

La participación de los trabajadores en la empresas. Experiencias en Argentina

Aníbal Loguzzo

Resumen:

En la Argentina, la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas constituye un derecho consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional a partir de la reforma de 1957, siendo posible identificar diferentes iniciativas en esta materia aún previo a esta reforma. Sin embargo, la materialización de este derecho constitucional requiere de su reglamentación a través de una Ley, lo cual, pese a las diferentes iniciativas legislativas presentadas en el congreso nacional, a la actualidad no se ha alcanzado los consensos suficientes como para su aprobación, Esta situación destaca la vigencia de esta problemática y la imperiosa necesidad de propiciar instancias de reflexión y discusión tendientes a garantizar los derechos de las y los trabajadores.

En el presente trabajo, se analizan las diferentes experiencias e iniciativas en materia de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas a lo largo del devenir histórico, partiendo de las experiencias recientes de los sindicatos que han logrado garantizar este derecho a partir de la inclusión de cláusulas en esta materia dentro de los acuerdos paritarios, llevando el análisis a un recorrido histórico en torno a estas iniciativas y de las discusiones actuales en esta materia en la actualidad, reconociendo y contrastando los diversos fundamentos y propósitos sobre los cuales descansan las diferentes perspectivas.

Palabras Clave: participación de los trabajadores; distribución de las ganancias; sistemas de participación Financiera.

Introducción

A inicios de 2022 una noticia de gran repercusión y resonancia en los medios de comunicación del país. Los trabajadores de la productora de neumáticos Bridgestone recibirían un bono de 730.000 pesos en concepto de participación en las ganancias de la empresa. Para poner en contexto esta cifra, en esa fecha el bono recibido por cada uno de los 1550 empleados de la empresa con más de un año de antigüedad (desde sus cuadros gerenciales hasta los operarios de las jerarquías inferiores), era equivalente a poco más de 22 salarios mínimos.

La historia del bono se retorna a la crisis económica y social que atravesó el país en el año 2001, cuando la empresa pretendía despedir trabajadores por la caída de las ventas. En ese contexto, los trabajadores aceptaron una reducción salarial a cambio de la suspensión de los despidos; los trabajadores que decidieron no aceptar al reducción salarial propuesta en el acuerdo recibieron una doble indemnización, y bajo la consigna de que “así como se le hacía

pagar a los trabajadores el costo de la crisis, éstos debían participar también de las ganancias de la empresa cuando los tiempos eran favorables” como expresa en las diversas crónicas periodísticas el entonces secretario general del Sindicato Único de Trabajadores del Neumático (SUTNA), se incluyó en la negociación la cláusula de participación en las ganancias de los trabajadores, formalizada e incorporada al convenio colectivo en 2006.

El acuerdo firmado por la empresa Bridgestone Argentina SAIC y el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA) en el marco del convenio colectivo 636/11 establece en su artículo 28 del anexo I que: “Las partes coinciden que la garantía de crecimiento de la empresa se funda en la generación de utilidades y que el cumplimiento del objetivo económico requiere de la máxima colaboración de todos y cada uno de los trabajadores. Por tal motivo se establece a favor de todos los trabajadores de la empresa un bono extraordinario no remunerativo por el plazo de vigencia del presente convenio, de participación en las utilidades ordinarias netas de la empresa. Para la determinación del resultado anual, una vez aprobado el balance del ejercicio correspondiente, los trabajadores participen del treinta y tres por ciento (33%) del excedente de la ganancia neta ordinaria libre de impuestos que supere el seis por ciento (6%) de la facturación anual, otro treinta y tres por ciento (33%) será destinado al desarrollo del mercado y el otro treinta y tres por ciento (33%) se incorporará en equipos”.

En el periodo comprendido desde la firma de este acuerdo a la actualidad, el bono fue otorgado antes solamente en cinco oportunidades, y sólo representó una suma análoga a la actual en el año 2004, la primera vez que se ha pagado, en donde represento una suma equivalente a seis salarios.

El acuerdo alcanzado en la empresa Bridgestone no alcanza a las demás empresas del sector, ya que éste es una cláusula incluida corresponde en el acuerdo por fabrica para establecer las condiciones de trabajo y de producción a su interior, cada una tiene su propio convenio. Las tres principales fábricas de neumáticos del país: Bridgestone, Fate y Pirelli suman aproximadamente 4300 trabajadores, de los cuales Bridgestone posee cerca de un tercio de ellos. En las demás empresas del sector no se ha logrado alcanzar una cláusula semejante, sólo se registran casos en los que han aplicado bonos asociado a la productividad en lugar de a las ganancias de la empresa.

En la Argentina, la cláusula lograda por los trabajadores de Bridgestone representa una experiencia única por sus características, solamente comparable con la conquista del sector bancario en 2015 donde se incluyó una cláusula en el convenio colectivo que establece una compensación no remunerativa por participación en la ganancia global del sistema financiero, tomando como referencia el índice de rentabilidad del sector financiero publicado por el BCRA (ROE) que representa la rentabilidad obtenida por los bancos sobre la base de sus recursos propios. Así la cláusula decimoprimer del acuerdo 223/21 establece que: “se abonará una compensación no remunerativa por participación en las ganancias globales del sistema financiero, tomando como referencia el ROE promedio publicado por el Banco Central de la República Argentina en los últimos seis meses. Dicha suma se calculará y pagará mensualmente en una doceava parte de los valores incluidos en las tablas que para cada período se establecen”. Según el mismo acuerdo, esta compensación no es retroactiva y no

podrá ser compensada ni absorbida por ninguna otra suma que se esté abonando por concepto similar.

El caso Bridgestone ofrece diferentes aristas para el análisis y proporciona un ejemplo concreto, real y vigente de que el avance del derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de las empresas es viable y representa un avance hacia la reducción de las desigualdades.

Por otro lado, los casos mencionados también permiten reflexionar en relación a la necesidad avanzar progresivamente en la promoción de los derechos económicos y sociales de los sectores trabajadores, entendiéndolos a éstos como producto de procesos sociales caracterizados por la divergencia de intereses entre los distintos agentes sociales. Es decir, los bonos mencionados tanto en el caso Bridgestone como el logrado por el sector bancario, no son emergentes de relaciones armónicas en donde prima un criterio supremo de justicia social en las diversas partes del acuerdo, como así tampoco del compromiso empresarial en el marco de sus programas de responsabilidad social empresarial. Estas reivindicaciones han sido producto de los procesos de negociación colectiva llevada adelante por los órganos de representación de los trabajadores con la representación empresaria y el arbitrio del Estado como garante de dicho proceso, con el objeto de garantizar la progresividad de los derechos y la fijación de las condiciones de trabajo.

A continuación, analizaremos, en primer lugar, los diferentes sistemas y perspectivas teóricas y fundamentos en torno a la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, abordando luego las diversas iniciativas y marcos regulatorios a lo largo de las diversas experiencias en Argentina, finalizando por un análisis de las diferentes experiencias mundiales en materia de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas.

La participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa: concepto, alcance y perspectivas

La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas representa una problemática que puede ser enmarcada en un tema más amplio que lo incluye que es la participación de los trabajadores en la empresa. Desde una perspectiva más general, Laville (1991:29) entiende a la participación de los trabajadores como "toda forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados los trabajadores de base". A partir de esta conceptualización, Boix y Voguel (2008) destacan que esta participación se lleva adelante en el marco de las relaciones laborales que se caracterizan por ser relaciones de desigualdad, por lo cual la participación en la empresa implica siempre problemas de poder, de autoridad, de legitimidad y de control a-l interior de la misma, y, por lo tanto, es necesario destacar la dimensión política del fenómeno, reconociendo que el mismo puede representarse a partir de diferentes estrategias desplegadas por los agentes en contextos económicos, sociales y culturales específicos, adoptando en consecuencia formas diferentes en función de éstos contextos, las necesidades específicas que de él emergen y la correlación de fuerzas sociales que lo caracterizan.

Rivero Lamas (1997:255) propone entender a la participación de los trabajadores en la empresa como “las diversas formas institucionales con las que se persigue conseguir la cooperación de los trabajadores... para que no sean ajenos a la adopción de decisiones y al ejercicio del poder en la misma, instrumentando su presencia activa a través de órganos situados en el nivel económico de dirección de la empresa o en el de la gestión de los centros de trabajo”, reconociendo posteriormente que “las formas de participación se proyectan también en ámbitos distintos al del ejercicio de los poderes empresariales, concretándose estas otras manifestaciones en la atribución a los trabajadores de derechos de carácter económico-financiero sobre el capital, sobre fondos de inversión, en los beneficios o en los resultados”.

En esa línea de pensamiento, es necesario reconocer a la participación financiera de los trabajadores en las empresas como sólo una dimensión de una problemática más amplia vinculada con la participación de los trabajadores en los sistemas socio – productivos contemporáneos, incluyendo así a las dimensiones no solo económico - financieras derivadas de la participación, sino también la participación en la gestión y el control de las unidades productivas.

En este contexto, los sistemas de participación de las ganancias de las empresas por parte de los trabajadores pueden entenderse como pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un determinado beneficio económico por parte de las empresas que integran. A lo largo de la bibliografía es posible identificar otras denominaciones que reciben estos sistemas, haciendo referencia a, por ejemplo: participación financiera, participación en los beneficios, participación en los lucros, entre otras. En el marco del presente trabajo estas categorías serán adoptadas como sinónimos.

El estudio comparado de las legislaciones vinculadas con la participación financiera de los trabajadores, llevado adelante por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1968, reconocía que el concepto de participación de los trabajadores en las ganancias no tiene un significado unívoco, ya que el mismo alberga a diferentes conceptos, disciplinas y perspectivas que dificultan su conceptualización (OIT, 1968).

Sin embargo, más allá de estas diferencias la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en su reporte anual de 2007, señala que en 79 países rige algún tipo de legislación acerca del reparto de utilidades con los trabajadores. Estos sistemas presentan significativas diferencias en torno a los regímenes de aplicación y distribución; estas legislaciones contemplan una gran diversidad de regímenes que pueden caracterizarse por ser sistemas de carácter voluntario u obligatorio; sistemas que asocian los regímenes de participación a incentivos fiscales para promover su institucionalización; sistemas que proponen pagos en efectivo a los trabajadores por su participación en las utilidades o proponen participación financiera a través del acceso a acciones de la empresa (OCDE, 2007).

Virginie Perotin y Andrew Robinson (2002), profesores en la Escuela de Negocios de la Universidad de Leeds, llevaron adelante un exhaustivo estudio sobre participación financiera de los trabajadores en la empresa, identificando que éstos involucran en la Unión Europea a más de 17 millones de empleados, representando así una cobertura de cerca del 19% del empleo del sector privado. Para ellos, la participación financiera es una problemática de gran interés para la política pública porque puede tener efectos positivos sobre la productividad y

el empleo y podría promover simultáneamente otros objetivos sociales como la redistribución de la riqueza y la democracia económica.

A partir de estos datos, en primer lugar, podemos afirmar que, pese a las grandes diferencias en las características de los regímenes implementados, la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas es extendida a lo largo del mundo y data de una larga historia. Entre los países que han desarrollado sistemas de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas podemos destacar la heterogeneidad realidades económicas y sociales sobre las cuales se asientan. A modo de ejemplo podemos citar los casos de: Estados Unidos, Canadá, Francia, Finlandia y Gran Bretaña, Brasil, Chile, México, Venezuela y Perú, entre otros. La relevancia y trascendencia social de esta problemática llevo a que la Unión Europea forme una comisión específica destinada al estudio de la participación de los empleados en los beneficios y resultados de las empresas.

Los diversos estudios sobre los sistemas de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas reconocen que estos sistemas poseen un doble impacto: por un lado, sobre la dimensión distributiva de los beneficios de la empresa; por otro lado, sobre los sistemas de incentivos y la productividad de la empresa. En este sentido, es de interés destacar las diferencias observables en torno a las finalidades y al propósito que persiguen los diversos sistemas de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, reconociendo así que un sistema de participación en las ganancias de las empresas por parte de los trabajadores puede responder a propósitos muy diferentes.

En base a un análisis de los diversos sistemas de participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa, es posible reconocer la existencia de propuestas que acentúan el interés social en desarrollar sistemas más equitativos que promuevan una mayor distribución de los beneficios económicos generados en las empresas, con el objeto de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y promover mayores niveles de equidad; mientras que otros sistemas se fundamentan principalmente en el interés de desarrollar una asociación más estrecha entre los intereses de los trabajadores con los intereses de los empresarios, estimulando en consecuencia la productividad laboral.

En este contexto, el análisis de las características que adoptan los diferentes sistemas de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas debe contemplar necesariamente a que propósitos procura dar respuesta y de qué manera pretende alcanzar los objetivos que se propone.

Una distinción inicial en torno a los diversos sistemas de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas esta dada por aquellos sistemas de participación en las ganancias o beneficios y los sistemas de participación en los resultados. En los sistemas de participación en los beneficios participan a todos los empleados de la empresa que cumplen con determinado criterio básico, como por ejemplo tiempo mínimo de antigüedad del trabajador en la empresa, materializando ese derecho en una participación fija en las ganancias contables de las empresas. En cambio, los sistemas de participación en los resultados son concebidos centralmente como una estrategia de incentivar a los trabajadores a partir de asociar de manera estrecha la productividad con el sistema de participación, y de esta manera alinear los intereses de los trabajadores a los de los sectores empresarios,

promoviendo un mayor involucramiento de los trabajadores en la gestión y los resultados de las empresas.

Otros autores, reconocen dentro de los principales sistemas de participación de los trabajadores a los sistemas basados en la propiedad de acciones por parte de los empleados, destacando que, a diferencia de los sistemas de participación en los beneficios que dan derecho a los trabajadores sobre una parte del excedente generado por la empresa en base al excedente generado en ejercicio presente, la participación financiera de los trabajadores a través de la propiedad de acciones extiende ese derecho a futuros excedentes de la empresa (Perotin y Robinson, 2002).

Los defensores de los sistemas de participación en los resultados sostienen que estos sistemas reivindican un derecho socialmente consensuado de una manera más articulada siendo más beneficiosos para ambas partes en el mediano y largo plazo, sobre todo en las grandes empresas en donde el impacto de los sistemas de participación en las ganancias en el rendimiento global de la compañía tiende a ser menor, en virtud del menor el incentivo a mejorar la performance individual o grupal, al diluirse en mayor medida la relación entre rendimiento y participación (Marinakís, 1999:74; CPCE, 2011).

Desde una lectura crítica en torno a las estructuras y fundamentos de los diversos sistemas de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas podríamos considerar que los sistemas de participación en los resultados de las empresas subordinan la materialización del derecho de los trabajadores a participar de las ganancias de la empresa al incremento de su productividad, en este sentido, más que un avance en materia de derechos se emparenta a un sistema de incentivos de la empresa que responde a su propio interés de maximizar el beneficio. En cambio, los sistemas de participación de los beneficios de la empresa responden exclusivamente a la materialización del derecho garantizando a la vez la viabilidad económica de la empresa, ya que su estructura normativa contempla en primer lugar el nivel de beneficios necesario para la sustentabilidad de los emprendimientos, y, a partir de allí, que porcentaje y se distribuye entre los trabajadores y de qué manera.

La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas en Argentina.

Pese a la resonancia de la noticia vinculada con el bono de Bridgestone, la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas en Argentina no es un tema para nada novedoso. La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas constituye un derecho consagrado en nuestra Constitución en su artículo 14 bis:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.” (Constitución de la Nación Argentina – Art. 14bis)

No obstante, más allá de lo consagrado en nuestra Constitución Nacional, en la práctica se ha ignorado su implementación vía reglamentaria, ya que este principio requiere de instancias normativas adicionales para entrar en vigencia efectiva. En otras palabras, la inexistencia de una ley que establezca el alcance, los límites y criterios a aplicar para operativizar este derecho de rango constitucional, lleva a que, en la práctica, el mismo solo pueda efectivizarse mediante convenios entre las partes, como en el caso Bridgestone, y no se universalice a todos los trabajadores.

Iniciativas legislativas en materia de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas.

El congreso Nacional ha recibido diferentes proyectos a lo largo de la historia en busca de promover el derecho de la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Como recoge el trabajo de Jorge Rodríguez Mancini (2007:663:670), se destacan antecedentes de iniciativas parlamentarias en donde se proponía fomentar el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de la empresa abordando diferentes criterios para su determinación y reparto, sumado a proyectos de leyes que registran resoluciones tendientes a la preparación de estudios y proyectos sobre el mismo tema.

Algunos de éstos datan de fecha previa a la reforma constitucional de 1957, reforma en la cual se consagro este derecho con jerarquía constitucional. Este elemento nos muestra como este derecho ha sido parte de las reivindicaciones obreras a lo largo del devenir histórico de las luchas de trabajadores y trabajadores por el reconocimiento de derechos siendo la reforma constitucional un hito sumamente significativo, pero no inaugural en la lucha por estas reivindicaciones, así como también, nos muestra el camino restante para poder consagrarlo de manera efectiva.

Siguiendo el trabajo de Rodríguez Mancini (2007:663:670), entre los antecedentes legislativos podemos destacar los siguientes proyectos de Ley:

- 1920 - Formación de sociedades de participación obrera y cooperativa de trabajo.
- 1946 - Ley de accionariado obrero (Plan Quinquenal)
- 1947 - Participación en las ganancias de los trabajadores de la industria, comercio y la producción.
- 1974 - Instituto Nacional de Participación en las Ganancias y Accionariado Obrero.
- 1951 - Participación en las ganancias para los obreros y empleados de empresas económicas privadas, mixtas y del Estado.
- 1958 - Participación en las ganancias.
- 1959 - Participación en las utilidades de empresas privadas, mixtas, y oficiales, comerciales, industriales, bancarias, y civiles.

- 1961 - Participación en las ganancias para los trabajadores ocupados en la industria, comercio y producción.
- 1961 - Participación en las ganancias.
- 1964 - Creación de consejos de obreros de empresas y participación en las ganancias.
- 1964 - Ley de reforma de la empresa.
- 1965 - Participación en las ganancias.
- 1973 - Cogestión y accionariado obrero.
- 1973 - Participación en las utilidades netas de la empresa.
- 1973 - Consejo Nacional de Participación en las Ganancias.

A partir del trabajo de Rodríguez Mancini (2007) podemos observar la variedad de proyectos legislativos en materia de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Un primer acercamiento a los mismos permite reconocer que estos antecedentes responden a diferentes tradiciones y son emergentes de contextos histórico – sociales específicos. Entre los antecedentes se observan proyectos que procuran establecer sistemas universales y permanentes de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, ya sea a partir de la participación en las utilidades o a través de sistemas de accionariado obrero, mientras que otros proyectos ponen el acento en la participación en la gestión y el control de los trabajadores en la empresa. Sin embargo, más allá de las diferencias en los sistemas de participación propuestos, un factor común a todos ellos deriva del propósito y los fundamentos que sostienen cada una de las propuestas, cuyo interés principal consiste en constituir una institución que promueva sistemas de distribución más equitativos al interior de las empresas, y en consecuencia, una mayor equidad social. En este sentido, en este periodo observamos que las perspectivas vinculadas con la promoción de sistemas de incentivos para el incremento de la productividad no esta presente en esta tradición legislativa.

El retorno a la democracia y las nuevas iniciativas en materia de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas

En 1987 en el congreso nacional se recupera la iniciativa legislativa en materia laboral a través de la presentación de un proyecto de Ley denominado régimen de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas”. En esta oportunidad, el mismo perdió estado parlamentario y la crisis económica y social posterior modifico la agenda pública dando lugar a las reformas neoliberales que caracterizaron la década del '90, en donde como observaremos a continuación, la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas adopto una perspectiva radicalmente diferente.

En el año 1994 en el contexto de la reforma del Estado y las privatizaciones de empresas del Estado, existió una nueva presentación del proyecto de ley de 1987, pero tampoco consiguió

el acompañamiento legislativo para promover una ley que reglamente el derecho consagrado constitucionalmente.

El Estado Neoliberal y la Ley de Reforma del Estado

En 1989 la Ley de Reforma del Estado, Ley 23.696, se facultó al Poder Ejecutivo Nacional a privatizar Empresas cuya propiedad pertenecía total o parcialmente al Estado Nacional. En este marco, se constituye un instrumento para el traspaso de una porción de capital accionario de las empresas sujetas a privatización, creando así los denominados Programas de Propiedad Participada (PPP). Como afirma Zarate (1998), estos programas constituyen una forma de adjudicación directa de bienes de propiedad de Estado sujetos a privatización, y tienden a facilitar así el acceso a la propiedad y/o a la gestión de los mismos a tres categorías de sujetos relacionados con los servicios privatizados: a) Los trabajadores de entes a privatizar en todas las jerarquías que tengan relación de dependencia; b) los usuarios titulares de servicios prestados por el ente a privatizar; y c) los productores de materias primas cuya industrialización o elaboración constituye la actividad del ente a privatizar. De esta manera, el Programa de Propiedad Participada es un instrumento por medio del cual los empleados de una empresa tienen la posibilidad de participar de la propiedad de la misma compañía, junto con otros inversores privados, a través de la adquisición de una porción del paquete accionario de dicha sociedad.

En esta línea de pensamiento, Zarate afirma que se pueden analizar estos programas a la luz de los principios establecidos en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional al promover la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, con el control de la producción, y con la participación de la dirección, ya que los programas de participación creados a través de la Ley 23.696, involucran no sólo una participación de los trabajadores en potenciales ganancias de las empresas privatizadas sino también los derechos emergentes de la titularidad de acciones. Sin embargo, la autora considera que, a la hora de evaluar esta ley bajo este prisma, también es necesario destacar que la propiedad participada no se obtiene gratuitamente, ni por mera imposición de la ley, caracterizándose la adquisición como onerosa. Por otro lado, mientras que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional dispone que la legislación asegurará al trabajador la participación en las ganancias de las empresas, los programas de propiedad participada de la Ley 23.696 al dar a los adquirentes la titularidad de una parte del capital accionario, no descartan que tengan que participar en las posibles pérdidas. En este contexto, es necesario resaltar que la Constitución Nacional prevé la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, pero de ninguna manera su participación en las pérdidas (Zarate, 1998).

Sumado a estas consideraciones, otro punto controversial de la interpretación de los Programas de Propiedad Participada a la luz de los derechos consagrados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, ya que, en el caso de las ganancias percibidas por el trabajador a través de los Programas de Propiedad Participada, éstas no derivan del rol del trabajador como productor de la riqueza generada en el marco de la empresa, sino del rol de accionista minoritario en la empresa.

La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas vuelve a incorporarse a la agenda legislativa.

En el año 2004, un conjunto de diputados nacionales vuelve a intentar poner el tema en agenda a partir de la presentación de un proyecto de Ley titulado “Participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, con control en la producción y colaboración en la dirección” cuya suerte no fue muy diferente a la cursada por los intentos precedentes con el mismo espíritu basado en promover una mayor redistribución del ingreso.

Un impulso renovado se observa en el año 2010, momento en que el diputado Nacional Héctor Recalde recupera la iniciativa parlamentaria, a través de la presentación del proyecto de ley “Régimen de Participación Laboral en las Ganancias de las Empresas”, donde, buscando hacer efectivo el ejercicio del derecho vinculado con la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas.

Parlamentariamente, al igual que los intentos precedentes, el proyecto no contó con el acompañamiento necesario para darle curso dentro del recinto y aprobar la iniciativa. Sin embargo, cabe destacar que el mismo constituyó una propuesta renovada en la materia que, recogiendo los antecedentes previos y la experiencia internacional, abordaba de manera integral esta problemática logrando sentar precedentes para el debate actual en la materia y establecer nuevas y renovadas bases para la discusión.

El proyecto de ley “Régimen de Participación Laboral en las Ganancias de las Empresas”

El proyecto de Ley proyecto “Régimen de Participación Laboral en las Ganancias de las Empresas” establecía que los trabajadores que prestan servicios en empresas con fines de lucro tengan derecho a una retribución anual variable sujeta a los resultados económicos de la empresa. Esta retribución es adicional al salario de los trabajadores y no sustituye ni debe alterar la percepción de otros beneficios, aportes, contribuciones o indemnizaciones que estos perciban, así como este monto tampoco computará para la determinación de las cargas sociales, montos de indemnización, ni los aportes y contribuciones con destino a regímenes previsionales o asistenciales. El proyecto contempla un incentivo a la productividad y al presentismo del trabajador atando el porcentaje de la participación del empleado en las ganancias a los días realmente trabajados.

El monto a distribuir es del 10% y deberá ser acordado en base a las ganancias netas anuales, descontando el pago de impuestos. Se prevé que el sistema propuesto entre en vigencia de manera gradual: inicialmente ese porcentaje se distribuirá en caso de firmas con más de 300 empleados, alcanzando las empresas de más de 100 empleados una vez que se cumplan dos años desde la aprobación de la ley, y a la totalidad del universo empresario luego del tercer año de aprobación de la ley.

Entendiendo que inversión productiva que constituye el principal motor de crecimiento de la actividad económica y del empleo, con el objeto de incentivar la reinversión de utilidades, el proyecto excluye de las ganancias a distribuir aquellas que sean destinadas este fin, hasta un máximo del 50%.

Según el proyecto, la distribución de las ganancias objeto de participación se distribuyen del siguiente modo:

- El 95% para los trabajadores de la empresa; la mitad de este monto a ser distribuida en proporción a los días trabajados por cada uno a lo largo del año (reconociendo dentro de estos los días de licencias) y la otra mitad en proporción a las remuneraciones devengadas por cada trabajador a lo largo del año.
- El 5% restante será destinado a la creación de un Fondo Solidario orientado a lograr una compensación económica para los trabajadores no registrados.

Sumado a ello, la propuesta incluye la creación de un Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Empleo y Seguridad Social de la Nación. Según el texto el proyecto, este consejo actuará como autoridad de aplicación y será compuesto por representantes del Estado Nacional, de las asociaciones empresarias y representantes de los trabajadores. Entre sus facultades principales pueden destacarse: determinar la ganancia mínima anual a partir de la cual las empresas quedan sometidas al régimen regulado la ley (contemplando la existencia de asimetrías, la estructura de costos de las empresas, la tasa de actividad y el tamaño de las empresas); resolver las controversias relativas a las declaraciones de ganancias y presentaciones relativas a exclusiones, entre otras; establecer sanciones; administrar los recursos del Fondo Solidario propuesto por esta misma ley.

Otro punto relevante del proyecto es la inclusión de la obligación de cada empleador de informar a la asociación sindical representativa de los trabajadores, la cual posee el derecho a fiscalizar la información y los respaldos documentales de la empresa. En este sentido, la empresa no puede negarse a la entrega de la información y documentación requerida, ni obstaculizar el ejercicio de las facultades de control de las asociaciones sindicales.

No podrán hacerse compensaciones de los años en los que la empresa reporte pérdidas con los que reporte ganancias. En aquellos casos en que se verifique la existencia de tres ejercicios consecutivos de resultados negativos de la empresa, frente al primer año en que la misma obtengan resultado positivo, ésta podrá distribuir sólo un 50 por ciento de la cantidad fijada en la ley.

En base a este proyecto, se han presentado nuevamente iniciativas parlamentarias en 2014 y 2022 considerando modificaciones y ajustes vinculados con:

- la entrada en vigencia del régimen para aquellos sectores sociales que acuerden la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas;
- la contemplación de los gastos necesarios para la obtención de beneficios, contemplando así el rédito bruto de la empresa en lugar del neto;
- para el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas, se propone facultar al Consejo Nacional de Participación Laboral para que fije el umbral a partir del cual deberán participar ganancias estas empresas.

Las discusiones en torno al proyecto de ley “Régimen de Participación Laboral en las Ganancias de las Empresas”

El estudio realizado sobre los alcances e implicancias del proyecto por parte del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires considera como una de las cuestiones más controversiales del proyecto intento por imponer a todos los sectores una forma única de participación en los beneficios, consistente en un porcentaje homogéneo sobre el rédito anual de las empresas, constituyéndolo sistema único, universal y permanente que no permite negociar entre las partes en función a las particularidades de cada por sector de actividad, proponiendo en cambio un sistema que permitir a las partes involucradas definir las condiciones en que se pagará la participación de los trabajadores sobre los beneficios de la empresa. Añadiendo posteriormente que sería aconsejable un proyecto que no sea obligatorio y que contemple la libertad de negociación entre las partes. En este sentido, los autores del estudio proponen que los sistemas de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas posean flexibilidad en su diseño permitiendo la renegociación entre las partes, así como también el objetivo de incentivar al personal a través de un sistema de participación en base a los rendimientos y la deducción fiscal por parte de la empresa u otro tipo de beneficio para esta (CPCECABA, 2011:18:19).

Por otro lado, en un anexo del trabajo citado se incluye un estudio de simulación del impacto del proyecto en la distribución de ganancias en relación con la intensidad en el uso del capital de los diferentes sectores económicos. Según este análisis, de aplicarse las pautas establecidas en el proyecto, los trabajadores de empresas capital-intensivas estarían en condiciones de recibir un importe más alto respecto de aquellos que se desempeñan en empresas trabajo-intensivas, en virtud de la ausencia de consideración en el proyecto de Ley de las diferencias en torno al capital invertido según el tipo de industria.

En esta línea de pensamiento, según los autores de estudio, toda vez que el beneficio sea un porcentaje fijo sobre las ganancias sin distinguir el capital invertido en cada caso implicará un “efecto in equitativo”, incrementando la brecha en la distribución de ingresos, a causa de que sería mayor el aumento experimentado en la participación de los trabajadores en las industrias caracterizadas por mayor intensidad en el uso de capital (CPCECABA, 2011:21:23). Siguiendo este análisis, representantes del empresariado afirmaron que los beneficios no serán distribuidos en base al esfuerzo y el mérito de cada trabajador, sino en función de factores fortuitos tales como la proporción de capital y trabajo de la rama de actividad de su empresa.

Desde una perspectiva jurídica, algunos especialistas afirman que la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas genera graves conflictos constitucionales, al promover un conflicto entre derechos de diverso rango constitucional: el derecho de propiedad y el derecho a participar de las ganancias de las empresas por parte de los trabajadores. En este sentido, consideran que la implementación de un sistema de participación de los trabajadores en los beneficios no podría ni debería ser un acto confiscatorio, que afecte o viole el derecho de propiedad (De Diego, 2010).

Por supuesto, el proyecto de Ley contó también con la oposición de las asociaciones empresarias apoyándose en las objeciones precedentes sumaron el cuestionamiento a la ausencia de consulta y consenso previo con el sector empresarial y la falta de armonización con los sistemas implementados en países que componen el Mercosur, lo que podría implicar

desequilibrios regionales frente a una potencial pérdida de competitividad para las empresas nacionales. Sin embargo, la principal objeción del sector empresario está vinculada con la obligación de informar a la asociación sindical representativa de los trabajadores y con el derecho a fiscalizar la información y los respaldos documentales de la empresa por parte de ésta.

Por estos motivos los sectores empresariales y sus representantes se oponen un proyecto de Ley que promueva la Participación de los trabajadores de las ganancias de las empresas de carácter único, unificado, obligatorio y en base a las utilidades reportadas por la misma, proponiendo en su lugar la libre negociación entre las partes, que sea resultado del “consenso” y, por ende, que no sea obligatorio y exigible por ley.

De esta manera, el sector empresario promueve que la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas derive de un acuerdo voluntario entre las partes en el marco de las negociaciones paritarias, y, en este marco, en base a sistemas asociados con primas a los incrementos en la productividad de la empresa. Como afirmo Funes de Rioja, vicepresidente de la Unión Industrial Argentina (UIA), en declaraciones públicas a la prensa en 2011: “la participación en las ganancias se discute conjuntamente con los salarios, porque uno discute productividad o resultados conjuntamente con el salario básico”.

Conclusiones

A modo de cierre, podemos reconocer que la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas constituye una práctica fuertemente extendida en los diversos países del mundo; la mayor parte de los países de Europa, Estados Unidos, Canadá, así como también la mayor parte de los países latinoamericanos, poseen un sistema de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Sin embargo, cabe reconocer la heterogeneidad que caracteriza los sistemas existentes. Dentro de esta diversidad de sistemas podemos identificar: sistemas obligatorios y voluntarios; sistemas basados en la distribución de las utilidades y sistemas basados en la distribución del rendimiento de las empresas, así como también, diferencias en torno a los criterios de aplicación y el alcance de los mismos.

En Argentina la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas constituye un derecho consagrado en nuestra Constitución Nacional a partir de la reforma de 1957, donde con la incorporación del Art. 14 bis establece que: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador... participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección”. Sin embargo, los especialistas destacan que este mandato constitucional es de naturaleza programática y requiere, en consecuencia, de una norma que establezca la forma y modalidad

a través de la cual se materialice la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas.

En este contexto, es posible identificar la existencia de diversas iniciativas parlamentarias con este fin. La presentación de estas iniciativas data aun previo a la reforma de 1957 que otorgó jerarquía constitucional a este derecho, sin embargo, todas las iniciativas parlamentarias no han logrado consagrarse en Ley por carecer del acompañamiento necesario para lograr ser aprobadas en el recinto.

En la actualidad, se registran casos en los cuales los trabajadores han logrado materializar este derecho a partir de sus negociaciones paritarias como el acuerdo firmado por la empresa Bridgestone Argentina SAIC y el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA) en el marco del convenio colectivo 636/11 y el sindicato Bancario. Estos ejemplos concretos constituyen una muestra cabal de la viabilidad de estas iniciativas, destacando a la vez, que estos acuerdos son emergentes de los procesos de negociación y lucha de los trabajadores por la ampliación de derechos, y no un mero producto de las políticas de responsabilidad social empresaria de las empresas.

En este sentido, se observa la fuerte oposición de los sectores empresarios a las iniciativas en materia de regulación de este derecho a través de una Ley que promueva estos sistemas a través de un régimen único, universal y obligatorio, basados en las utilidades que reportan las empresas. En lugar de estas propuestas, los sectores empresarios bregan por sistemas voluntarios que asocien la participación de los trabajadores en las ganancias a los incrementos de productividad experimentados. De esta manera, en lugar de avanzar progresivamente en materia de garantizar derechos económicos y sociales, la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas se convertiría en un mero sistemas de incentivos empresariales.

Bibliografía consultada:

Alonso, J. C. (1963). La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Omeba Editores

Ballart, Alicia (1995). “Los programas de propiedad participada (P.P.P.)” En Revista Aportes para el estado y la administración gubernamental N°4 - pp. 83- 94. Asociación de Administradores Gubernamentales. Versión electrónica disponible en:
http://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/04/a04_08.pdf

Boix y Voguel (2008). La participación de los trabajadores (experiencia en la Unión Europea). Versión electrónica disponible en:
http://archivo.cta.org.ar/IMG/pdf/P_Boix_y_L_Vogel.pdf

CPCECABA (2011). “Estudio sobre la participación de los empleados en las ganancias de las empresas Conclusiones sobre el Proyecto de Ley N° 6837-D-2010”. Consejo Profesional de

Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Versión electrónica disponible en:
https://archivo.consejo.org.ar/noticias11/files/Estudio_particip_empleados_gcias.pdf

de Diego, J. (2010). La participación en las ganancias de las empresas genera graves conflictos constitucionales, en Diario el Cronista Comercial 14 de Agosto de 2010. Versión electrónica disponible en: <https://www.cronista.com/impresa-general/La-participacion-en-las-ganancias-de-las-empresas-genera-graves-conflictos-constitucionales-20100914-0025.html>

Deladino, A. L. (2013). Discusiones sobre el Proyecto de Ley de reparto de las ganancias empresarias entre los trabajadores [en línea]. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.856/te.856.pdf>

Laville J.L. (1991). Pour une typologie des formes de participation. Travail 1991.

Marinakís, A. (1999). Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina. En: Revista de la CEPAL N°69 pp. 71-84. Versión Electrónica disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/12188-participacion-trabajadores-utilidades-o-resultados-empresas-america-latina>

Navas Navarro, S. (2014). El régimen de participación en las ganancias desde una perspectiva europea. Editorial Dykinson, S.L.

OCDE (2007). OCDE Rapport annuel 2007. Versión electrónica disponible en: www.oecd-ilibrary.org.

OIT (1968). La participación financiera de los trabajadores: estudio de las legislaciones nacionales, documento provisional. Ginebra: OIT. Versión electrónica disponible en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1968/68B09_233_span.pdf

Solari Yrigoyen, H. (1969). Participación Obrera En Ganancias Empresas. Editorial Jorge Alvares. Buenos Aires.

Perotin, V. y Robinson, A. (2002): “Employee Participation in Profit and Ownership: A Review of the Issues and Evidence”. Versión electrónica disponible en: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/Employee%20Participation%20in%20Profit%20and%20Ownership%20P%20E9rotrin%2003.pdf>

Rodríguez Mancini, J. (2007). Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, Concordada y Anotada. Ed. La Ley. Buenos Aires – Argentina.

Zarate, H. (1998). El Programa de Propiedad Participada: su regulación legal- generalidades. En Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas N° 11. Universidad Nacional del Nordeste. Versión electrónica disponible en: <https://revistas.unne.edu.ar>

Muro De Nadal, F. (1957). Participación Obrera En Los Beneficios. Editorial Hachette

Rivero Lamas, Juan (1997). Participación y representación de los trabajadores en la empresa. En: Buen Lozano, N. y Morgado Valenzuela, E. (coord.): Instituciones de derecho del trabajo

y de la seguridad social. Universidad Nacional Autónoma de México. Versión electrónica disponible en: <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/9113>

Leyes y Documentos Legales:

Constitución de la Nación Argentina. Ley N° 24.430. Versión electrónica disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Implementar políticas de estado, tendientes al cumplimiento efectivo del artículo 14 bis de la constitución nacional, en especial en la participación en las ganancias de las empresas, con control en la producción y colaboración en la dirección (2003). Proyecto de Resolución: Expediente 0721-S-2003. Versión electrónica disponible en:

<https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/721.03/S/PD>

Participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, con control en la producción y colaboración en la dirección (2004). Proyecto de Ley: Expediente 2209-D-2004. Versión electrónica disponible en:

<https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2004/PDF2004/TP2004/02abril2004/tp041/2209-D-04.pdf>

Régimen de participación Laboral en las Ganancias de las Empresas (2010). Proyecto de Ley: Expediente 6837-D-2010. Versión electrónica disponible en:

<https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=6837-D-2010>

Expresar preocupación por la situación provocada por la no percepción de los bonos de participación en las ganancias de los trabajadores telefónicos (2010). Proyecto de Resolución: Expediente 8052-D-2010. Versión electrónica disponible en:

<https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=8052-D-2010&tipo=RESOLUCION>

Emisión de bonos de participación en las ganancias a empleados de Telefónica y Telecom. régimen. modificación del decreto 395/92 (2014). Proyecto de Ley: Expediente 9828-D-2014. Versión electrónica disponible en:

<https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=9828-D-2014&tipo=LEY>

Empresas prestatarias del Servicio Nacional de Telecomunicaciones. obligatoriedad de emitir bonos de participación en las ganancias a los trabajadores dependientes (2015). Proyecto de Ley: Expediente 0134-CD-2015. Versión electrónica disponible en:

<https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=5457-D-2015&tipo=LEY>

Establecer la participación en las ganancias de empresas de telecomunicaciones (2015). Proyecto de Ley: Expediente 2770/15. Versión electrónica disponible en:

<https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/2770.15/S/PL>

Empresas prestatarias del servicio nacional de telecomunicaciones. obligatoriedad de emitir bonos de participación en las ganancias a los trabajadores dependientes, según el artículo 29 de la ley 23696 (2015) Proyecto de Ley: Expediente 2770/15. Versión electrónica disponible en:

<https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=4319-D-2015&tipo=LEY>

Emisión de bonos de participación en las ganancias a empleados de Telefónica y Telecom. régimen. modificación del decreto 395/92 (2016). Proyecto de Ley: Expediente 4554-D-2016. Versión electrónica disponible en:

<https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=4554-D-2016&tipo=LEY>

Emisión de bonos de participación en las ganancias a empleados de Telefónica y Telecom, sus controladas en todo el país, así como a todas las empresas de telecomunicaciones, hayan pertenecido a la empresa Entel o incluidos con posterioridad. régimen. modificación del decreto 395/92. (2018). Proyecto de Ley: Expediente 1085-D-2018. Versión electrónica disponible en:

<https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=1085-D-2018&tipo=LEY>

Marco de participación en las ganancias de los trabajadores de empresas con fines de lucro. creación. (2022). Proyecto de Ley: 2697-D-2022. Versión electrónica disponible en:

<https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2697-D-2022.pdf>

Participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas "Telefónica de Argentina S.A." y "Telecom argentina S.A.". Régimen (2022). Proyecto de Ley: Expediente 2914-D-2022. Versión electrónica disponible en:

<https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/2914-D-2022.pdf>