

Circular 1448-2020

Transcribimos un artículo escrito por Carlos Amtmann Ituarte, publicado el 12 de octubre 2020 en el diario “El Economista” sobre la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

PTU al 10%

Carlos Amtmann Ituarte 12 de octubre de 2020, 19:02

Culminó la sexta Comisión Nacional para la Participación a los Trabajadores en las Utilidades (PTU) sin cambio. Lo mismo que en las recesiones de 1995 y 2009, cuando se celebraron la cuarta y quinta Comisión: no se hará nada.

Dejar la PTU en 10%, cuando el país se convulsiona, diría uno, es mejor a contribuir con un factor adicional al difícil panorama económico.

¿Y si modificar el porcentaje contribuyera al crecimiento en utilidades y mejores percepciones para los colaboradores?, se preguntará: ¿hacia arriba o hacia abajo?

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

Conocer cuánto importa el valor creado para incrementarlo, implica saber si el valor adicionado con calidad a los entregables permite ampliar el margen de utilidad, originado en el trabajo y la inversión para ganar más.

Tal lógica, la de remunerar por mejorar el desempeño y la productividad (utilidades) permite a los participantes contar con ingresos crecientes, tomados de la PTU, además de formar mejor a los integrantes de su equipo y ellos a su familia, con la idea de educarlos de manera que les sea posible replicar e incrementar el éxito obtenido.

Bajo esta premisa, **el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF)** buscó una fórmula de remuneración variable, que logre dos objetivos: uno, contar con la modalidad de retribución vinculada a resultados más eficiente que las habituales y conocidas. Dos, motivar por tal eficiencia, a incorporar en el crecimiento de las remuneraciones de nómina a través de los años, mayor pago por resultados a cambio de utilidades crecientes y menor de nómina fija, con la posibilidad de tener consecuencias secundarias como mejorar la distribución del ingreso y poder aportar más, a los fondos para el retiro de los participantes.

Del artículo 123 de la Constitución se desprende el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de las empresas. El enfoque social, se refuerza no integrando el importe de PTU recibido por el trabajador al salario base de cotización del IMSS.

Con base en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2016 el importe recibido como participación de utilidades fue de 28 mil 042 millones de pesos, cuando en ese año el cobro por recaudación de impuesto sobre la renta de empresas fue de 779,644 millones de pesos, 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 de pesos.

La PTU es un gran igualador de percepciones, lo cual brinda oportunidad para atender el impacto social que en las empresas estamos llamados a lograr. Finalmente, podemos referir como un antecedente que refuerza la intención del estudio aunado 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”.

Por tanto, el Comité Técnico Nacional de Seguridad Social del IMEF publica el Boletín Técnico con el descubrimiento del método describiendo cómo usar la PTU para dar bonos diferenciados según desempeño y productividad, el cual podrá consultarse en www.imef.org.mx.

camtmann@vencom.com.mx

** Carlos Amtmann Ituarte es integrante del Comité Técnico Nacional de Seguridad Social del IMEF .*

Pensamos que sin la obligación legal de participar a los trabajadores en las utilidades de las empresas (México es de los pocos países en los que existe la obligación del PTU), podrían establecerse muchos mejores planes de incentivos que permitieran de verdad incentivar la productividad y calidad y por supuesto elevar las percepciones de los trabajadores.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”