

There are no translations available.

Circular 2312-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los “Bonos de Productividad y el Reparto de Utilidades”.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 14 de septiembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

CAPITAL HUMANO

Empresas sacrificaron bonos de productividad por aumento del reparto de utilidades

“En realidad sí se incrementó el reparto de utilidades, pero no todo es color de rosa”, señaló Rocío Hernández, directora de la Práctica de Compensación de **AON** México. De acuerdo con la Encuesta de Compensación 2022 de la firma, algunas empresas

redujeron hasta 28%

sus bonos de desempeño para mitigar el impacto financiero por el incremento en el monto de reparto de utilidades.

Este año las empresas pagaron por primera vez la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) con las [nuevas reglas](#) que se establecieron con la reforma de subcontratación. Los cambios a la regulación del *outsourcing* contribuyeron a que más personas tuvieran acceso a este derecho laboral.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) afirma que 2.7 millones de trabajadores recibieron este año PTU por primera vez, de esta manera el monto repartido por las empresas tuvo un crecimiento de 109% con respecto a lo pagado el año pasado.

Entre la heterogeneidad del pago de PTU en las empresas, la encuesta de AON identifica que por lo menos el **20% incrementó radicalmente el monto** a repartir, observándose casos en los que el pago pasó de 2,485 a 132,620 pesos.

En términos generales, el 80% de las compañías que tuvo un incremento en el monto del PTU, el crecimiento fue de 130% en promedio, como consecuencia de la **reforma de *outsourcing*** que cerró la llave a la subcontratación laboral.

“El 56% de la muestra sí reportó haber pagado un [PTU más alto que el ejercicio pasado](#) . Lo que sí podemos apreciar es que en realidad sí se incrementó el reparto de utilidades, por supuesto que también hubo un 11% de empresas que para mitigar el impacto financiero disminuyó el 27.9% del monto de evaluación de desempeño, por eso les decía que hubo buenas y malas”, expuso Rocío Hernández durante la presentación de los resultados.

Aunque fueron pocas las empresas que “le pagaron al bono de desempeño”, las compañías que tomaron esta decisión han tenido una desventaja, apuntó la especialista. “Una de las principales desventajas es la **desmotivación de los colaboradores** a dar los mejores resultados, ya estaban acostumbrados a trabajar por objetivos y con base en ello se pagaba el bono”.

En ese sentido, subrayó, los empleados que estaban acostumbrados a recibir un bono por alcanzar metas y se desmotivan a trabajar con base a resultados al tener asegurado su **PTU**.

Entre otros hallazgos, el informe de AON revela que un 37% de las compañías disminuyó en promedio 30% la utilidad a repartir, esto estuvo vinculado con las estrategias que ejecutaron algunos negocios frente a las nuevas reglas de subcontratación de servicios especializados.

“Esto derivado de la eliminación del *outsourcing*, las empresas se reconfiguraron, había empresas que tenían 5 negocios y lo redujeron a 3, o de tres negocios hicieron 10 después de revisar los objetos sociales de las compañías, modificaron sus estrategias fiscales y financieros, y de pronto bajaron un poco su PTU”, explicó Rocío Hernández.

Sin embargo, precisó la especialista, las organizaciones que tuvieron un cálculo menor de reparto de utilidades hicieron modificaciones a [otros beneficios](#), como bonos complementarios equivalentes a 28 días de sueldo o hasta un aumento del 73% en los bonos por desempeño.

“Del 25.4% de la muestra que no otorgó PTU, algunas empresas otorgaron bono sustituto de PTU de 27,084 en promedio”, destaca la encuesta.

Incrementos salariales 2023

De acuerdo con la encuesta, para el siguiente año el 52% de las empresas que operan en México tiene un pronóstico del incremento salarial que otorgará. El personal sindicalizado tiene las mejores proyecciones en el aumento de su remuneración.

Hasta ahora, AON estima que los [ajustes salariales](#) para el 2023 serán de entre 6.5% y 7.5% para la fuerza laboral que no está sindicalizada y de 7.2% a 8% para los empleados que están protegidos por un contrato colectivo.

“Estas cifras aún son conservadoras. Siento que aún hay miedo y aún son conservadores porque dicen: *cómo llegaré a decirle al corporativo que necesito un 8 o 10 por ciento.* Pero aquí en las métricas tenemos desde 5.5% y como datos máximos llegamos a ver 11% de incremento salarial. Desafortunadamente la inflación ha tenido crecimientos no vistos en los últimos 20 años”, opinó Rocío Hernández.

En ese sentido, la especialista subrayó que en los ajustes salariales proyectados para el 2023 no puede ignorarse los niveles de inflación que se están observando.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”