y L Como Capital Contable. Con ello se calculó la Productividad bajo diferentes modalidades, ubicadas en las letras

G<sub>1</sub>, = Productividad con base en Valor Agregado, Trabajo y Capital, como costo de capital.

Bajo la fórmula general de la productividad multifactorial:  $A = \frac{Q}{L^{\beta} + K^{\alpha}}$  donde  $\alpha$  y  $\beta$  son la proporción de K y L obtenidas de la siguiente forma  $\alpha = \frac{K}{K+L}$  y  $\beta = (1-\alpha)$

G<sub>2</sub> = Productividad con base en Valor agregado, Trabajo y Capital Total como total de Capital Propio y préstamos de Terceros, (EVA°)

G<sub>3</sub>: Cálculo de la productividad con base en Valor Agregado, Trabajo y Capital Propio

El resultado de la variación porcentual de cada año de las medidas de productividad (A) está en la fila de la letra (I) se muestran en la primera gráfica de la

Ilustración 18. Para las tres medidas de productividad, la tendencia año con año, a la alza o a la baja es igual, sólo cambia el nivel de (A) según el denominador utilizado. Con ello vale señalar que en nuestra propuesta la fórmula que se escoja, esa es la que debe usarse durante los 5 años que rija su método de cálculo de la PTU con base en la productividad, elegido.

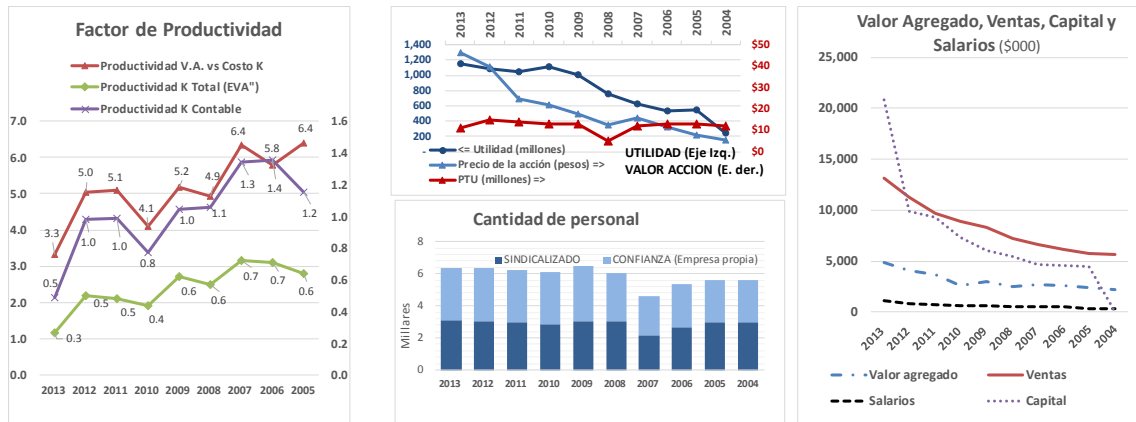
La letra H, muestra el valor de la acción. La I, ya mencionada los cambios en (A) productividad; mientras que en las filas de la letra J, están las referencias a cuánto vale el cociente para cada uno de los cálculos de la PTU, dividida entre las Ventas (de 0.8% a 1.3%) y entre el Valor Agregado (de 2.1 a 3.7%).

Es de observarse cómo la gráfica de la Utilidad y la del Valor de la Acción tienen una pendiente ascendente de 30%, mientras que la PTU, se mantiene horizontal. Finalmente, en el gráfico inferior derecho de la

Ilustración 18, se muestran las tres propuestas de la PTU nuevas así como la anterior del 10%, calculada sobre la Utilidad Consolidada suponiendo que de todas se mide y se paga como productividad hasta el tope equivalente de una supuesta PTU a la que sustituye, se muestran varias veces mayores a la realmente entregada, no en el año 2004, además se abre la diferencia con los años.

Como se describió en el análisis técnico, entregar esa cantidad, le reduce la rentabilidad anual a este Grupo, de 20% a 18%, en números redondos, juzgue usted.

**Ilustración 18 Consorcio de Alimentos: Gráfica Productividad, PTU, Valor de la Acción y Ventas; Propuestas para PTU**



Rendimiento: Utilidades sobre capital contable  
CAMBIO PORCENTUAL EN RENDIMIENTO

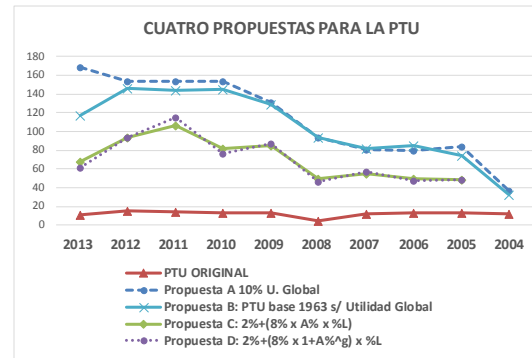
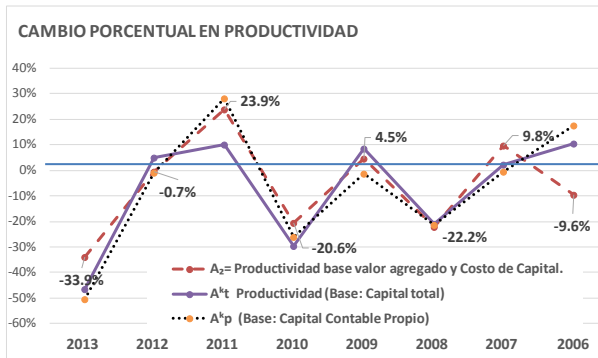
9.5%	20.2%	22.0%	25.6%	27.0%	24.2%	23.7%	21.7%	21.0%
-53.1%	-8.1%	-14.4%	-5.1%	11.6%	2.2%	9.5%	3.3%	89.6%

**I CAMBIO PORCENTUAL EN PRODUCTIVIDAD**

**N.B. ( El cambio % utilizado para determinar la PTU que la usa, es el de la base de Valor Agregado y del Costo de Capital= I<sub>1</sub> )**

	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
I <sub>1</sub> A <sub>2</sub> = Productividad base valor agregado y Costo de Capital.	-33.9%	-0.7%	23.9%	-20.6%	4.5%	-22.2%	9.8%	-9.6%
I <sub>2</sub> A <sup>t</sup> Productividad (Base: Capital total)	-46.5%	4.8%	9.9%	-29.7%	8.3%	-21.1%	2.3%	10.5%
I <sub>3</sub> A <sup>p</sup> (Base: Capital Contable Propio)	-50.4%	-0.9%	28.3%	-26.0%	-1.5%	-21.2%	-0.7%	17.5%

	3.9%	37.5%
Promedio		
D. Std		
	-2.1%	16.7%
	-2.1%	16.3%
	-0.7%	19.3%



**% PTU / Ventas**

	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	Promedio
Propuesta A: 10 % PTU de la Utilidad Global	1.3%	1.4%	1.6%	1.7%	1.6%	1.3%	1.2%	1.3%	1.5%	0.6%	1.3%
Propuesta B: PTU base 1963 s/ Utilidad global	0.9%	1.3%	1.5%	1.6%	1.6%	1.3%	1.2%	1.4%	1.3%	0.6%	1.3%
Propuesta C: Suma PTU 2% fijo + 8% x (1+%Productividad)	0.5%	0.8%	1.1%	0.9%	1.0%	0.7%	0.8%	0.8%	0.8%	0.1%	0.8%
Propuesta D: componente de 8% x (1+%Productividad) %g	0.5%	0.8%	1.2%	0.9%	1.1%	0.6%	0.9%	0.8%	0.8%	0.0%	0.8%

**% PTU / Valor agregado**

	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	Promedio
Propuesta A: 10 % PTU de la Utilidad Global	3.5%	3.8%	4.1%	5.9%	4.4%	3.7%	3.0%	3.1%	3.5%	1.7%	3.7%
Propuesta B: PTU base 1963 s/ Utilidad global	2.4%	3.6%	3.9%	5.5%	4.3%	3.7%	3.0%	3.3%	3.1%	1.5%	3.4%
Propuesta C: Suma PTU 2% fijo + 8% x (1+%Productividad)	1.4%	2.3%	2.9%	3.1%	2.8%	2.0%	2.0%	1.9%	2.0%	0.3%	2.1%
Propuesta D: componente de 8% x (1+%Productividad) %g	1.3%	2.3%	3.1%	2.9%	2.9%	1.8%	2.1%	1.9%	2.0%	0.0%	2.0%

## Anexo 4 Empresa Ejemplo, Cifras utilizadas como base para los ejercicios de la PTU

**EMPRESA EJEMPLO, S.A**

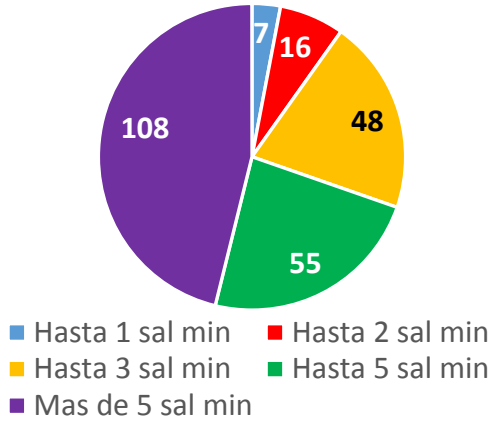
## INDUSTRIA MANUFACTURERA

Cifras en miles de pesos

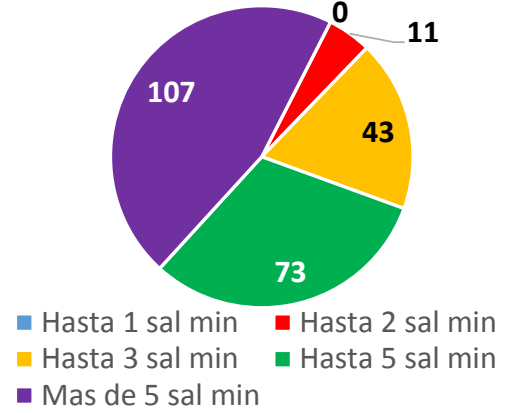
ACTIVO CIRCULANTE	205,788	VENTAS NETAS	311,628
ACTIVO FIJO	41,276	COSTO DE VENTAS	58,596
ACTIVO TOTAL	247,064	UTILIDAD BRUTA	253,033
PASIVO CIRCULANTE	26,131	GASTO DE VENTAS	116,828
PASIVO LARGO PLAZO	0	GASTO DE ADMINISTRACIÓN	49,247
CAPITAL	220,934	GASTO DE EXPORTACIÓN	2,764
		UTILIDAD DE OPERACIÓN	86,957
NÚMERO DE TRABAJADORES	234	OTROS INGRESOS Y GASTOS	18,903
REPRESENTANTES DE VENTAS	195	RESULTADO ANTES DE PROYECTOS	105,861
		PROYECTOS	35,901
AÑOS DE ESTABLECIDA	49	UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	69,960
		BONO DE PRODUCTIVIDAD + PTU	2,432
PROPORCIÓN CAPITAL	21.9%	PTU	5,237
PROPORCIÓN TRABAJO	78.1%	ISR	20,988
(incluye comisionistas)		UTILIDAD NETA	46,540
Índice Gini (Inicial)	61.28%	RENDIMIENTO SOBRE CAPITAL	21.1%
Índice Gini despues de Bonos y PTU	54.59%		

NOMINA BASE AÑO ANTERIOR					NÓMINA CON INCREMENTO PAREJO 4%				CON INCREMENTO DIFERENCIADO		
RANGO SALARIAL	HASTA	CANTIDAD	SUMA X RANGO	PROMEDIO REAL	RANGO SALARIAL	INCREMENTO	CANTIDAD	SUMA X RANGO	CANTIDAD	INCREMENTO	SUMA X RANGO
Hasta 1 sal min	2,018.70	7	14,504	2,072	2,089.35	4.0%	7	15,084	0	15.0%	0
Hasta 2 sal min	4,037.40	16	57,394	3,587	4,178.71	4.0%	16	59,690	11	13.0%	30,955
Hasta 3 sal min	6,056.10	48	246,935	5,144	6,268.06	4.0%	48	256,812	43	9.0%	122,992
Hasta 5 sal min	10,093.50	56	428,190	7,646	10,446.77	4.0%	55	445,318	73	7.0%	641,306
Mas de 5 sal min	26,653.33	107	2,851,906	26,653	27,586.19	4.0%	108	2,965,982	107	3.0%	2,947,846
<b>TOTALES</b>	Trabajadores	234	3,598,929.00	15,380.04	Trabajadores	4.0%	234	3,742,886.16	234	4.01%	3,743,099.29
Salario mínimo	67.29				Salario mínimo	69.65					
Salario (30 días)	2,018.70				Salario (30 días)	2,089.35					

**DISTRIBUCIÓN DE PERCEPCIONES  
INCREMENTO +4.0% PAREJO**

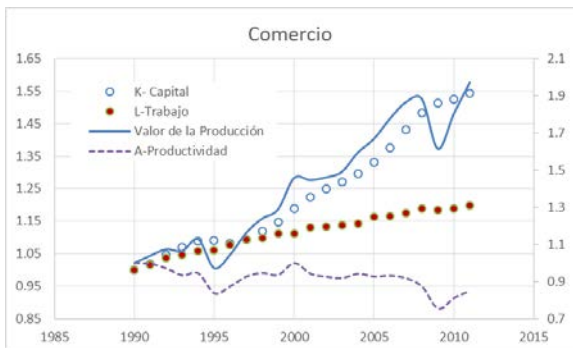
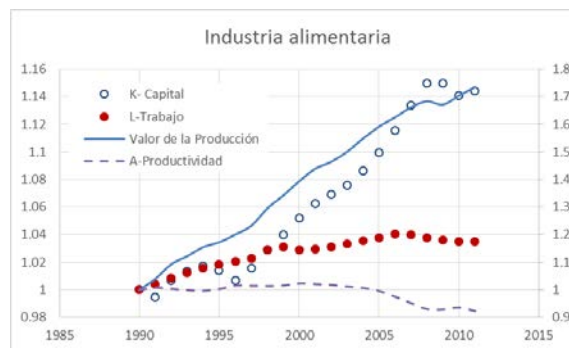
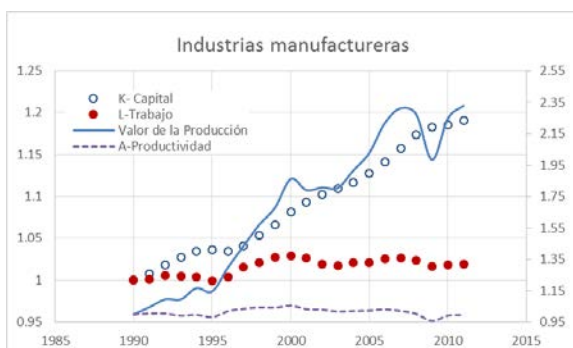
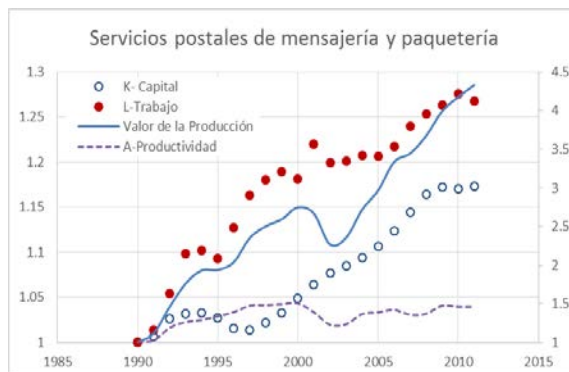


**DISTRIBUCIÓN DE PERCEPCIONES  
INCREMENTO+4.01% Ponderado**

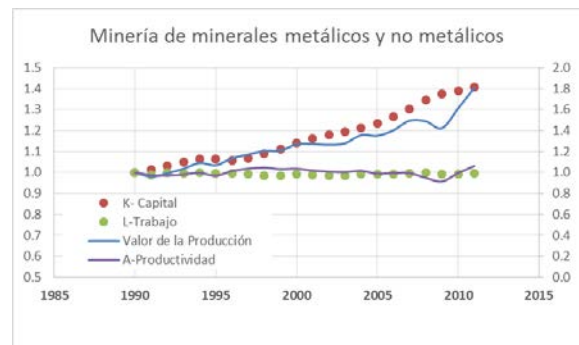
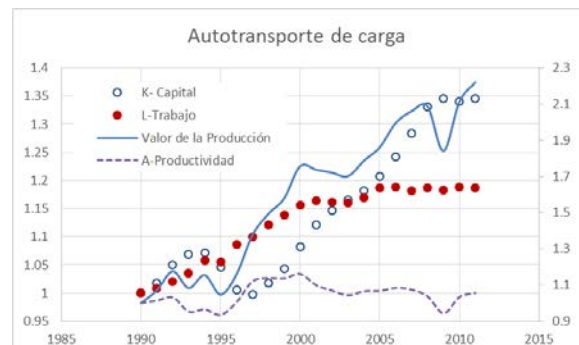
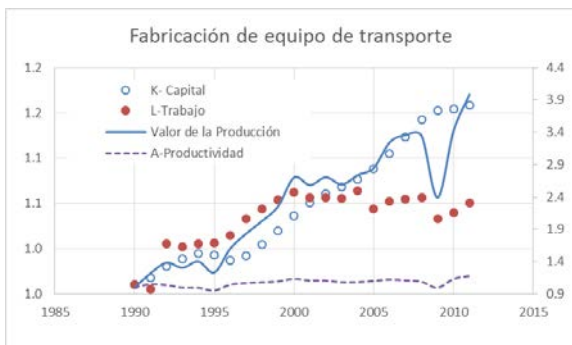


Anexo 5 Indicadores KLEMS de Productividad Q-K-L por Rama Económica

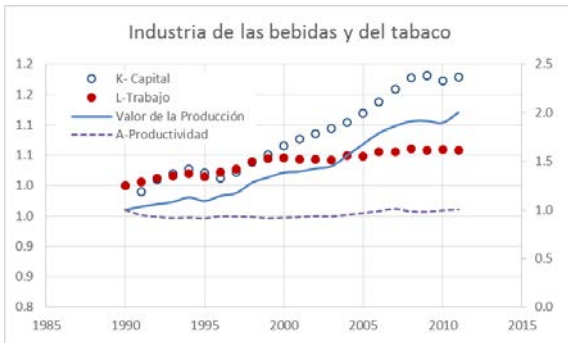
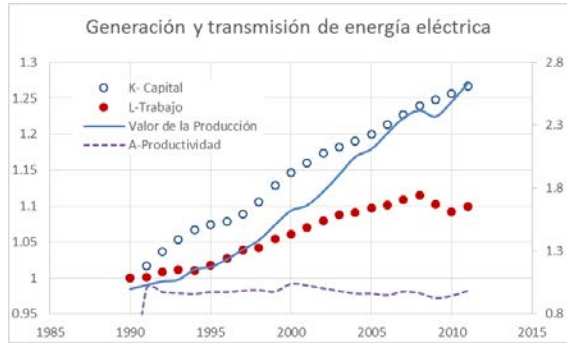
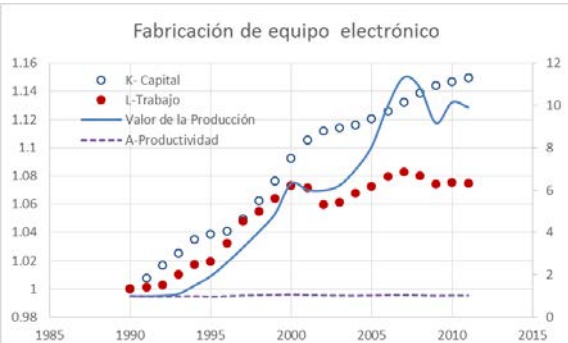
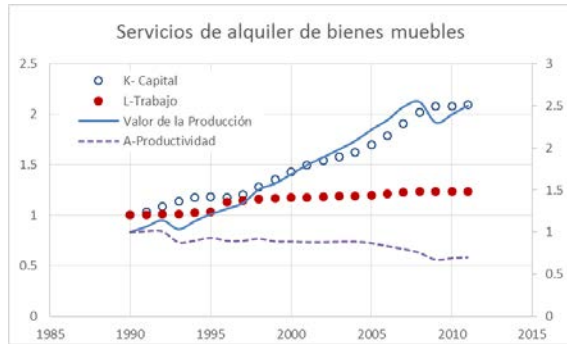
## Crecimiento de los Factores por Sector y Rama Industrial

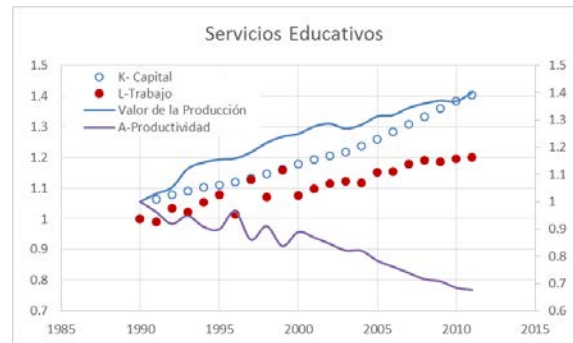
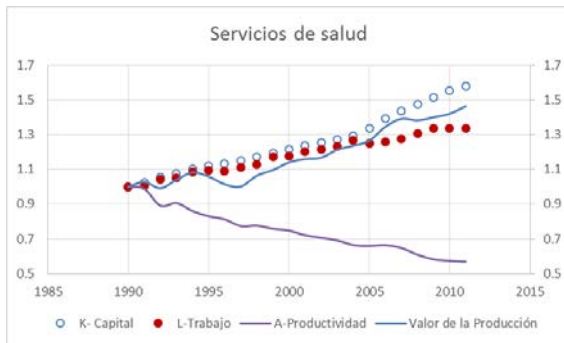


## Crecimiento de la Productividad, K y L de la 16 que sí crecieron



## Crecimiento de la Productividad, K y L de la 16 que sí crecieron





### Anexo 6 Lincoln Electric. Caso ejemplar de remuneración de la Productividad Personal

Para recuperarse de una situación crítica de la economía, cuando en pleno ciclo recesivo del año 1929 – 1931, la empresa Lincoln Electric tomó la decisión de ofrecer a sus trabajadores debido a una dramática caída de ventas, despedir a una buena parte de sus trabajadores o bien pedirles trabajar parcialmente uno o dos días a la semana, remunerando sólo esos días, corrió el año 1934, de esta empresa fundada en 1895.

La solidaridad se generó con lo cual el clima laboral se vio beneficiado al iniciarse el crecimiento y la consolidación. La política de distribución de utilidades aun continúa. Consiste en dedicar 33% a la reinversión, porque es para los clientes, cuidar la calidad, investigar para mejorar el producto, etc.

De lo restante la mitad es para los trabajadores y el otro tercio para dividendos a los accionistas. De lo entregado a los trabajadores, el reparto se asigna en función de su salario, pero afectado por un factor de bono.

El sistema funciona así: a principio del año, cada trabajador tiene 100 puntos de inicio y cada tres meses hay una reunión del bono donde se califica: la puntualidad, habilidades, horario, trabajo en equipo, mejoras en ideas y aplicaciones.

Un segundo paso es discutir el reporte con el trabajador. Si no está de acuerdo, puede poner una queja al comité de evaluaciones. El sistema de reparto de utilidades dura cinco años, pero si se va a cambiar, se avisa un año antes<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> Conversación con Bernardo Ardaín Migoni, Ex Director de Lincoln Electric, Ex presidente COPARMEX

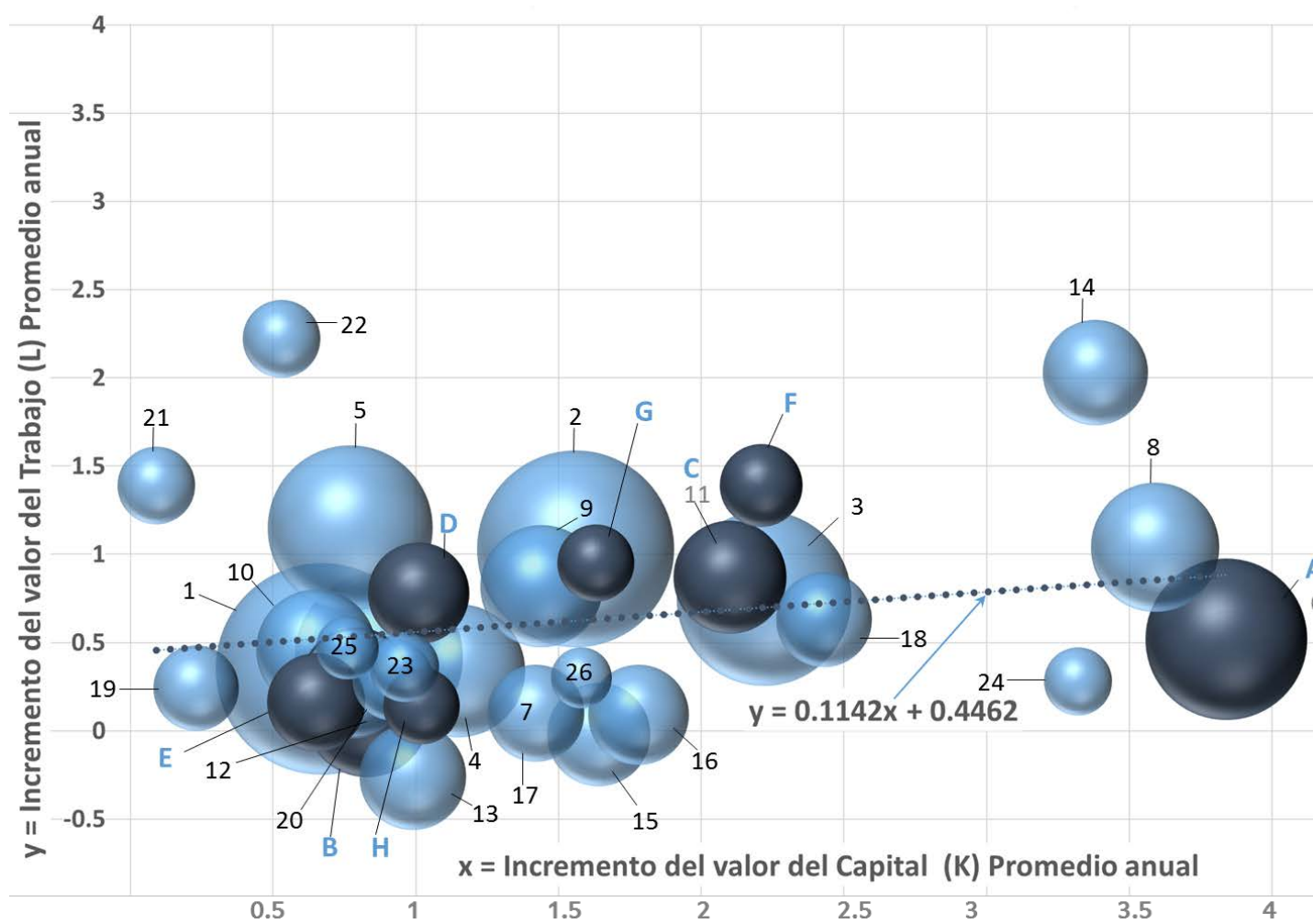


## Anexo 7 Productividad de los Factores KLEMS 26 Ramas Económicas, 20 años México 2012

Productividad total de los factores y contribución al crecimiento económico de México, Cuadro 1 a partir del valor de producción INEGI, 2013 (Tasas porcentuales de crecimiento anual)

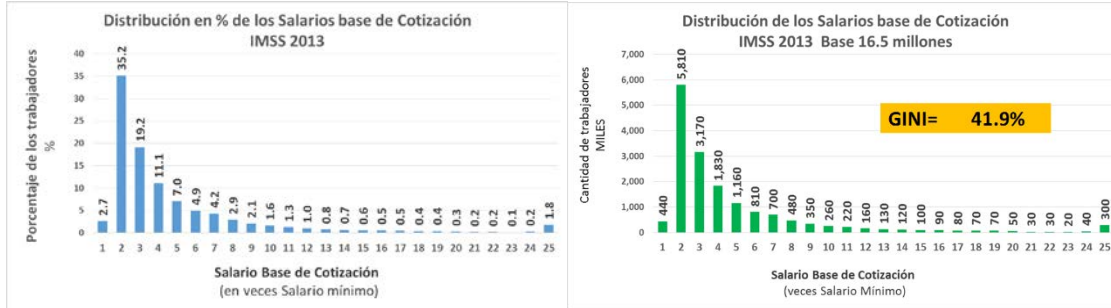
No.	Sub sector	Rama Económica	Valor Producción	Servicios de Capital	Servicios de Capital TIC	Servicios de Capital No TIC	Servicios Laborales	Energía	Materiales	Servicios	Contribución de los Factores	Productividad total de los factores (PTF)	K/L	CapTIC/Cap
1	334	Fabricación de equipo electrónico <sup>1</sup>	12.44	0.67	0.46	0.21	0.35	0.07	8.82	2.42	12.33	0.11	1.9	0.69
2	517, 518	Telecomunicaciones	10.76	1.56	0.97	0.59	1.03	0.11	0.85	2.41	5.97	4.79	1.5	0.62
3	51	Información en medios masivos	8.53	2.22	1.55	0.67	0.75	0.08	0.68	2.09	5.82	2.71	3.0	0.70
4	336	Fabricación de equipo transporte <sup>1</sup>	7.86	0.87	0.01	0.86	0.42	0.04	4.48	1.15	6.96	0.89	2.1	0.01
5	491, 492	Mensajería y paquetería <sup>1</sup>	7.59	0.77	0.05	0.72	1.15	0.15	1	2.54	5.61	1.99	7.7	0.06
A	52	Serv.Financieros y seguros	7.23	3.84	0.87	2.97	0.52	-0.01	0.12	1.22	5.68	1.54	0.4	0.23
7	24	Generación de electricidad	4.90	1.15	0	1.15	0.34	2.5	0.48	-0.35	4.82	0.07	3.4	0.00
8	532	Alquiler bienes muebles	4.59	3.59	0.04	3.55	1.04	0.15	0.55	0.86	6.19	-1.60	3.5	0.01
B	31-33	Sector Industrias manufactureras <sup>1</sup>	4.29	0.83	0.08	0.76	0.09	0.00	2.54	0.83	4.30	-0.01	9.2	0.10
9	484	Autotransporte de carga	4.15	1.44	0	1.44	0.82	0.35	0.44	0.7	3.76	0.39	1.8	0.00
10	333	Fabricación de máquinas <sup>1</sup>	3.99	0.65	0.02	0.63	0.46	-0.01	2.12	0.65	3.85	0.12	1.4	0.03
C	43	Comercio	3.53	2.10	0.73	1.37	0.87	0.06	0.37	0.76	4.16	-0.63	2.4	0.35
12	312	Industria de bebidas y tabaco <sup>1</sup>	3.40	0.79	0.01	0.78	0.27	0.01	-0.38	2.67	3.35	0.04	2.9	0.01
13	482	Transporte ferrocarril	3.14	0.99	0.13	0.86	-0.26	0.55	0.65	1.06	2.98	0.16	-3.8	0.13
14	54	Servicios profesionales	3.07	3.38	2.58	0.79	2.03	0.05	0.40	1.79	7.65	-4.58	1.7	0.76
15	212	Minería, metálicos y no metálicos	2.96	1.64	0.01	1.63	-0.02	0.21	0.35	0.43	2.60	0.34	-82.0	0.01
D	48	S.Transportes, correos y almacén <sup>1</sup>	2.86	1.01	0.02	0.98	0.78	0.25	0.40	0.67	3.11	-0.25	1.3	0.02
16	53	Servicios Inmobiliarios	2.80	1.78	0	1.78	0.09	0.04	0.09	0.44	2.43	0.37	19.8	0.00
E	311	Industria Alimentaria <sup>1</sup>	2.67	0.65	0.01	0.64	0.16	0.02	1.64	0.57	3.04	-0.37	4.1	0.02
17	721	Serv. Alojamiento temporal	2.60	1.42	0.54	0.88	0.10	0.17	0.07	0.79	2.56	0.04	14.2	0.38
18	811	Serv.Reparación y mantenimiento	2.51	2.43	1.03	1.40	0.63	0.04	0.63	0.50	4.23	-1.72	3.9	0.42
19	112	Cría de animales <sup>2</sup>	2.01	0.23	0.00	0.23	0.24	-0.05	1.36	-0.02	1.76	0.25	1.0	0.00
F		Servicios de Salud	1.87	2.21	0.09	2.12	1.39	0.01	0.70	0.19	4.50	-2.62	1.6	0.04
20	313	Fabricación de textiles <sup>1</sup>	1.82	0.92	0.02	0.90	0.29	-0.06	1.04	0.46	2.65	-0.83	3.2	0.02
21	**	Actividad legislativa y gobierno	1.66	0.09	0.00	0.09	1.39	0.13	0.23	0.91	2.75	-1.10	0.1	0.00
22	813	Asociaciones y organizaciones	1.66	0.53	0.02	0.51	2.22	0.04	0.06	1.57	4.41	-2.76	0.2	0.04
G		Servicios de Educación	1.63	1.63	0.11	1.52	0.95	0.02	0.40	0.37	3.38	-1.75	1.7	0.07
H	11	Sector Agricultura <sup>2</sup>	1.60	1.02	0.00	1.02	0.14	-0.05	0.87	0.00	1.99	-0.39	7.3	0.00
23	337	Fabricación de muebles <sup>1</sup>	1.31	0.96	0.02	0.94	0.36	-0.02	1.13	0.33	2.77	-1.46	2.7	0.02
24	515	Radio y TV	1.27	3.32	2.67	0.65	0.28	0.00	0.03	1.07	4.70	-3.43	11.9	0.80
25	315	Fabricación de prendas de vestir <sup>1</sup>	1.08	0.76	0.02	0.74	0.47	0.00	0.89	0.59	2.70	-1.62	1.6	0.03
26	722	Serv.Preparación de alimentos	1.02	1.58	0.70	0.88	0.30	0.07	0.00	0.45	2.40	-1.39	5.3	0.44
		Total de la economía	3.58	1.58	0.38	1.20	0.43	0.09	1.16	0.70	3.97	-0.39	3.7	0.24
Correlación con Producción			1.000	0.064	0.117	-0.027	0.028	0.097	0.602	0.686	0.787	0.684	0.015	0.379
Correlación con Productividad			0.684	-0.225	-0.241	-0.067	-0.321	0.103	0.162	0.355	0.088	1.000	-0.075	-0.028

Ilustración 19 Diagrama de esferas: Producción, Trabajo y Capital Tendencia 26 ramas Económicas



**Anexo 8 IMSS Distribución del Salario Base de Cotización Gini IMSS y Argumento al incremento del mínimo**

Las siguientes gráficas muestran en términos de veces el salario mínimo cómo se encuentra la distribución del ingreso de los salarios, en el sector formal.



A la izquierda se muestra en porcentaje, a la derecha en cantidad de miles de trabajadores. Permite destacar dos características: la primera, que sólo el 2.7% de los trabajadores formales percibe un salario mínimo (normalmente vendedores a comisión con un salario mínimo o meseros); ambos perciben mayor ingreso, otro grupo ahí incluido son el personal en contratos de prueba.

La segunda, que la distribución del ingreso medida en términos del salario registrado ante el IMSS, es 6.3 puntos mejor (41.9 vs 48.2) que la distribución del ingreso nacional, equivale a un 13.07% superior y se debe de manera principal a que el sector informal empeora el indicador.

Si, el incremento al salario mínimo sugerido, lo eleva en 23% de \$67.27 A \$82.74, el impacto en mejora del índice Gini es de dos milésimas, mientras que el incremento en el costo de las nóminas formales sube en 0.8% (tabla 2).

1					2					3				
NÓMINA ORIGINAL Base IMSS 2013					NÓMINA ORIGINAL Incremento de 23% al mínimo.					NÓMINA ORIGINAL Incremento de 23% al mínimo y al segundo nivel.				
Incremento	Salario ORIGINAL	nj Trabajadores	xj*nj	Costo diario	Incremento	Salario diario	nj Trabajadores	xj*nj	Costo diario	Incremento	Salario diario	nj Trabajadores	xj*nj	Costo diario
n.a.	\$ 67.27	44	\$	2,839.64	23.0%	\$ 82.74	44	\$	3,640.65	23.0%	\$ 82.74	44	\$	3,640.65
n.a.	\$ 134.54	581	\$	77,633.22		\$ 134.54	581	\$	78,167.74	23.0%	\$ 165.48	581	\$	96,146.32
n.a.	\$ 201.81	317	\$	63,536.31		\$ 201.81	317	\$	63,973.77		\$ 201.81	317	\$	63,973.77
n.a.	\$ 269.08	183	\$	48,904.92		\$ 269.08	183	\$	49,241.64		\$ 269.08	183	\$	49,241.64
n.a.	\$ 336.35	116	\$	38,749.80		\$ 336.35	116	\$	39,016.60		\$ 336.35	116	\$	39,016.60
n.a.	\$ 403.62	81	\$	32,469.66		\$ 403.62	81	\$	32,693.22		\$ 403.62	81	\$	32,693.22
n.a.	\$ 470.89	70	\$	32,736.90		\$ 470.89	70	\$	32,962.30		\$ 470.89	70	\$	32,962.30
n.a.	\$ 538.16	48	\$	25,655.04		\$ 538.16	48	\$	25,831.68		\$ 538.16	48	\$	25,831.68
n.a.	\$ 605.43	35	\$	21,045.15		\$ 605.43	35	\$	21,190.05		\$ 605.43	35	\$	21,190.05
n.a.	\$ 672.70	26	\$	17,370.60		\$ 672.70	26	\$	17,490.20		\$ 672.70	26	\$	17,490.20
n.a.	\$ 739.97	22	\$	16,168.02		\$ 739.97	22	\$	16,279.34		\$ 739.97	22	\$	16,279.34
n.a.	\$ 807.24	16	\$	12,827.52		\$ 807.24	16	\$	12,915.84		\$ 807.24	16	\$	12,915.84
n.a.	\$ 874.51	13	\$	11,290.89		\$ 874.51	13	\$	11,368.63		\$ 874.51	13	\$	11,368.63
n.a.	\$ 941.78	12	\$	11,224.08		\$ 941.78	12	\$	11,301.36		\$ 941.78	12	\$	11,301.36
n.a.	\$ 1,009.05	10	\$	10,021.50		\$ 1,009.05	10	\$	10,090.50		\$ 1,009.05	10	\$	10,090.50
n.a.	\$ 1,076.32	9	\$	9,620.64		\$ 1,076.32	9	\$	9,686.88		\$ 1,076.32	9	\$	9,686.88
n.a.	\$ 1,143.59	8	\$	9,086.16		\$ 1,143.59	8	\$	9,148.72		\$ 1,143.59	8	\$	9,148.72
n.a.	\$ 1,210.86	7	\$	8,418.06		\$ 1,210.86	7	\$	8,476.02		\$ 1,210.86	7	\$	8,476.02
n.a.	\$ 1,278.13	7	\$	8,885.73		\$ 1,278.13	7	\$	8,946.91		\$ 1,278.13	7	\$	8,946.91
n.a.	\$ 1,345.40	5	\$	6,881.00		\$ 1,345.40	5	\$	6,727.00		\$ 1,345.40	5	\$	6,727.00
n.a.	\$ 1,412.67	3	\$	4,209.03		\$ 1,412.67	3	\$	4,238.01		\$ 1,412.67	3	\$	4,238.01
n.a.	\$ 1,479.94	3	\$	4,409.46		\$ 1,479.94	3	\$	4,439.82		\$ 1,479.94	3	\$	4,439.82
n.a.	\$ 1,547.21	2	\$	3,073.26		\$ 1,547.21	2	\$	3,094.42		\$ 1,547.21	2	\$	3,094.42
n.a.	\$ 1,614.48	4	\$	6,413.76		\$ 1,614.48	4	\$	6,457.92		\$ 1,614.48	4	\$	6,457.92
n.a.	\$ 1,681.75	30	\$	50,107.50		\$ 1,681.75	30	\$	50,452.50		\$ 1,681.75	30	\$	50,452.50
<b>No. Trab.+ ±\$ diario</b>	<b>1652</b>	<b>\$ 533,477.85</b>	<b>Cambio vs original</b>	<b>-</b>	<b>No. Trab.+ ±\$ diario</b>	<b>1652</b>	<b>\$ 537,831.72</b>	<b>Cambio vs original</b>	<b>-</b>	<b>No. Trab.+ ±\$ diario</b>	<b>1652</b>	<b>\$ 555,810.30</b>	<b>Cambio vs original</b>	<b>-</b>
<b>Costo Mensual</b>	<b>\$ 16,004,336</b>	<b>0.0%</b>			<b>Costo Mensual</b>	<b>\$ 16,134,952</b>	<b>0.8%</b>			<b>Costo Mensual</b>	<b>\$ 16,674,309</b>	<b>4.2%</b>		
<b>Índice Gini</b>	<b>0.418605</b>	<b>0.0%</b>			<b>Índice Gini</b>	<b>0.418644</b>	<b>0.4%</b>			<b>Índice Gini</b>	<b>0.384113</b>	<b>8.2%</b>		
<b>Distancia (Brecha) Salario Mayor / Menor</b>	<b>25.0</b>	<b>0.0%</b>			<b>Distancia (Brecha) Salario Mayor / Menor</b>	<b>20.3</b>	<b>18.7%</b>			<b>Distancia (Brecha) Salario Mayor / Menor</b>	<b>20.3</b>	<b>18.7%</b>		
<b>Promedio ponderado</b>	<b>\$ 9,687.85</b>	<b>0.0%</b>			<b>Promedio Ponderado</b>	<b>\$ 9,766.92</b>	<b>0.8%</b>			<b>Promedio Ponderado</b>	<b>\$ 10,093.41</b>	<b>4.2%</b>		

En la tabla 3 se muestra si el incremento se da en las categorías de uno y dos salarios mínimos. En ese caso, aunque hay una mejora sustancial en el Gini, el costo de la nómina si tiene una afectación importante: sube en 4.2%.

El ejercicio lo seguimos, considerando el “arrastre” de la solicitud de incremento hacia los demás niveles. En el ejercicio de la tabla 4, el incremento de 23%, fue diluido entre las 25 categorías con un incremento por cada nivel 0.9% menor. El resultado: incremento en el costo de 16.2%. Considérese que si generalmente en las empresas el principal costo es el de la nómina, cercano al 70% de los costos, resulta en un aumento en los costos de 11.34% (16.2 x 0.7), que para las empresas que usualmente ganan entre el 5 y 10% de las ventas anuales como utilidad antes de impuestos, ese efecto “faro” también conocido como histéresis, rompe con la estabilidad y las lleva a pérdidas.

El ejercicio 5, intenta mostrar ese efecto en menor grado, repercutiendo el incremento sólo hasta el quinceavo nivel, su impacto hace subir la nómina en 4.7%, lo cual también borraría de tajo las utilidades, o en su defecto, llevaría a las empresas a subir los precios desatando así una espiral de difícil contención por el efecto de la histéresis, al haber roto la tensión superficial de la estabilidad inflacionaria alcanzada.

No restamos mérito a la mejora en su índice Gini, pero al no ser obtenida a cambio de mejora en las utilidades originadas en productividad, es directamente inflacionario. Cosa contraria al espíritu democratizador de la productividad al que apunta por ejemplo la PTU, dado que esta si viene de las utilidades, contrario a la inflación que es el peor impuesto para los salarios bajos.

Los ejercicios 6 y 7, tienen el propósito de mostrar cuál sería el camino al que nos lleva elevar los salarios hasta alcanzar la cifra de \$171.54, mencionada como el nivel necesario para cubrir la canasta básica. Nuevamente son incrementos a la nómina que aun si se diluyen en cinco años llevan a aumentos de 4.7% y 6.9% imposibles de absorber si no son a cambio de mayor producción.

4				
NÓMINA ORIGINAL				
Incremento de 23% al mínimo y efecto Faro hacia todos				
Incremento	x/ Salario diario	n/ Trabajadores	x/n	Costo diario
23.0%	\$ 82.74	44		\$ 3,640.65
22.1%	\$ 164.25	581		\$ 96,427.18
21.2%	\$ 244.51	317		\$ 77,510.62
20.3%	\$ 323.54	183		\$ 59,208.15
19.3%	\$ 401.33	116		\$ 46,554.61
18.4%	\$ 477.89	81		\$ 38,708.77
17.5%	\$ 553.20	70		\$ 38,724.11
16.6%	\$ 627.28	48		\$ 30,109.41
15.6%	\$ 700.12	35		\$ 24,504.17
14.7%	\$ 771.72	26		\$ 20,064.76
13.8%	\$ 842.09	22		\$ 18,525.89
12.9%	\$ 911.21	16		\$ 14,579.40
12.0%	\$ 979.10	13		\$ 12,728.32
11.0%	\$ 1,045.75	12		\$ 12,549.03
10.1%	\$ 1,111.17	10		\$ 11,111.66
9.2%	\$ 1,175.34	9		\$ 10,578.07
8.3%	\$ 1,238.28	8		\$ 9,906.23
7.4%	\$ 1,299.98	7		\$ 9,099.86
6.4%	\$ 1,360.44	7		\$ 9,523.09
5.5%	\$ 1,419.67	5		\$ 7,098.33
4.6%	\$ 1,477.65	3		\$ 4,432.96
3.7%	\$ 1,534.40	3		\$ 4,603.21
2.8%	\$ 1,589.91	2		\$ 3,179.83
1.8%	\$ 1,644.19	4		\$ 6,576.75
0.9%	\$ 1,697.22	30		\$ 50,916.66
No. Trab.+ ±\$ diario	1652	\$ 619,861.70		Cambio vs original 16.2%
Costo Mensual		\$ 18,595,851		
Índice Gini		0.393947		5.9%
Diferencia (Brecha) Salario Mayor / Menor		20.5		18.0%
Promedio Ponderado		\$ 11,256.57		16.2%

5				
NÓMINA ORIGINAL				
Incremento de 23% al mínimo y efecto Faro 15 niveles				
Incremento	x/ Salario diario	n/ Trabajadores	x/n	Costo diario
12.0%	\$ 75.34	44		\$ 3,315.07
10.0%	\$ 147.99	581		\$ 86,964.51
8.0%	\$ 217.95	317		\$ 69,091.67
6.0%	\$ 285.22	183		\$ 52,196.14
4.0%	\$ 349.80	116		\$ 40,577.26
4.0%	\$ 419.76	81		\$ 34,000.95
2.0%	\$ 480.31	70		\$ 33,621.55
2.0%	\$ 548.92	48		\$ 26,348.31
2.0%	\$ 617.54	35		\$ 21,613.85
1.0%	\$ 679.43	26		\$ 17,665.10
1.0%	\$ 747.37	22		\$ 16,442.13
1.0%	\$ 815.31	16		\$ 13,045.00
1.0%	\$ 883.26	13		\$ 11,482.32
1.0%	\$ 951.20	12		\$ 11,414.37
1.0%	\$ 1,019.14	10		\$ 10,191.41
	\$ 1,076.32	9		\$ 9,686.88
	\$ 1,143.59	8		\$ 9,148.72
	\$ 1,210.86	7		\$ 8,476.02
	\$ 1,278.13	7		\$ 8,946.91
	\$ 1,345.40	5		\$ 6,727.00
	\$ 1,412.67	3		\$ 4,238.01
	\$ 1,479.94	3		\$ 4,439.82
	\$ 1,547.21	2		\$ 3,094.42
	\$ 1,614.48	4		\$ 6,457.92
	\$ 1,681.75	30		\$ 50,452.50
No. Trab.+ ±\$ diario	1652	\$ 558,657.84		Cambio vs original 4.7%
Costo Mensual		\$ 16,759,735		
Índice Gini		0.400109		4.4%
Diferencia (Brecha) Salario Mayor / Menor		22.3		10.7%
Promedio Ponderado		\$ 10,145.12		4.7%

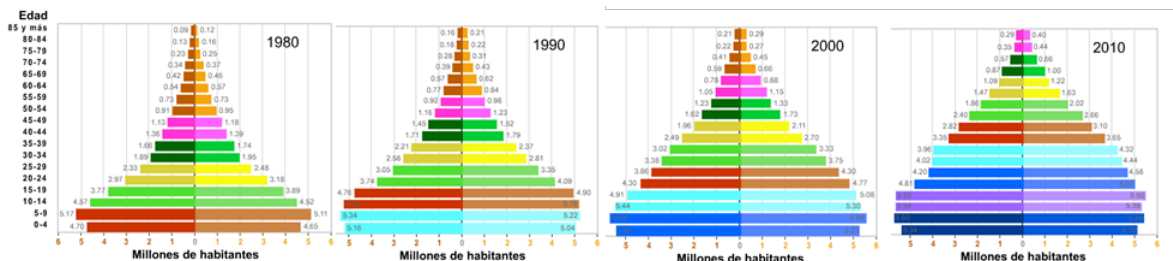
6				
NÓMINA ORIGINAL (primer año)				
Incremento de para llevar 5 niveles a 5 salarios Mínimos				
Incremento	x/ Salario diario	n/ Trabajadores	x/n	Costo diario
30.8%	\$ 87.97	44		\$ 3,870.54
18.5%	\$ 156.74	581		\$ 91,065.15
8.0%	\$ 219.75	317		\$ 69,661.36
3.8%	\$ 279.28	183		\$ 51,107.48
	\$ 336.35	116		\$ 39,016.60
	\$ 403.62	81		\$ 32,693.22
	\$ 470.89	70		\$ 32,962.30
	\$ 538.16	48		\$ 25,831.68
	\$ 605.43	35		\$ 21,190.05
	\$ 672.70	26		\$ 17,490.20
	\$ 739.97	22		\$ 16,279.34
	\$ 807.24	16		\$ 12,915.84
	\$ 874.51	13		\$ 11,368.63
	\$ 941.78	12		\$ 11,301.36
	\$ 1,009.05	10		\$ 10,090.50
	\$ 1,076.32	9		\$ 9,686.88
	\$ 1,143.59	8		\$ 9,148.72
	\$ 1,210.86	7		\$ 8,476.02
	\$ 1,278.13	7		\$ 8,946.91
	\$ 1,345.40	5		\$ 6,727.00
	\$ 1,412.67	3		\$ 4,238.01
	\$ 1,479.94	3		\$ 4,439.82
	\$ 1,547.21	2		\$ 3,094.42
	\$ 1,614.48	4		\$ 6,457.92
	\$ 1,681.75	30		\$ 50,452.50
No. Trab.+ ±\$ diario	1652	\$ 558,512.48		Cambio vs original 4.7%
Costo Mensual		\$ 16,755,374		
Índice Gini		0.381114		9.0%
Diferencia (Brecha) Salario Mayor / Menor		19.1		23.5%
Promedio Ponderado		\$ 10,142.48		4.7%

7				
NÓMINA ORIGINAL (al 6° año)				
Incremento de para llevar 5 niveles a 5 salarios Mínimos				
Incremento	x/ Salario diario	n/ Trabajadores	x/n	Costo diario
165%	\$ 171.54	44		\$ 7,547.69
27%	\$ 171.13	581		\$ 99,429.37
9%	\$ 219.75	317		\$ 69,661.36
4%	\$ 279.28	183		\$ 51,107.48
	\$ 336.35	116		\$ 39,016.60
	\$ 403.62	81		\$ 32,693.22
	\$ 470.89	70		\$ 32,962.30
	\$ 538.16	48		\$ 25,831.68
	\$ 605.43	35		\$ 21,190.05
	\$ 672.70	26		\$ 17,490.20
	\$ 739.97	22		\$ 16,279.34
	\$ 807.24	16		\$ 12,915.84
	\$ 874.51	13		\$ 11,368.63
	\$ 941.78	12		\$ 11,301.36
	\$ 1,009.05	10		\$ 10,090.50
	\$ 1,076.32	9		\$ 9,686.88
	\$ 1,143.59	8		\$ 9,148.72
	\$ 1,210.86	7		\$ 8,476.02
	\$ 1,278.13	7		\$ 8,946.91
	\$ 1,345.40	5		\$ 6,727.00
	\$ 1,412.67	3		\$ 4,238.01
	\$ 1,479.94	3		\$ 4,439.82
	\$ 1,547.21	2		\$ 3,094.42
	\$ 1,614.48	4		\$ 6,457.92
	\$ 1,681.75	30		\$ 50,452.50
No. Trab.+ ±\$ diario	1652	\$ 570,853.82		Cambio vs original 6.9%
Costo Mensual		\$ 17,116,615		
Índice Gini		0.381114		9.0%
Diferencia (Brecha) Salario Mayor / Menor		9.8		60.8%
Promedio Ponderado		\$ 10,361.15		6.8%

Otro tema es de la repercusión en los programas que se sostienen con el ahorro de los contribuyentes y en consecuencia con el gasto público. De 41.1 millones mexicanos registrados,

sólo 1.2 millones presentaron declaración de ISR de 2013, es decir la carga fiscal extra la absorbe el 2.9% del total de los contribuyentes.

Con tales aportaciones se debe cubrir, la pensión universal de las personas cuyo saldo en la Afore no alcance a generar una renta vitalicia de por lo menos un salario mínimo. La pirámide poblacional para los años, 1980, 1990, 2000 y 2010 indica cómo la proporción de la base se ha reducido:



DEPENDENCIA POBLACIONAL

Tomando como referencia el último censo, a la fecha hay 9.9 millones de personas con edad superior a 60 años, serían los posibles pensionados. Sabemos que no todos ellos cotizaron en sistemas de seguridad, pero están en posibilidad de tener acceso a la pensión universal.

La población en edad de cotizar, que sería digamos de los 20 a los 60 años, son 57.1 millones, pero sólo 16.5 millones con cifras de 2013, cotizan en el IMSS, es decir contribuyen con impuestos al gasto federal. Es el 28.9% de ese grupo de población. Pero con sus contribuciones podemos sostener la pensión de 9.9 millones, en términos de salario mínimo. Por cada adulto mayor con pensión, habría 1.65 trabajadores aportando recursos fiscales.

Pero veamos cómo se comporta esa relación dentro de 20 años, los adultos *jubilables* serían 48.59 millones (los que hoy están entre 30 y 60 años), mientras que el grupo en edad de trabajar serían 62.17 millones. La proporción parece semejante, pero si tomamos alguna cifra de informalidad como la actual, aportando sólo estarían contribuyendo 17.9 millones de trabajadores; es decir una proporción de 0.37 por cada pensionado. Aun si la informalidad se redujese a la mitad, serán 0.74, por cada jubilado quienes deban llevar la carga de las pensiones.

El reto en moneda nacional sería de las siguientes proporciones: 9.9 millones\*\$67.27\*365=\$243,080 millones de pesos anuales. Si el mínimo sube a \$82.74, el gasto se eleva a \$298,980 millones; si termina elevándose a \$171.24, sube a \$619,859 millones de pesos, es 4.43% del PIB.

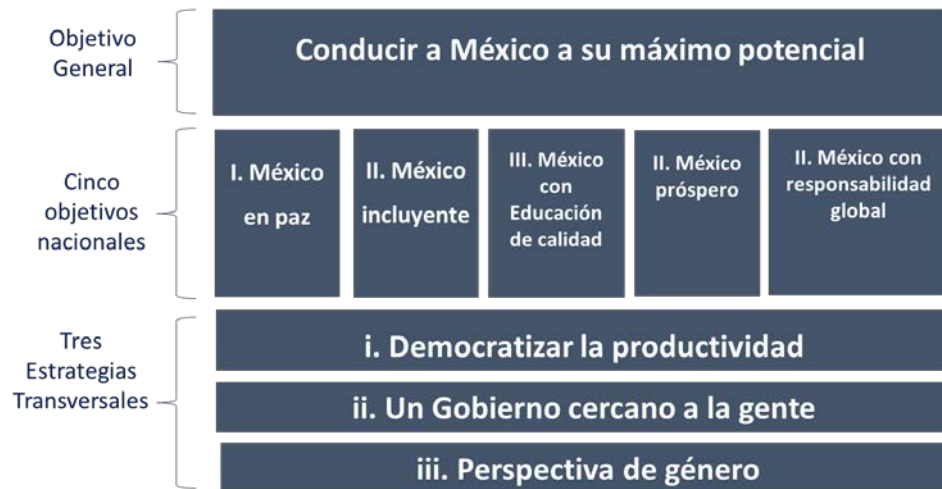
Dentro de 20 años, sólo aumentando la población con derecho a pensión en la proporción, el costo por los 48.59 millones de personas sube a \$1,192,660 millones, con el salario actual; a \$1,446,940 millones si el salario sube a \$82.74 y a \$3,036,000 millones subiendo a lo que cuesta la canasta básica. En otras palabras, no hay PIB que alcance. Hoy las pensiones públicas le están costando al país 2.6% del PIB y se espera llegue a 5%; con esta otra carga adicional, nos volvemos inviables, su costo sería de, 8.64% del PIB con el salario actual, 10.5% al subirlo a \$82.74 y puede llegar a 22% del PIB, con el costo completo de la canasta básica. ¿Quién lo paga, si además hay que sumarle 5%, por las pensiones públicas actuales?

Sólo faltaría para agravar la venta de ilusiones, que en la siguiente ronda de campañas políticas a alguien se le ocurra proponer el concepto de "Renta básica", en la cual hay quien sugiere pagarle a

todas las persona un salario mínimo, trabajen o no trabajen. Ofrecer no empobrece al que no lo va a pagar, sino a los contribuyentes que lo tendrían que pagar. Peor, imposible.

**Anexo 9 Plan Nacional de Desarrollo, Estrategia transversal 1: Democratizar la Productividad**

## Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018



**Anexo 10 Resumen OCDE sobre la PTU en diez países miembros**

### OCDE, PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Resumen de resultados obtenidos en el estudio realizado por la OCDE (1996) Hay muchas otras modalidades como se puede participar en las utilidades a los trabajadores, en estos países el llamado “*gainsharing*” está muy extendido, sin necesidad de convertirlo en ley que lo induzca debido a lo usual y beneficiosa que ha sido esta costumbre. Puede ser el Pago por productividad el que se pague por arriba del salario base de cotización, por el valor agregado en adición al de años anteriores; puede ser obligatorio, sólo permitido o incluso incentivado. Puede además, crearse un banco de bonos, en apoyo a los fondos para el retiro, ver cuadro resumen, donde puede verse

como dato estadístico, que aun cuando se reporta como práctica muy difundida, en la realidad es un porcentaje menor quienes lo pagan a partir de las utilidades:

<b>Países analizados</b>	<b>10</b>	<b>AUS, BEL, CAN, FIN, GER, HOL, GBR, US, MEX, FRA.</b>
Legislación permite o estimula la participación en las utilidades a los trabajadores	5 4 1	Permiten Estimulan e incentivan Obliga
Porcentaje de los trabajadores nacionales que lo reciben	3 a 5 5 a 10 10 a 20 Más de 30	4 países 3 países 2 países 1 país
Proporción de las empresas que lo utilizan (de ese grupo en un país)	Grandes Medianas De Todas	10%, 10%, 100%, 3%, 15% 15% 4%, 1%, 0.5%, 0.2%
Cambio reciente en su utilización	Creció Bajó n.d.	En 6 países En 1 país 3 países sin datos
Tipo de empresa y sectores donde más se aplica	Grandes No importa tamaño Financieras y manufactura	En 5 países En 3 países En un país otro n.d.
Base de cálculo del reparto	Utilidades Margen de Valor agregado	6 países 3 países y uno n.d.
Proporción de las utilidades repartidas	Entre 1 y 3% Entre 4 y 6% Entre 7 y 10%	4 países 4 países 2 países
Estímulos o incentivo fiscal para la empresa	Exento de ISR ISR reducido en 20%	2 países 1 país
Estímulo fiscal para el trabajador	Bono no integra al Salario para Seguridad social Subsidio y pago adicional Depositado en fondo para retiro, exento	3 países 1 país 5 países
Fuente: PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS; Resumen de Resultados Obtenidos en Estudio Realizado por la OCDE (1996), tomado del Boletín Técnico No. 2, 2010 IMEF. Pago por Productividad, un Acuerdo Nacional para el Desarrollo.		

**Anexo 11 Porcentaje del PTU comparando Remuneraciones por Maquila vs. Producción para consumo Interno (Consultar antecedente número 10)**

**COSTO DE REMUNERACIONES Y PTU COMPARADO CON COSTO TOTAL Y DE REMUNERACIONES**

REPORTE DE AGOSTO 2014, CIFRAS DE UN MES

Concepto ( Valor en miles de pesos)	Equipo de transporte	%	Fabricación de máquinas	%	Equipo electrónico	%	Industria Alimentaria	%
Valor de las ventas	\$ 118,815,183	98%	\$ 9,057,280	99%	\$ 4,543,511	107%	\$ 75,902,401	103%
Valor de la producción	\$ 121,524,200	100%	\$ 9,160,106	100%	\$ 4,238,441	100%	\$ 73,692,714	100%
Otros costos y gastos (y su % sobre valor de producción)	\$ 94,407,516	78%	\$ 4,681,796	51%	N.A.		\$ 62,227,487	84%
Suma costo del Trabajo y Maquila (% del valor de producción)	\$ 27,116,684	22%	\$ 4,478,310	49%	\$ 11,552,558	N.A.	\$ 11,465,227	16%
<b>Remuneraciones Totales al Personal dependiente</b>	\$ 7,499,532		\$ 1,314,314		\$ 3,013,027		\$ 4,467,671	
Salarios a Obreros dependientes de la Razón social	\$ 3,346,465		\$ 545,255		\$ 1,305,255		\$ 2,011,158	
Salarios a Empleados dependientes de la Razón social	\$ 1,741,858		\$ 407,443		\$ 867,229		\$ 1,404,564	
Prestaciones pagadas al Personal dependiente	\$ 2,411,209		\$ 361,616		\$ 840,543		\$ 1,051,949	
Pago a otra Razón social por Suministro de personal	\$ 3,449,799		\$ 345,089		\$ 378,797		\$ 1,796,131	
<b>Aproximación a la utilidad = 6.5% sobre Valor de las Ventas*</b> (*6.5% antes de impuestos, semejante a precio de transferencia)	\$ 7,722,987		\$ 588,723		\$ 295,328		\$ 4,933,656	
PTU al 10% de la Utilidad aproximada	\$ 772,299		\$ 58,872		\$ 29,533		\$ 493,366	
Valor de la PTU en % sobre Remuneración Total personal dependiente		10.3%		4.5%		1.0%		11.0%
<b>PROMEDIO PONDERADO DE PTU SOBRE REMUNERACIONES:</b>	<b>8.3%</b>							

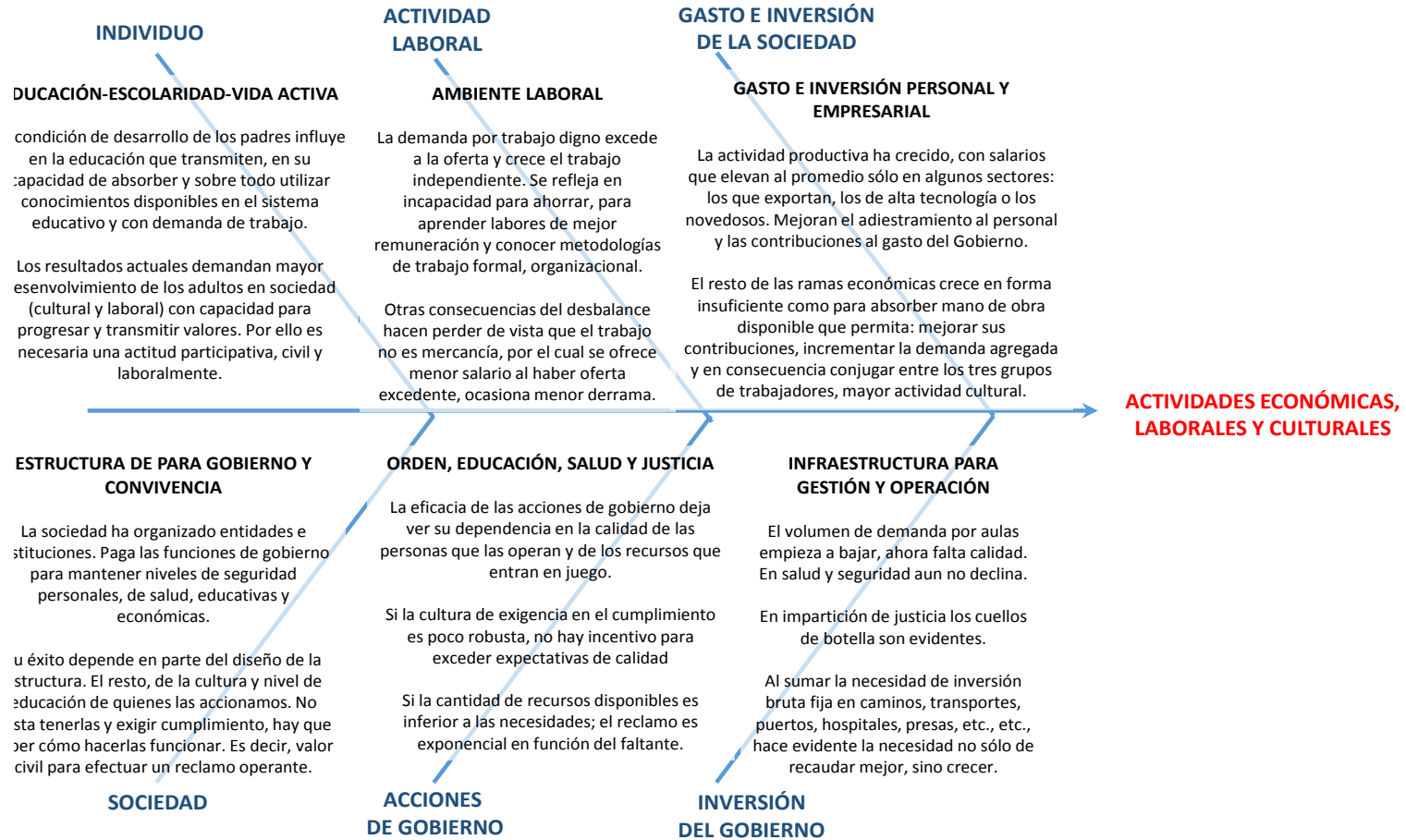
OPERACIÓN DE MAQUILA REPORTADA EN ESTAS MISMAS INDUSTRIAS	Equipo de transporte		Fabricación de máquinas		Equipo electrónico		Industria Alimentaria	
Ingreso por servicios de maquila (Incluye margen sobre valor de producción)	\$ 10,658,710	8.8%	\$ 1,602,392	17.5%	\$ 5,482,308	129.3%	\$ 781,448	1.1%
Maquila facturada AL EXTRANJERO (Incluye margen sobre valor de producción)	\$ 9,231,229	7.6%	\$ 1,553,397	17.0%	\$ 5,473,176	129.1%	\$ 781,448	1.1%
Costo Servicio de MAQUILA AL EXTRANJERO (neto de 6.5% Margen de transferencia)	\$ 8,667,821		\$ 1,504,593		\$ 5,147,707		\$ 733,754	
<b>Valor del precio de transferencia para determinar su PTU consecuente</b>								
Valor del Mark up o precio de transferencia sobre MAQUILA AL EXTRANJERO 6.5%	\$ 563,408		\$ 48,804		\$ 325,469		\$ 47,694	
% de PTU = 10%	\$ 56,341		\$ 4,880		\$ 32,547		\$ 4,769	
% PTU / sobre Costo Servicio de MAQUILA AL EXTRANJERO (a partir del Valor de 6.5% de mark up, sobre costos Maquila)		0.7%		0.3%		0.6%		0.7%
<b>PROMEDIO PONDERADO DE PTU SOBRE COSTOS Y GASTOS DE REMUNERACIONES:</b>	<b>0.6%</b>							

Fuente: cálculos propios con cifras de INEGI, agosto 2014, Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera SCIAN 2007, c.2011

N.A. = No aplica obtener la diferencia Costo menos Remuneraciones en la industria Equipo Electrónico, porque la venta se reporta en maquila.



**Anexo 12 Causas y efectos de la Dinámica Económica**



**Ilustración 20 Diagrama de las causas y relaciones del problema de la reducción del crecimiento económico de México**

Anexo 13 Estudio sobre las modalidades de pago de la PTU

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M		
2	Nombre corto del método de cálculo PTU:	10%		1963		2+8%A		2+8%A-0		2+8%Ag					
3	<b>Modalidad: PTU ORIGINAL</b>	<b>SALARIOS BASE con PTU de 10%</b>		<b>PTU Resolución 1963 Utilidad base * 70% *20% * K/L (tabla)</b>		<b>PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (SI A&gt;0) %L utilizada %L=78.1%</b>		<b>PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (SI A&lt;0) %L utilizada %L=78.1%</b>		<b>PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A* g %L ... (SI A&gt;0) y g&gt;0 y (SI A&gt;0) y g&lt;0 =&gt; PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A*(1+g) %L g utilizada = +/- 0.549 y %L=78.1%</b>					
4	<b>BASE SALARIAL CON 4% DE INCREMENTO PAREJO</b>	<b>Nómina mensual base</b>	<b>Total base = Nómina +bono +PTU</b>	<b>Base 20% de 70%*(1-10%) de la Utilidad</b>	<b>Base 20% de 70%*(1-80%) de la Utilidad</b>	<b>PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A&gt;0)</b>	<b>PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A&gt;0) *%L</b>	<b>PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A&lt;0)</b>	<b>PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A&lt;0)   8%=&gt;0</b>	<b>PTU 2 + 8 *(1+A)*g SI A&gt;0 y g&gt;0 %L</b>	<b>PTU 2 + 8 *(1+A)*(1+g) SI A&gt;0 y g&gt;0 %L</b>	<b>PTU 2 + 8 *(1+A)*g SI A&lt;0 y g&gt;0 %L</b>	<b>PTU 2 + 8 *(1+A)*(1+g) SI A&lt;0 y g&lt;0 %L</b>		
5	<b>ELEMENTOS ORIGINALES COMO PUNTO DE PARTIDA</b>	N: Número de trabajadores	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234		
6		K (Capital contable %)	21.9	21.9	150.0	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	
7		L (Trabajo=salarios %)	78.1	78.1	5.0	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	
8		K/L	0.28	0.28	30.00	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	
9		Salarios	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	
10		Salario promedio	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	
11		Desviación Std. Salarios	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	
12		Distancia (El mayor / menor)	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	
13		Gini	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	
14		<b>(+) PRODUCTIVIDAD (A)</b>	PRODUCTIVIDAD Cambio A en %	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	-20.0%	-20.0%	20.0%	20.0%	-20.0%	-20.0%	
15			Gini (cambio en porcentajes)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5%	-5%	5%	-5%	
16		<b>PTU</b>	PTU	5,237,120	5,237,120	6,598,771	1,466,394	6,075,076	3,926,596	4,399,181	1,047,424	4,352,494	5,013,507	3,665,146	3,697,412
17			% vs 10% PTU	100.0%	100.0%	126.0%	28.0%	118.0%	75.0%	84.0%	20.0%	83.1%	95.7%	70.0%	70.6%
18	Promedio		22,381	22,381	28,200	6,267	25,962	21,256	18,800	4,476	18,600	21,425	15,663	15,801	
19	Distancia		12.5	12.5	2.2	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.2	2.3	
20	Gini PTU		14.85%	14.85%	14.84%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	
21	Veces salario mes (xm)		2.37	2.37	2.99	0.66	2.75	2.25	1.99	0.47	1.97	2.27	1.66	1.67	
22	Desv. Std. (xm)		1.16	1.16	1.34	0.30	1.23	1.01	0.89	0.21	0.88	1.02	0.74	0.75	
23	<b>BONO DE PRODUCTIVIDAD POR DESEMPEÑO PERSONAL</b>	Bono (Calificación promedio: 7.96, con Dev Std. : 0.56) +/- 65% de mes	0	2,432,280	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
24		Promedio	0	10,394	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
25		Desv. Std. (xm)	0	14,513.8	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
26		Distancia	0	81.8	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
27		Gini Bono	0	0.52	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
28		Veces salario mes (xm)	0	0.65	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
29		Desv. Std. (xm)	0	0.19	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
30	<b>INGRESOS POR SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD ANUALES; MENSUALIZADOS</b>	Bono productividad personal +/- 65% de mes	0	2,432,280	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
31		Salarios (x12)	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	
32		PTU	5,237,120	5,237,120	6,598,771	1,466,394	6,075,076	3,926,596	4,399,181	1,047,424	4,352,494	5,013,507	3,665,146	3,697,412	
33		Total Anual	52,023,197	54,455,477	53,384,848	48,252,471	52,861,153	50,712,673	51,185,259	47,833,501	51,138,571	51,799,584	50,451,223	50,483,489	
34		Total % vs. original	0.0%	4.7%	2.6%	-7.2%	1.6%	-2.5%	-1.6%	-8.1%	-1.7%	-0.4%	-3.0%	-3.0%	
35		Total mensualizado	4,335,266	4,537,956	4,448,737	4,021,039	4,405,096	4,313,341	4,265,438	3,986,125	4,261,548	4,316,632	4,204,269	4,206,957	
36		Ingreso anual promedio mensualizado (1/12)	18,527	21,258	19,012	17,184	18,825	18,433	18,228	17,035	18,212	18,447	17,967	17,978	
37		Desv. Std.	21,588	23,042	21,673	21,355	21,640	21,572	21,536	21,329	21,533	21,574	21,491	21,493	
38		Gini	46.34%	43.72%	45.53%	48.80%	45.84%	46.50%	46.85%	49.10%	46.90%	46.50%	44.47%	47.32%	
39		Distancia (Mayor / menor)	52.7	54.5	55.3	68.5	50.1	53.5	58.2	70.9	51.5	53.5	60.6	53.4	
40		Cambio anual en Gini (puntos)	3.52%	6.15%	4.33%	1.06%	4.02%	3.36%	3.01%	0.77%	2.96%	3.36%	5.39%	2.54%	
41		Cambio anual en Gini (porcentaje)	7.07%	12.33%	8.68%	2.13%	8.07%	6.75%	6.04%	1.54%	5.94%	6.75%	10.82%	5.10%	
42	Cambio anual en Distancia	25.1		22.4	9.2	27.6	24.2	19.5	6.8	26.3	24.2	17.1	24.3		

Tabla 19 PTU (las cuatro versiones) más Nómina original; que tuvo un incremento salarial parejo en la nómina de 4%

Tabla 20 PTU en cuatro versiones más Nómina original con incremento al 4% DISTRIBUIDO POR QUINTILES (15.0%, 13.0%, 9.0%, 7.0% y 3.0%)

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
2	Nombre corto del método de cálculo PTU:	10%		1963		2+8%A		2+8%A-0		2+8%Ag				
3	<b>Modalidad: PTU ORIGINAL</b>	<b>SALARIOS BASE con PTU de 10%</b>		PTU Resolución 1963 Utilidad base * 70% *20% *% K/L (tabla)		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (SI A>0) %L utilizada %L=78.1%		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (SI A<0) %L utilizada %L=78.1%		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A^g *%L ... (SI A>0) y g>0 y (SI A>0) y g<0 PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A^(1+g) *%L g utilizada = +/- 1.842 y %L=78.1%				
4	<b>BASE SALARIAL CON 4% DE INCREMENTO MEJORANDO INDICE GINI</b>	Nómina mensual base	Total base = Nómina +bono +PTU	Base 20% de 70%*(1-10%) de la Utilidad	Base en 70% * 2.80% de la Utilidad K/L=	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A>0)	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A>0) *%L	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A<0)	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A<0)   8%=>0	PTU 2 + 8 *(1+A)^g SI A>0 y g>0 *%L	PTU 2 + 8 *(1+A)^(1+g) SI A>0 y g<0 *%L	PTU 2 + 8 *(1+A)^g SI A<0 y g>0 *%L	PTU 2 + 8 *(1+A)^(1+g) SI A<0 y g<0 *%L	
5	ELEMENTOS ORIGINALES COMO PUNTO DE PARTIDA	N: Número de trabajadores	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	
6		K (Capital contable %)	21.9	21.9	150.0	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9
7		L (Trabajo=salarios %)	78.1	78.1	5.0	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1
8		K/L	0.28	0.28	30.00	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28
9		Salarios	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886
10		Salario promedio	15,996	15,996	15,996	15,996	15,996	15,996	15,996	15,996	15,995	15,995	15,995	15,995
11		Desviación Std. Salarios	20,144	20,144	20,144	20,144	20,144	20,144	20,144	20,144	20,415	20,415	20,415	20,415
12		Distancia (El mayor / menor)	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6
13		Gini	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%
14		PRODUCTIVIDAD (+) PRODUCTIVIDAD (A)	PRODUCTIVIDAD Cambio_A_en_%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	-20.0%	-20.0%	20.0%	20.0%	-20.0%	-20.0%
15			GINI (cambio en porcentaje)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.84%	-1.84%	1.84%	-1.84%
16		PTU	PTU	5,237,120	6,598,771	1,466,394	6,075,076	3,926,596	4,399,181	1,047,424	5,825,676	6,541,326	3,665,146	4,996,079
17			% vs 10% PTU	100.0%	126.0%	28.0%	116.0%	75.0%	84.0%	20.0%	107.4%	124.9%	70.0%	95.4%
18	Promedio		22,381	28,200	6,267	25,962	21,256	18,800	4,476	24,041	27,954	15,663	21,351	
19	Distancia		2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	
20	Gini PTU		14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	
21	Veces salario mes (xm)		2.31	2.91	0.65	2.68	2.19	1.94	0.46	2.48	2.89	1.62	2.20	
22	Desv. Std. (xm)	1.07	1.22	0.27	1.12	0.92	0.81	0.19	1.04	1.21	0.68	0.92		
23	BONO DE PRODUCTIVIDAD POR DESEMPEÑO PERSONAL	Bono (Calificación promedio: 7.96, con Dev Std. : 0.56) +/- 65% de mes)	0	2,350,856	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
24		Promedio	0	10,046	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
25		Desv. Std. (xm)	0	13,578.6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
26		Distancia	0	76.8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
27		Gini Bono	0	40.41%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
28		Veces salario mes (xm)	0	0.63	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
29		Desv. Std. (xm)	0	0.17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
30	INGRESOS POR SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD ANUALES; MENSUALIZADOS	Bono productividad personal +/- 65% de mes)	0.00	2,350,856	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
31		Salarios (x12.5)	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,786,077	46,786,077	46,786,077	
32		PTU	5,237,120	6,598,771	1,466,394	6,075,076	3,926,596	4,399,181	1,047,424	5,825,676	6,541,326	3,665,146	4,996,079	
33		Total Anual	52,025,861	54,376,717	53,387,512	48,255,136	52,863,817	50,715,337	51,187,922	47,836,165	52,411,753	53,327,403	50,451,223	
34		Total % vs. original	0.0%	4.5%	2.6%	-7.2%	1.6%	-2.5%	-1.6%	-8.1%	0.7%	2.5%	-3.0%	
35		Total mensualizado	4,335,488	4,531,393	4,448,959	4,021,261	4,405,318	4,313,563	4,265,680	3,986,347	4,367,868	4,444,172	4,204,491	
36		Ingreso anual promedio mensualizado (J2)	18,528	21,230	19,013	17,185	18,828	18,434	18,229	17,036	18,666	18,992	17,968	
37		Desv. Std.	255,518	22,705	21,375	21,070	21,343	21,277	21,243	21,045	21,316	21,371	21,200	
38		Gini	45.46%	44.18%	44.66%	47.89%	44.96%	45.62%	45.97%	48.19%	45.23%	44.70%	46.33%	
39		Distancia (Mayor / menor)	48.5	6.7	45.0	62.0	46.2	49.2	50.9	64.0	47.4	45.1	52.7	
40		Cambio anual en Gini (puntos)	3.49%	4.76%	4.28%	1.05%	3.98%	3.33%	2.98%	0.76%	3.72%	4.25%	2.62%	
41		Cambio anual en Gini (porcentaje)	7.12%	9.73%	8.75%	2.15%	8.13%	6.80%	6.08%	1.55%	7.59%	8.68%	5.35%	
42	Cambio anual en Distancia	21.2	24.7	24.7	7.7	23.4	20.4	18.7	5.7	22.2	24.5	16.9		

Tabla 21 PTU en cuatro versiones más Nomina original con incremento de 4% parejo + Bono de +/- 1 mes (calificación promedio 7.96, por tanto pago al 79.6%)

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
2	Nombre corto del método de cálculo PTU:	10%		1963		2+8%A		2+8%A-0		2+8%Ag				
3	Modalidad: PTU + BONO	SALARIOS BASE con PTU de 10%		PTU Resolución 1963 Utilidad base * 70% *20% *% K/L (tabla)		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (SI A>0) %L utilizada %L=78.1%		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (SI A<0) %L utilizada %L=78.1%		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A^g %L ... (SI A>0) y g>0 y (SI A>0) y g<0 => PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A^(1+g) %L g utilizada = +/- 0.549 y %L=78.1%				
4	BASE SALARIAL CON 4% DE INCREMENTO (parejo a todos)	Nómina mensual base	Total base = Nómina +bono +PTU	Base 20% de 70%*(1-10%) de la Utilidad	Base 20% de 70%*(1-80%) de la Utilidad	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A>0)	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A>0) %L	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A<0) %L	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A<0)   8%=>0	PTU 2 + 8 *(1+A)^g SI A>0 y g>0 %L	PTU 2 + 8 *(1+A)^(1+g) SI A>0 y g<0 %L	PTU 2 + 8 *(1+A)^g SI A<0 y g>0 %L	PTU 2 + 8 *(1+A)^(1+g) SI A<0 y g<0 %L	
5		N: Número de trabajadores	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	
6	ELEMENTOS ORIGINALES COMO PUNTO DE PARTIDA	K (Capital contable %)	21.9	21.9	150.0	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	
7		L (Trabajo=salarios %)	78.1	78.1	5.0	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	
8		K/L	0.28	0.28	30.00	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	
9		Salarios	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	
10		Salario promedio	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	
11		Desviación Std. Salarios	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	
12		Distancia (El mejor / menor)	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	
13		Gini	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%
14		PRODUCTIVIDAD (+) (A)	PRODUCTIVIDAD Cambio A en %	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	-20.0	-20.0	20.0	20.0	-20.0	-20.0
15			Gini (cambio en porcentajes)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.055	-0.055	0.055	-0.055
16		PTU	PTU	5,237,120	6,598,771	1,466,394	6,075,076	3,926,596	4,399,181	1,047,424	4,352,494	5,013,507	3,633,273	3,697,412
17			% vs 10% PTU	100.0%	126.0%	28.0%	116.0%	75.0%	84.0%	20.0%	83.1%	95.7%	69.4%	70.6%
18			Promedio	22,381	28,200	6,267	25,962	21,256	18,800	4,476	18,600	21,425	15,527	15,801
19	Distancia		2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.2	2.40.5	
20	Gini PTU		14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	46.85%	
21	Veces salario mes (xm)		2.37	2.99	0.66	2.75	2.25	1.99	0.47	1.97	2.27	1.64	1.67	
22	Desv. Std. (xm)		1.16	1.34	0.30	1.23	1.01	0.89	0.21	0.88	1.02	0.74	0.75	
23	ANTICIPO DE PRODUCTIVIDAD POR DESEMPEÑO PERSONAL	Anticipo PTU	0	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	
24		Promedio	0	10,394	19,173	19,173	19,173	19,173	19,173	19,173	19,173	19,173	19,173	
25		Desv. Std. (xm)	0	14,513.8	14,514	14,514	14,514	14,514	14,514	14,514	14,514	14,514	14,514	
26		Distancia	0	183.0	183.0	183.0	183.0	183.0	183.0	183.0	183.0	183.0	183.0	
27		Gini Bono	0	52.37%	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%	
28	DESEMPEÑO PERSONAL	Veces salario mes (xm)	0	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	
29		Desv. Std. (xm)	0	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	
30	INGRESOS POR PRODUCTIVIDAD Y ANUALES; MENSUALIZADOS	Bono (Calificación promedio: 7.96, con Dsv Std. : 0.56) =(+/- 65% de mes)	0	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	
31		Salarios (x12.5L)	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	
32		PTU	5,237,120	5,237,120	6,598,771	1,466,394	6,075,076	3,926,596	4,399,181	1,047,424	4,352,494	5,013,507	3,633,273	3,697,412
33		Total Anual	52,023,197	54,455,477	55,817,128	50,684,750	55,293,433	53,144,953	53,617,538	50,265,781	51,138,571	51,799,584	50,419,350	50,483,488
34		Total % vs. original	0.0%	4.7%	7.3%	-2.6%	6.3%	2.2%	3.1%	-3.4%	-1.7%	-0.4%	-3.1%	-3.0%
35		Total mensualizado	4,335,266	4,943,336	4,651,427	4,223,729	4,607,786	4,516,031	4,468,128	4,188,815	4,464,238	4,519,322	4,580,618	4,409,647
36		Ingreso anual promedio mensualizado (L/12)	18,527	21,258	19,878	18,050	19,691	19,299	19,095	17,901	19,078	19,313	19,492	18,845
37		Desv. Std.	21,588	23,042	22,798	22,481	22,667	22,667	22,662	22,455	22,659	22,700	24,794	22,618
38		Gini	46.34%	43.76%	45.73%	48.86%	46.02%	46.65%	47.00%	49.14%	47.04%	46.65%	48.44%	48.98%
39		Distancia (Mayor / menor)	52.7	40.8	50.7	70.8	52.2	55.7	57.7	73.2	57.9	55.7	57.9	60.6
40		Cambio anual en Gini (puntos)	3.52%	6.10%	4.13%	1.01%	3.84%	3.21%	2.87%	0.72%	2.82%	3.21%	1.42%	0.89%
41		Cambio anual en Gini (porcentaje)	7.07%	12.24%	8.29%	2.02%	7.70%	6.43%	5.75%	1.45%	5.65%	6.43%	2.84%	1.78%
42	Cambio anual en Distancia	25.1		27.1	7.0	25.6	22.1	20.1	4.6	19.8	22.1	19.8	17.2	

Tabla 22 PTU cuatro versiones + Nómina original con incremento de 4% DISTRIBUIDO POR QUINTILES (15.0%, 13.0%, 9.0%, 7.0% y 3.0%) + Bono de +/- 1 mes (79.6%)

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
2	Nombre corto del método de cálculo PTU:	10%		1963		2+8%A		2+8%A-0		2+8%Ag				
3	<b>Modalidad: PTU + BONO</b>	<b>SALARIOS BASE con PTU de 10%</b>		PTU Resolución 1963 Utilidad base * 70% *20% % K/L (tabla)		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (Si A>0) %L utilizada %L=78.1%		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (Si A<0) %L utilizada %L=78.1%		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A*%L ... (Si A>0) y g>0 y (Si A>0) y g<0 => PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A*(1+g) %L g utilizada = +/- 1.842 y %L=78.1%				
4	<b>BASE SALARIAL CON 4% DE INCREMENTO MEJORANDO INDICE GINI</b>	Nómina mensual base	Total base = Nómina +bono +PTU	Base 20% de 70%*(1-10%) de la Utilidad	Base 20% de 70%*(1-80%) de la Utilidad	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (Si A>0)	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (Si A>0) %L	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (Si A<0) %L	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (Si A<0)   8%=>0	PTU 2 + 8 *(1+A)^g Si A>0 y g>0 %L	PTU 2 + 8 *(1+A)^(1+g) Si A>0 y g<0 %L	PTU 2 + 8 *(1+A)^g Si A<0 y g>0 %L	PTU 2 + 8 *(1+A)^(1+g) Si A<0 y g<0 %L	
5	ELEMENTOS ORIGINALES COMO PUNTO DE PARTIDA	N: Número de trabajadores	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	
6		K (Capital contable %)	21.9	21.9	150.0	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9
7		L (Trabajo=salarios %)	78.1	78.1	5.0	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1
8		K/L	0.28	0.28	30.00	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28
9		Salarios	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886
10		Salario promedio	15,996	15,996	15,996	15,996	15,996	15,996	15,996	15,996	15,995	15,995	15,995	15,995
11		Desviación Std. Salarios	20,144	20,144	20,144	20,144	20,144	20,144	20,144	20,144	20,415	20,415	20,415	20,415
12		Distancia (El mejor / menor)	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6
13		Gini	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%
14		PRODUCTIVIDAD (+) (A)	PRODUCTIVIDAD Cambio A en % GINI (cambio en porcentajes)	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	-20.0	-20.0	20.0	20.0	-20.0	-20.0
15				0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.842	-1.842	1.842	-1.842
16		PTU	PTU	5,237,120	6,598,771	1,466,394	6,075,076	3,926,596	4,399,181	1,047,424	5,625,676	6,541,326	3,216,665	4,996,079
17			% vs 10% PTU	100.0%	126.0%	28.0%	116.0%	75.0%	84.0%	20.0%	107.4%	124.9%	61.4%	95.4%
18	Promedio		22,381	28,200	6,267	25,962	21,256	18,800	4,476	24,041	27,954	13,746	21,351	
19	Distancia		2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	
20	Gini PTU		14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	
21	Veces salario mes (xm)		2.31	2.91	0.65	2.68	2.19	1.94	0.46	2.48	2.89	1.42	2.20	
22	Desv. Std. (xm)		1.07	1.22	0.27	1.12	0.92	0.81	0.19	1.04	1.21	0.59	0.92	
23	ANTICIPO DE PRODUCTIVIDAD POR DESEMPEÑO PERSONAL	Anticipo PTU	0	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	
24		Promedio	0	10,046	10,046	10,046	10,046	10,046	10,046	10,046	10,046	10,046	10,046	
25		Desv. Std. (xm)	0	106.7	13,579	13,579	13,579	13,579	13,579	13,579	13,579	13,579	13,579	
26		Distancia	0	10.5	106.7	106.7	106.7	106.7	106.7	106.7	106.7	106.7	106.7	
27		Gini Bono	0	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	
28	VECES SALARIO MES (xm)	Veces salario mes (xm)	0	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	
29		Desv. Std. (xm)	0	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	
30	INGRESOS POR SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD ANUALES; MENSUALIZADOS	Bono (Calificación promedio: 7.96, con Dsv Std. : 0.56) =(+/- 65% de mes)	0	2,350,856	2,432,280	2,432,280	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	
31		Salarios (x12.5)	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077
32		PTU	5,237,120	5,237,120	6,598,771	1,466,394	6,075,076	3,926,596	4,399,181	1,047,424	5,625,676	6,541,326	3,216,665	4,996,079
33		Total Anual	52,025,861	54,376,717	55,819,792	50,687,415	55,214,673	53,086,193	53,538,778	50,187,021	52,411,753	53,327,403	50,002,742	51,782,156
34		Total % vs. original	0.0%	4.5%	7.3%	-2.6%	6.1%	2.0%	2.9%	-3.5%	0.7%	2.5%	-3.9%	-0.5%
35		Total mensualizado	52,025,861	4,923,202	4,644,864	4,217,166	4,601,223	4,509,468	4,461,565	4,182,252	4,563,773	4,640,077	4,363,022	4,511,306
36		Ingreso anual promedio mensualizado (x12)	18,528	21,230	19,850	18,022	19,663	19,271	19,067	17,873	19,503	19,829	18,645	19,279
37		Desv. Std.	255,518	22,705	22,472	22,168	22,441	22,375	22,341	22,143	22,414	22,469	22,271	22,377
38		Gini	45.46%	42.87%	44.86%	47.96%	45.15%	45.78%	46.12%	48.24%	45.40%	44.89%	46.46%	45.73%
39		Distancia (Mayor / menor)	48.5	6.7	46.1	63.1	47.4	50.4	52.1	65.1	48.6	46.3	53.9	50.1
40		Cambio anual en Gini (puntos)	3.49%	6.07%	4.08%	0.99%	3.79%	3.17%	2.83%	0.70%	3.54%	4.05%	2.48%	3.21%
41		Cambio anual en Gini (porcentaje)	7.12%	12.41%	8.34%	2.01%	7.75%	6.47%	5.78%	1.44%	7.23%	8.28%	5.07%	6.57%
42	Cambio anual en Distancia	21.2		23.5	6.5	22.2	19.3	17.5	4.5	21.1	23.4	15.7	19.5	

Tabla 23 PTU en cuatro versiones más Nómina original con incremento del 4% parejo con Bono (79.6%) entregado como anticipo de PTU

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M		
2	Nombre corto del método de cálculo PTU:	10%		1963		2+8%A		2+8%A-0		2+8%Ag					
3	<b>Modalidad: PTU - NETA DE BONO</b>	<b>SALARIOS BASE con PTU de 10%</b>		PTU Resolución 1963 Utilidad base * 70% *20% *% K/L (tabla)		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (SI A>0) %L Utilizada %L=78.1%		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (SI A<0) %L Utilizada %L=78.1%		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A^g %*L ... (SI A>0) y g>0 y (SI A>0) y g<0 => PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A^(1+g) %*L g utilizada = +/- 0.549 y %L=78.1%					
4		<b>BASE SALARIAL CON 4% DE INCREMENTO (parejo a todos)</b>	Nómina mensual base	Total base = Nómina +bono +PTU	Base 20% de 70%*(1-10%) de la Utilidad	Base 20% de 70%*(1-80%) de la Utilidad	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A>0)	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A>0) %*L	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A<0) %*L	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A<0)   8%=>0	PTU 2 + 8 *(1+A)^g SI A>0 y g>0 %*L	PTU 2 + 8 *(1+A)^(1+g) SI A>0 y g<0 %*L	PTU 2 + 8 *(1+A)^g SI A<0 y g>0 %*L	PTU 2 + 8 *(1+A)^(1+g) SI A<0 y g<0 %*L	
5	ELEMENTOS ORIGINALES COMO PUNTO DE PARTIDA	N: Número de trabajadores	234		234	234	234	234	234	234	234	234	234		
6		K (Capital contable %)	21.9		21.9	150.0	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	
7		L (Trabajo=salarios %)	78.1		78.1	5.0	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	
8		K/L	0.28		0.28	30.00	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	
9		Salarios	3,742,886		3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886	
10		Salario promedio	15,995		15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	15,995	
11		Desviación Std. Salarios	20,415		20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	20,415	
12		Distancia (El mayor / menor)	77.8		77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8	
13		Gini	49.86%		49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	49.86%	
14		(+) PRODUCTIVIDAD	0.0%		0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	-20.0%	-20.0%	20.0%	20.0%	-20.0%	-20.0%	
15		Cambio A en % GINI (cambio en porcentajes)	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.055	-0.055	0.055	-0.055	
16		PTU	PTU	5,237,120		6,598,771	1,466,394	6,075,076	3,926,596	4,399,181	1,047,424	4,352,494	5,013,507	3,633,273	3,697,412
17			%vs.10%PTU	100.0%		126.0%	28.0%	116.0%	75.0%	84.0%	20.0%	83.1%	95.7%	69.4%	70.6%
18	Promedio		22,381		28,200	6,267	25,962	21,256	18,800	4,476	18,600	21,425	15,527	15,801	
19	Distancia		2.3		2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	237.7	
20	Gini PTU		14.85%		14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	14.85%	46.62%	
21	Veces salario mes (xm)		2.37		2.99	0.66	2.75	2.25	1.99	0.47	1.97	2.27	1.64	1.67	
22	Desv. Std. (xm)		1.16		1.34	0.30	1.23	1.01	0.89	0.21	0.88	1.02	0.74	0.75	
23	ANTICIPO DE PRODUCTIVIDAD POR DESEMPEÑO PERSONAL	Bono como Anticipo PTU	0	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280		
24		Promedio	0	10,394	10,394	19,173	19,173	19,173	19,173	10,394	19,173	19,173	19,173		
25		Desv. Std. (xm)	0	14,513.8	14,514	14,514	14,514	14,514	14,514	14,514	14,514	14,514	14,514		
26		Distancia	0	175.9	175.9	175.9	175.9	175.9	175.9	175.9	175.9	175.9	175.9		
27		Gini Bono	0	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%		
28	Veces salario mes (xm)	0	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65			
29	Desv. Std. (xm)	0	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19			
30	INGRESOS POR SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD ANUALES; MENSUALIZADOS	Bono (Calificación promedio: 7.96, con Desv. Std. : 0.56) = (t/ -65% de mes)	0	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280	2,432,280		
31		Salarios (x12.5)	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077	46,786,077		
32		PTU	5,237,120	5,237,120	4,394,212	186,956	3,912,906	2,924,668	2,413,876	62,439	2,372,711	2,959,951	1,743,934	1,799,232	
33		Total Anual	52,023,197	54,455,477	53,612,568	49,405,312	53,131,263	52,143,025	51,632,233	49,280,796	51,591,068	52,178,308	50,962,291	51,017,589	
34		Total %vs. original	0.0%	4.7%	3.1%	-5.0%	2.1%	0.2%	-0.8%	-5.3%	-0.8%	0.3%	-2.0%	-1.9%	
35		Anticipo BONO excede a PTU	0	965,886	0	0	0	0	1,384,856	0	0	0	0	0	
36		Total mensualizado	4,335,266	4,943,336	4,467,714	4,117,109	4,427,905	4,345,252	4,106,733	4,299,256	4,348,192	4,246,858	4,251,466		
37		Ingreso anual promedio mensualizado / (12)	18,527	21,258	19,093	17,594	18,921	18,569	18,388	17,550	18,373	18,582	18,072	18,169	
38		Desv. Std.	21,588	23,042	22,106	22,363	22,120	22,165	22,191	22,382	22,193	22,163	22,213	22,225	
39		Gini	46.34%	43.68%	18.51%	39.20%	22.51%	25.23%	17.86%	46.43%	26.70%	28.93%	30.25%	29.88%	
40		Distancia (Mayor/ menor)	52.7	40.0	50.9	72.8	52.5	56.3	58.4	75.4	58.8	56.3	58.8	61.5	
41		Cambio anual en Gini (puntos)	3.52%	6.18%	31.35%	10.66%	27.35%	24.63%	32.00%	3.44%	23.16%	20.93%	19.61%	19.99%	
42	Cambio anual en Gini (porcentaje)	7.07%	12.40%	62.87%	21.38%	54.86%	49.39%	64.18%	6.89%	46.44%	41.97%	39.33%	40.08%		
	Cambio en distancia	25.1		26.8	5.0	25.2	21.5	19.3	2.3	19.0	21.5	19.0	16.3		

Tabla 24 PTU cuatro versiones + Nómina original incremento de 4% DISTRIBUIDO POR QUINTILES (15.0%, 13.0%, 9.0%, 7.0% y 3.0%) + Bono entregado como anticipo de PTU

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
2	Nombre corto del método de cálculo PTU:	10%		1963		2+8%A		2+8%A-0		2+8%Ag				
3	<b>Modalidad: PTU NETA DE BONO</b>	<b>SALARIOS BASE con PTU de 10%</b>		PTU Resolución 1963 Utilidad base * 70% *20% *% K/L (tabla)		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (SI A>0) %L Utilizada %L=78.1%		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A (SI A<0) %L Utilizada %L=78.1%		PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A^g %L ... (SI A>0) y g>0 y (SI A>0) y g<0 => PTU Tradicional de 10% al 2% + 8% *1+A^(1+g) %L g utilizada = +/- 1.842 y %L=78.1%				
4	<b>BASE SALARIAL CON 4% DE INCREMENTO MEJORANDO INDICE GINI</b>	Nómina mensual base	Total base = Nómina +bono +PTU	Base 20% de 70%*(1- 10%) de la Utilidad	Base 20% de 70%*(1- 80%) de la Utilidad	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A>0)	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A>0) *%L	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A<0) *%L	PTU Tradicional al 2% + 8% *1+A (SI A<0)   8%=>0	PTU 2 + 8 *( 1+A)^g SI A>0 y g>0 *%L	PTU 2 + 8 *( 1+A)^(1+g) SI A>0 y g<0 *%L	PTU 2 + 8 *( 1+A)^g SI A<0 y g>0 *%L	PTU 2 + 8 *( 1+A)^(1+g) SI A<0 y g<0 *%L	
5	ELEMENTOS ORIGINALES COMO PUNTO DE PARTIDA	N: Número de trabajadores	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	234	
6		K (Capital contable %)	21.9	21.9	150.0	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9	21.9
7		L (Trabajo=salarios %)	78.1	78.1	5.0	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1	78.1
8		K/L	0.28	0.28	30.00	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28
9		Salarios	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,743,099	3,742,886	3,742,886	3,742,886	3,742,886
10		Salario promedio	15,996	15,996	15,996	15,996	15,996	15,996	15,996	15,996	15,995	15,995	15,995	15,995
11		Desviación Std. Salarios	20,144	20,144	20,144	20,144	20,144	20,144	20,144	20,144	20,415	20,415	20,415	20,415
12		Distancia (El mayor / menor)	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6	69.6
13		Gini	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%	48.94%
14		(+) PRODUCTIVIDAD	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	-20.0%	-20.0%	20.0%	20.0%	-20.0%	-20.0%	-20.0%
15		GINI (cambio en porcentajes)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.842	-1.842	1.842	-1.842	1.842
16		PTU	PTU	5,237,120	6,598,771	1,466,394	6,075,076	3,926,596	4,399,181	1,047,424	5,625,676	6,541,326	3,216,665	4,996,079
17			%vs.10%PTU	100.0%	126.0%	28.0%	116.0%	75.0%	84.0%	20.0%	107.4%	124.9%	61.4%	95.4%
18	Promedio		22,381	28,200	6,267	25,962	21,256	18,800	4,476	24,041	27,954	13,746	21,351	
19	Distancia		2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	
20	Gini PTU		14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	14.31%	
21	Veces salario mes (xm)		2.31	2.91	0.65	2.68	2.19	1.94	0.46	2.48	2.89	1.42	2.20	
22	Desv. Std. (xm)	1.07	1.22	0.27	1.12	0.92	0.81	0.19	1.04	1.21	0.59	0.92		
23	ANTICIPO DE PRODUCTIVIDAD POR DESEMPEÑO PERSONAL	Bono como Anticipo PTU	0	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	
24		Promedio	0	10,046	10,046	10,046	10,046	10,046	10,046	10,046	10,046	10,046	10,046	
25		Desv. Std. (xm)	0	13,578.6	13,579	13,579	13,579	13,579	13,579	13,579	13,579	13,579	13,579	
26		Distancia	0	104.4	104.44	104.44	104.44	104.44	104.44	104.44	104.44	104.44	104.44	
27		Gini Bono	0	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	51.1%	
28	Veces salario mes (xm)	0	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63		
29	Desv. Std. (xm)	0	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17		
30	INGRESOS POR SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD ANUALES; MENSUALIZADOS	Bono (Calificación promedio: 7.96, con Desv. Std. : 0.56) =(1/-65% de mes)	0	2,350,856	2,432,280	2,432,280	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	2,350,856	
31		Salarios (x12.5)	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,788,741	46,786,077	46,786,077	46,786,077	
32		PTU	5,237,120	5,237,120	4,512,049	181,054	4,019,205	3,001,719	2,479,521	53,509	3,599,990	4,457,971	1,426,796	3,021,839
33		Total Anual	52,025,861	54,376,717	53,733,070	49,402,074	53,158,802	52,141,316	51,619,118	49,193,106	50,386,067	51,244,048	48,212,873	49,807,916
34		Total %vs. original	0.0%	4.5%	3.3%	-5.0%	2.2%	0.2%	-0.8%	-5.4%	-3.2%	-1.5%	-7.3%	-4.3%
35		Anticipo BONO excede a PTU	0	884,462	0	884,462	0	0	0	1,303,432	0	0	0	0
36		Total mensualizado	4,335,488	4,531,393	4,470,971	4,110,054	4,429,900	4,345,110	4,301,593	4,099,425	4,394,966	4,466,464	4,213,866	4,346,786
37		Ingreso anual promedio mensualizado / 12)	18,528	21,230	19,107	17,564	18,931	18,569	18,383	17,519	18,782	19,087	18,008	18,576
38		Desv. Std.	255,518	22,705	21,806	22,054	21,816	21,851	21,875	22,073	21,828	21,807	21,933	21,850
39		Gini	45.46%	44.18%	26.62%	42.92%	13.38%	27.08%	23.50%	43.53%	24.73%	16.18%	26.97%	26.21%
40		Distancia (Mayor/ menor)	48.5	6.7	46.2	64.6	47.6	50.8	52.6	66.8	48.9	46.4	54.6	50.5
41	Cambio anual en Gini (puntos)	3.49%	4.76%	22.33%	6.02%	35.57%	21.86%	25.45%	5.42%	24.21%	32.77%	21.97%	22.74%	
42	Cambio anual en Gini (porcentaje)	7.12%	9.73%	45.62%	12.31%	72.67%	44.67%	51.99%	11.07%	49.47%	66.95%	44.90%	46.46%	
43	Cambio en distancia	21.2	23.4	23.4	5.0	22.0	18.8	17.0	2.9	20.8	23.3	15.0	19.1	



Presidente Consejo Directivo Nacional	Lic. Daniel Calleja Pinedo
Presidente del Consejo Técnico	Ing. José Domingo Figueroa Palacios
Vicepresidente del Consejo Técnico de Contenido	Lic. Patricia Luna Arredondo
Presidente del Comité Técnico Nacional de Competitividad	Ing. Santiago Macías Herrera

#### Sobre el autor

M.C. Carlos Amtmann Ituarte

Presidente del Comité Técnico Nacional de Competitividad del IMEF en 2013.  
Director de Desarrollo de Nuevos Negocios en Vencom & Global.

Correo: [camtmann@vencom.com.mx](mailto:camtmann@vencom.com.mx)

---