

Reproducido en www.relats.org

UNA VIEJA DEUDA SOCIAL

Es hora de que los trabajadores participen
en las ganancias de las empresas

Jorge Elizondo

Publicado en El Cohete a la Luna, febrero 2022

La distribución de utilidades de Bridgestone fue lograda por el Sindicato del Neumático a través de la negociación colectiva llevada a cabo en 2001

La reciente noticia de que la firma Bridgestone distribuirá la suma de 730.000 pesos en concepto de participación en las ganancias de la empresa entre sus 1.550 trabajadores ha generado un importante debate y ha vuelto factible la posibilidad de que se cumpla finalmente con uno de los derechos constitucionales reconocidos en el artículo 14 bis, vigente a partir de la reforma de 1957.

El citado artículo reconoce el derecho de los trabajadores a la “participación en las ganancias de las empresas, con control de la

producción y colaboración en la dirección”. Durante décadas, los sectores más conservadores del pensamiento jurídico han tranquilizado a la clase dominante tratando de convencernos de que se trata de una norma “programática” que requiere una ley para su operatividad, de manera tal que si esta no existe, la norma constitucional carece de existencia real.

Antecedentes legales

El decreto 33.302/45 –el mismo que reconoció el Salario Mínimo Vital y Móvil y el Sueldo Anual Complementario, aprobado por iniciativa del entonces coronel Juan Domingo Perón– contenía una referencia expresa a este derecho al indicar que el Instituto Nacional de las Remuneraciones cumpliría la función de fiscalizar la participación en los beneficios de las empresas, atendiendo al objetivo de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora.

Vigente el artículo 14 bis, se presentaron varios proyectos de ley en el Congreso, ninguno de los cuales fue sancionado. Entre otros:

El de Hipólito Solari Yrigoyen, senador nacional por el radicalismo, presentado en 1987 y en 1994.

El de los diputados peronistas Francisco “Barba” Gutiérrez, Araceli Méndez de Ferreyra y Lucrecia Monteagudo, ingresado a la Cámara de Diputados en 2004. Su artículo 2° define como participación en las ganancias “el pago de la cuota participativa determinada sobre las utilidades de la gestión del empleador, liquidadas según los

resultados del balance practicado y percibida sobre la base del porcentaje en función del sueldo”. El artículo 4° definía como ganancia neta “el resultado que surja de la declaración de ganancias presentada ante la AFIP en el año calendario anterior a la liquidación” y su artículo 6 determinaba que “la participación disponible sería del 10% de las ganancias, abonada durante el año en dos cuotas del 5% cada una”.

El proyecto de Héctor Recalde, presentado en el Congreso de la Nación en 2010. Establecía que 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. Asimismo, determinaba que 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 que no tiene incidencia en ningún otro instituto relativo al contrato de trabajo. Su artículo 3 establecía que “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”. El artículo 4 establecía que la determinación de las ganancias de la empresa, de conformidad con la legislación impositiva aplicable, estará sujeta a la revisión que surja del ejercicio del control de los trabajadores, en las condiciones y modalidades establecidas por la presente ley y su reglamentación. Y el artículo 5 fijaba el porcentaje de participación en las ganancias en el 10% de las ganancias netas anuales.

El proyecto de Recalde crea un Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias como autoridad de aplicación, que funcionaría en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación, integrado por representantes del Estado, de la Confederación General del Trabajo (CGT) y de las asociaciones de empleadores. Sus objetivos serían: determinar la ganancia mínima anual a partir de la cual las empresas quedan sometidas al régimen legal, resolver las controversias respecto a las declaraciones de ganancias y exclusiones y fijar multas y administrar los recursos de un Fondo Solidario propuesto por el proyecto.

Habría excepciones a la aplicación de la ley: empresas que inician su ejercicio comercial durante los dos primeros años o que fabrican un nuevo bien o servicio, fundaciones o instituciones que no persigan fines de lucro o socios de cooperativas. Carecerían del derecho a participar en las ganancias los directores, administradores o gerentes con remuneración superior a cinco veces el salario anual promedio pagado por la empresa.

El Fondo Solidario sería equivalente al 5% de la participación en las ganancias y estaría destinado a asignar una compensación económica a los trabajadores y trabajadoras no registrados, beneficiarios de la Asignación Universal por Hijo (AUH).

Los grupos económicos pretenden que los trabajadores sólo sean socios de las empresas en las pérdidas.

El hecho de que ninguno de estos proyectos haya sido aprobado, luego de que grupos económicos, sus organizaciones y asesores –y el coro mediático que los acompaña– embistieran contra ellos, demuestra que una vez más la constitución material se ha impuesto sobre la constitución formal: por imposición de las clases dominantes, se ha logrado que los trabajadores no participen de las ganancias, no controlen la producción y no compartan la dirección de las empresas.

La resistencia de los empleadores se vincula principalmente al hecho de que los trabajadores –en forma directa o a través de sus organizaciones– tendrían el derecho a controlar las cuentas de las empresas para verificar las ganancias efectivas sobre las que se determinaría el monto de las distribuciones.

El carácter operativo de este derecho constitucional ha sido reafirmado a través de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, parte del bloque de constitucionalidad federal, ya que los derechos y principios fundamentales que reconocen son expresamente operativos y no meramente programáticos. Entre ellos, se encuentran el principio de progresividad de los derechos sociales y el de preeminencia de las convenciones internacionales sobre el derecho interno, cuando establezcan normas más favorables para los trabajadores.

Asimismo, diversas constituciones provinciales reconocen expresamente estos derechos, en algunos casos con un criterio aún más amplio que el propio texto del artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Tal es el caso del artículo 63 de la Constitución de San Juan: “El Estado provincial alienta la autogestión y la cogestión en las empresas” y el artículo 33 de la Constitución de La Rioja, que reconoce el derecho de los trabajadores “a la participación en las ganancias de las empresas con control de su producción, cogestión o autogestión en la dirección”.

Los convenios colectivos

El hecho de que no exista una ley regulatoria ha determinado que los únicos ejemplos de participación en las ganancias de las empresas en nuestro país fueron producto de la negociación colectiva impulsada por las organizaciones sindicales. Los convenios colectivos de trabajo, entre otros instrumentos jurídicos, pueden regular su instrumentación en las diversas actividades industriales, financieras o comerciales.

La distribución de utilidades de Bridgestone no es un “premio” otorgado unilateralmente por el grupo a sus trabajadores en cumplimiento de la responsabilidad social empresaria. Es una consecuencia de la negociación colectiva llevada a cabo por la organización sindical en épocas de la crisis desatada por la implosión del experimento neoliberal de la convertibilidad iniciada por Menem-Cavallo y continuada por el gobierno de De la Rúa-Cavallo: tiempos de cierre de empresas, desocupación cercana al 25%, precarización laboral y pulverización de los salarios. Fue en 2001 que el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático

(SUTNA) logró –luego de un extenso conflicto con Bridgestone, que amenazaba con retirarse del país– que se reconociera a los trabajadores la participación en las ganancias de la empresa, beneficio que no pudo generalizarse en virtud del rechazo del resto de las compañías del rubro.

El convenio colectivo 636/11, anexo I, suscripto por el SUTNA y Bridgestone Argentina SAIC, determina en su artículo 28: “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 participan 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”.

Como consecuencia de la reactivación industrial y la notable mejora de sus ventas durante 2021, el grupo japonés tuvo ganancias superiores al 6% de facturación anual. Por ello –como en seis casos anteriores desde su vigencia– se ha aplicado dicha cláusula. Los trabajadores, con la condición de tener como mínimo un año de antigüedad, percibirán en este mes la suma de 365.000 pesos y un

monto igual en mayo del corriente año, totalizando la suma de 730.000 pesos, equivalente a seis veces su remuneración mensual.

En el caso de los bancarios, desde la paritaria de junio de 2015 perciben una “compensación por participación en las ganancias globales del sistema financiero”, tomando como referencia el ROE promedio publicado por el Banco Central (rentabilidad obtenida por los bancos sobre sus recursos propios). El acuerdo 223/21 establece en su cláusula decimoprimer 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”. Determina que la compensación no es retroactiva y que no podrá ser compensada ni absorbida por ninguna otra suma que se esté abonando por concepto similar.

Estos sindicatos lograron la participación en las ganancias a través de la negociación colectiva, sin que fuera necesaria ninguna reglamentación legal, quebrando en los hechos la lógica reaccionaria de algunos juristas que ven en el artículo 14 bis sólo una inofensiva norma programática; o bien que sólo una ley podría regular este derecho.

En los momentos turbulentos como el actual –la peor crisis en la historia de la humanidad– las clases dominantes y sus voceros insisten en que los trabajadores deben resignar sus conquistas por un tiempo. Pretenden que la sociedad garantice su rentabilidad, la intangibilidad o la mejora de sus tasas de ganancia a costa de la reducción de los salarios del conjunto de la fuerza de trabajo. Es hora de que los trabajadores quiebren el destino fatal al que los ha condenado las sucesivas crisis del sistema capitalista: la pérdida de puestos de trabajo, la precarización, la flexibilización laboral. Deben dejar de ser socios en las pérdidas y comenzar a serlo en las ganancias.

Control de la producción y colaboración en la dirección

El control de la producción y la colaboración en la dirección de las empresas no son derechos meramente complementarios o accesorios al de participación en las ganancias. Deben ser considerados cada uno de ellos con independencia propia.

Frente a la posición de que el artículo 14 bis no otorga derecho a la cogestión, sino que da a la participación en las ganancias los derechos subsidiarios de garantía para posibilitar la efectiva vigencia de dicha participación, se ha dicho que “la norma es amplia, y si bien el control de la producción se liga directamente a la participación en las ganancias, la colaboración en la dirección comprende una temática más general, que está vinculada a la asunción por el trabajador de responsabilidad en la empresa. Se

trata de una participación en la dirección y administración compartida con la que le corresponde al empleador”. También que el artículo 14 bis “diseña un modelo de empresa socializada en la cual los trabajadores tendrán un efectivo control de la producción y colaborarán en la dirección. Estos conceptos, que no son ajenos a experiencias de otros países, son evidentemente superadores de un capitalismo individualista en el cual el derecho de propiedad es absoluto, o se lo limita en ciertos aspectos” [1].

Compartimos dicha opinión, pero –a nuestro juicio–, el derecho al control de la producción y el de colaboración en la dirección no son subsidiarios de la participación en las ganancias. Las empresas, en especial las multinacionales, incorporan nuevas formas de trabajo y organización productiva, introduciendo nuevas tecnologías e ideas de participación y trabajo en equipo. Estos cambios están orientados y dirigidos por las empresas a fin de favorecer los objetivos de mayor productividad. En este aspecto, la organización sindical ha mostrado su debilidad para incidir desde adentro del proceso, contrarrestar sus efectos negativos e imponer –incluso a nivel compensatorio– sus propios objetivos: lograr formas de control y participación que favorezcan los intereses del conjunto de los trabajadores ocupados, como la estabilidad en el empleo, la creación de nuevos puestos de trabajo, la formación y capacitación profesional codirigidos, la obligatoriedad de los comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo y la propia participación en las ganancias.

En esta línea, es preciso tener en cuenta que “las relaciones laborales se caracterizan por ser relaciones de desigualdad. La participación en la empresa implica siempre un problema de poder y, por tanto, se define en la práctica por conflictos de intereses. Dado que la participación no puede ser separada de los problemas de poder, de autoridad, de legitimidad y de control, es inevitable que comporte un aspecto político. La participación en la empresa es, pues, la resultante de un compromiso entre intereses contrapuestos, por lo que difícilmente puede ser definida con precisión a priori. Dependerá de las respectivas estrategias de las partes en los distintos contextos económicos y sociales y adoptará formas diferentes en función de los problemas y las necesidades. No hay que confundir, por tanto, comunidad productiva con comunidad empresarial. Ciertos acuerdos sobre organización del trabajo pueden ser perfectamente compatibles con el mantenimiento de posturas enfrentadas en otros terrenos. En este sentido, se debe entender la participación como una manera de tratar colectivamente las informaciones en relación al funcionamiento técnico-productivo de las empresas y no a un compromiso entre actores con intereses divergentes” [2].

Conclusiones

En esta etapa de crisis y en el contexto de un acuerdo con el FMI para el pago de la deuda ilegítima e ilegal contraída por el gobierno de Cambiemos (hoy Juntos por el Cambio) en 2018, existen serias dificultades para lograr que los salarios crezcan a un porcentaje superior a la inflación.

En este marco de condicionamientos parece imposible que los trabajadores puedan recuperar el nivel salarial de 2015 y la pérdida estimada en más de un 55% de su valor en dólares, que no puede ser compensada a través de los aumentos logrados en las paritarias. La participación en las ganancias de las empresas compensaría, al menos parcialmente, la reducción del salario real registrada en el período 2016-2019, alcanzada mediante una fuerte devaluación y una inflación que superaba siempre a los aumentos salariales.

Garantizar la participación en las ganancias en todas las actividades, ya fuere a través de la ley o de la negociación colectiva, implicaría cumplir con una histórica deuda social conforme al mandato constitucional del artículo 14 bis, pero también compensar esa pérdida salarial, recuperando una porción de la plusvalía generada desde entonces hasta hoy por la clase trabajadora.

La gravedad de la crisis y sus efectos sobre los puestos de trabajo, obligan a las organizaciones sindicales a redoblar sus esfuerzos para lograr aumentos salariales superiores a la inflación, avanzar hacia la recuperación de lo perdido durante estos años y el reconocimiento efectivo de sus derechos a la participación en las ganancias, control y dirección de las empresas.

[1] Fernández Madrid, Juan Carlos, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I, La Ley, 1989, página 365.

[2] Pere Boix y Laurent Vogel, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, Comisiones Obreras y Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité, “Participación de los Trabajadores”,