

Trabajo y Compartir las Ganancias

El trabajo, si es bajo relación de dependencia, recibe como retribución un salario. Dependiendo de las circunstancias o del contexto hay conceptos que pueden estar incluidos o no dentro del mismo (productividad, presentismo, etc.) y otros que no “cuadran precisamente” con la definición clásica de salario como es el de participar en el excedente o ganancia de la empresa.

Las ganancias, en el capitalismo y bajo el régimen de propiedad privada de los medios de producción, corresponden a los capitalistas. Esta es la concepción “clásica”. Sin embargo se dan muchas experiencias y modalidades donde las ganancias se coparticipan con los trabajadores.

La participación en las ganancias es promovida por algunas normas. En el caso argentino la Constitución, en su artículo 14 bis, establece: “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”. Sin embargo este criterio establecido no ha sido reglamentado.

En el caso argentino un intento de reglamentación fue presentado el 16/9/2010, a través de un proyecto de ley del Diputado Héctor Recalde, bajo el Expediente No. 6837-D-2010, donde -en el artículo 5º- se fija un porcentaje del 10% de las ganancias netas anuales de las empresas a distribuir entre los

trabajadores. En los fundamentos del proyecto se citan trabajos académicos para América Latina (como el Marinakis, 1999 – CEPAL), así como las experiencias de México, Chile y Brasil (1) Menciona también los casos de Canadá donde este régimen “se encuentra incorporado en la segunda parte del Acta Impositiva, división G, sección 144. Se trata de un plan de acuerdo diferido de ingresos entre el Estado y las empresas - establecido por primera vez en 1966-, por el cual estas últimas pueden optar, según el cual hacer participar a los trabajadores de las ganancias repercute en beneficios fiscales para las empresas. La alícuota también es variable, con un mínimo del uno por ciento. Estos montos no se destinan directamente al bolsillo de los trabajadores sino que componen fondos de la seguridad social. Estudios como el de Merrick (2006) muestran que el desempeño en materia de ganancias de las empresas que aplicaron este sistema fue mayor que el de las que no lo hicieron”.

También dice que “en el caso de Estados Unidos existe un sistema similar al canadiense, según el cual las empresas pueden optar por programas de participación laboral en las ganancias que crean fondos de garantías de la seguridad social, en especial para jubilaciones. La principal diferencia con el modelo canadiense y con los demás sistemas es que se permite utilizar un concepto de ganancia presunta en lugar de ganancia real, a través de una fórmula matemática, lo que permite que las erogaciones estén anticipadas. Según el estudio realizado por Kruse (1993) la productividad del trabajo era significativamente superior en empresas que decidían participar de estos programas, en un porcentaje similar al del caso canadiense”.

Así mismo se menciona el caso de Gran Bretaña. Allí “también se aplican métodos optativos para las empresas con incentivo fiscal. La participación de los trabajadores en las ganancias coexiste con otros sistemas, como el reparto de acciones a los trabajadores y la entrega de bonos anuales. El sistema nació

en 1978 de modo obligatorio, y luego se lo hizo optativo a partir de 1980. A partir de 1987 se incorporaron deducciones impositivas a las empresas que eligieran participar sus ganancias. De acuerdo con la investigación de Blanchflower y Oswald (1988), en los años ochenta el veinte por ciento de las empresas británicas participaba a sus trabajadores de las ganancias, duplicándose el porcentaje en algunos rubros del sector de servicios. Las encuestas oficiales del Ministerio del Interior de Gran Bretaña muestran que las expectativas respecto al trabajo futuro en las empresas en las que se participan las ganancias son mayores a las de las empresas en las que esto no sucede. A su vez, Sandeep Bhargava (1994) realizó un estudio donde demostró que la rentabilidad neta – aun después de haberse pagado la participación de los trabajadores en las ganancias- de las empresas adherentes al sistema era superior a la de las empresas que no adherían, con lo que la participación laboral en las ganancias resultó, en el caso británico, beneficiosa para todos los sectores”. Podríamos agregar casos como los de Ecuador o, en general, el de las cooperativas que reparten sus excedentes entre los asociados.

Hubo distintas opiniones en la prensa o de entidades empresarias como CAME. Esta entidad, basándose en “Recomendaciones realizadas por el Consejo de las Comunidades Europeas sobre la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa de fecha 27 de julio de 1992”, propone que esta participación se negocie en las Convenciones Colectivas de Trabajo. Esta última posición pareciera que, en el caso argentino (en el marco de disminuir la puja distributiva y promover una mayor justicia social acordada por sectores de actividad), pudiera tener viabilidad.

El tema que nos ocupa puede ser analizado desde distintas perspectivas muy diversas que van desde “el compartir” en el marco de una comunidad emprendedora en general, de cooperativas (2), empresas de comunión, etc., hasta fomentarlo

bajo una variedad de capitalismo “popular” y más inclusivo, o de economías democratizadas. No sé si el lector compartirá que este pequeño paso va en dirección de un mundo mejor?

(1) También hay otros países de América Latina como Ecuador.

(2) Forman parte de la economía social y solidaria.