

MEJORAR LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO VINCULANDO LA PTU¹ AL DESEMPEÑO

Carlos G Amtmann Ituarte

Comité Técnico Nacional de Seguridad Social

RESUMEN EJECUTIVO

Quienes producen bienes o servicios, en empresas chicas y grandes, pueden conocer el desempeño de cada colaborador para vincular su remuneración al desempeño.

Conocerlo para incrementarlo, implica saber si el valor adicionado con calidad a los entregables, permite ampliar el margen de utilidad, originado por el trabajo y por la inversión, para ganar más.

Remunerar por mejorar el desempeño y la productividad (al elevar la utilidad) permite ingresos crecientes, invertir en equipo y en formar mejor a los colaboradores. Ellos a sus familias, con la idea de educarlos, para posibilitarles replicar e incrementar el éxito obtenido.

Buscamos encontrar una fórmula de remuneración variable, para lograr al menos dos objetivos: contar con la modalidad de retribución vinculada a resultados más eficiente que las habituales y conocidas. Segundo, motivar por tal eficiencia, a incorporar en el crecimiento de las remuneraciones a través de los años, una composición con más proporción del pago por resultados a cambio de utilidades crecientes y menor de la nómina fija. Con la posibilidad de proponerse tener consecuencias secundarias, como mejorar la distribución del ingreso, reducir la desigualdad y poder aportar más, a los fondos para el retiro de los participantes.

Hemos descubierto que la Participación de Utilidades a los Trabajadores definida en la ley, puede ser administrada para otorgar bonos de desempeño y productividad. Usar el método propuesto es factible para las empresas que prevén tener utilidad y así, convocar a sus trabajadores a elevarla y superarse.

¹ PTU Participación a los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Ley Federal del Trabajo, capítulo VIII

ANTECEDENTES

Del artículo 123 de la Constitución de la República Mexicana de 1917 fracción IX se desprende el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de las empresas. El sentido con enfoque social de esta fracción de ley se refuerza no integrando el importe de PTU recibido por el trabajador al salario base de cotización del IMSS², ni al cómputo del cinco por ciento sobre los salarios del pago al INFONAVIT³, reforzado por la Ley del Impuesto sobre la Renta con una exención del pago de impuestos de 15 días de salario mínimo⁴, apoyado además por el impuesto sobre nómina que tampoco la incluye⁵.

Una Comisión Nacional tripartita fija el porcentaje de las utilidades que deberá repartirse⁶, considerando el fomento del desarrollo industrial, el interés que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales. Señala también, si hubiere estudios, como el presente, la Comisión podrá revisar el porcentaje fijado. En las conclusiones colocamos una propuesta al respecto.

Con base en la ENIGH⁷ 2016 el importe recibido como participación de utilidades fue de \$28,042 millones de pesos, cuando en ese año el cobro por recaudación de impuesto sobre la renta de empresas fue de \$ 779,644 millones⁸, es una proporción de 1 a 27.8. Lo anterior permite considerar que, si la tasa de ISR tiene como tope 30% y la PTU actual es de 10%, es decir en proporción de 1 a 3, la cantidad de PTU ascendería a \$259,881 millones.

El artículo 123 de la LFT⁹ indica entregar a los trabajadores la mitad del importe resultante como PTU, en proporción al número de días trabajados y la otra mitad en proporción a las percepciones recibidas en el año, con tope para los de confianza, en el salario más alto del personal de planta, sumado en un 20% o, el salario del sindicalizado más alto si así lo hubiere. En adelante regla del 50/50.

² Ley del Seguro Social, artículo 27 fracción IV

³ Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, artículo 29, fracción II

⁴ Ley del Impuesto sobre la Renta, artículo 93, fracción XIV

⁵ Código Fiscal de la Ciudad de México, artículo 156

⁶ Artículo 127 y siguientes, Ley Federal del Trabajo

⁷ ENIGH Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares, INEGI

⁸ SHCP, 2018, Distribución del pago de impuestos y recepción del gasto público por deciles de hogares y personas. Resultados para el año de 2016

⁹ LFT Ley Federal del Trabajo

Desde su publicación en 1917 hasta 1963, no existía regla para determinar la cantidad a participar a los trabajadores. Se inició el cumplimiento general a partir de la primera resolución de la Comisión Nacional para la PTU. Tal determinación estableció que el porcentaje de PTU sería del 20% pero, primero separando 30% para reinversión de capital y posteriormente se aplica ese 20% al cual, se le restaría un porcentaje tal, dependiendo de la proporción entre el valor del capital y del trabajo utilizados en producirla. Se basa en una tabla, cuya aplicación llega a restar hasta el 80% del 20 cuando es mucho el capital comparado con las remuneraciones, con lo cual baja desde 11.6% a 2.8% de la utilidad¹⁰. Por complejo y sin computadoras, se cambió años más tarde al 8% de la utilidad, subiendo posteriormente al 10% en el lapso de una década.

Dos puntos finales respecto a su determinación individual: primero, esta forma de pago es de criterio sumamente rígido, obliga a pagar la mitad por número de días trabajados y la otra mitad en proporción de los salarios percibidos con tope al del colaborador sindicalizado más alto.

Es en buena medida injusta, debido a que se paga sin relación al desempeño. Esa es una de las inconsistencias, no tiene un elemento motivador individualizado. También se paga al que se despide por causa justificada, para muchos, inaceptable.

En el año 2012, se incorpora a la LFT la figura de subcontratación, lo cual agrega una tercera inconsistencia. En este caso, respecto al establecimiento para fines de registro de las funciones de las Comisiones mixtas que fija la misma LFT, como las de Higiene y Seguridad, la de Capacitación Productividad y la de Participación en las Utilidades a los Trabajadores, deja lugar a la confusión. En esta reforma también incorpora la fracción IV Bis al artículo 127 para permitir trasladar la PTU de un establecimiento donde rige el programa de productividad de la empresa contratante de los trabajadores.

Otro antecedente, la PTU es un gran igualador de percepciones, lo cual brinda oportunidad para atender el impacto social que en las empresas estamos llamados a lograr¹¹. Conviene señalar que medida la distribución del ingreso mediante el coeficiente Gini con precisión unitaria, no agrupando

¹⁰ Primera Resolución de la Comisión nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Diario Oficial 13 de diciembre de 1963 Tomo CCLXI, número 36

¹¹ Propuesta IMEF 2020: Recuperación de la inversión para el crecimiento con enfoque social

por deciles, antes y después de recibir PTU mejora ese índice según ejemplos como se muestra más adelante, desde doscientos a más de cuatrocientos puntos base, lo cual es mejorar ese coeficiente cerca del 10%.

Finalmente podemos referir como un antecedente que refuerza la intención de este estudio, a la Propuesta IMEF 2020 Recuperación de la Inversión y el Crecimiento Económico con Impacto Social, la cual señala: *“Es necesario generar nuevos modelos de participación que liberen el potencial de la sociedad y que limiten los intentos de imposición de modelos extremos de libre mercado o de intervención estatal, ... por lo cual nos enfocaremos principalmente en la prosperidad económica y específicamente en la importancia de la participación de las empresas para reducir la desigualdad”*.

ANÁLISIS TÉCNICO

El impacto de los ejercicios que a continuación describimos representa para las empresas un mecanismo para motivar a sus colaboradores a mejorar las utilidades, así como la posibilidad de incorporar una solución a la encrucijada formada por la rigidez de un 10% de PTU fijo y, entregado en proporción de los días de asistencia, que no motiva a los colaboradores a mejorar su propio desempeño.

La solución propuesta equivale a incorporar a los componentes del costo de la nómina, una remuneración por resultados tomada de la PTU. La cual, además pueda hacer que internacionalmente ya no sea percibida la PTU mexicana como un impuesto adicional al actual 30% de ISR, sino que, por ser acreditable como gasto fiscal incurrido y deducible de impuestos, permita al establecimiento utilizarla como una participación variable entregada a lo largo del año, como bono a los trabajadores (ver Figuras I y II).

Para subrayar su importancia al inversionista extranjero que evalúa situarse en México, el uso del mecanismo propuesto le permitirá pagar participación por desempeño o destajo mediante anticipos de PTU, lo cual reduce el costo de la carga fiscal total. Ventaja contra el “profit sharing” al que se recurre en los países con menor desigualdad¹².

El planteamiento aquí descrito presenta dos soluciones, una aplicable desde ahora, por empresas que en su presupuesto año con año prevén generar utilidades y la segunda, requiere una modificación a la

¹² Informe OECD sobre participación en las utilidades en países miembros; IMEF Boletín Técnico No. 3, 2010

Ley Federal del Trabajo¹³, tema de impacto social por naturaleza, presentado por el IMEF ante el Parlamento abierto del Senado de la República¹⁴ con motivo del análisis a la iniciativa para modificar la subcontratación.

PAGO DE PARTICIPACIÓN POR DESEMPEÑO COMO ANTICIPOS DE PTU

Para facilitar su explicación y a manera de ejemplo, asuma que al inicio del año va a plantear a los colaboradores de una empresa que usualmente tiene utilidades, la siguiente disyuntiva: “me han autorizado incrementar los salarios en cuatro por ciento pero, les ofrezco un incremento hasta del siete punto cinco neto, sujeto a la evaluación del desempeño, si superamos el presupuesto de utilidades en 15%”. ¿Lo aceptaría si fuese uno de los colaboradores? Y, ¿si agregamos, que anteriormente su percepción anual era fija?

El objetivo del análisis es comparar el importe de incremento neto que recibirían los colaboradores, así como el costo para la empresa bajo dos métodos: el de participación de utilidades y el de bonos de desempeño. Pagadero siempre que la utilidad sea superior al presupuesto acordado al inicio de año. Subir el salario implica elevar también el costo de la carga por seguridad social, para el ejercicio efectuado con un grupo de 284 colaboradores es de 25%.

En el supuesto caso de aceptar el reto, queremos demostrar cómo los números indican que la empresa puede entregar anticipos de PTU como bono de desempeño, con una reducción en costo de 21.5 por ciento comparado con el pago bajo el sistema tradicional.

Si decide entregar siete punto cinco neto adicional como anticipo de PTU, comparativamente tiene ventajas: no lleva carga de seguridad social, además, la PTU tiene quince días de salario mínimo libre de impuesto sobre la renta, lo cual en un ejemplo de caso real, hace que el conjunto de colaboradores reciban en promedio 7.4% neto en adición a su salario con costo de sólo 9.5%. Contrasta con lo dicho como bono; les llegaría 7.3% adicional neto, con costo de 11.6% adicional, es decir con costo 22.11% mayor. Ahí hay un estímulo real: la posibilidad de canjear incremento de salario por PTU.

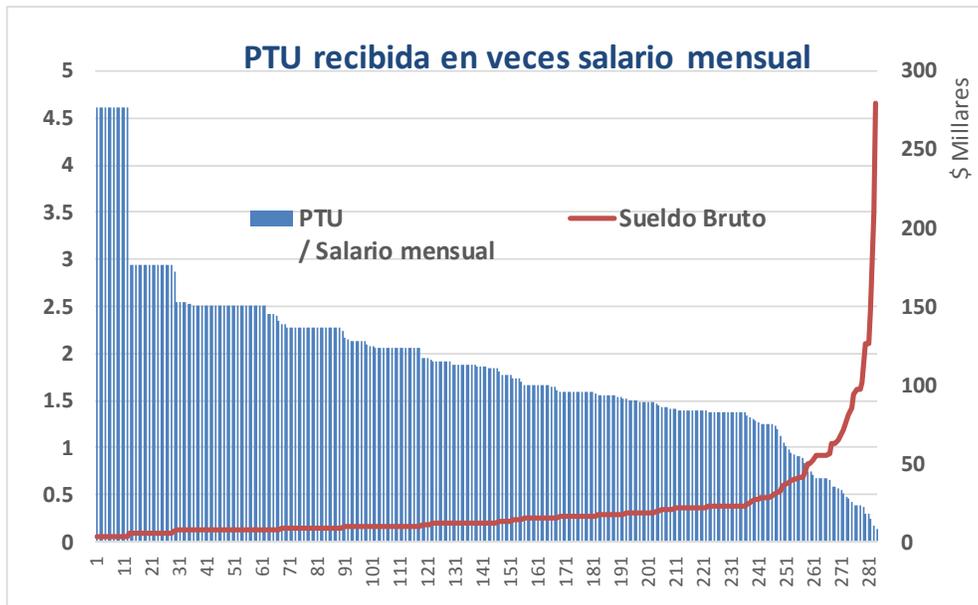
¹³ Ver Apéndice I: Propuesta IMEF para reformar artículo 153-J fracción IX de la LFT, 2012

¹⁴ Presentación ante la mesa 5, del parlamento abierto en el Senado de la República, 12 de febrero de 2020

DATOS PARA EL CÁLCULO

Es necesario explicar cómo cumplimos con entregar el bono en términos proporcionales a los salarios y días trabajados, tal como sucede con la PTU bajo en método de pago tradicional 50/50, que a los de menor ingreso les llega a tocar como tres o cuatro meses de PTU (Gráfica 1), pero que sean pagados como participación diferenciada por desempeño.

Gráfica 1 PTU cobro original como proporción de meses de salario



Fuente: elaboración propia con datos de nómina de empresa cuyo nombre se omite por privacidad de datos

Tabla 1 Ingresos: Agrupación según límite superior por salario anual y mensual, PTU y proporción promedio

#	Trabajadores No.	PTU meses promedio	Ingreso \$ anual hasta	\$ Mensual	PTU
Grupo I	1 a 67	2.98	\$ 119,881.58	\$ 8,071.96	\$ 24,054.43
Grupo II	68 a 192	1.90	\$ 246,342.44	\$ 17,562.48	\$ 33,368.71
Grupo III	193 a 260	1.30	\$ 654,248.85	\$ 49,400.13	\$ 64,220.17
Grupo IV	261 a 284	0.48	\$ 3,527,247.22	\$ 279,240.00	\$ 134,035.20

Fuente: elaboración propia con datos de nómina de empresa cuyo nombre se omite por privacidad de datos

PUNTO DE PARTIDA:

Una nómina de empresa mediana que paga reparto de utilidades, con 284 trabajadores, cuyos ingresos mensuales, se describen en la tabla 2 la cual contiene además, la suma de salarios anuales más la PTU obtenida. Para este grupo, la retención al trabajador por impuesto sobre la renta (ISR) y seguro social

(IMSS) es de 19.8% en promedio y el costo de la llamada carga social (IMSS, INFONAVIT¹⁵ e Impuesto sobre nóminas), suma 24.8% a cargo de la empresa.

Tabla 2 Nómina dividida en Grupos de salario I a IV, salarios promedio

Ingresos mensuales	Promedio	Mínimo	Máximo	Personas
Grupo I	\$ 6,245	\$ 3,246	\$ 8,072	67
Grupo II	\$ 12,031	\$ 8,274	\$ 17,562	125
Grupo III	\$ 25,596	\$ 17,901	\$ 49,400	68
Grupo IV	\$ 92,980	\$ 52,026	\$ 279,240	24
Total	\$ 5,894,308			284
Anual	\$ 73,678,852	PTU y % →	\$ 6,999,491	9.5%

Fuente: agrupación propia con datos de nómina de empresa cuyo nombre se omite por privacidad de datos

El coeficiente Gini, calculado con precisión unitaria, es de 49.61 antes de PTU, la cual impacta en una mejoría de 434 puntos base, mientras que la distancia (división de: percepción mayor entre la más baja), se reduce en 33.3 veces, equivalente en este aspecto a 344 puntos base expresado como porcentaje de mejoría¹⁶ (tabla 3).

Tabla 3 Coeficiente Gini de la Nómina y de Nómina con PTU (Distancia incluida)

GINI=	49.61%	45.27%
Distancia	96.76	63.46
Salarios	73,678,851.99	
PTU	6,999,490.94	80,678,342.93

Más adelante, en los ejemplos 3 y 4, se muestra cómo puede mejorar el coeficiente Gini y la distancia, al incrementar en un mayor porcentaje los salarios más bajos y menos, los de los grupos altos en la revisión salarial anual (Tabla 12 y Gráfica 4).

¹⁵ INFONAVIT, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

¹⁶ El método para determinar el coeficiente Gini de distribución del ingreso utilizado, no agrupa los salarios en deciles, toma cada dato para ser utilizado en la ponderación que implica la fórmula. Hacerlo agrupando a los 284 en diez deciles arroja el resultado de 42.47%, lo cual es muy diferente al 45.27% real y más preciso, en ambos casos incluido el cobro de la PTU. Ver agrupación por deciles en Apéndice II.

Es oportuno señalar que la teoría de la justicia (Rawls, 1979) afirma y demuestra que esas mejoras se dan, si y sólo si, quienes intervienen en las decisiones sobre remuneraciones se proponen lograrlo. Además, vemos que hacerlo cada año es una mejoría acumulativa.

Un argumento más: arreglar con el método que proponemos el problema de la distribución del ingreso y reducción de la desigualdad sólo en algunas empresas que están en posibilidades de aplicar estas finezas de cálculos para pago, que es real, sería diferente si se concretan cambios conducentes en la legislación, que apliquen a toda empresa con utilidades. Por ello hemos promovido ante el Senado de la República la iniciativa para que se autorice tal cambio a la Ley Federal de Trabajo, que consiste en autorizar, en el capítulo sobre Programas de Productividad los “Anticipos de PTU basados en la calificación de Desempeño y Productividad” (IMEF, 2020) ver Apéndice I.

Se incorpora a esa propuesta el requisito de mejorar el coeficiente de distribución del ingreso de los colaboradores dependientes del patrón que desee aplicar esta ventaja. Además, incluye la posibilidad de separar una parte de ese pago, para destinarlo a reforzar su ahorro para el retiro. Se podría condicionar, si en las negociaciones fuese necesario, que comparada la PTU tradicional a recibir, contra la entregada como anticipos de participación por desempeño y productividad, no resulte en una remuneración menor de ningún colaborador.

La diferencia para quien cobrase menos PTU de la esperada como bono, se pagaría como complemento hasta la fecha límite de su entrega al año siguiente, que sería en el mes de mayo.

Cómo funciona lo anterior, es motivo del presente estudio para explicar esta posibilidad revisada y real, para resolver el reto de mejorar la productividad de las empresas y a su vez la condición del ingreso familiar de los colaboradores.

PRIMER EJERCICIO

Tomamos el listado de nómina y a cada trabajador se le asigna el bono de un mes de salario nominal, para ser entregado como bono a cuenta de la PTU. Para vincularlo al desempeño simulamos la siguiente regla con base en un número aleatorio del 1 al 10 por persona, si obtiene 7 o superior se entrega bono como anticipo de PTU, en esa proporción. Por ejemplo, si obtiene 8, se entrega el 80% del valor de un mes al año.

Posteriormente se obtiene la suma de anticipos y encontramos que se entregaron \$3,269,483.33, equivalente a 46.71% de la PTU anual, que es de \$6,999,490.94.

Para cada trabajador obtuvimos la diferencia que cobraría de menos o de más, comparado con lo que le corresponde por ley bajo la regla 50/50. Con base en ello, al obtener el importe pagado de menos, determinamos que sí se pagaría pero, hasta la fecha límite de entrega de la PTU que es mayo del año siguiente.

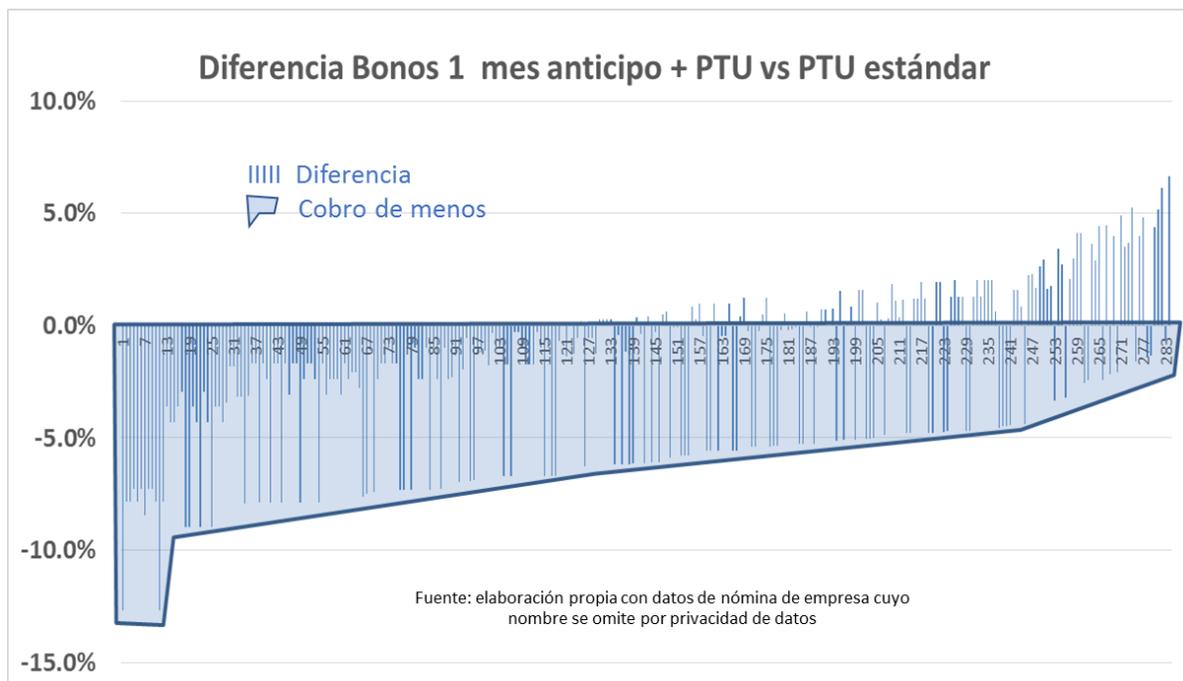
Ejemplo No. 1

Se entrega Bono de 1 mes, en función de calificación de 7 o superior como anticipo de PTU; el resto de la PTU conforme a Ley 50/50 (tabla 4).

Tabla 4 Bono máximo como anticipo de PTU por Grupo en Ejemplo 1

#	Anticipo Bono	Remanente
Grupo I	1.00	50/50
Grupo II	1.00	50/50
Grupo III	1.00	50/50
Grupo IV	1.00	50/50

Gráfica 2 Diferencias entre Anticipo Bono PTU + PTU de Ejemplo 1 vs PTU estándar cobrada 50/50



Los de menor ingreso cobrarían menos comparado con PTU tradicional, lo reclamarían (barras debajo de la abscisa en la Gráfica 2). Por ello en el ejercicio No.2 se eleva el número de meses de Bono, a los Grupos I, II y III.

Para las cantidades recibidas como bono, en exceso de cuanto les correspondería de PTU, se determina integrar esa cantidad excedente al salario base de cotización para pagar la carga social de esa cantidad, que sólo se conoce al cerrar el ejercicio en diciembre y preparar la declaración de impuestos. Una vez obtenido el dato de tal excedente, se integra por persona a su salario base de cotización para pagar su correspondiente carga social, calculada al 25% aplicado en la (Tabla 5) para efectos prácticos, ya que la nómina testigo de donde tomamos el ejemplo real, arroja un promedio de 24.8%.

Un tercer elemento a provisionar es el impuesto sobre la renta que deben pagar todos los trabajadores por el excedente de 15 días de salario mínimo ya que tiene esa exención, tomado en su valor de \$3,121.47 mensual. Con ello se forma el siguiente resumen:

Tabla 5 Conceptos e importes de los Bonos como Anticipos de PTU + PTU en Ejemplo 1

CONCEPTO	IMPORTE
BONOS (anticipo de PTU)	\$ 3,269,483.33
Carga social (cobertura SDI {IMSS, Infonavit, ISPT})	-\$ 817,370.83
Subtotal	\$ 2,452,112.50
Diferencias negativas a pagar (x PTU)	\$ 1,265,241.80
PTU Remanente a entregar	\$ 2,464,765.81
Carga social (x rebasar c/ bono PTU esperada)	\$ 316,310.45
Costo total	\$ 6,498,430.56
Cobertura fiscal (15 d. SM) * 30% ISR lim<PTU @53%	-\$ 70,476.59
Costo neto de los Bonos y PTU	\$ 4,499,567.77

Los bonos son en realidad anticipos de PTU hasta por un mes de salario, entregados según calificación de desempeño aleatoriamente como se explicó. La carga social, es el ahorro que obtiene la empresa por ser un pago de anticipo de PTU y no un bono salarial. Las diferencias negativas a pagar son los importes de la diferencia entre el pago por desempeño recibido y lo que debió haber cobrado el trabajador bajo la fórmula de ley 50% por asistencia y 50% en proporción de salarios (50/50). Estos se pagan a más tardar 60 días después de la declaración anual de la empresa, generalmente e entregan en mayo del siguiente año.

Costo total para la empresa sumadas las erogaciones y restada la carga social no erogada, La Cobertura fiscal de 15 días de salario mínimo se resta al costo total para obtener el costo neto aritmético.

Sin embargo, debido a que los trabajadores y la empresa son entidades diferentes es necesario separar la cuenta con el registro de los impactos que corresponden a cada uno (Tabla 6).

ESTADO DE CUENTA INDEPENDIENTE

El resultado de cobro neto para el grupo de trabajadores y el costo para la empresa difieren si esa cantidad es entregada como participación a ser entregada como bono integrable a su salario base de cotización del IMSS, que además grava INFONAVIT e impuesto sobre nómina, como señalé costo redondeado al 25%.

Tabla 6 Ejemplo 1 Resumen final: Comparación Costo Total y Neto a recibir Anticipo PTU + PTU vs Bono en el salario

Ejemplo 1

COMPARATIVO	Bono con PTU	Bono normal
Bono	\$ 6,999,490.94	\$ 6,999,490.94
Carga social		\$ 1,749,872.73
Carga social por excedente	\$ 316,310.45	-
Costo total	\$ 7,315,801.39	\$ 8,749,363.67
I.S.R.	\$ 1,311,248.38	\$ 1,399,898.19
Neto a recibir	\$ 5,688,242.56	\$ 5,599,592.75
Factor costo / neto	1.29	1.56
Incremento en costo		1.6%
Costo total, igualar neto		\$ 8,887,878.99
Comparativo Costo total (para mismo neto)		21.5%
Costo bono como porcentaje de la nómina (antes de deducirlo):		
Costo % nómina (igualando)	9.5%	11.6%
Bono % de nómina (neto a recibir)	7.4%	7.3%
Costo neto después de impuestos	\$ 4,499,567.77	\$ 6,221,515.30
Como porcentaje de la nómina	5.9%	8.1%

(ver Anexo III, para explicación de su contenido)

Si la participación de \$6.9 millones se entrega como bono salarial, la carga social de 25% eleva en costo a \$8.7 millones. El importe neto recibido en uno y otro difiere por la deducibilidad de 15 días de salario mínimo exentos para el trabajador, cobran 1.59% más.

El factor de costo total entre neto a recibir es de 1.29 bajo el pago de participación, mientras que para la empresa el costo marginal de otorgar bonos es de 1.56 pesos por cada peso que recibe el trabajador. Si queremos comparar cuánto cuesta a la empresa igualar el neto recibido, tiene un costo de \$8,8 millones. Es decir 21.5% más elevado.

Consideraciones: para pagar PTU de 10% por \$6.9 millones y fracción, casi siete, dado que la PTU es de 10% la utilidad gravable debió haber sido de casi \$70 millones. Tenemos que el costo anual de la nómina es de \$73.6 millones, más 25% de carga social. Consideremos que el capital contable de la empresa es \$300 millones de pesos y presentemos el comparativo de los dos incrementos netos, que son muy semejantes

ESTADO DE RESULTADOS COMPARATIVO:

Tabla 7 Estado de resultados comparativo Ejemplo 1: Impacto en Utilidades, Rendimiento de la Inversión y capitalización

Conceptos	Pago Anticipo con PTU	Pago integrado en nómina como bono
Ventas	Xxx	Xxx
Costos y Gastos	Yyy	Yyy
Utilidad bruta sin nómina	\$162,098,563	\$162,098,563
Nómina	\$73,678,851	73,678,851
Bono parte de nómina		\$6,999,490
Carga social (25%)	\$18,419,712	\$20,169,585
Utilidad antes de ISR	\$70,000,000	\$61,250,637

PTU (acreditable)	\$7,000,000	0
Utilidad para ISR	\$63,000,000	\$61,250,637
ISR (30%)	\$18,900,000	\$18,375,191
Utilidad neta	\$44,100,000	\$42,875,446
Rendimiento sobre capital	14.70%	14.29%
VPN (@ 9.0%)	\$490 millones	\$476.4 millones

Partiendo de la base que la PTU es 10% de la utilidad gravable, podemos reconstruir el estado de resultados, en especial asumiendo que se eleva el pago de bono con carga social, si se paga dentro de la nómina y por ello la utilidad, en esa columna se reduce a \$61.2 millones, con su impuesto al 30% llega a una utilidad neta de \$42.8 millones. No se le carga PTU, debido a que en la práctica ese otro negocio tiene subcontratados a los trabajadores en otra razón social (Tabla 7).

Mientras que en la primera columna se tiene que la PTU pagada es acreditable para fines de impuestos cuando se paga, lo cual reduce la utilidad gravable y después de impuestos arroja una utilidad de \$44.1 millones, cantidad superior al de la empresa que lo paga vía bonos.

Posteriormente se considera una valuación del valor presente neto (VPN) de los flujos de esa utilidad neta descontados al 9% y obtenemos un valor 2.85% superior, así como el rendimiento del capital que asumimos sea de \$300 millones de 14.7% contra 14.29%.

La conclusión sería que obtener un ingreso adicional a la nómina de 5.9% neto de impuestos, cuesta a la empresa 9.5% del valor de la nómina, si lo paga compartiendo utilidades vía PTU. Si lo hace con bonos, le cuesta 11.6% pero, después de impuestos, considerando su cobertura fiscal cuesta 8.1% es decir es 37.29% más oneroso que 5.9%.

EJEMPLOS 2, 3 Y 4

Preparamos otros tres ejemplos, para optimizar. Para el número 2 cambiamos el cálculo del bono, se entregaron más meses de bono a los Grupos I, II y III, para asemejarse al cobro real y tener que pagar menor “importe reclamable” señaladas como Diferencias negativas a pagar en la tabla 5 que representa el total de las barras por debajo del eje “x” (abscisa) de la gráfica 2. Los ejemplos 3 y 4, tienen bonos semejantes a los ejemplos 1 y 2 pero, cambiamos la estructura de la nómina. Los casos 1 y 2 tienen incremento de nómina vs año anterior de 4% y esa fue la base. Para los casos 3 y 4, el incremento del 4% se repartió elevando más en su revisión anual, a los del Grupo I, un poco menos a los del Grupo II, y menos a los de los grupos III y IV, pero sin rebasar en forma ponderada total, al 4% autorizado.

RESULTADOS EJEMPLO 2

Se entrega Bono de 5 meses a los de salario inferior, también subiendo a 3, 1.5 y queda en 0.5 para Grupos II, III y IV, para acercarse a la realidad cobrada (Tabla 8) como lo mostraron la gráfica 1 y reflejado numéricamente en la tabla1.

Tabla 8 Bono máximo como Anticipo PTU por Grupo en Ejemplo 2

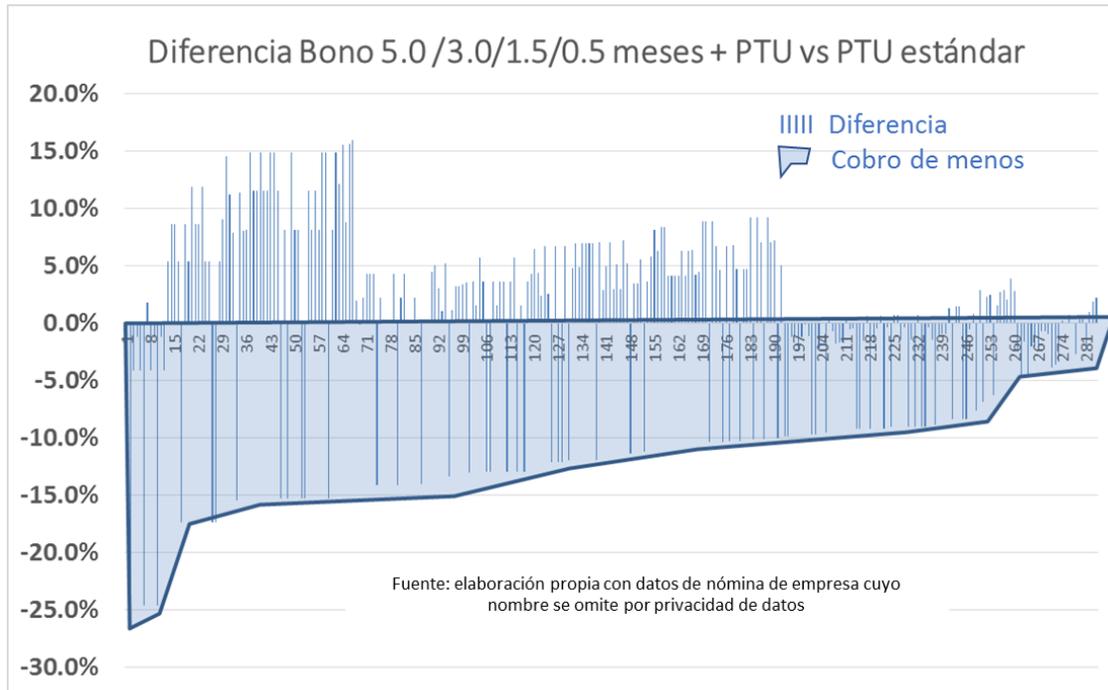
#	Trabajadores No.	Anticipo Bono	Remanente
Grupo I	1 a 67	5.00	50/50
Grupo II	68 a 192	3.00	50/50
Grupo III	193 a 260	1.50	50/50
Grupo IV	261 a 284	0.50	50/50

Esta modalidad de pago mejora aún más el coeficiente Gini de distribución del ingreso comparado con el pago normal de 50/50, en 51 puntos base (Tabla 9).

Tabla 9 Coeficiente Gini de la Nómina + PTU y de la Nómina con Bono Anticipo PTU + PTU (Distancia incluida)

Concepto	Nómina + PTU	N.+Bono+PTU
GINI=	45.27%	44.76%
Distancia	63.46	86.07
Mejoría cierta	0.51%	-22.61

Gráfica 3 Diferencia entre Anticipo Bono PTU + PTU de Ejemplo 2 vs PTU Estándar



Los resultados al elevar el número de meses de bono a Grupos I, II y III: hay varios cobrando en base anual, debajo de salario con PTU tradicional. Es necesario que al inicio del año se incremente más el salario a los de menor ingreso en el Ejemplo No.3, como plantea la Iniciativa IMEF para Anticipos de PTU (Gráfica 3).

Tabla 10 Conceptos e importes de los Bonos como Anticipo de PTU + PTU en Ejemplo 2

CONCEPTO	IMPORTE
BONOS (anticipo de PTU)	\$ 6,379,928.18
Carga social (cobertura SDI {IMSS, Infonavit, ISPT})	-\$ 1,594,982.05
Subtotal	\$ 4,784,946.14
Diferencias negativas a pagar (x PTU)	\$ 1,714,457.54
PTU Remanente a entregar	\$ -
Carga social (x rebasar c/ bono PTU esperada)	\$ 428,614.38
Costo total	\$ 6,928,018.06
Cobertura fiscal (15 d. SM) * 30% ISR lim<PTU @53%	-\$ 70,476.59
Costo neto de ISR de Bono neto recibido como PTU	\$ 4,800,279.02

Tabla 11 Ejemplo 2 Resumen final Comparación costo Total y Neto a recibir Anticipo PTU + PTU vs Bono en el salario

Ejemplo 2

COMPARATIVO	Bono con PTU	Bono normal
Bono	\$ 8,094,385.72	\$ 8,094,385.72
Carga social		\$ 2,023,596.43
Carga social por excedente	\$ 428,614.38	-
Costo total	\$ 8,523,000.10	\$ 10,117,982.15
I.S.R.	\$ 1,530,227.34	\$ 1,618,877.14
Neto a recibir	\$ 6,564,158.38	\$ 6,475,508.58
Factor costo / neto	1.30	1.56
Incremento en costo		1.4%
Costo total, igualar neto		\$ 10,256,497.47
Comparativo Costo total (para mismo neto)		20.3%
Costo bono como porcentaje de la nómina (antes de deducirlo):		
Costo % nómina (igualando)	11.1%	13.4%
Bono % de nómina (neto a recibir)	8.6%	8.5%
Costo neto después de impuestos	\$ 4,800,279.02	\$ 7,179,548.23
Como porcentaje de la nómina	6.3%	9.4%

En el ejemplo 2, cuando se entregan bonos en una cantidad similar a lo que se cobraría de PTU, el ahorro sigue siendo importante 20.3% (Tabla 11), pero si comparamos la diferencia ya incluida la cobertura fiscal entre 6.3% de costo neto después de impuestos y 9.4% es una diferencia de 49.6% en costo neto, entre usar la PTU para dar Bonos o no.

EJEMPLOS 3 Y 4: INCREMENTO DIFERENCIADO AL INICIO DE AÑO

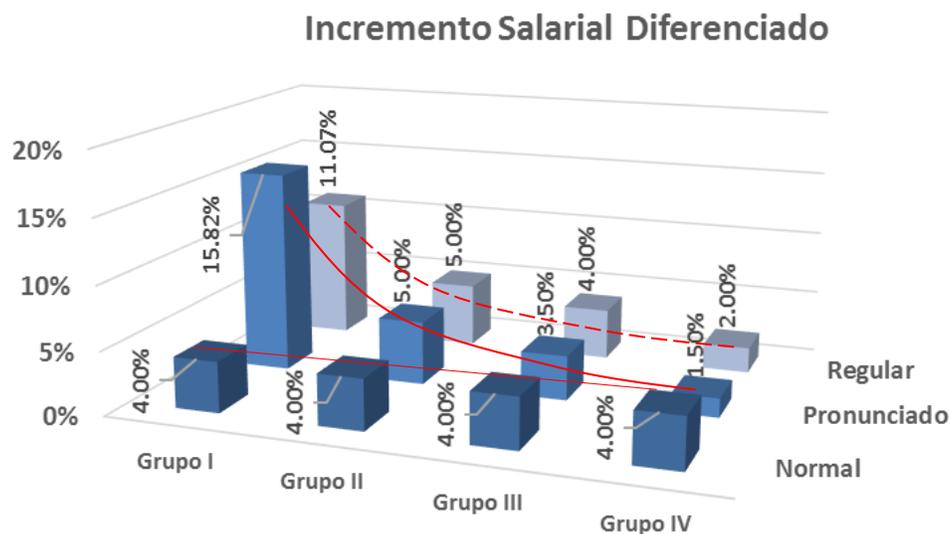
El costo de la nómina total será el mismo de los ejemplos 1 y 2, sólo que, al inicio del año en vez de haber incrementado a todos el 4%, se les aumentó más a los Grupos I y II y menos a los de salarios más altos III y IV. Ello demuestra la conveniencia de la Propuesta IMEF: utilizar la dinámica de revisión anual incrementando más a los que menos ganan, cuidando que el incremento anual no rebase el porcentaje autorizado por el Consejo, Resultado: Coeficiente Gini mejora en 2.77 normal vs incremento diferencial “Pronunciado” (Tabla 12).

Tabla 12 Incremento salarial con tope de 4% Diferenciando sea mayor a los Grupos de ingresos inferiores

Incrementos:	Normal	Regular	Pronunciado
Grupo I	4.00%	11.07%	15.82%
Grupo II	4.00%	5.00%	5.00%
Grupo III	4.00%	4.00%	3.50%
Grupo IV	4.00%	2.00%	1.50%
Total	4.00%	4.00%	4.00%

GINI=	49.61%	47.08%	46.84%
Distancia	96.76	78.99	72.26
Mejoría real		2.53%	2.77%

Gráfica 4 Vista gráfica de los incrementos diferenciados para mejorar su coeficiente Gini



Fuente: elaboración propia con incrementos diferenciados sobre datos de nómina de empresa cuyo nombre se omite por privacidad de datos

EJEMPLO No. 3

Ya con el incremento diferenciado, se entrega Bono de 1 mes, en función de calificación de 7 o superior como anticipo de PTU; el resto de la PTU conforme a Ley 50/50 (Tabla 13).

Tabla 13 Bono máximo como Anticipo PTU por Grupo en Ejemplo 3

#	Trabajadores No.	Anticipo Bono	Remanente
Grupo I	1 a 67	1.00	50/50
Grupo II	68 a 192	1.00	50/50
Grupo III	193 a 260	1.00	50/50
Grupo IV	261 a 284	1.00	50/50

Tabla 14 Coeficiente Gini de la Nómina con PTU y Nómina con bono como anticipo PTU + PTU (Distancia incluida)

Concepto	Nómina + PTU	N.+Bono+PTU
GINI=	45.27%	45.14%
Distancia	63.46	69.09
Mejoría cierta	0.13%	-5.62

En conjunto, revisión salarial diferenciada Pronunciada, más Bono y PTU comparada sólo con revisión salarial normal, mejora Gini de 49.61 original a 45.14 son 447 puntos base en la Tabla 3 vs el nuevo de la Tabla 14. En esta Tabla 14 además se ve, que la entrega del bono mejora aún más, en 13 puntos base el Gini ya mejorado, gracias al aumento salarial diferenciado para una mejoría total de 562 puntos base.

Tabla 15 Conceptos e importes de los Bonos como Anticipos de PTU + PTU en Ejemplo 3

CONCEPTO	IMPORTE
BONOS (anticipo de PTU)	\$ 3,395,288.20
Carga social (cobertura SDI {IMSS, Infonavit, ISPT})	-\$ 848,822.05
Subtotal	\$ 2,546,466.15
Diferencias negativas a pagar (x PTU)	\$ 246,448.58
PTU Remanente a entregar	\$ 3,357,754.16
Carga social (x rebasar c/ bono PTU esperada)	\$ 798,382.25
Costo total	\$ 6,949,051.14
Cobertura fiscal (15 d. SM) * 30% ISR lim<PTU @53%	-\$ 70,476.59
Costo neto de ISR de Bono neto recibido como PTU	\$ 4,815,002.18

Gráfica 5 Diferencias entre Anticipo Bono PTU + PTU de Ejemplo 3 vs PTU estándar

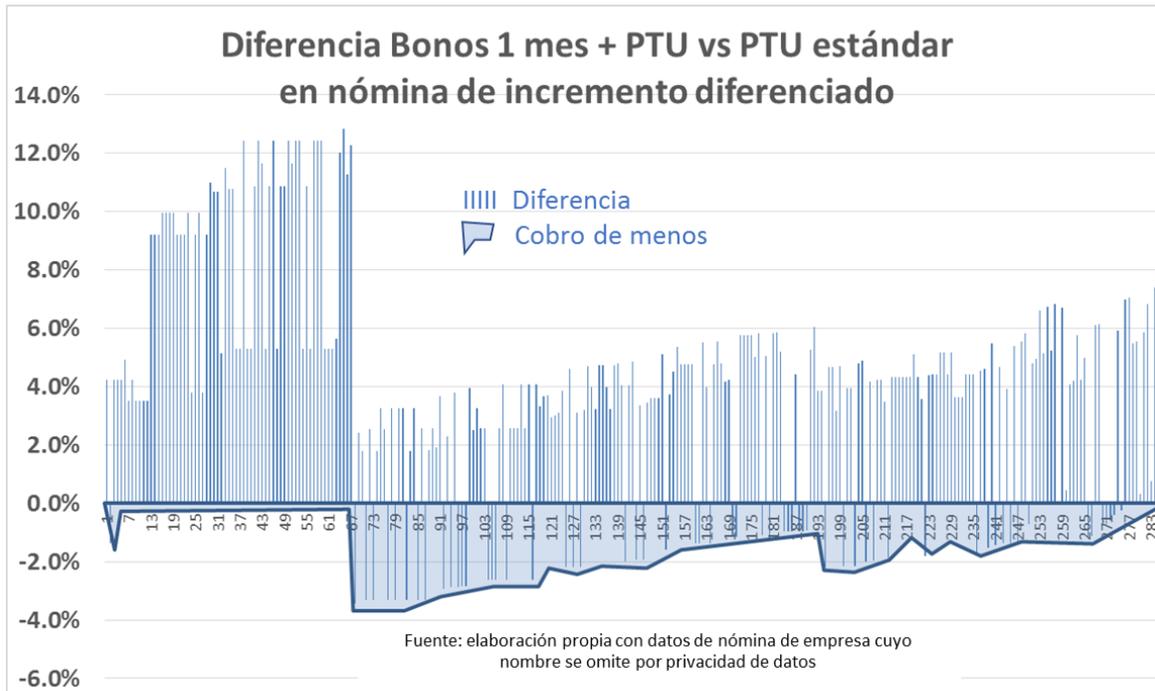


Tabla 16 Ejemplo 3 Resumen final Comparación Costo Total y Neto a recibir Anticipo PTU + PTU vs Bono en el salario

COMPARATIVO	Bono con PTU	Bono normal
Bono	\$ 6,999,490.94	\$ 6,999,490.94
Carga social		\$ 1,749,872.73
Carga social por excedente	\$ 798,382.25	-
Costo total	\$ 7,797,873.19	\$ 8,749,363.67
I.S.R.	\$ 1,311,248.38	\$ 1,399,898.19
Neto a recibir	\$ 5,688,242.56	\$ 5,599,592.75
Factor costo / neto	1.37	1.56
Incremento en costo		1.6%
Costo total, igualar neto		\$ 8,887,878.99
Comparativo Costo total (para mismo neto)		14.0%
Costo bono como porcentaje de la nómina (antes de deducirlo):		
Costo % nómina (igualando)	10.2%	11.6%
Bono % de nómina (neto a recibir)	7.4%	7.3%
Costo neto después de impuestos	\$ 4,815,002.18	\$ 6,221,515.30
Como porcentaje de la nómina	6.3%	8.1%

EJEMPLO No. 4

Es igual a ejemplo 3, con el incremento diferenciado Pronunciado, pero en vez de dar sólo un mes de Bono se entrega Anticipo Bono mayor, en la proporción que usualmente cobrarían PTU como lo muestra la Tabla 17. Igualmente en función de calificación personal de desempeño de 7 o superior como anticipo de PTU; el resto de la PTU conforme a Ley 50/50.

Tabla 17 Bono máximo como Anticipo PTU por Grupo en Ejemplo 4

#	Trabajadores No.	Anticipo Bono	Remanente
Grupo I	1 a 67	2.98	50/50
Grupo II	68 a 192	1.90	50/50
Grupo III	193 a 260	1.30	50/50
Grupo IV	261 a 284	0.48	50/50

Tabla 18 Coeficiente Gini de la Nómina con PTU y de la nómina con PTU (Distancia incluida)

Concepto	Nómina + PTU	N.+Bono+PTU
GINI=	45.27%	44.22%
Distancia	63.46	71.11
Mejoría cierta	1.04%	-7.64

Resultado: al elevar el salario en forma Diferenciada, más a Grupos I y II, menos a III y IV y además, establecer Bonos en proporción promedio del cobro de PTU estándar, mejora vs nómina normal 539 puntos base el coeficiente Gini (Tabla 3 vs Tabla 18), aun cuando quedan personas que cobran menos de lo esperado bajo la fórmula normal a los cuales debe reponerse su diferencia (Gráfica 6).

Gráfica 6 Diferencias entre Anticipo Bono PTU + PTU de Ejemplo 4 vs PTU estándar

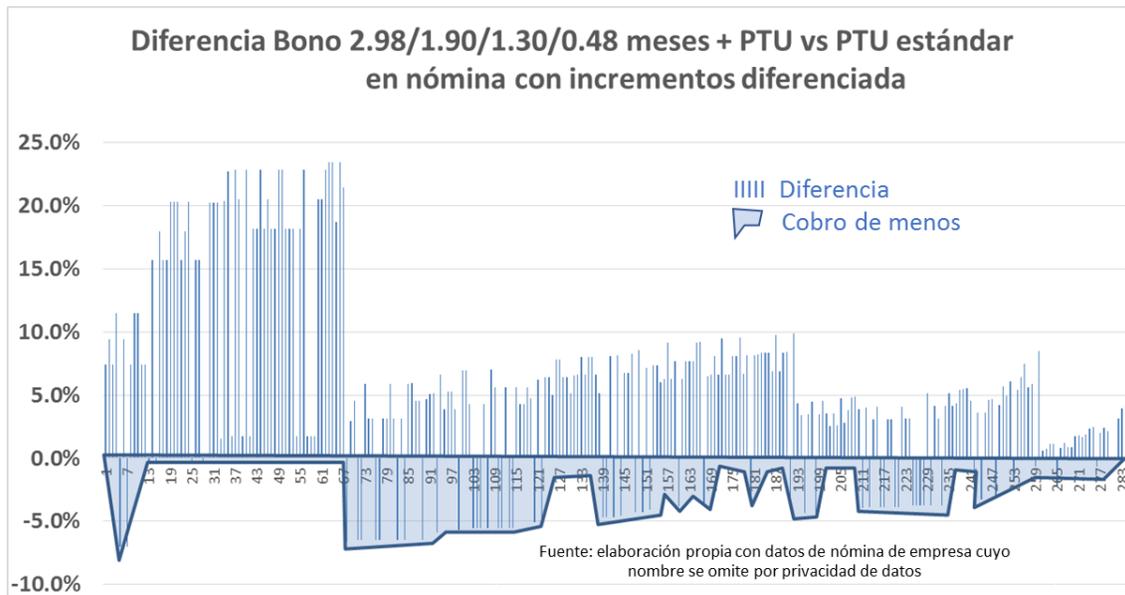


Tabla 19 Conceptos e importes de los Bonos como Anticipo de PTU + PTU y PTU en Ejemplo 4

CONCEPTO	IMPORTE
BONOS (anticipo de PTU)	\$ 4,823,844.65
Carga social (cobertura SDI {IMSS, Infonavit, ISPT})	-\$ 1,205,961.16
Subtotal	\$ 3,617,883.48
Diferencias negativas a pagar (x PTU)	\$ 501,974.80
PTU Remanente a entregar	\$ 1,673,671.50
Carga social (x rebasar c/ bono PTU esperada)	\$ 862,263.80
Costo total	\$ 6,655,793.58
Cobertura fiscal (15 d. SM) * 30% ISR lim<PTU @53%	-\$ 70,476.59
Costo neto de ISR de Bono neto recibido como PTU	\$ 4,609,721.89

El resumen mostrado en la Tabla 25 del Ejemplo 4 muestra que el ahorro “Comparativo Costo total (para mismo neto)” de 13.1% es menor a los ejemplos 1 y 2, de 21.5% (Tabla 6) y 20.3% (Tabla 11) debido a que parte de la igualación de percepciones viene del incremento diferenciado de nómina con lo cual el importe percibido como PTU, debe pagar más carga social por el excedente cobrado para mejorar la distribución del ingreso, pero aun así, hay ahorro y doble impacto social: la mejora de distribución del

ingreso en los salarios desde el inicio del año y el cobro de bono por resultados, que es en sí mismo un incremento en percepciones para el colaborador.

Tabla 20 Ejemplo 4 Resumen final Comparación Costo Total y Neto a Recibir Anticipo PTU + PTU vs Bono en el salario

Ejemplo 4

COMPARATIVO	Bono con PTU	Bono normal
Bono	\$ 6,999,490.94	\$ 6,999,490.94
Carga social		\$ 1,749,872.73
Carga social por excedente	\$ 862,263.80	-
Costo total	\$ 7,861,754.74	\$ 8,749,363.67
I.S.R.	\$ 1,311,248.38	\$ 1,399,898.19
Neto a recibir	\$ 5,688,242.56	\$ 5,599,592.75
Factor costo / neto	1.38	1.56
Incremento en costo		1.6%
Costo total, igualar neto		\$ 8,887,878.99
Comparativo Costo total (para mismo neto)		13.1%
Costo bono como porcentaje de la nómina (antes de deducirlo):		
Costo % nómina (igualando)	10.3%	11.6%
Bono % de nómina (neto a recibir)	7.4%	7.3%
Costo neto después de impuestos	\$ 4,609,721.89	\$ 6,221,515.30
Como porcentaje de la nómina	6.0%	8.1%

IMPACTO PARA LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN

En adición a los beneficios de mejorar el costo del pago de bonos, se incluye dar al trabajador un pago neto mayor y vincular el trabajo con el desempeño y la remuneración. Incorporar la PTU a la fórmula del pago variable en el caso de las maquiladoras o empresas de inversión extranjera, permite visualizar que la PTU ya no es un impuesto adicional del 10%v al ISR del 30%, sino, por ser acreditable y vinculado al desempeño, formar parte de la nómina, como se muestra en estas dos gráficas de punto de equilibrio.

Figura 1 Gráfica de punto de equilibrio mostrando cómo la PTU es tomada de la utilidad

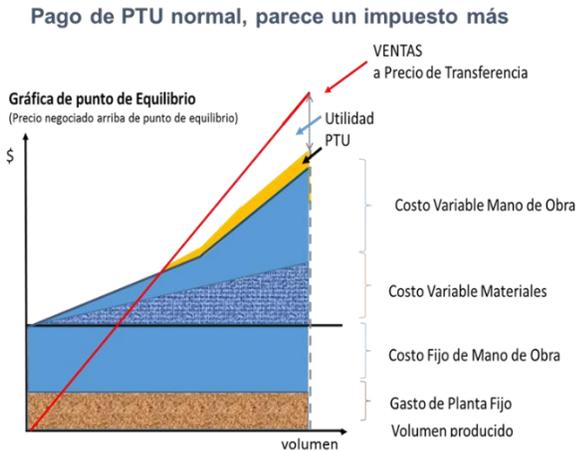
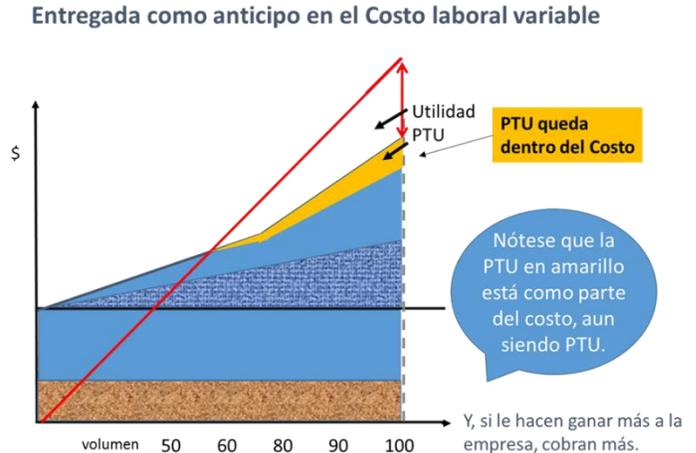


Figura 2 Gráfica de punto de equilibrio que muestra la PTU pagada como bono, se vuelve parte de la compensación acreditable de impuestos



SÍNTESIS DE RESULTADOS, CUADRO RESUMEN

Tabla 21 Síntesis de Resultados Comparativa casos 1 - 4

Punto de partida	Importe	Gini	Distancia	
Costo nómina anual	\$ 73,678,851.99	49.61%	96.76	
PTU	\$ 6,999,490.94	15.20%	2.45	
Total	\$ 80,678,342.93	45.27%	63.46	
Ingreso neto, Gini y distancia después de ISR e IMSS	\$ 67,344,192.77	42.09%	56.15	
Caso	1	2	3	4
Gini total	46.57%	44.76%	45.14%	44.22%
Distancia	77.50	86.07	69.09	71.11
Mejoría (+) Gini	-1.3%	0.5%	0.1%	1.0%
Costo Bonos como anticipos PTU ¹	\$ 7,315,801.39	\$ 8,523,000.10	\$ 7,797,873.19	\$ 7,861,754.74
en % de la nómina	9.9%	11.6%	10.6%	10.7%
Percepción neta después de impuestos	\$ 5,688,242.56	\$ 6,564,158.38	\$ 5,688,242.56	\$ 5,688,242.56
en % de la nómina	7.7%	8.9%	7.7%	7.7%
Costo neto después de impuestos				
Costo Bonos como Anticipo de PTU (A)	\$ 4,499,567.77	\$ 4,800,279.02	\$ 4,815,002.18	\$ 4,609,721.89
En porcentaje de la nómina	5.9%	6.3%	6.3%	6.0%
Costo Bonos integrables al salario (B)	\$ 6,221,515.30	\$ 7,179,548.23	\$ 6,221,515.30	\$ 6,221,515.30
B vs A en %	38.3%	49.6%	29.2%	35.0%

¹ En los casos 1 y 3 los bonos como anticipo de PTU son de un mes, en casos 2 y 4 son un número de meses mayor para los niveles inferiores, semejando el efecto de la PTU. El incremento anual salarial de los casos 3 y 4 fue diferenciado, incrementando más a los de los Grupos inferiores, con tope global de 4%.

CONCLUSIONES

I. Fórmula que ahorra el costo de bonos por productividad

Como se muestra en el Ejemplo 1, es posible reducir el costo de la entrega de bonos por desempeño en 38.3%, si se utiliza una posible participación en las utilidades a los trabajadores como estímulo de mejorar la productividad y el desempeño personal.

II. Hay forma de reducir la desigualdad salarial, con incremento anual diferenciado

El Caso 1, permitió demostrar que hay ahorro al usar PTU para dar bonos, pero no logró mejorar el coeficiente Gini de Distribución del ingreso comparado con el de la PTU original. Esto fue así, porque tenía sólo 1 mes de bono como anticipo, pero normalmente el personal con menores salarios recibe una PTU, que representa varias veces su salario mensual (Gráfica 1) por ello en el Caso 2, se intentó dar anticipos de bonos en una cantidad proporcional a lo que generalmente cobran. Fue necesario exagerar y dar un poco más a los de menor ingreso para lograr mejorar su coeficiente Gini. La consecuencia no deseada, fue que el importe de las “diferencias” a pagar a quienes cobraban menos PTU de lo que les corresponde de ley elevó el pago total. Se entregaron \$8.5 en vez de \$7.3 millones. Se justificaría si la elevación de la productividad se da, pero hay otra manera de prevenir ese riesgo y sí lograr una reducción de la desigualdad sustancial.

III. Es posible mejorar el coeficiente Gini de distribución del ingreso con base en:

El Incremento salarial diferenciado (Tabla 12) utilizado en el ejercicio de incremento de nómina para los casos 3 y 4, redujo el riesgo de reponer las diferencias mayores entre la PTU normal y la entrega anticipada como bono. Si se usa el incremento diferenciado puede explicarse a los colaboradores que existe la voluntad por parte de la empresa en reducir la desigualdad coadyuvando como grupo a hacerlo, para explicar el incremento salarial diferenciado.

El mejor resultado en ese sentido es el del Caso 4, que reduce la desigualdad en un punto completo, por abajo del ya mejorado 45.27% que tiene el caso original con la entrega de PTU. Estaríamos mejorando ese coeficiente en 539 puntos base, todo un record (49.67% de la nómina vs 44.22% de la nómina con incremento diferenciado y bono entregado como PTU).

Obsérvese en la Tabla 21 Síntesis de Resultados Comparativa, cómo sólo el cobro de impuestos (ISR e IMSS) en el ejercicio original, mejora el coeficiente a 42.09%, es decir 318 puntos base. Punto a favor de nuestra fórmula empresarial para reducir la desigualdad, comparada con una política de subir impuestos, ya que intentar mejorar en desigualdad por quitar ingresos vía impuestos a algunos colaboradores, no se los entrega el fisco a los demás que también colaboraron en la empresa para su generación de valor, mientras que nuestra forma de pago por desempeño y productividad sí lo hace.

IV. La PTU que puede aprovecharse para dar bonos

El costo del incremento salarial fijo, puede ser reemplazado con la reinstalación de PTU para empresas que no la otorgan.

Para un inversionista la PTU es vista como un impuesto de 10% adicional al 30% de ISR, pero si integra la PTU a la fórmula de pago variable, por ser deducible (acreditable) en el año que se paga, ya no sería un costo adicional sino un medio para la optimización del resultado, al canjear incremento en remuneraciones por utilidades en lugar de incremento al salario fijo. Lo cual puede tener beneficios colaterales de transparencia y contribución fiscal.

V. Los anticipos de PTU incorporados al pago variable (destajo) reduce el costo país

Incorporar la PTU a la fórmula del pago variable en el caso de las maquiladoras o empresas de inversión extranjera, permite visualizar que la PTU ya no sea un impuesto adicional del 10%v al ISR del 30%, Pagar anticipos de PTU requiere un presupuesto anual con utilidades previsibles.

VI. Comisión Nacional para la PTU

El porcentaje fijado en 10% de la utilidad gravable por la Comisión Nacional para la PTU, podría establecer un porcentaje fijo mínimo de 2% en vez del 10% actual o menor como lo sugirieron en el Comité Técnico Nacional de Capital Humano del IMEF¹⁷ al 2%, fijo más lo variable y, señalar que el porcentaje máximo queda en libertad de negociarse con los trabajadores.

¹⁷ Lic. Oscar de la Vega Gómez en la presentación del libro Productividad para la Competitividad, IMEF, 2015

Su importancia estriba en poder entregar más del 10% de la utilidad a los trabajadores cuando laboran en un establecimiento cuya productividad se mide, pero ellos cobran a otro patrón cuya utilidad se limita a la transferencia del honorario del subcontratista.

VII. Concordancia entre la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones de la SHCP

Aun cuando la LFT establece participar a los trabajadores de las utilidades del establecimiento en el cual producen, la Secretaría de Hacienda aun no hace el pronunciamiento necesario para trasladar la PTU del establecimiento contratante al patrón contratista.

Si fuera así, no sería necesario cancelar los servicios de subcontratación, siempre y cuando el Programa de Productividad se vincula al establecimiento donde se desempeñan los trabajadores (art. 127 fracción IV Bis LFT).

Dada la complejidad de operar los beneficios planteados y comprobados de poder entregar bajo la ley actual Anticipos de PTU vinculados al desempeño y productividad, que limita a ser usado sólo por empresas sofisticadas, sería en beneficio de los trabajadores adecuar la LFT en su artículo 157 – J fracción IX para permitir, como se sugiere, los Anticipos de PTU basados en el desempeño y la productividad a todas las empresas, condicionado a mejorar su distribución del ingreso.

VIII. Incremento en salario fijo vs. mejoría de ingresos si se hace crecer a la empresa

Tomando como base el Caso 1, la premisa de pagar 10% de PTU si la utilidad sube 15% es viable, ya que si la utilidad fuese 115 en vez de 100, y la PTU consecuente fuera de 11.5, el remanente para la empresa es de 103.5. Incluyendo la carga fiscal, pagar bonos tradicionales costaría a la empresa 27% más, es decir 15.24, con lo cual la utilidad quedaría en 104.76, mientras que hacerlo con PTU, inclusive entregando las “diferencias negativas” costaría 4.5% adicional, esto es 12.54, con lo que la utilidad sería de 102.46. Esto sin contar que posiblemente, debido al ofrecimiento, se llegará a esas utilidades superiores sin requerir el aumento a los salarios fijos.

APÉNDICES

APÉNDICE I

PROPUESTA IMEF DE ADICIÓN AL INCISO IX, artículo 153-J LFT,

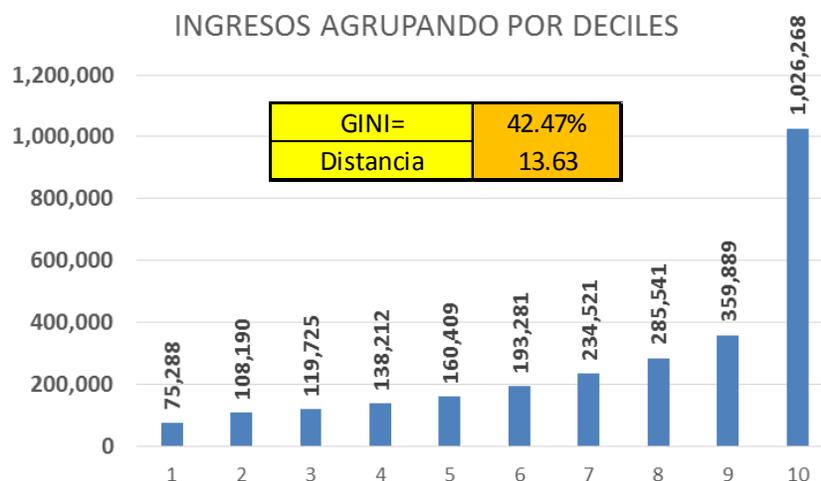
Este artículo trata los componentes de un Programa de Productividad y, en su inciso IX señala que podrán otorgarse bonos, incentivos o comisiones a quienes contribuyan a mejorar la productividad, para ello el IMEF ha propuesto:

- ...dichos incentivos, bonos o comisiones se podrán entregar como anticipo del reparto de utilidades
- En proporción al resultado del tiempo del trabajo en el Programa de Productividad del patrón
- El importe por anticipos de participación en las utilidades se restará del importe anual de la PTU
- Para que los incentivos, bonos o comisiones sean entregados como anticipo, debe mejorar el coeficiente Gini de distribución del ingreso del año contra el del año precedente del grupo de trabajadores del patrón.
- Los trabajadores y el patrón podrán destinar una cantidad, a sus reservas para el retiro

APÉNDICE II

Agrupación y resultado del cálculo del coeficiente Gini de distribución del ingreso de la nómina original, agrupando a los participantes en diez deciles.

Gráfica 7 Ejemplificación del Coeficiente Gini del Grupo dividido en 10 tomando el salario promedio de cada uno



Fuente: elaboración propia con datos de nómina de empresa cuyo nombre se omite por privacidad de datos

APÉNDICE III

Explicación del cuadro de comparación de costos:

COMPARATIVO	Bono con PTU	Bono normal
Bono	\$ 6,999,490.94	\$ 6,999,490.94
Carga social (25% por cobro en nómina)		\$ 1,749,872.73
Carga social por excedente (por rebasar la PTU normal unas personas)	\$ 316,310.45	-
Costo total	\$ 7,315,801.39	\$ 8,749,363.67
I.S.R. (ambos al 30%, el de PTU con 15 días salario mínimo exentos)	\$ 1,311,248.38	\$ 1,399,898.19
Neto a recibir	\$ 5,688,242.56	\$ 5,599,592.75
Factor costo / neto (división de Costo total / neto a recibir)	1.29	1.56
Incremento en costo (cuánto más sube el costo del bono normal si quisiera igualar el neto recibido como anticipo de PTU)		1.6%
Costo total, igualar neto		\$ 8,887,878.99
Comparativo Costo total (para mismo neto) (costo de pagar Bono vs costo de pagar Bono como anticipo PTU)		21.5%
Costo bono como porcentaje de la nómina (antes de deducirlo): (comparados vs costo de nómina total sin bono)		
Costo % nómina (igualando)	9.5%	11.6%
Bono % de nómina (neto a recibir)	7.4%	7.3%
(Costo del bono después de considerar el ahorro en impuestos)		
Costo neto después de impuestos	\$4,499,567.77	\$6,221,515.30
Como porcentaje de la nómina	5.9%	8.1%

BIBLIOGRAFÍA

IMEF, 2010, Pago por Productividad: Un acuerdo nacional para el desarrollo, Boletín Técnico No. 3, Osuna Fernández y Amtmann Ituarte

IMEF, 2020, iniciativa IMEF, Anticipo de Participación a los Trabajadores en las Utilidades como bonos de desempeño y productividad, CDMX, febrero 12, 2020. Parlamento abierto sobre subcontratación, Mesa 5, Senado de la República.

INEGI, 2016, Encuesta Ingreso Gasto de los Hogares

Rawls, John, 1979, Teoría de la Justicia, FCE

SHCP, 2018, Distribución del pago de impuestos y recepción del gasto público por deciles de hogares y personas. Resultados para el año de 2016



Presidente Nacional IMEF

Mtro. Ángel García Lascurain Valero

Presidente del Consejo Técnico IMEF

Dra. Lili Domínguez Ortiz

Vicepresidente Contenido Técnico

C.P.C. Juan M. Espinosa Juárez

Presidente del Comité Técnico Nacional de
Seguridad Social

Act. Alejandro Turner Hurtado

A U T O R

M.C.F. Carlos G. Amtmann Ituarte

Integrante Comité Técnico Nacional de Seguridad Social