

Hacia un nuevo Sistema de Reparto de Utilidades

Ana Laura Bojórquez Carrillo*

Resumen

Este trabajo presenta en primer lugar un análisis del actual sistema de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU) en México como factor productivo y como sistema flexible, así como las controversias legales por las que ha atravesado este sistema, básicamente enfocadas a la inconstitucionalidad de la base gravable y la no deducibilidad de las empresas por el pago de la PTU. En segundo lugar se presentan las conclusiones del análisis de este sistema, las recomendaciones para mejorarlo a través de la propuesta de un sistema de participación de los trabajadores basado en la productividad del proceso de trabajo y las ventajas del sistema propuesto sobre el actual.

Palabras clave: participación de los trabajadores en las utilidades, productividad, reforma laboral, flexibilidad, bonos de productividad.

Introducción

El sistema de participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) no ha tenido cambio en su esencia desde su creación el 21 de noviembre de 1962; sin embargo, la situación de México no es la misma que hace 40 años. La productividad cobra mayor importancia en esta época en la que la globalización ha estado amenazando el ritmo «tradicional» de trabajo en las empresas. Hoy en día un trabajador, empresa o país que no es productivo no puede sobrevivir a esta competencia sin fronteras. Por ello, es urgente que se realice una evaluación de dicho sistema y/o la creación de uno nuevo, capaz de retomar la importancia de un modelo de participación de los trabajadores en la que se fomente una cultura laboral enfocada a premiar realmente la competitividad y productividad de los empleados a través de sus procesos de trabajo.

* Profesora-investigadora de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad de Yucatán. Correo electrónico: anabc@tunku.uady.mx

La definición del reparto de utilidades fue adoptada en el Congreso Internacional de Reparto de Utilidades llevado a cabo en París en 1889:

*El reparto de utilidades se refiere a los arreglos permanentes bajo los cuales los trabajadores reciben regularmente, además de sus sueldos y salarios, una participación en alguna base predeterminada, en sus utilidades generadas. La suma que les corresponde a los trabajadores varía con el nivel de utilidades.*¹

Repartir utilidades a los empleados es una idea casi tan antigua como la constitución de un país. Albert Gallatin, secretario de Tesorería de Jefferson, y Madison establecieron el primer plan de reparto de utilidades en su fábrica de vidrio en Pensilvania en 1797.² Los argumentos teóricos fueron desarrollados por el economista alemán J.H. von Thunen, en 1848, y un número de servicios operaron estos esquemas antes del siglo veinte. En los Estados Unidos, el más fuerte concepto en favor de un mayor uso del reparto de utilidades fue hecho en 1988 por candidatos presidenciales como Bruce Babbitt y Joseph Biden.³

En sus orígenes, “los sistemas de reparto de utilidades fueron instrumentos de forma voluntaria utilizados en empresas que procuraban establecer buenas relaciones laborales y querían compartir parte de los frutos de su éxito con los trabajadores que las conformaban.”⁴ Años más adelante, algunos países empezaron a establecer este instrumento de forma obligatoria para que se extendiera el beneficio a la mayoría de los trabajadores.

En México, el decreto por el cual se les otorgó a los trabajadores el derecho de participar en las utilidades de las empresas se publicó por primera vez en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 21 de noviembre de 1962. Se incluyó en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* como parte del artículo 123 en su fracción IX apartado A; en sus seis incisos se dictaron las normas básicas y elementales para que, a través de la Comisión Nacional para la Partici-

¹ Cynog-Jones (1956) *apud* Organisation for Economic Co-Operation and Development -OECD-, «Profit-sharing in OECD countries», p. 141. Consultado el día 30 de julio de 2005 en: <http://www.oecd.org/dataoecd/3/37/2409883.pdf>

² J. Bell y D. Wray, “How to profit from profit sharing”, en *Business and Society Review*, p. 57.

³ A. Cheadle, “Explaining patterns of profit-sharing activity”, en *Industrial Relations*, p. 387.

⁴ Perry y Kegley *apud* A. Marinakis (1999), “Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina”, en *Revista de la CEPAL*, p. 72.

pación de los Trabajadores en las Utilidades, se determinara y regulara la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU) conjuntamente con el capítulo VIII del título tercero de la *Ley Federal del Trabajo*.

Debido a la globalización y a sus efectos en el mundo, como el crecimiento de la competencia internacional, hay un aumento en las necesidades de las empresas para ser más productivas y competitivas. Al mismo tiempo, la tecnología está cambiando la relación trabajador-patrón. La productividad individual del trabajador ha aumentado sustancialmente en los lugares en donde la tecnología ha sido introducida; así, cada empleado debe ser en estos tiempos más responsable por el éxito completo de la compañía que por su trabajo individual. Como resultado, las compañías necesitan fomentar la productividad del proceso de trabajo a través de la consolidación de la lealtad y el compromiso de todos los integrantes de las mismas.

Una solución para esto es establecer un sistema de reparto de utilidades capaz de mejorar la productividad, reducir la rotación de los empleados, disminuir sus costos y fomentar la estabilidad y el compromiso del empleado. Según Bell y Wray, el sistema de reparto de utilidades debe ser un método probado para construir el compromiso organizacional, que genere una ayuda en el reclutamiento de empleados de calidad y mantener aquéllos que ya se tienen.⁵ No cabe duda de que los incentivos económicos, como el reparto de utilidades, tienen una influencia directa en la satisfacción en el trabajo. Mitchell y otros confirman lo anterior y enfatizan que la causa más importante y frecuente que inicia el proceso de rotación de los empleados es precisamente la insatisfacción en el trabajo.⁶ Asimismo, Kerr y Slocum afirman que un sistema de recompensas representa un medio muy poderoso para influir en la cultura organizacional, puesto que define el tipo de relación entre la organización y el trabajador al plantear los términos de intercambio; además, especifica la contribución que se espera del trabajador y lo que este puede esperar recibir como resultado de su desempeño.⁷

⁵ J. Bell y D. Wray, *op. cit.*, p. 58.

⁶ T. Mitchell *et al.*, "How to keep your best employees: Developing an effective retention policy", en *Academy of Management Executive*, p. 97.

⁷ J. Kerr y J. Slocum, "Managing corporate culture through reward systems", en *Academy of Management Executive*, p. 130.

A continuación se presentará un análisis del sistema de PTU como factor productivo y como sistema flexible; asimismo, se discutirán las controversias en materia legal al que ha sido objeto; como conclusión se presentarán algunas recomendaciones para mejorarlo. Así, el objetivo de este ensayo es plantear los inconvenientes ocasionados por la obsolescencia de este sistema y la necesidad de reformarlo, por lo que se presenta una propuesta posible y acorde con las condiciones actuales; sin embargo, es preciso aclarar que una propuesta completa comprendería un estudio más avanzado sobre las condiciones y los detalles de las reformas que se tendrían que realizar en las leyes vigentes, así como sobre las implicaciones que tendría directa o indirectamente en otros aspectos relacionados.

¿La aplicación del sistema de PTU actual fomenta la productividad?

El sistema de PTU actual no representa una ayuda para las empresas mexicanas ante la situación que están viviendo. Debido a que la PTU surgió en el siglo de luchas obreras que exigían se reconocieran sus derechos (entre las que se destacan el establecimiento de un salario mínimo, días de descanso, horas extras, vacaciones, el límite de la jornada de trabajo, etc.), este sistema ha guardado el carácter paternalista que lo caracterizó. Lo anterior impide a las empresas mexicanas establecer mecanismos flexibles y utilizar la PTU como una herramienta de gestión que incremente la productividad y competitividad de las mismas.

El efecto que ocasiona no contar con una productividad satisfactoria en las empresas se traduce en que éstas no pueden generar empleos formales y/o de calidad; consecuentemente el empleo informal aumenta. Lo anterior se puede distinguir con el incremento de la evasión a la cobertura de seguridad social en el 2001, pues en dicho año, “el IMSS registró una caída de 398,878 trabajadores asegurados. Pero la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), que se centra no sólo en los trabajadores registrados sino en todo el espectro laboral, da cuenta de un incremento de 291,957 trabajadores sin prestaciones laborales en ese mismo año: lo suficiente para absorber el 73% de los que fueron dados de baja en el IMSS”.⁸ En términos de mercado laboral, esto equivale a un ajuste a la baja en el ingreso real de ese monto de trabajadores, cuyo efecto fue que no todos terminaran en la calle al precio de sacrificar de manera sensible la calidad de su condición ocupacional.

⁸ Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, *Guía de conceptos, uso e interpretación de la estadística sobre la fuerza laboral en México*, p. 30.

Según Calva, en el 2004 el 55% de las relaciones laborales fueron “de palabra”, es decir, sin contar con un comprobante legal escrito que acredite al empleado como tal. “De los aproximadamente 42.116 millones de personas declaradas como ‘ocupadas’ en el ámbito nacional, más del 50 por ciento percibe ingresos de menos de uno y hasta tres salarios mínimos [...] Otra manera de apreciar la baja calidad del empleo radica en la dotación de prestaciones de ley [...] Sólo 37 por ciento de la mano de obra cuenta con este tipo de beneficios, mientras que una porción cercana a 63.48 por ciento carece de ellas”.⁹

Por todo lo anterior, México necesita de estructuras más sólidas con el objeto de generar empleos formales permanentes que permitan a los asalariados tener una mejor calidad de vida, y al mismo tiempo disminuyan los salarios informales y el desempleo; esto contribuiría a mejorar el nivel de desarrollo económico en el país. La productividad es esencial para lograr un adecuado crecimiento y desarrollo económico; no basta con ser muchos, hay que ser productivos.

La productividad no puede ser sólo una ventaja para las empresas para generar más utilidades, sino que esto debe ser motivo fundamental de mejorar las condiciones de sus trabajadores y, a la vez, de ser capaces de generar nuevos empleos. Es indudable que un aumento en la productividad de las empresas influiría en una mejoría de las condiciones del mercado laboral actual; sin ella, las empresas no pueden solventar salarios mayores y con mejores condiciones de trabajo por el simple hecho de que la mayoría de ellas no tendría los recursos financieros para lograrlo. Por ello, el gobierno debe otorgar estímulos que les permitan a las empresas invertir y ser más productivas; de lo contrario el sector informal crecerá más, los inversionistas elegirán irse a otros países y la calidad de vida de los mexicanos seguirá siendo precaria.

Uno de esos estímulos sería el de reformar el sistema de PTU de modo tal que sea más flexible, que pueda ser utilizado como herramienta de gestión para incrementar la productividad y competitividad de las empresas, que se apegue a la legalidad con una clara fundamentación y que, por supuesto, cuente con las características elementales para que a las empresas le sea atractivo aplicarlo.

⁹ J. Calva, “De palabra, 55% de relaciones laborales”, en *El Financiero*, p. 12.

¿El sistema de PTU cumple con la flexibilidad demandada actualmente?

La palabra flexibilidad, según el *Diccionario de la Lengua Española* de la Real Academia Española, quiere decir, entre otras definiciones, “Disposición de ánimo a ceder y acomodarse fácilmente a un dictamen o situación”.¹⁰ La flexibilidad laboral es la facultad, otorgada por la legislación correspondiente, para que las empresas puedan adaptarse con más facilidad a las diversas situaciones por las que atraviesan.

Según Chan, cuando hablamos de flexibilización de la relación de trabajo, se presenta otro concepto relacionado: la globalización.¹¹ Aun cuando la flexibilización de la relación de trabajo no es un concepto nuevo en la legislación laboral mexicana, se puede afirmar que en la actualidad este concepto trae inmerso cambios en las instituciones y derechos, los cuales son efectos del fenómeno globalizador. Incluso la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha propuesto una mayor flexibilización laboral con el objeto de que el mercado de trabajo tome en cuenta las exigencias de elevar la capacidad de innovación y de adaptación de las economías nacionales. Esta flexibilización está en función del tiempo de trabajo, la creación de un clima más favorable para el despliegue de iniciativas empresariales, la reforma de regulaciones protectoras que bloquean el empleo y una mayor flexibilización de los costos laborales y salariales.¹²

Siguiendo con las justificaciones de organizaciones internacionales en favor de la flexibilización laboral, también la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) con el objetivo de mejorar la calidad del empleo formal propone “una flexibilización laboral basada en el aumento de la productividad antes que en la reducción de los costos laborales, lo que implica dar énfasis a la inversión en capacitación y a la innovación. Asimismo, es importante lograr cierta estabilidad en el empleo y avanzar hacia relaciones laborales de cooperación entre patrones y trabajadores.”¹³

¹⁰ Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, p. 648.

¹¹ D. Chan, “La flexibilización de la relación de trabajo”, en *Revista Laboral*, pp. 5-10.

¹² U. Walmei, “Flexibilización y regulación del mercado de trabajo: Experiencias internacionales”. http://www.fes.org.ar/Publicaciones/serie_prosur/Prosur_Walwei.pdf. Consultado el 3 de diciembre de 2004.

¹³ Oficina Internacional del Trabajo, “Panorama laboral 2003, América Latina y el Caribe”, en <http://www.oit.org.pe/portal/index.php>. Consultado el 2 de diciembre de 2004, p. 13.

Debido a las aperturas comerciales que vive México, las empresas han demandado constantemente una mayor flexibilización en la ley laboral, la cual les permita nuevas formas de organización de trabajo; sin embargo, la reforma laboral no se ha podido llevar a cabo de una manera integral, puesto que existen grupos, generalmente provenientes de sindicatos o asociaciones obreras, que perciben que la flexibilización va a disminuir sus beneficios económicos o sus derechos laborales. La ley laboral se realizó con un enfoque paternalista: el gobierno cuidaba de los trabajadores, lo cual cumplió con las exigencias de esa época; sin embargo, la situación ha cambiado que incluso hasta organismos internacionales reconocen la urgencia de establecer mayor flexibilización laboral. Desafortunadamente, como siempre pasa con este tipo de controversias, los partidos políticos han adoptado el tema de la reforma laboral para captar simpatizantes, lo cual hace aún más difícil llegar a un consenso.

Dada la urgencia de lograr la competitividad de las empresas y de este país, las empresas han puesto en práctica la flexibilidad laboral por medio de la planeación fiscal-laboral; es decir, cuidando siempre la legalidad de sus actos y adaptando nuevas formas de organización que dichas leyes no prohíban. Según Garza, “la flexibilidad laboral ya existe en la práctica debido a la urgencia de lograr la competitividad de este país”.¹⁴ Algunos temas que son muy criticados y demandados por las empresas para su reforma son, entre otros, contratos temporales, jornadas de trabajo flexibles, reducción del salario en épocas de crisis, delimitación de la influencia de los sindicatos en la toma de decisiones de las empresas.

Por lo señalado anteriormente, se considera que todavía hay muchos artículos que necesitan reformarse que no toman en cuenta las necesidades actuales para mejorar el desarrollo económico y la competitividad de sus empresas. Uno de ellos es el que regula el sistema de la PTU, el cual resulta obsoleto para nuestros días. La PTU solamente se otorga por norma legal y se estipuló hace más de 40 años, cuando las empresas no tomaban en cuenta el aspecto social y sólo veían a los trabajadores como máquinas. Esta mentalidad ya cambió, pero las leyes siguen iguales. Urge implementar reformas de leyes para adecuarse a las situaciones actuales del país.

¹⁴ E. Garza, “La flexibilidad del trabajo en México: una visión actualizada”, Paper prepared for delivery at the inaugural meeting of the International Working Group on Subnational Economic Governance in Latin America and Southern Europe, septiembre 1998, Columbia University, NY, US.

Un ejemplo claro de lo anterior lo ofrece la *Ley Federal del Trabajo* que en su artículo 123 establece que los patrones deben de pagar la PTU a sus trabajadores de acuerdo con lo siguiente: “la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año”.¹⁵ En este procedimiento se puede comprobar que el reparto de la PTU considera sólo dos factores: número de días trabajados y el monto del salario, cuando debería considerar entre sus factores la productividad del trabajador o del proceso de trabajo, lo que incrementaría la flexibilidad laboral, es decir, la empresa podría premiar el esfuerzo demostrado por el trabajador o el grupo de trabajo y con ello se fomentaría una cultura laboral acorde con las circunstancias actuales de México.

En una investigación¹⁶ realizada a las micro, pequeñas y medianas empresas, se comprobó que para ellas es fundamental su productividad para lograr un continuo crecimiento y mayor expansión de sus negocios. La mayoría de las empresas entrevistadas han diseñado sistemas de bonos de productividad¹⁷ o comisiones como una estrategia para combatir los problemas de rotación y de productividad que tienen; no consideran a la PTU como una herramienta para fomentar la productividad, simplemente es un costo laboral más; por otro lado, perciben que los trabajadores la consideran como un derecho que tienen independientemente de su desempeño en la empresa.

Se observó que las empresas están muy pendientes del desarrollo individual del trabajador y en que éste sepa que la empresa le reconoce su trabajo. Cabe recalcar que ninguna utiliza la PTU como estrategia de productividad.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, artículo 123, Alco, México.

¹⁶ A. Bojórquez, *Análisis del sistema de participación de los trabajadores en las utilidades como factor productivo de las empresas y su flexibilidad en la legislación mexicana*, tesis de maestría en Administración Tributaria de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Yucatán, pp. 82-139.

¹⁷ La forma de calcular estos bonos varía dependiendo del giro y el tamaño de las empresas. Las empresas industriales y comerciales tienden a calcular dichos bonos de manera cuantitativa, mientras que las de servicios de forma cualitativa.

Las empresas proponen que el sistema de PTU se ajuste a las necesidades que se presentan. Lo anterior no significa que sólo beneficie a las empresas sino también a los trabajadores porque actualmente las compañías con mayores recursos interponen algún medio de defensa para no pagar la PTU o simplemente, por medio de alguna planeación fiscal, no la pagan. En cambio, un sistema flexible para el cálculo de las percepciones de los trabajadores, considerando su productividad, fomentaría en éstos la motivación para desarrollar mejor su trabajo y generaría que las empresas, por medio de algún incentivo fiscal (como la deducción del pago), utilizaran el reparto de utilidades o resultados para lograr sus objetivos.

Básicamente, la propuesta es asemejar la PTU con los bonos de productividad mediante algún incentivo fiscal. Si una empresa es productiva tiene por lo tanto mayores ventas o más servicios otorgados; de esta manera, a los trabajadores se les pagaría más participación y aumentarían sus ingresos. Otras propuestas que las empresas mencionan para modificar el sistema de PTU son enfocadas a la deducibilidad total de la PTU, pues la consideran como un aspecto indispensable para fomentar la buena ejecución de la misma. Asimismo, proponen que las leyes permitan su reparto y deducción por periodos más cortos, por ejemplo, mensualmente, con el objeto de otorgar una retroalimentación más pronta y directa a sus empleados.

Es necesario que las empresas cuenten con una mayor libertad para realizar sus operaciones y de esta manera incrementar su productividad y competitividad debido a los cambios constantes que se están llevando a cabo en todo el mundo hacia una integración económica. Para ello se necesitan adaptar los nuevos procesos tecnológicos, aplicar productivamente las fuerzas de trabajo y reducir los costos laborales. Las regulaciones sobreprotectoras obstaculizan el proceso del mercado laboral donde, como su nombre lo indica, las cantidades demandadas y las cantidades ofrecidas entren en interacción.¹⁸ Con ello se propiciaría que, por un lado, los empleados más demandados sean los más eficientes y, por otro, la empresa tendería a mejorar los salarios para atraer a dichos empleados.

¹⁸ Esta afirmación no debe entenderse como un rechazo general a las intervenciones gubernamentales y/o como un apoyo incondicional al libre mercado, sino que simplemente se critican las regulaciones obsoletas y sumamente protectoras aquí referenciadas.

¿El fundamento legal de la PTU es aceptable?

Un elemento indispensable para la reconstrucción de la economía es un sistema de impuestos razonable, moderno y simple, que a la vez represente ventajas para cada uno de los actores involucrados: gobierno, empresa y trabajador. La PTU se ha considerado un tema de controversia entre los contribuyentes y es que en materia tributaria es común que se susciten polémicas sobre este tema en cuanto a la interpretación de las leyes y la no deducibilidad, entre otros aspectos.

Según Lerma, “uno de los factores de éxito que impulsa a una nación en la competitividad internacional es que el país sea estable en materia política, lo cual supone la existencia y permanencia real del estado de derecho.”¹⁹ De ahí proviene que, para que el sistema de PTU llegue a ser competitivo en el ámbito internacional, debe estar fundamentado en todo momento de acuerdo con el estado de derecho, respetando como primer plano la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM), lo cual actualmente no se observa en México.

En México, la PTU se rige conforme a lo dispuesto en la CPEUM (como Ley Suprema), la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) y la *Ley del Impuesto sobre la Renta* (LISR). Desde su institución, la PTU ha sido un tema de polémica en el aspecto legal, debido principalmente a la falta de armonía entre las diversas normas legales que la regulan (como es el caso de la incongruencia de las bases gravables entre la que norma la CPEUM con la que regula la LISR), adicionado con el afán de las autoridades de no querer considerar a la PTU como un gasto deducible,²⁰ que, de acuerdo con la CPEUM, es un gasto obligatorio.

La PTU tiene su fundamentación en el artículo 123 fracción IX de nuestra Carta Magna, el cual, en su inciso e), determina lo siguiente:

¹⁹ A. Lerma, *Comercio internacional*, p. 33.

²⁰ La Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), hasta el ejercicio 2001, permitía que una parte de la PTU pagada fuera deducible. En referencia a la deducción de la PTU pagada en los ejercicios 2002 y 2003, la deducibilidad de la PTU estaba condicionada, según el artículo segundo transitorio de la LISR del ejercicio 2002 en su fracción XC, al crecimiento económico superior a 3% del PIB lo que se sale de control totalmente de la empresa, ya que no dependen de ella que se dé esta situación. En el ejercicio 2004 y 2005, una parte de la PTU pagada se podía deducir. A partir del ejercicio 2006, la PTU pagada no se puede deducir; sin embargo, el cálculo del impuesto sobre la renta (artículo 10 LISR) se reformó para permitir que la PTU pagada sea disminuida de la base gravable para dicho impuesto.

Artículo 123. [...] Fracción IX [...]

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

En dicha norma se puede distinguir que la base gravable sobre la cual se determinará la PTU a repartir será la renta gravable que establezca la LISR, la cual se establece en su artículo 10; sin embargo, en el artículo 16 de esta misma Ley se establece el procedimiento para determinar la base gravable de la PTU. Esto contraviene al artículo constitucional, toda vez que al obligarse a las personas morales a otorgar esa participación sobre una riqueza no generada, se produce una carga injusta que no toma en cuenta la capacidad económica del patrón, reflejada en la renta neta o utilidad obtenida de restar las deducciones autorizadas a los ingresos acumulables.²¹

Debido a las condiciones de deducibilidad impuestas por el legislador —basadas en expectativas económicas, erogaciones que corresponden a ingresos exentos de los trabajadores y porcentajes sin fundamento— se puede apreciar que la PTU presenta aspectos que son muy polémicos por la forma en que el legislador pretende que el patrón reparta sus utilidades sin poder deducir el 100%, lo que afecta la capacidad económica del patrón para el pago de sus contribuciones. Por ello se

²¹ El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en su sesión privada celebrada el 13 de julio de 1999, aprobó con el número 75/99 la siguiente tesis jurisprudencial: “Renta. El artículo 14 de la Ley del impuesto relativo viola lo establecido por el artículo 123 de la Constitución Federal”. A pesar de que en esta tesis se reconoce la inconstitucionalidad de las bases descritas en el artículo 14 de la LISR vigente en 1999, el legislador no reformó el texto del artículo en la publicación de los años siguientes para que en la Ley en materia se especifique que el cálculo de la PTU se determinará conforme a su artículo 10 (como lo establece la CPEUM). Más aún, en la abrogación de la LISR del 30 de diciembre de 1980 por la nueva ley del ISR vigente a partir del 1 de enero de 2002, el legislador volvió a transcribir el artículo 14 de la Ley de 1980 al artículo 16 de la Nueva Ley, permaneciendo, así, la controversia inconstitucional. Debido a que, con la publicación de esta Nueva Ley, las jurisprudencias emitidas con referencia a la Ley abrogada no son válidas para que las empresas sigan amparadas por ellas, las empresas presentaron de nuevo amparos en contra ahora del artículo 16. Como resultado, se emitieron jurisprudencias, siguiendo el criterio de los fundamentos que se habían analizado en relación con los artículos 14 y 15 de la LISR de 1980; una de las jurisprudencias aplicables para la Ley vigente desde 2002 en referencia a este tema es la tesis 2a/J. 32/2004 “Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas. El artículo 16 de la LISR que la regula, vigente a partir del 1 de enero de 2002, contraviene el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e), de la Constitución Federal”.

observó que durante el año 2003 se promovieron una serie de amparos contra la decisión de la no deducibilidad de la PTU durante el ejercicio 2002. Estos amparos se llevaron a cabo con la finalidad de que se les reconozca a los contribuyentes el derecho de poder deducir totalmente la PTU pagada en el ejercicio, por considerar dicha disposición contraria al principio de proporcionalidad consagrado en el artículo 31 constitucional, fracción IV.

El 4 de mayo de 2004, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió el tema referente a la deducibilidad de la PTU. Los ministros de la SCJN votaron a favor para negar los amparos respecto de esa disposición y declararon que el artículo 32, fracción XXV, de la LISR no era violatorio de los principios de equidad y proporcionalidad tributaria, definiéndose lo anterior por mayoría de votos (5 de 9 votos). Para justificar que la no deducibilidad de la PTU no viola el principio de proporcionalidad, la SCJN pretendió dar un giro a sus propias interpretaciones, por lo que no se puede aceptar tal enfoque como verdad absoluta dado que tanto en la CPEUM como en las tesis de jurisprudencias de la propia SCJN y en la doctrina jurídica dicho principio ha sido extensamente estudiado;²² así, considerar que no viola el principio de proporcionalidad tributaria hace pensar que estaríamos suponiendo que el contribuyente no está siendo afectado en su capacidad económica por el pago de la PTU, lo que en realidad no sucede de esa manera.

El principio de proporcionalidad tributaria radica, medularmente, en que los sujetos pasivos deben contribuir al gasto público en función de su respectiva capacidad contributiva, aportando una parte de sus ingresos, utilidades, rendimientos, o la manifestación de riqueza gravada; esto es, para que un gravamen sea proporcional, debe existir congruencia entre el impuesto creado por el Estado y la capacidad contributiva de los causantes.

²² La garantía de proporcionalidad se fundamenta en el artículo 31, fracción IV de la CPEUM, el cual establece lo siguiente: “Artículo 31. Son obligaciones de los mexicanos: [...] IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”. Según Adam Smith, se plantea el principio de justicia de los impuestos al decir “Los súbditos de cada Estado deben contribuir al sostenimiento del gobierno en proporción al ingreso de que gozan”. El propio Pleno de la SCJN aprobó la tesis de jurisprudencia en la que ha sostenido que el principio de proporcionalidad tributaria consiste en que los sujetos pasivos de un tributo deben contribuir a los gastos públicos en función de su respectiva capacidad contributiva, de su real capacidad económica, entendiéndose esto último como la potencialidad real de contribuir a los gastos públicos.

La SCJN declara que no basta con que la no deducibilidad de la PTU afecte a la capacidad contributiva del sujeto pasivo, sino que además se tiene que considerar un nuevo concepto expuesto en esta sentencia, llamado el «haber patrimonial calificado». Con ello pretende justificar que en el sistema tributario mexicano es el legislador quien evalúa determinados gastos, no sólo para que cumplan con el principio de proporcionalidad, sino para que cumplan con ciertos criterios de carácter económico, jurídico y/o social considerados por el propio legislador; estos criterios dejan al contribuyente en estado de indefensión.

Por otro lado, la SCJN menciona que de la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 1, 29 y 31 de la LISR (en los que se establecen los sujetos y el objeto de dicha ley, las deducciones autorizadas y sus requisitos, respectivamente), se desprende que en principio el sistema de tributación no incluye la posibilidad de que se efectúen deducciones, en tanto que es deber del contribuyente cumplir con la obligación fiscal sobre “la totalidad de ingresos que obtenga”. No obstante, los dos últimos artículos permiten deducir ciertas erogaciones que realice la persona moral; por ello, la SCJN asegura que es el legislador quien designa cuáles son las deducciones autorizadas, los requisitos para llevarlas a cabo y los gastos no deducibles.

A pesar de que la SCJN mencione que en principio el contribuyente está obligado a pagar impuestos por los ingresos que percibe sin deducción alguna, la Ley menciona claramente lo contrario. Consecuentemente, la disminución de ciertos conceptos deducibles, aplicados a los ingresos percibidos por el causante, permite la determinación de una auténtica utilidad, por lo que las deducciones autorizadas no son consideradas como un permiso del legislador sino como un derecho, por considerarse justo, equitativo y proporcional.

Si bien es cierto que la CPEUM no te da el derecho a deducir gastos y que tal derecho lo otorga el legislador, ya que es él quien determina cuáles son las partidas deducibles, también es cierto que el legislador no enumera todas las partidas deducibles y muchas de ellas, con cumplir con la fracción I del artículo 31 de la LISR, esto es, de ser estrictamente indispensables se pueden hacer deducibles. La lógica del gravamen determina que, tradicionalmente, las erogaciones no vinculadas a la producción del ingreso y a la operación de la empresa no deben ser consideradas como deducibles. Una básica distinción para determinar los conceptos que no deben ser considerados deducibles es aquélla que permite excluir de

dicho carácter los desembolsos efectuados con motivo de consumo personal.²³ Por otro lado, en el artículo 32 de la LISR, el legislador limita algunos de los gastos que sí cumplen con ser estrictamente indispensables para las operaciones de la empresa; tal es el caso de la PTU, que a pesar de ser rigurosamente indispensable por ser un gasto obligatorio, lo determina como un gasto no deducible. Al no considerar a la PTU como gasto estrictamente indispensable para la operación de la empresa, se podría pensar que se puede no efectuar; sin embargo, la LFT y la misma CPEUM obligan a pagarlo. Además, en caso de no realizarlo se podría perjudicar a la operación de la empresa, llevándola tal vez hasta el cierre de la misma por problemas legales. Entonces, con base en lo anterior, la PTU cumpliría con el requisito de ser un gasto estrictamente indispensable, sin el cual no podría operar la empresa.

Otra razón que la SCJN mencionó en esta sentencia es el hecho de que como la PTU se paga sesenta días después de que deba presentarse la declaración, es decir, en el ejercicio siguiente en el cual se generó, los ministros consideraron que no se podría deducir ni en el año que se generó, puesto que se determina después del cálculo de la base gravable (lo cual por razones obvias se tiene que realizar de esta manera), ni en el año en el que se pagó. Esta última declaración presenta una serie de incongruencias, ya que en la propia ley del ISR en su artículo 31, fracción IX, se considera que las erogaciones que a su vez sean ingresos de personas físicas se deducirán en el ejercicio en el que efectivamente se paguen. Como consecuencia de lo anterior, no hay razón para decir que la PTU que se paga en el ejercicio siguiente en el que se generó no se pueda deducir porque distorsionaría la utilidad fiscal de este ejercicio.

Referente a la doble tributación, se presenta en este análisis las dos vertientes en materia del pago del Impuesto sobre la Renta. Por una parte, según la LISR, la PTU es un ingreso acumulable para las personas físicas que lo perciben, por lo que éstas deben cumplir con la determinación y cálculo de su propio impuesto, conforme a los artículos 110, 109 y 116 de la LISR; en estos artículos se puede observar que la PTU forma parte de los ingresos acumulables del trabajador que se utilizarán para determinar su base gravable y posteriormente su impuesto. Por el lado del

²³ Con excepción de aquellos casos donde el legislador así lo permite por consideración a la propia situación de los causantes, como acontece con las deducciones personales de las personas físicas, descritas en el artículo 176 de la LISR.

patrón, como ha sido anteriormente comentado, el legislador no permitía la deducibilidad de la PTU, por lo tanto, también formaba parte de la base gravable del patrón para calcular dicho impuesto. De esta manera, se percibe cómo el concepto de PTU está siendo utilizado dos veces (una por parte del trabajador y la otra por parte del patrón) para aumentar el pago del Impuesto sobre la Renta, lo que se traduce en una doble fiscalización por parte del Estado y, como resultado, se rompe con la simetría que deben guardar las contribuciones.

Estas controversias en materia legal demuestran que a pesar de que el sistema de PTU tiene más de 40 años su fundamentación no es la adecuada. Los contribuyentes (patrones) no están de acuerdo ni con la inconstitucionalidad de la base gravable ni con la no deducibilidad de la misma; por consiguiente, no lo aceptan. Así, los más perjudicados son los trabajadores. Tal vez los contribuyentes tendrían otra actitud si el pago de la PTU estuviera condicionado con la productividad de la empresa.

Conclusión del análisis del sistema de PTU actual

Se puede comprobar la incongruencia de este sistema en todas sus caras. La primera cara es que el sistema de PTU no se considera como factor productivo, pues su pago está condicionado a otras circunstancias que en nada se relacionan con la productividad individual o del proceso de trabajo porque simplemente es un gasto más por parte del patrón; por otra parte, el trabajador se está acostumbrando a obtener la PTU por su condición de trabajador y no por la contribución que hubiera hecho para lograr las utilidades o los resultados de su empresa. La segunda cara es la rigidez; las empresas demandan una mayor flexibilidad para que las leyes no sean un obstáculo que les impida alcanzar las metas que se establezcan y que les permitan invertir para generar nuevos empleos; en ese sentido, la PTU es una disposición que no toma en cuenta las necesidades de la empresa, puesto que no se considera una herramienta flexible para ayudarle a conseguir sus objetivos. La última cara es la polémica legal que se suscita por el cálculo de la base gravable y su no deducibilidad; no son claras las respuestas de los ministros de la SCJN (al votar en favor de la no deducibilidad) y de los legisladores (por no reformar el artículo 16 de la LISR para que el cálculo de la PTU sea de acuerdo con lo que exige la CPEUM).

Como se ha visto, el sistema actual de PTU no presenta las características óptimas para considerarlo como una herramienta que fomente la productividad y competitividad de México. Las principales observaciones generales son las siguientes:

1. Con la llegada de la globalización, México ya no puede permanecer sin una visión competitiva; para ello es esencial que adopte sistemas que fomenten la productividad y la calidad en sus empresas. En otros países ya se están tomando medidas hacia estos objetivos como por ejemplo en Brasil, en donde el sistema de participación y en sí las remuneraciones pagadas a los trabajadores tienden a vincularse más estrechamente con la productividad.²⁴ Por otro lado, México es demasiado proteccionista porque favorece mucho a los trabajadores sin querer ver los efectos de esa actitud en la economía y a largo plazo en la calidad de vida de los mismos trabajadores. La mayoría de las empresas no tienen la capacidad y solvencia económica para generar los empleos que ellas quisieran y que el país necesita, ya sea por sus altos costos de producción y gastos de operación, así como también por sus altos costos en obligaciones fiscales. Por ello, se necesita un sistema de participación que vincule la relación entre el incremento de productividad de las empresas y el aumento de nuevos empleos, ya que si las empresas son más productivas podrían al mismo tiempo crecer y extenderse, lo que ocasionaría la generación de nuevos empleos. Los costos laborales ya no serían vistos como una carga sin utilidad para el patrón, puesto que estarían fundamentados directamente con la productividad de la empresa.

²⁴ El análisis de A. Marinakis, *op. cit.*, proporciona un panorama global de este sistema de participación en las utilidades o resultados de las empresas en Brasil. A partir de 1994, en Brasil se estableció una medida provisional 794, que establece la participación de los trabajadores en los lucros o resultados de las empresas y que fue ratificada en las siguientes constituciones brasileñas. Los aspectos más importantes por considerar son los siguientes: a) sus términos son bastante flexibles; b) los actores sociales pueden definir los criterios de participación mediante la negociación y pueden optar por un sistema ligado al lucro (utilidades) de la empresa, a resultados específicos, o bien a indicadores mixtos; es obligación para todas las empresas escoger cualquiera de las opciones planteadas y sólo se exceptúa a las instituciones sin fines de lucro; c) la participación en los resultados no puede ser reglamentada por la autoridad central; d) no se establecen formas de distribución entre los trabajadores para dar mayor libertad en la administración del sistema en el caso de que una empresa elija la participación en los resultados; es decir, la empresa puede, mediante este sistema, fomentar la productividad individual o la de grupo, dependiendo a sus intereses internos; y e) le da mucha importancia a la necesidad de negociación entre las partes.

2. El sentido lógico de un sistema de participación sobre las utilidades, resultados o cualquier otro nombre análogo, es incrementar la productividad de la empresa, vincular el esfuerzo del trabajador con su ingreso y lograr la competitividad del sistema económico mexicano. El sistema actual de PTU no incrementa la productividad de la empresa ni vincula el esfuerzo del trabajador con su ingreso y, por ende, tampoco mejora la competitividad del sistema económico mexicano.
3. Otro propósito de un sistema de participación es el de generar un mayor beneficio social y ser mucho más justo en términos sociales. Esto se debe a que no se presenta la justicia social en el actual sistema de PTU, entre otras cosas, porque la evasión por este concepto es muy fácil y muy común, por lo cual tampoco se reincorpora como una reivindicación laboral, vigente y efectiva; esto es así porque las empresas no lo perciben como una herramienta de productividad de la empresa, sino solamente como un gasto más. En consecuencia, no crea ningún tipo de beneficio fiscal ni para los trabajadores ni para las empresas.
4. En lo que respecta a los sueldos y prestaciones, se puede decir que tanto las remuneraciones directas como las indirectas tienden a individualizarse y a ser propios de las necesidades de la empresa a la que le concierne; al mismo tiempo, estas remuneraciones tienden a vincularse más estrechamente con la productividad. En estos esquemas, el desempeño y disponibilidad, y no la antigüedad, son los factores preponderantes en la determinación de la remuneración total. En México todavía se toman en cuenta arbitrariamente dos factores para repartir la PTU: la base del salario de cada trabajador y los días trabajados durante el año al que corresponde la utilidad, lo que no tiene ninguna relación con los factores de productividad antes mencionados.
5. Es importante identificar que la competitividad en el entorno mexicano tiene la tendencia de basarse mucho más en la tecnología que en la fuerza de trabajo en sí. La lógica misma de la PTU puede ser ya obsoleta si sólo se concibe la productividad con base exclusivamente en una concepción mecánica del incremento en la fuerza física del trabajo. La idea “más trabajo, más productividad” es proveniente de una época en la que la tecnología correspondía a dos o tres generaciones atrasadas respecto de las tecnologías actuales; en cambio, la empresa está partiendo de una lógica de “más tecnología, más productividad”. Del mismo modo, los conceptos administrativos y legales que se encuentran detrás del sistema de PTU son, por lo tanto, también obsoletos porque están pensados para un mundo de máquinas elementales no para un mundo de

alta tecnología, en el que tendría que evaluarse el incremento de la productividad del proceso de trabajo en función de distintos factores que no necesariamente corresponden a un mayor tiempo o esfuerzo del trabajador. Los factores que se necesitarían evaluar están enfocados a una mayor disposición o aceptación del trabajo colectivo; por ejemplo, círculos de calidad, disponibilidad en el trabajo, socialización de la información, etc. Esto no significa más tiempo ni esfuerzo del trabajador, sino una disposición diferente al trabajo, de tal manera que el trabajo en equipo y la disponibilidad sea recompensado y eso incrementa la productividad; ese tipo de cuestiones no están consideradas en el sistema actual de PTU.

6. Desde el punto de vista patronal, las empresas tienen una clara percepción de que el incremento de la productividad se va a lograr por medio de una mejor tecnología, por lo que, cualquier evaluación del reparto de utilidades que vaya de acuerdo con una mayor presencia del trabajador y no se vincule con la tecnología y la productividad, no será vista por ellas como un tipo de relación causa-efecto, una correlación entre una cosa y la otra; por ello, al no verse ninguna utilidad, siempre tenderá a ser evadida. Las empresas demandan una reforma al sistema de PTU actual por motivos tanto económicos como legales; sin embargo, las autoridades mexicanas no lo han realizado. Ellas necesitan un mecanismo de reparto de utilidades que fomente la productividad en el proceso de trabajo, con ello la inversión y el desarrollo de nueva tecnología para que el trabajador pueda desarrollar actitudes hacia nuevas formas de trabajo. En esa medida, será valorado por la empresa y utilizado con más frecuencia; en caso contrario, se seguirá considerando como un simple requisito o formalidad, se tratará de evadir de manera permanente y el trabajador seguirá percibiéndolo como un derecho más, el cual no considera como una consecuencia del producto de su trabajo.
7. Las empresas ya están adoptando maneras flexibles de actuar, esto puede ocasionar a veces un perjuicio para los trabajadores; sin embargo, las empresas tienden a hacerlo para tener las suficientes herramientas que les ayude a enfrentar la situación de competitividad internacional que están viviendo; por ello, éstas exigen mayor flexibilidad en el área laboral. Sobre este punto se tendrían que evaluar estas necesidades para que no se subvalore el desempeño de los trabajadores, sino que sea recompensado y valorado por medios más flexibles. Para que un cambio sea efectivo, no sólo se debe modernizar la LFT,

sino también se necesita que los actores de la economía estén conscientes de que el esfuerzo del trabajador conlleva a una productividad real y por lo cual este esfuerzo necesita ser recompensado.

Propuesta

Si las autoridades cambian el actual sistema por el de participación de los trabajadores basado en la productividad del proceso de trabajo (PBP), éste llegaría a ser un factor económico de la productividad y competitividad para las empresas mexicanas, el cual mejoraría el desempeño financiero de la empresa, la productividad, la calidad, la estabilidad en el empleo, la inversión en el capital humano, el clima organizacional, la satisfacción en el empleo, la lealtad y el compromiso; asimismo, ayudaría a disminuir el ausentismo y la rotación de personal, a aumentar la producción, lo que podría significar más ganancias para ser compartidas y, consecuentemente, incrementaría el ingreso de los trabajadores, además de que contribuiría a mejorar el desarrollo económico del país.

Acerca del aspecto legal, establecer este sistema mejoraría la flexibilidad laboral y con eso existirían las siguientes ventajas para cada uno de los actores involucrados:

Para el gobierno

- a) El sistema incrementaría relativamente su recaudación porque el ingreso gravado sería mayor entre los trabajadores.
- b) Las empresas serían más solventes y, de esta manera, ellas podrían estar en mejor posición de cumplir con el pago de sus impuestos.
- c) La mejor aceptación del sistema contribuiría a aumentar en sí la recaudación del ISR.

Para las empresas

- a) Les daría más razones para aceptar este nuevo sistema.
- b) Tendrían menos gastos por defensas fiscales como sucede con el sistema actual.
- c) El reparto de utilidades sería considerado como deducción fiscal.

Para los empleados

- a) Un porcentaje de su ingreso por reparto de utilidades estaría exento.

- b) Habría menos demandas legales en contra de compañías por no dar el reparto de utilidades a ellos.

Para establecer el PBP se considerará como indispensable tomar en cuenta las siguientes características:

1. La productividad que se mediría sería individual o de grupo. La PBP se basaría en lo que cada empresa estipule como una debilidad; por ejemplo, si la debilidad de una empresa es que no se trabaja en equipo, pues el sistema establecería metas para conseguir una mejoría del trabajo en grupo; si la debilidad son las cuentas incobrables, o la utilidad o ganancias de la empresa, la meta se enfocaría sobre estos conceptos.
2. Sería deducible para las empresas.
3. La PBP que recibieran los trabajadores no sería gravada totalmente. Se tendría que evaluar el monto de la exención.
4. Su cálculo no sería en una forma rígida obligatoria porque cada empresa sabe cómo medir su propia productividad. Por lo tanto, se tendría que formar una comisión mixta formada por trabajadores y patrones para la revisión del proyecto de PBP.
5. Existiría la opción de pagarlo de manera mensual o anual, según las necesidades de retroalimentación que quiera hacer la empresa hacia sus trabajadores.
6. Sería optativo para los siguientes patrones:
 - a) Empresas sin fines de lucro.
 - b) Empresas con una antigüedad igual o menor a dos años (dado que es el tiempo en que las empresas necesitan utilizar todos sus recursos para consolidarse y organizarse).
 - c) Cooperativas.
7. Tendría los siguientes elementos esenciales de un buen programa de bonos:
 - a) Establecer metas claras y medibles que los trabajadores entiendan y acepten, y que hayan participado en establecerlas. Estas metas deben corresponder a las posibilidades del trabajador; es decir, deben de requerir algún esfuerzo del trabajador sin que se consideren inalcanzables.
 - b) Proveer constantemente retroalimentación. Los mismos trabajadores deben saber el registro del desempeño que están teniendo.
 - c) Promover el trabajo en equipo y fortalecer las áreas débiles de la empresa.

Ventajas del nuevo sistema

Al comparar el sistema de PTU actual con el sistema propuesto de PBP, se observa que este último tiene muchas más ventajas, como se puede percibir a continuación:

- a) Además de mejorar la productividad, este sistema ayudaría a estabilizar la economía, lo que haría que los empleados y las compañías compartieran beneficios y riesgos de un modo más flexible. Bajo el sistema de PBP, una compañía contaría con costos laborales flexibles, un costo fijo que sería el salario y la otra variable que sería la PBP; todo ello ayudaría a manejar las crisis que pudiera enfrentar sin tener que reducir el empleo. La PTU, en cambio, es una adición al costo laboral sin tener una razón válida más que representar un logro de la lucha obrera del siglo pasado, por lo cual, bajo este sistema, la compañía frecuentemente responde a la crisis despidiendo a sus trabajadores. Si la PBP es asociada con una alta productividad, será posible para los trabajadores obtener mayores remuneraciones sin que se incremente un costo laboral desproporcionado para las empresas; en épocas malas se reduciría automáticamente la parte variable del ingreso del trabajador y en épocas buenas aumentaría. Lo que sucede actualmente es que la mayoría de las empresas no tienen esa flexibilidad con los sueldos porque al reducir el salario caen en una causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador (Artículo 51 fracción IV de la LFT), lo que genera que en épocas malas sigan pagando el mismo salario y esto ocasiona que tengan que despedir a algunos trabajadores pagándoles su indemnización. Así también, en épocas buenas, los patrones no aumentan el salario, pues no quieren incurrir en riesgos de tener que pagar liquidaciones por posibles crisis económicas. Esto constituye también una desventaja también para el trabajador en las épocas buenas.
- b) Los patrones y empleados tendrían intereses comunes en el éxito de la compañía. Ambos serían beneficiados del sistema porque consideran importantes aspectos no monetarios como el trabajo en equipo, el compromiso y la lealtad, no sólo por parte del trabajador, sino también del patrón.
- c) Al implantar este sistema tal vez se pudiera creer que esto sería un pretexto para que las empresas no lo paguen; sin embargo, en las entrevistas que se hicieron a las empresas se pudo observar que ellas están pagando por esta productividad a través de bonos. Así que esto demuestra la tendencia de aceptación y aplicación que muy probablemente tendrá en las empresas.

- d) Si se cree que se perjudicaría a los trabajadores porque ya el pago de la participación no sería de alguna forma seguro, tiene su lado de verdad, pues se rompe con la cultura paternalista que caracteriza a México y en su lugar se establece una cultura de productividad y competitividad. Ya es tiempo de que la gente productiva, competente y disponible para hacer bien su trabajo sea más recompensada por su desempeño.
- e) Disminuirían los problemas de rotación y de productividad, puesto que los empleados encontrarían atractivo el sistema al sentirse valorados y útiles en la consecución de las metas de su comunidad laboral. En general, este sistema puede conseguir mejorar las áreas débiles de la compañía.
- f) Generaría una mayor estabilidad en el empleo, lo que tendría como resultado una mayor inversión en la capacitación de los empleados y en la tecnología. Una alta rotación en el mercado laboral reduce este tipo de inversiones con grandes efectos en el crecimiento de la productividad. Así, la PBP puede ayudar a contrarrestar esta tendencia.
- g) Se genera un sentimiento de pertenencia al negocio, pues los empleados, quienes sienten esa pertenencia, son más leales y mejores trabajadores porque se les está fomentando su autoestima, haciéndolos sentir muy importantes. Así, cuando hay una organización exitosa y enfocada en el bienestar de los empleados, todos quieren trabajar en ella porque les hace sentir que ellos mismos son responsables de ese éxito. El mensaje enviado con la aplicación del PBP sería el sentimiento de responsabilidad y pertenencia de los empleados para llevar a cabo el éxito del negocio. Un programa eficiente de PBP, el cual redistribuya las ganancias a los trabajadores, ganará más utilidades para una organización, incrementando la eficiencia de los trabajadores y, al mismo tiempo, manteniendo y motivando a los empleados a que sean más competentes.
- h) Sería un verdadero premio por el esfuerzo realizado. El dinero por sí solo es motivante, pero el dinero que realmente se gana y premia el esfuerzo es aún más. En la PTU, los trabajadores saben que es obligación de la empresa el otorgar este monto. No hay duda que ellos disfrutan recibir el dinero y tal vez estén agradecidos por ello; pero lo perciben como parte de su salario regular. En ese sentido, no importa cuánto se esfuercen, puesto que la PTU no está ligada al desempeño.
- i) Un buen sistema de PBP involucra a los empleados en los procesos productivos. Su propósito es conseguir que la compañía sea más fuerte, más competitiva, capaz de sobrevivir y prosperar en el futuro y que a la vez, estas ventajas se transmitan en beneficios para los empleados. Obtener una utilidad sólo es parte de ello.

- j) Sirve de motivación para la consecución de las metas; con el sistema de PTU eso no ocurre debido a que la empresa solamente está repartiendo dinero sin razón alguna y se está beneficiando a los trabajadores a que ganen más, pero sin ser más emprendedores en su trabajo. Si un trabajador con el sistema PBP se esfuerza y consigue sus metas, es visto como una pieza clave para el negocio, con lo cual puede ascender de puesto o mejorar su condición económica; por el contrario, con el sistema de PTU solamente se está reforzando la cultura del trabajador de pedir y pedir.

Limitaciones del nuevo sistema

Este programa de PBP no funcionará si no existe una verdadera disposición por parte de la empresa, principalmente, para llevarlo a cabo. Si la empresa no está consciente de las ventajas que esto conlleva y no está segura de este sistema, a los trabajadores tampoco les importará. Es necesario que se implante la cultura y la educación para hacerlo; por lo tanto, la empresa debe inculcarles la idea.

También si la empresa considera que es mucho trabajo el aplicar este sistema y lo considera innecesario, creyendo que ella está bien así como está, perderá atracción para los empleados competentes y productivos, los cuales se irán a empresas que les representen retos y metas por cumplir.

Generalmente, cuando se establecen sistemas flexibles, se corre el riesgo de que las empresas se aprovechen y vean la posibilidad de disminuir el pago de sus impuestos mediante una buena planeación fiscal o incluso con la evasión al fisco. Aun cuando se considera que las empresas tenderían hacia una aceptación del pago de PBP porque ayudaría al crecimiento de la misma, habría la posibilidad de que la utilizaran equivocadamente de determinada manera para no pagar los impuestos. De esta manera, se tendría que analizar si es suficiente la medida de la exención de una parte pagada de la PBP, como se sugirió en las características que se proponen para este sistema.

Sin embargo, por todo lo antes mencionado, se considera que el sistema de PBP representaría un avance en el camino hacia el desarrollo del país no precisamente porque el concepto sea completamente nuevo (las empresas actualmente aplican bonos de productividad, de asistencia o similares), sino porque se crearía una cul-

tura de competencia y productividad entre los trabajadores, quitándole la etiqueta de “papá gobierno” a las leyes laborales y convirtiéndolas en herramientas útiles y aplicables en el actual mundo globalizado que estamos viviendo.

Bibliografía

- Bojórquez, A. (2005), *Análisis del sistema de participación de los trabajadores en las utilidades como factor productivo de las empresas y su flexibilidad en la legislación mexicana*, tesis de maestría en Administración Tributaria de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Yucatán.
- Bell, J. y D. Wray (1989), “How to profit from profit sharing”, en *Business and Society Review*, núm. 68, invierno 1989, pp. 57-60.
- Calva, J. (2005), “De palabra, 55% de relaciones laborales”, en *El Financiero*, Sección Nacional, año XXIV, núm. 6730, 28 de enero de 2005, p. 12.
- Chan, D. (2001), “La flexibilización de la relación de trabajo”, en *Revista Laboral*, núm 101, Gasca, México, pp. 5-10.
- Cheadle, A. (1989), “Explaining patterns of profit-sharing activity”, en *Industrial Relations*, vol. 28, otoño 1989, pp. 387-400.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (2002), 142° edición, México, Porrúa.
- Garza, E. (1998), “La flexibilidad del trabajo en México: una visión actualizada”, paper prepared for delivery at the inaugural meeting of the International Working Group on Subnational Economic Governance in Latin America and Southern Europe, septiembre, 1998, Columbia University, NY, U.S.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (2002), *Guía de conceptos, uso e interpretación de la estadística sobre la fuerza laboral en México*, México, INEGI.

Hacia un nuevo sistema de reparto de utilidades

Kerr, J. y J. Slocum (2005), “Managing corporate culture through reward systems”, en *Academy of Management Executive*, noviembre 2005, vol. 19, no. 4, pp. 130-138.

Lerma, A. (2000), *Comercio internacional*, 3ª ed, México, ECAFSA.

“Ley del Impuesto sobre la Renta 2001”, en *Diario Oficial de la Federación*, México, 1 de enero de 2001.

“Ley del Impuesto sobre la Renta 2002”, en *Diario Oficial de la Federación*, México, 1 de enero de 2002.

“Ley del Impuesto sobre la Renta 2003”, en *Diario Oficial de la Federación*, México, 1 de enero de 2003.

“Ley del Impuesto sobre la Renta 2004”, en *Diario Oficial de la Federación*, México, 1 de enero de 2004.

“Ley del Impuesto sobre la Renta 2005”, en *Diario Oficial de la Federación*, México, 1 de diciembre de 2004.

Ley Federal del Trabajo (1998), Alco, México.

Marinakis, A. (1999), “Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina”, en *Revista de la CEPAL*, núm. 69, diciembre 1999, pp. 71-84.

Mitchell, T. *et al.* (2001), “How to keep your best employees: Developing an effective retention policy”, en *Academy of Management Executive*, noviembre 2001, vol. 15, no. 4, pp. 96-108.

Organisation for Economic Co-operation and Development, “Profit-sharing in OECD countries”, en <http://www.oecd.org/dataoecd/3/37/2409883.pdf>. Consultado el 30 de julio de 2005

- Oficina Internacional del Trabajo (2004), “Panorama laboral 2003, América Latina y el Caribe”, en <http://www.oit.org.pe/portal/index.php>. Consultado el 2 de diciembre de 2004.
- Real Academia Española (1984), *Diccionario de la Lengua Española*, 20° ed., tomo I, Espassa-Calpe, Madrid.
- Soto, C. (2003), “México y Brasil: ¿Podemos cooperar?”, en *México en la frontera del imperio*, R. Fernández (coord.), Ariel-ITAM-Asociación Mexicana de Cultura, México, pp. 227-237.
- Tesis: 2a./J. 32/2004, Novena Época. Instancia: Segunda Sala, “Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. El artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que la regula, vigente a partir del 1o. de enero de 2002, contraviene el artículo 123, apartado a, fracción ix, inciso e), de la Constitución Federal”, en: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo: XIX, abril 2004, p. 432.
- Tesis: P./J. 75/99, Novena Época. Instancia: Pleno. “Renta. El artículo 14 de la Ley del Impuesto relativo viola lo establecido por el artículo 123 de la Constitución Federal”, en: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo: X, agosto 1999, p. 47.
- Walmei, U. (1996) “Flexibilización y regulación del mercado de trabajo: Experiencias internacionales”, en http://www.fes.org.ar/Publicaciones/serie_prosur/Prosur_Walwei.pdf Consultado el 3 de diciembre de 2004.