

Participación en las ganancias. El inoculante de los antagonismos del modelo de producción capitalista?

por IVÁN LUCAS DE CARLO
23 de Julio de 2015
www.infojus.gov.ar
Id Infojus: DACF150403

I.- INTRODUCCION:

A través de contenidos sintetizados, abordaremos el estudio de aquella herramienta que consideramos ventajosa a fin de suavizar las tensiones que el modelo de producción capitalista genera entre trabajadores y empresarios.

En este orden de ideas, nuestras reflexiones giraran en rededor del instituto de "la participación en las ganancias" ([artículo 14 bis de la CN](#)) como mecanismo de "articulación" y "asociación" de aquellos intereses que afloran al abordar el análisis relativo a la política de empleo dentro del capitalismo.

De alguna manera, directa o indirectamente, las escuelas económicas representan las tensiones entre los trabajadores y los empresarios. Los primeros procurando el mejoramiento de sus salarios, y los segundos procurando acrecentar cada vez mas el margen de sus ganancias (sin que existan limitaciones a su acumulación).

Así las cosas pareciera que los intereses resultan adversarios. Si los salarios suben, disminuyen las ganancias, y por lo tanto, ya no resultaría conveniente asumir el riesgo de la actividad empresarial. Esta circunstancia afectaría (en última instancia) la tasa de ocupación.

Pero las escuelas económicas nos explican que los empresarios estarían dispuestos a aumentar salarios si aumentara la productividad. Y sería allí donde les podría ir bien a unos y a otros simultáneamente.

Desde una perspectiva liberal, la herramienta que señalamos podrían resultar provechosa, y consecuentemente, no seria resistida por aquella parte del binomio.

Desde una perspectiva marxista podría significar quizás, una herramienta que devuelva parte del "plusvalor" a sus generadores.

Seguramente la coyuntura del sector publico y del privado nunca sean las mismas, y dentro de los sectores, cada actividad tenga particularidades muy propias (lo que detiene cualquier propósito en obtener conceptualizaciones generales). Pero independientemente de ello, transitaremos el camino propuesto a fin de ponderar las eventuales bondades de ésta herramienta que quizás, contribuya en el aflojamiento de las tensiones "estructurales" propias de nuestro sistema de producción; hermane a quienes indefectiblemente van a compartir la experiencia de vida; y haga posible el acuerdo que acerque las posiciones en tirantez.

II.- CUESTION PRELIMINAR:

El desempleo es una preocupación inevitable de las autoridades y de la población, ya que puede significar extrema

miseria para los trabajadores despedidos, constituyéndose entonces en una preocupación social fundamental.

Pero a pesar de existir consenso en cuanto a la gravedad social del desempleo, los economistas no se han puesto de acuerdo en cuanto a las causas del mismo (ni las posibles soluciones).

Hablando en general, se ofrecen tres grandes explicaciones del fenómeno desempleo: las neoclásicas, las keynesianas, y las marxistas.

Su análisis comparado no solo contribuye a su estudio crítico, sino que proporcionan algunos otros elementos que le serán de significativa ayuda al lector a la hora de ponderar el aglomerado social en el cual se encuentra inserto, y fundamentalmente, a la hora de esgrimir juicio de valor sobre el mismo. III.- DESARROLLO:

a.- Las escuelas económicas y el problema del empleo:

En este punto intentaremos, a través de contenidos sintetizados, representar por donde se escurriría el problema del desempleo desde las grandes teorías económicas. En este cometido creemos conveniente realizar un epílogo del razonamiento esquemático del cual parten las teorías, a fin que el lector pueda capitalizar mejor la sinopsis.

Los estudios de los economistas denominados clásicos, comenzaron con el desarrollo del capitalismo (finales del siglo XVII hasta el primer cuarto del siglo XIX). Dentro de sus principales representantes se encuentran Adam Smith y David Ricardo.

Adam Smith (1723-1790) encara el problema del empleo dentro de su teoría del salario. En su concepción de cosas, existiría una estrecha relación entre la variación del salario y el empleo.

Consideraba grandilocuentemente que el empleo, o el pleno empleo, estaban "determinados" por la variación de los salarios. Si aumentan los salarios se genera el desempleo. Contrariamente, cuando existían variaciones a la baja de los salarios, comenzaba un aumento del empleo que, en última instancia habría de llegar al pleno empleo. Explicaba que solo en ese escenario el empresario podría disponerse a incorporar más trabajadores, generando por lo tanto un aumento de la población ocupada. En pocas palabras el empleo estaba determinado por la variación de los salarios.

David Ricardo (1772-1823) tenía la convicción que el aumento en la maquinaria acrecentaría la producción, y con ello, inercialmente la demanda laboral. Este esquema también presagiaba el pleno empleo, pero con el factor de producción como medio generador. Ricardo entendía que si el capitalista al utilizar las nuevas maquinarias lograba obtener el ingreso neto usual, estará estimulado a aumentar la demanda de trabajo.

Ahora bien, los neoclásicos, desarrollan su teoría del empleo bajo el esquema del "mercado", donde se regulan las relaciones laborales en la sociedad.

Postulan que la rigidez de los salarios hace que se genere el desempleo, y que unos salarios bajos aumentarían el empleo. En pocas palabras, la demanda laboral estaba determinada por la oferta laboral.

Para Alfred Marshall (1842-1924), el empleo estaba determinado por los "rendimientos crecientes" dentro de las fuerzas de producción. Esto significaba que el aumento de los rendimientos va a presentar mayor ocupación, y también, mejores salarios. Nuevamente, al igual que los clásicos, el empleo estaba determinado por la producción, más exactamente, como lo proponía David Ricardo.

Pero los neoclásicos le otorgan un papel fundamental a mercado. Lo consideran el mejor distribuidor de los recursos. De acuerdo con la teoría de la competencia (laissez-faire), el paro se producía a una interferencia del gobierno en el libre juego de las fuerzas del mercado.

Por lo tanto, sólo con que el gobierno se abstuviera de intervenir en los asuntos económicos (legislación social,

subsidios, derechos arancelarios, etc.) y abandonara el campo a la iniciativa privada, se aseguraría automáticamente un alto nivel de ocupación. Con la supresión de aquellas restricciones, la "competencia" obligaría a los salarios a descender hasta el nivel en que resultarían provechosos para el empresario tomar más trabajadores.

Otro exponente de la concepción económica neoclásica fue Arthur Pigou (1877-1959), quien desarrollara la teoría de la ocupación desde la ley de los rendimientos decrecientes de los factores de la producción, principalmente del trabajo. Este pensador planteaba que la relación entre el nivel de ocupación y el salario real es inversamente proporcional. Por lo tanto, a medida que aumente el salario real, menor será el nivel de ocupación, y viceversa.

Para Carlos Marx (1818-1883) el desempleo se genera por la producción y reproducción de capital. Por la acumulación del capital que genera desempleo crónico, flotante e intermitente, y porque la producción, reproducción, y acumulación del capital, genera ejércitos industriales de reserva que son la mano de obra disponible para el proceso de producción capitalista.

De lo expuesto se desprende que Marx trata el problema de empleo a partir del análisis del proceso de acumulación capitalista.

La acumulación capitalista generaría un proceso de exclusión de mano de obra que tiende a formar una reserva permanente de personas, que sirve como reserva en sí misma para los períodos de expansión capitalista, y a la vez, como mecanismo de presión en la baja de los salarios.

La acumulación genera un excedente de mano de obra, pero a la vez, precisa de ese excedente para continuar la acumulación: es causa y condición de la acumulación capitalista.

En este esquema, la crisis es el mecanismo propio del capitalismo para generar desempleo coyuntural, y así, bajar los salarios y mantener las ganancias (el ejército de reserva deprime los salarios por existir gente disponible a trabajar por menores salarios, siempre disponible en momentos de expansión, que de no haberla, presionaría a los salarios al alza).

Llegaría John Maynard Keynes (1883- 1946) quien cambiaría diametralmente la teoría neoclásica del empleo. Este autor parte de un postulado nuevo: el consumo. Entiende que cuando los salarios en la sociedad aumentan, también lo hace el consumo, que a su vez, estimula la inversión (aumento en la demanda efectiva) porque aumenta la producción.

Por lo tanto, la industria que justamente genera bienes y servicios, inmediatamente contrataría más mano de obra.

Para Keynes la brecha que determina el nivel de desempleo se elimina mediante el incentivo del consumo y de la inversión.

Todo ello parte del esquema lógico del modelo keynesiano que propone que con los ingresos se pueden realizar dos cosas: consumirlos o invertirlos.

De estas ideas surge el modelo conocido como Estado de bienestar, que se fundamenta en la liquidación del liberalismo, y se apoya en el intervencionismo estatal donde el Estado debe ser un inversionista importante para animar el mercado y la economía.

Así las cosas, las causas del desempleo y las distintas soluciones que las teorías promueven serían las siguientes:

Teoría neoclásica:

Causa: Rigidez de los salarios por la intervención del Estado y el sindicato que no dejan que el mercado de trabajo automáticamente retorne al equilibrio.

Solución: Para que los salarios desciendan hasta su nivel de equilibrio se debe poner en práctica la flexibilización del

mercado de trabajo, eliminando de hecho la rigidez.

Teoría Marxista:

Causa: Proceso de reproducción del capital, es inherente al sistema de acumulación capitalista.

Solución: Los marxistas defienden al estado como el mejor regulador y distribuidor de los recursos, pero siempre representado por el proletariado. Desaparición del capitalismo, e instauración del socialismo.

Teoría keynesiana:

Causa: Insuficiente demanda agregada, fundamentalmente, en el componente más volátil de la misma, que era la inversión privada de los empresarios.

Solución: Intervención del Estado para completar la insuficiencia de demanda pública adicional, favoreciendo las ventas y la producción de las empresas. Proponía que el Estado gastase más sin necesidad de recaudar más impuestos, sino mediante la estrategia de incurrir en déficits públicos sucesivos.

b.- La cosmovisión de la economía social:

Antes de adentrarnos a considerar a la participación en las ganancias como herramienta de distribución de las riquezas que los trabajadores generan con su labor cotidiana, creemos prudente que nos detengamos a reflexionar qué cosmovisión de la sociedad resultaría necesaria para que aquel instrumento prospere. Es decir, qué consenso resulta conveniente que exista para su materialización.

Medidas como las que en este trabajo analizamos parten de diversas fuerzas o anclajes históricos-doctrinarios, como por ejemplo, la doctrina social de la iglesia que atraviesa toda la historia manteniendo una constante preocupación por la relación capital-trabajo, denominada también, la "cuestión o condición obrera".

Este tema resulta ser muy controvertido porque atraviesa una de las tendencias más fuertes de las personas, que es el anhelo por acumular riquezas o bienes, y el consecuente egoísmo que se suscita para defenderlos una vez adquiridos.

Entendemos que no se trataría de fomentar un desprendimiento obligatorio de los que más tienen para que se los den a los que menos tienen, muy por el contrario, se intenta alimentar la idea que procura posibilitar una justa distribución de la riqueza tomando como eje, justamente, la valoración del trabajo.

Eduardo H. Fontanela (1) nos cuenta que ya desde la encíclica "Rerum Novarum" del Papa León XIII (15/05/1891), se ha teorizado en torno a la dignidad del trabajador, como así también de las condiciones adecuadas para que se lo considere digno.

Más reciente en la encíclica "Mater et Magistra" del Papa Juan XXIII (15/05/1961) se desarrolla la cuestión social, y textualmente se expresa que "...la indicada exigencia de justicia puede ser cumplida de diversas maneras sugeridas por la experiencia. Una de ellas, y de las más deseables, consiste en hacer que los obreros, en las formas y los grados más oportunos, puedan participar en la propiedad de las mismas empresas...".

Continuando desde esta orientación social, el Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, específicamente su artículo 276, profesa que "El trabajo, por su carácter subjetivo y personal, es superior a cualquier otro factor de la producción. Este principio vale en particular con respecto al capital...".

Dentro del mismo compendio, el artículo 281 explica que "...La relación entre trabajo y capital se realiza también mediante la participación de los trabajadores en la propiedad, en su gestión y en sus frutos. Esta es una exigencia frecuentemente olvidada, que es necesario, por tanto, valorar mejor...".

b.1.- El constitucionalismo social:

El constitucionalismo social, como movimiento universal que defendió y promovió la incorporación a las constituciones los derechos sociales, ha dejado su impronta en nuestro país. Aquí nos interesa poner de relieve, y recordar, el fenómeno político y social que lo modeló.

En este cometido le recordamos al lector que las constituciones sancionadas en el siglo XIX (a cuyo esquema responde la argentina de 1853) seguían el modelo liberal, y sólo consideraron los derechos del individuo, sin tomar en cuenta su posición en la sociedad.

Las constituciones sociales que aparecen en el siglo XX (la constitución de México de 1917, la constitución de la República de Weimar en 1919, la Constitución española de 1931) agregaron los llamados derechos sociales que justamente contempla la posición del individuo en la sociedad, fundamentalmente en su carácter de trabajador. En el orden internacional, la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, fortaleció el reclamo de los trabajadores de todo el mundo de incluir los derechos sociales en las constituciones nacionales.

Prácticamente todas las constituciones del mundo, reorganizaron sus textos, para recoger los derechos y garantías que caracterizaron al constitucionalismo social.

Las constituciones rompieron la idea de la igualdad social absoluta, tomando en consideración que los trabajadores vivían en una situación económica inferior y deprimida. Este reconocimiento supone que el "derecho social" se redefina y establezca que la justicia se realiza únicamente en el caso que se establezca un tratamiento igual para situaciones iguales, pero desigual para casos desiguales.

Toda la experiencia desarrollada a la vera del calado profundo que originariamente percudió el Constitucionalismo Social, ha llevado a nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación a sostener incesantemente, que los trabajadores son sujetos de "preferente tutela constitucional" (2).

b.2.- El Sistema Constitucional Argentino (la función social de la propiedad y el desarrollo económico con justicia social):

La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, es un derecho consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, incorporado en la Asamblea Constituyente del año 1957.

Este artículo fue introducido por el voto unánime de los congresales constituyentes de aquel entonces.

En el año 1994 se produce la reforma constitucional por la cual definitivamente se legislo el diseño constitucional argentino.

El citado artículo establece que "...el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador:... participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección..." La reforma, incorpora el [artículo 75](#) (Atribuciones del Congreso) inciso 19, que introduce la cláusula de progreso "...Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social..."

Ahora bien, analicemos estos postulados en hipótesis de conflicto con el derecho de propiedad, amparado por el [artículo 17](#): "...la propiedad privada es inviolable y ningún habitante de la Nación puede ser privado de ella..."

Resulta incuestionable que el derecho de propiedad configura también el esquema de derechos fundamentales de nuestro ordenamiento constitucional, pero como no podría ser de otra manera, aquel derecho ha evolucionado desde su pensamiento primigenio.

Prestigiosa doctrina ha dicho que "...la consagración de derechos sociales y económicos ha variado la concepción

originaria de este derecho y permite la imposición de restricciones que armonicen el derecho de propiedad con el interés social..."(3) Ello es así ya que la reforma del '94 ha incorporado al artículo 75, el inciso 22, que justamente dispone que los tratados concluidos con las demás naciones y organizaciones internacionales: "...tienen jerarquía superior a las leyes (...) en las condiciones de su vigencia tienen jerarquía constitucional (...) deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos..." Entre estos tratados encontramos la "Convención Americana sobre Derechos Humanos" (Pacto de San José de Costa Rica) que en su artículo 21 establece que: "...Toda persona tiene derecho al uso y goce de sus bienes. La ley puede subordinar tal uso y goce al interés social...", consagrando de tal forma la función social de la propiedad.

Armonizando el conjunto de disposiciones constitucionales mencionadas, 14 bis y 75 incisos 19 y 22 surge la necesidad de amalgamar los derechos con el objetivo superior de promover el bienestar general que pregonan el Preámbulo de la Constitución.

Esta armonización debe entenderse a la luz del concepto de "relatividad de los derechos" que ha sido elaborado por nuestra jurisprudencia afirmando: "...en nuestro ordenamiento jurídico no existen derechos absolutos, y todos son susceptibles de adecuada y prudente reglamentación..." (4) Es importante destacar que el concepto de propiedad privada que surge del análisis de nuestro texto constitucional, es mucho más amplio que aquel que regula el [artículo 2503 del Código Civil](#) Argentino como "Derecho real de dominio sobre la cosa".

En relación a la determinación y extensión del mismo, la Jurisprudencia ha sostenido que "...el derecho de propiedad alcanza a todos los intereses apreciables que el hombre puede poseer fuera de sí mismo, fuera de su vida y su libertad..."(5) Debemos también tener presente el descrédito que por muchos años han sufrido algunas fórmulas del artículo 14 bis. Nos referimos al pretendido carácter de mandato de naturaleza programática que algunos tendenciosos le atribuyen a la participación en ganancias.

Sobre este particular hacemos nuestras las palabras del ilustre Dr. Bidart Campos, quien con su acostumbrada claridad enseña que el artículo 14 bis "...no da un consejo, no enuncia aspiraciones para cuando sea posible satisfacerlas, no alude a conquistas del porvenir, ordena legislar para asegurar, y solo se asegura lo que realmente se da, no lo que se promete o se propone como objetivo lejano"(6).

c.- "El club de los países ricos" utiliza esta herramienta:

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es un organismo de cooperación internacional, compuesto por 34 estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. Fundada en 1960, los países miembros se reúnen para intercambiar información y armonizar políticas con el objetivo de maximizar su crecimiento económico, y colaborar a su desarrollo. También colaboran con países no miembros.

Conocida como "club de los países ricos", la OCDE agrupa a países que proporcionan al mundo el 70 % del mercado mundial, y representan el 80 % del PNB mundial (en 2007)(7).

Un informe de esta organización, señala que en 79 países rige algún tipo de legislación acerca del reparto de utilidades con los trabajadores. Con diferencias de regímenes en la aplicación y distribución (voluntarios con estímulos fiscales; pagaderos en efectivo o en acciones de la empresa). Entre aquellos países se encuentran los Estados Unidos, Japón, Inglaterra, Alemania, Canadá, Brasil, Chile, México y Perú (8).

Hemos decidido proporcionarlo este dato, ya que resulta elocuente que implementar la herramienta dentro del sistema capitalista es perfectamente posible.

d.- El caso brasilero:

Un estudio realizado por Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa (acde)(9) nos enseña que se ha implementado la herramienta en el país limítrofe, y que se desarrolla con los siguientes matices:

* La participación en las ganancias es objeto de negociación entre la empresa y sus empleados, por medio de un comité

elegido por las partes, integrado también por un representante designado por el estado.

* Las partes tienen amplia libertad para determinar la forma en que se estructura el mecanismo de participación y su vigencia, e inclusive implementar un nuevo mecanismo.

* Las empresas brasileñas encuentran un estímulo en conceder este tipo de planes, por cuanto el pago proveniente del mismo puede ser deducido impositivamente por parte de la empresa.

* El pago recibido por los trabajadores no tiene efectos laborales en vacaciones, indemnizaciones, en el fondo de garantía (conocido como FGTS), ni en cargas sociales.

La ley del Brasil N° 10.101 (del año 2000) establece que la herramienta está concebida como instrumento de integración entre el capital y el trabajo, y como incentivo a la productividad.

El informe citado nos enseña que inicialmente los sindicatos reivindicaban el pago de un bonus, independientemente de los resultados de la empresa. Pero con el tiempo, las empresas consiguieron revertir la situación, y la forma predominante de distribución pasó a ser hecha por medio de valores condicionados al desempeño.

Esta modificación parece haber sido beneficiosa para los trabajadores, pues los bonus pagados por las empresas, cuando condicionados a los resultados, la mayor parte de las veces eran superiores a aquellos obtenidos cuando la premisa era un valor fijo previamente establecido.

Esto obedecería a que cuando el pago estaba condicionado a los resultados, la empresa no enfrenta riesgos, y puede ser más generosa en la gratificación. Al contrario de lo que ocurre cuando ella es obligada a pagar un bonus fijo independiente del desempeño.

Los resultados del estudio indican, a su vez que, los pagos relacionados al desempeño tuvieron un efecto positivo sobre la productividad percibida, y que al ser comparados con los resultados de aquellas empresas que ofrecían solo un bono bianual (no condicionado a ningún objetivo preestablecido), se vislumbró que este último tipo de gratificación no afectaba (insistimos, según el estudio) la productividad laboral.

e.- El último proyecto de ley sobre participación en ganancias de los trabajadores:

Expondremos aquí, los postulados del último proyecto de ley que ha ingresado al Congreso Nacional.

Como aclaración previa, es justo decir que se han presentado varios proyectos en el congreso, y de muy vieja data, pero nosotros seleccionamos el del Dr. Hector Recalde, del cual mucho se ha analizado y discutido.

El proyecto de ley propone que los trabajadores tengan una participación del diez por ciento (10%) de las ganancias netas anuales de las empresas.

A continuación sintetizamos la propuesta, y señalamos los cambios respecto a su antecesor:

La propuesta:

* "todos los trabajadores, empleados u obreros que presten servicios en virtud de un contrato de trabajo en una empresa con fines de lucro, tendrán derecho a una retribución anual en concepto de participación en las ganancias, sujeta a los resultados del ejercicio económico de la empresa a que pertenecen".

* "la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas no integra ni sustituye al salario legal o convencional, ni su pago puede compensar o alterar la percepción de otros beneficios u obligaciones a cargo del

empleador, tengan o no carácter remuneratorio".

* "en ningún caso la participación en las ganancias se computará para la determinación de las cargas sociales, montos de indemnización, ni de los aportes y contribuciones con destino a regímenes previsionales o asistenciales, y no tiene incidencia en ningún otro instituto relativo al contrato de trabajo".

* "se considerará ganancia de las empresas a la renta gravable de conformidad con las normas de la legislación impositiva vigente sobre Impuesto a las Ganancias, o las que se establezcan en el futuro sobre los beneficios, utilidades, réditos o ganancias de las empresas".

Los cambios:

* se difiere la entrada en vigencia del régimen al segundo año posterior a su publicación en el Boletín Oficial para que los sectores sociales "acuerden la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas para el lapso que transcurra" hasta que empiece a regir.

* "Solo estará afectado a la participación laboral el rédito neto, obtenido en cada ejercicio anual, para lo cual se restarán del rédito bruto los gastos necesarios para obtenerlo, mantenerlo y conservarlo cuya deducción admita la legislación impositiva aplicable" y a su vez, "serán deducibles las reinversiones de utilidades hasta un máximo del cincuenta por ciento (50%)".

* respecto a las micro, pequeñas y medianas empresas, se faculta al Consejo Nacional de Participación Laboral para que fije el umbral a partir del cual deberán participar ganancias las micro, pequeñas y medianas empresas.

* el proyecto establece que "no se harán compensaciones de los años de pérdidas con los de ganancias", aunque propone que "cada tres ejercicios consecutivos de resultados negativos, en el primer año en que obtengan resultado positivo las empresas podrán distribuir sólo un 50 por ciento" de la cantidad fijada en la ley.

* Por último, el proyecto crea el Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias, con doce miembros, en el ámbito del Ministerio de Trabajo con participación del Estado, la CGT y los empleadores.

Expuestos que fueron los lineamientos generales, abordaremos el análisis de sus proposiciones, y para ello decidimos realizarlo a la luz del trabajo desarrollado por la Dra. Andrea Amarante (10), sin dejar de destacar la calidad de su aporte.

La expresa incorporación al Orden Público laboral:

Resulta pacíficamente aceptado que las normas del OP no pueden ser derogadas por acuerdo de voluntades entre las partes, y que deben aplicarse sin que pueda invocarse pretendidos derechos adquiridos, mucho menos alegarse válidamente el error de derecho. También existe coincidencia doctrinaria en sostener que la violación de estas normas conlleva la nulidad absoluta.

Pero en el Derecho del Trabajo, las normas declaradas de Orden Público Laboral conllevan un complemento protectorio, con el objeto de restablecer el equilibrio que acarrea el desequilibrio insito en la relación que une a las partes, y por ser el trabajador un sujeto de preferente tutela.

Fruto de aquello es el principio de irrenunciabilidad de derechos ([artículo 12 de la LCT](#)) que reconoce al trabajador como un sujeto hipo suficiente, y en constante "estado de necesidad".

Naturaleza Jurídica de este Instituto que la norma crea:

Consideramos que el proyecto debería reconocer la indudable naturaleza salarial del instituto, ya que no se trata de otra cosa que de retribuir al trabajador el valor de su trabajo.

También nosotros hacemos nuestras las palabras de Dr. Rodolfo Capón Filas que hace énfasis en el aspecto objetivo y subjetivo al momento de valorar el trabajo (El sentido objetivo del trabajo (cantidad) ha de compensarse con remuneración y participación en las utilidades (cantidad) y que el sentido subjetivo (calidad) debe balancearse con estabilidad en el empleo y participación en las decisiones. La remuneración (dentro suyo la participación en las utilidades), subsumida en las categorías del ser como cantidad, es el correlato obligacional del aspecto objetivo del trabajo entregado o puesto a disposición del empleador por los trabajadores..."(11).

Ganancias comprendidas:

Las ganancias respecto de las cuales se participarían a los trabajadores serían los réditos netos de las empresas conforme con la legislación sobre el Impuesto a las Ganancias.

El porcentaje a distribuir es del 10% de esas ganancias netas, o sea, previo cálculo de deducciones impositivamente admitidas (los gastos efectuados para obtener, mantener y conservar las ganancias gravadas: seguros, amortizaciones de bienes, pérdidas de uso, gastos y contribuciones a favor del personal, etc). Específicamente se permite deducir un máximo del 50% de las utilidades en concepto de reinversión a fin de fomentar la inversión productiva.

El proyecto, estaría estableciendo un piso mínimo, que podría mejorarse por negociación colectiva.

Control de los trabajadores:

El proyecto indica que el control del régimen de participación estaría a cargo de la asociación sindical que ostente la representación de los intereses colectivos de los trabajadores.

Sobre este particular resulta oportuno señalar que la [Ley 23.551](#) (Asociaciones Sindicales) refleja la intervención estatal como elemento clave del modelo Sindical Argentino. Nos referimos a la personería gremial.

Si bien existen sindicatos con personería gremial y otros simplemente inscriptos, el Estado a través del Ministerio de Trabajo, le otorga el monopolio de la representación al sindicato más representativo de cada rama de actividad o de empresa, y lo hace justamente mediante el otorgamiento de esta personería. De tal modo, lo instituye como el único sindicato legalmente competente en un ámbito geográfico para negociar colectivamente en representación de los trabajadores, representando sus intereses colectivos, e individuales (incluyendo a los no afiliados); resulta habilitado para recaudar cuotas sindicales a través de las retenciones de los empleadores, y también para administrar sus propias obras sociales.

La personería no imposibilita la coexistencia de una pluralidad de sindicatos, todos pueden representar a sus trabajadores afiliados, sin embargo, sólo aquellos formalmente reconocidos por el Estado negociarán condiciones de trabajo y salario, que impacten en el conjunto de los trabajadores de la actividad.

En consecuencia, la norma estaría indicando que el control le es atribuido en forma exclusiva a la Confederación General del Trabajo.

Así las cosas, el proyecto no reconoce las disposiciones del Convenio N° 87/48 de la OIT sobre Libertad Sindical, justamente el que consagra el derecho de las organizaciones sindicales a formular su programa de acción, dentro del cual se encuentra el negociar condiciones de trabajo y empleo.

En el mismo orden debemos señalar que el proyecto tampoco reconoce dos fallos de nuestra CSJN ("ATE" y "ROSSI") en los que se declara la inconstitucionalidad del Art. 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales, ampliando en consecuencia, la protección del representante sindical a aquellos trabajadores pertenecientes a las entidades simplemente inscriptas.

Autoridad de Aplicación:

Se propone la creación del Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias, con facultades de determinar la ganancia mínima anual a partir de la cual las empresas quedan sometidas al régimen regulado en esta ley; y de resolver las controversias relativas a las declaraciones de ganancias, proyectos de distribución y presentaciones relativas a exclusiones y excepciones al régimen que la presente ley reglamenta.

Sería integrado por doce (12) miembros: cuatro en representación del Estado (dos MTEySS de la Nación y dos por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de la Nación), cuatro en representación de la CGT, y cuatro en representación de las asociaciones de empleadores suficientemente representativas que en su conjunto comprendan todas las ramas de la actividad económica.

El Presidente deberá ser designado por el Poder Ejecutivo Nacional entre los representantes del Méti. Las decisiones del Consejo deberán ser adoptadas por la mayoría absoluta, y en caso de empate, decidirá el Presidente.

Sería conveniente que la presidencia del órgano rote entre sus integrantes a fin de evitar una interesada intromisión del ejecutivo nacional, o mejor aun, permitir que su integración se realice por algún mecanismo de participación de todas las asociaciones sindicales (simplemente inscriptas y con personería gremial).

f.- Participación general vs. Participación por resultados:

Consideramos oportuno traer a consideración del lector algunas reflexiones en rededor de los diferentes esquemas que podrían adoptarse para la implementación de la herramienta bajo análisis.

En este orden de ideas pondremos de resalto algunas de las conclusiones alcanzadas por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de CABA (12).

Entre los distintos esquemas (o sistemas) de participación existentes, la división principal se hace entre aquellos que participan a todos los empleados en los beneficios de las empresas (en adelante PB), y aquellos sistemas que implementan un esquema de distribución por resultados (en adelante PR).

Los sistemas PB materializan ese derecho en una simple participación fija en las ganancias (ya sea contables o impositivas) sin que exista ninguna contraprestación en términos de mejoras evidentes y sensibles de su productividad por parte de los empleados.

La conclusión a la que arribaron los estudiosos del CPCE de CABA, fue que en los sistemas PR lo hacen de una manera más articulada, y en el mediano y largo plazo, pueden beneficiar a todas las partes. Bajo los esquemas de tipo PB, el fruto del esfuerzo individual debe ser coparticipado con el resto de la planta de empleados, y cuanto mayor sea el número de trabajadores menor será la participación. En consecuencia, menor el incentivo para mejorar el esfuerzo y la performance.

Así las cosas concluyen que se esperaría que en las empresas de mayor tamaño el impacto de estos esquemas sea menor al observado en empresas de menor tamaño.

A su turno nos explican que en un estudio hecho en Brasil (2003), David Zylberstajn encuentra que los pagos relacionados al desempeño (PR) tienen un efecto positivo y significativo sobre la productividad del trabajo.

En cuanto a la experiencia internacional, el estudio nos cuenta que en la experiencia internacional, la recompensa a los asalariados con base en su producción (PR), y no en las horas de trabajo, llevó a aumentos en la rentabilidad para las empresas en todos los países evaluados en el estudio. En esos casos, la participación en las ganancias estaba asociada a aumentos sensibles en la productividad de los trabajadores.

III.- CONCLUSION:

Conforme los fuimos exponiendo, la participación en las utilidades de las empresas no es una innovación, sino que se trata de una práctica extendida a nivel mundial, con distintas formas de implementación.

Como vimos en el informe de la OCDE, en 79 países rige algún tipo de legislación acerca del reparto de utilidades con los trabajadores (Estados Unidos, Japón, Inglaterra, Francia, Alemania, Canadá, Brasil y Chile, entre muchos otros), ya sea que se trate de regímenes obligatorios o voluntarios; con estímulos fiscales o sin él; pagaderos en efectivo o con acciones de la empresa; con distribuciones anuales, semestrales o mensuales.

También hemos dicho que la mayor parte de las empresas que otorgan este beneficio reciben un fuerte aumento de la productividad producto del incentivo que reciben los trabajadores.

En la cumbre de Lisboa del año 2002 (13), se ha concluido que "...cada vez más empresas son conscientes de las posibilidades que ofrecen los sistemas de participación de los trabajadores, en particular como elemento motivador, al equiparar sus intereses con los de los accionistas, pero también como factor de contratación y retención de personal. La participación de los trabajadores en los beneficios y resultados de las empresas se relaciona con una serie de ventajas para las empresas, los trabajadores y la economía en su conjunto (...) La extensión de las ventajas de la participación financiera a todos los trabajadores otorga una mayor identificación, la creación de un sentimiento de pertenencia y el aumento de la motivación del personal como algunas de sus principales ventajas (...) Los planes de participación financiera deberían aplicarse de manera regular (este elemento es particularmente importante, ya que esos planes están destinados a promover y recompensar el compromiso a largo plazo y la lealtad del personal ...) Evitar los riesgos irrazonables para los trabajadores: Respecto a otros "inversores", los trabajadores tienden a estar más expuestos a las coyunturas económicas desfavorables para sus empresas (...) Existen sólidos indicios de que las ventajas de la participación financiera son mayores cuando los planes se adoptan a través de un proceso de cooperación y cuando se integran en un planteamiento global de gestión participativa...".

Esta implementación se ha producido en sistema de producción altamente capitalistas (por ejemplo Gran Bretaña, Alemania y Japón).

Ahora bien, tenemos que señalar que un sistema tendenciosamente diseñado, tomaría por el cuello al obrero:

Imaginemos un sistema "flexible", donde la participación no guarde relación directa con las ganancias de las empresas, sino que se encontrare anclada a objetivos o resultados como por ejemplo cantidad de unidades producidas, o niveles de productividad. Allí el salario dejaría de ser un costo fijo para la empresa, y se convertiría en un costo variable, pero determinado por el ejercicio de la empresa. Esto implicaría riesgos para los trabajadores ya que el salario pasaría a depender del rendimiento empresarial, con lo cual, se transfieren los riesgos del capital a los trabajadores.

Es por ello que concluimos que la regulación del derecho a participar en las ganancias debe realizarse por ley, sin que su implementación se encuentre condicionada a una negociación colectiva posterior.

Otra cuestión a considerar es la inconveniencia de imponer a todos los sectores una misma forma de participación en las ganancias. Cada actividad tiene sus propios matices que hacen a su identidad. Pero bien podría establecerse una esquema residual para el eventual caso que no se adopte algún sistema dentro del plazo que la legislación determine.

Creemos a su vez que el incentivo para el empleador de deducir impositivamente las ganancias repartidas no resulta condición sine qua non de la herramienta, sino que representa más bien una excelente herramienta de política económica para estimular determinada actividad, empresa o conjunto de empresas.

Entendemos que si el Estado resigna ingresos (que sirven para sufragar servicios públicos) lo haría a cambio de que esos ingresos sean directamente destinados a beneficiar a los trabajadores. De tal forma, el Estado (sociedad) también se "asocia" con la empresa cuyo aumento de productividad beneficie al Estado.

Uno de los beneficios potenciales de los esquemas de participación es su capacidad de contribuir a la estabilización de la

economía. El aumento de la remuneración estimula el consumo ("Keynes") a la para de estimular la producción ("Ricardo").

Otro beneficio potencial de los esquemas de participación es, como ya se ha mencionado, el aumento de la productividad, ya que cuanto mayor es la identificación del trabajador con la empresa, mayor tiende a ser su empeño para mejorar los resultados de ella.

Desde otro punto de vista, la participación en las ganancias de la empresa resultaría a su vez deseable en la medida en que reduciría los costos de supervisión y control, y contribuiría al desarrollo de un mejor ambiente de trabajo, facilitando la relación entre la empresa y sus empleados, a la par de servir como incentivador del personal.

En suma, la herramienta bajo análisis resulta polifacética. Si bien no es propiamente asociativa, contribuye a generar la concepción social de empresa que resulta tan necesaria para producir un cambio en el paradigma, aquel que nos hermane a la idea de colaboración y relación simbiótica, donde los componentes del conjunto salen beneficiados.

A su vez, contribuiría (sensiblemente) a disminuir la brecha entre las ganancias y los salarios, y sería una buena forma de controlar el monto de estos últimos.

Otro de los importantes efectos que la herramienta genera es el "sentido de pertenencia" que provoca en los trabajadores. Se transmuta el agrio sabor que deja el esfuerzo realizado exclusivamente para el patrón, asemejándolo al que se percibe cuando se realizan sacrificios para la propia familia.

En las pequeñas empresas quizás se disuada la idea que mira al empresario como aquel que se llena los bolsillos, porque con esta herramienta se tomaría otra dimensión de los rindes.

Por todo lo expuesto, sea en la forma que sea, la herramienta debe ser bien recibida por los trabajadores; siempre habrá tiempo para perfeccionarla, pero para ello primero, deberá nacer de una vez, y para siempre! Notas al pie:

1) Eduardo H. Fontanela. "La distribución de ganancias entre los trabajadores". En [http://www.codigosur.org/article/la-distribucion-de-ganancias-entre-los-trabajad ore](http://www.codigosur.org/article/la-distribucion-de-ganancias-entre-los-trabajad-ore). 05/07/2015.

2)CSJN, 14/09/04, "Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA SA"; 21/09/04, "Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales SA"; 28/06/05, "Ferreyra, Gregorio Porfidio c/ Mastellone Hnos SA"; 18/12/07, "Silva, Facundo Jesús c/ Unilever de Argentina S.A."; 12/08/08 "Gentini, Jorge Mario y otros c/ Estado Nacional - Ministerio de Trabajo y Seguridad"; 24/02/09, "Aerolíneas Argentinas S.A. c/ Ministerio de Trabajo"; 01/03/09, "Torrillo Atilio Amadeo y otro c/ Gulf Oil Argentina S.A. y otro"; 01/09/09, "Pérez, Aníbal c/ Disco SA", 24/11/09, "Trejo, Jorge Elías c/ Stema S.A. y otros"; 09/12/09, "Rossi Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina"; entre otros 3)Sabsay, Daniel y ot. La Constitución de los argentinos. Análisis y comentarios de su texto luego de la reforma de 1994. Editorial Errepar. Bs.As/2005, pág. 68.

4)Caso Editorial Sur SRL - Corte Suprema de Justicia de la Nación/CSJN - Fallo 257:275 5)Caso Bordieu - Corte Suprema de Justicia de la Nación/CSJN - Fallo 145:237 6) Bidart Campos, Germán - Principios constitucionales del Derecho del Trabajo (Individual y Colectivo) y de la Seguridad Social en el artículo 14 bis - Trabajo y Seguridad Social, 1981, pág 498 - citado en los Fundamentos del Proyecto.

7)OCDE (2007). "OCDE Rapport annuel 2007" (PDF)(en francés). www.oecd-ilibrary.org. Consultado el 6 de julio de 2015.

8) Eduardo H. Fontanela. "La distribución de ganancias entre los trabajadores". En [http://www.codigosur.org/article/la-distribucion-de-ganancias-entre-los-trabajad ore](http://www.codigosur.org/article/la-distribucion-de-ganancias-entre-los-trabajad-ore). 05/07/2015.

9) http://www.acde.org.ar/docs_declaraciones/Ganancias.pdf. Consultado el 07 de julio de 2015.

10) Dra. Andrea Amarante. "Algunas reflexiones en torno al proyecto de Ley de participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa". Publicado en Revista digital del Colegio Publico de Abogados de la capital Federal. Numero 102. http://revista.cpacf.org.ar/Revista002/index.php?option=com_content&view=article&id=54:algunas-reflexiones-en-torno-al-proyecto-de-ley-de-participacion-de-los-trabajadores-en-las-ganancias-de-la-empresacatid=38:revista1. Consultado 07/07/2015.

11) Rodolfo Capón Filas - El nuevo derecho sindical argentino. 3° edición. Editora Platense. Año 2008. Pág. 801.

12) Estudio sobre la participación de los empleados en las ganancias de las empresas. Conclusiones sobre el Proyecto de Ley N° 6837-D-2010. http://www.consejo.org.ar/noticias11/files/Estudio_particip_empleados_gcias.pdf. Consultado 08/07/2015.

13) Cumbre de Lisboa/2002 - Documento Final - Capítulo: Participación financiera de los trabajadores. <http://www.diba.cat/fdd/arxiu/2002/00626nrm.pdf>. Consultado 07/07/2015.

CONTENIDO RELACIONADO

Legislación

[CONSTITUCION NACIONAL. CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA. Art. 12](#)

Constitución Nacional. 22/1994. Vigente, de alcance general

[CONSTITUCION NACIONAL. CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA. Art. 61](#)

Constitución Nacional. 22/1994. Vigente, de alcance general

[CONSTITUCION NACIONAL. CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA. Art. 15](#)

Constitución Nacional. 22/1994. Vigente, de alcance general

[CODIGO CIVIL. Art. 2503](#)

Ley 340. 25/1869. Vigente, de alcance general

[LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. Art. 10](#)

LEY 20.744. 13/5/1976. Vigente, de alcance general

[LEY DE ORGANIZACION DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES.](#)

Ley 23.551. 23/3/1988. Vigente, de alcance general