



ESTUDIO SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN LAS GANANCIAS DE LAS EMPRESAS

Conclusiones sobre el Proyecto de Ley N° 6837-D-2010

Estudio sobre la participación de los empleados en las ganancias de las empresas Conclusiones sobre el Proyecto de Ley N° 6837-D-2010

**Comisión de trabajo para el estudio del impacto
del Proyecto de Ley N° 6837-D-2010**

Integrado por los Dres.:

Alberto Schuster (Presidente)

Julio Rotman (Coordinador)

Fernando Arcos

Armando Lorenzo

Antonio Tomasenía

José Luís Serpa

Martín Kerner

Andrés Couadau

Carlos Quarracino

Mariano Lucchetti

Julio Santoro

Matías Cano

Mayo 2011

Estudio sobre la participación de los empleados en las ganancias de las empresas.
Conclusiones sobre el Proyecto de Ley N° 6837-D-2010. - 1a ed. - Buenos Aires:
Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2011.

24 p.; 28x20 cm.

ISBN 978-987-660-097-2

1. Impuestos. I. Título

CDD 336.2

ISBN: 978-987-660-097-2

1ra. Edición

Ejemplares impresos: 65.000

Hecho el depósito que marca la Ley 11.723.

Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio sin autorización previa del CPCECABA.

EDICON

Fondo Editorial Consejo

Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Viamonte 1549 - CABA

Tel. 5382-9200

www.consejo.org.ar

www.edicon.org.ar

ÍNDICE

Prólogo	5
1. Introducción	7
2. Experiencia Internacional	9
3. Análisis del proyecto de ley argentino	15
4. Propuestas y conclusiones.....	18
Anexo. El efecto inequitativo del proyecto presentado. Simulación	21
Bibliografía	24

PRÓLOGO

Desde el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y tal como lo hacemos habitualmente, asumimos el desafío de constituirnos en un referente técnico y científico de la realidad económica. Por ello, hemos desarrollado un trabajo sobre el proyecto de Ley N.º 6837-D-2010, cuyo resultado se plasma en el presente informe.

Sentimos que es imprescindible hacer llegar a nuestros matriculados, a los dirigentes políticos y a la comunidad toda, una evaluación técnica sobre este proyecto que promueve la participación de los empleados en las ganancias de la empresa. El mencionado análisis está enfocado en la factibilidad y en el impacto sobre la economía argentina, sin tener en cuenta aspectos ideológicos ni prejuicios de ningún tipo.

La Comisión de trabajo para el estudio del impacto del proyecto de Ley N.º 6837-D-2010 ha estudiado concienzudamente el proyecto, ha enriquecido el informe comparando las diversas experiencias internacionales que se han ido llevando a cabo en las últimas décadas, y ha llegado a enriquecedoras conclusiones que se traducen en propuestas concretas.

Esperamos que este material, que hacemos llegar a todos nuestros matriculados y que será difundido ampliamente, constituya un aporte profesional de relevancia en el momento en el que los legisladores tengan que tomar una decisión.

Agradecemos especialmente a todos los que han hecho posible que esta obra se encuentre hoy a disposición de toda la comunidad.

Alberto J. Schuster
Presidente

1. INTRODUCCIÓN

La participación de los empleados en las ganancias empresariales es un tópico de interés social de alta relevancia. En numerosos países estos esquemas de participación han sido largamente promovidos como una forma de incrementar la productividad y la performance empresarial ya que, en teoría, acerca los incentivos e intereses de los empleados a aquellos impulsados por los dueños o administradores de la compañía. Este incentivo, funcional a otros factores y encuadrado en la participación, incrementaría el nivel de esfuerzo de los empleados o, en su defecto, reduciría los tiempos ociosos y los costos, incrementando, al mismo tiempo, la calidad del producto final.

Asimismo, y más tradicionalmente, se lo ha adoptado como una sana manera de retribuir a los empleados por la riqueza que ellos han contribuido a generar y de mejorar la distribución de los ingresos o, siguiendo otra escuela, para promover el *monitoreo horizontal*¹ en aquellos sectores donde la producción por empleado no es fácilmente observable por la dirección.

A nivel de la empresa, y según el esquema de participación adoptado, estos sistemas pueden afectar también el nivel de empleo, mejorando en consecuencia las condiciones y el contexto macroeconómicos. La mejora en la productividad laboral, asociada a la adopción de esquemas apoyados en resultados, introduce un *diferencial* entre el costo marginal de contratación (salario) y la productividad marginal del trabajo, lo cual promovería un aumento o *shift* en la demanda por empleo al nivel de salario dado (Vanek, 1965; Weitzman, 1984).

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 (PB), y aquellos sistemas que implementan un esquema de distribución por resultados (PR). Si bien ambos sistemas reivindican un derecho socialmente consensuado en la mayor parte de las economías del mundo, en tanto los primeros materializan ese derecho en una mera participación fija en las ganancias contables o impositivas de las empresas –sin que exista, a la postre, ninguna contraprestación por parte de los empleados en términos de una mejora evidente y sensible de su productividad–, los segundos lo hacen de una manera más articulada que, en el mediano y largo plazo, puede beneficiar a todas las partes.

Dado que bajo los esquemas de tipo PB el fruto del esfuerzo individual debe ser coparticipado con el resto de la planta de empleados, cuanto mayor sea el número de trabajadores (tamaño de la firma) menor será la participación y, en consecuencia, menor el incentivo a mejorar el esfuerzo y la performance. Por este motivo, se esperaría que en las empresas de mayor tamaño el impacto de estos esquemas sea menor a aquel observado en empresas de menor tamaño.

De hecho, Weitzman y Kruse (1990) explican que, a pesar de sus posibles efectos, la simple adopción de un régimen u otro de participación no puede asegurar el impulso de la productividad, si no es con la inclusión de otros factores que, relacionados a estos esquemas, impacten sobre ésta². No obstante, Zylberstajn (2003), en un estudio hecho para el Brasil, encuentra que los pagos relacionados al desempeño (PR) tienen un efecto positivo y signifi-

¹ Es la supervisión o el monitoreo efectuado por los pares con el fin de que todos los empleados incrementen o mejoren su rendimiento de modo que, al mejorar la performance grupal y total de la empresa, el valor nominal del *share* sea mayor.

² Factores que, en definitiva, determinan el éxito del esquema de participación (factores culturales, de empatía, confianza, cooperación y coordinación, de compromiso, etc.) aunque pueden que no estén correlacionados directamente a la productividad o, en su defecto, sean inobservables para el analista.

cativo sobre la productividad del trabajo en aquellas empresas adoptantes de un esquema del tipo PR respecto de aquellas que solo ofrecían un bono bianual no condicionado a ningún objetivo preestablecido.

A pesar de las dificultades asociadas a la medición del *retorno*³ de la aplicación de un sistema de participación en las ganancias a nivel de empresa, existe una incipiente y creciente cantidad de evidencia empírica sobre el tópico. Por ejemplo, Pendleton, Wilson y Walley (1991) encuentran mayor evidencia de correlación entre regímenes PR y productividad (incentivos), especificando, sin embargo, que los mecanismos que los relacionan son complejos e imprecisos. Por otro lado, Stiglitz (1974) y Arrow (1986) argumentan que los sistemas de participación de los empleados en las ganancias del tipo PR, en realidad, solucionan un problema de incentivos al atar parte de la remuneración total de éstos a la performance y el riesgo de la firma, lo cual justifica que la relación entre estas medidas sea positiva y significativa.

En cuanto a los incentivos grupales que generaría uno u otro sistema, y teniendo en cuenta que la remuneración individual queda ligada a la performance grupal en el caso de los esquemas PB, Fama (1991) encuentra que en aquellas empresas donde la productividad del empleado es difícil de observar, los sistemas de participación PB impulsarían la performance total de la firma debido, principalmente, al aumento del nivel medio del esfuerzo grupal, lo cual daría sustento empírico al efecto del *monitoreo horizontal*.

También se ha argumentado que, a pesar de algunos de sus *beneficios*, los sistemas apoyados en PB sufren de ciertos problemas, el primero de los cuales se vincula al *free-riding*⁴ (Alchian and Demsetz, 1972), que debe ser mitigado en estructuras de producción donde la performance individual no pueda ser directamente medida. En segundo de ellos se refiere a la *confianza* que los trabajadores tienen en las decisiones de la dirección, ya que su remuneración se verá afectada por aquellas, y por último, se menciona la creciente demanda de los asalariados por participar en las *decisiones de la empresa*⁵ (Nutti, 1988).

No obstante, y con respecto al problema del *free-riding* asociado a los esquemas PB, Witzman y Kruse (1990) encuentran que una solución cooperativa que beneficie a todos los participantes, aunque poco probable, puede reforzar la hipótesis de relación positiva entre estos esquemas y los incentivos que genera.

Dentro del campo del análisis estadístico y de regresión, Voos (1987), en un estudio sobre las opiniones de los empleadores sobre la performance de su firma, reporta evidencia de una relación positiva entre la adopción de estos sistemas de participación y la performance empresarial. Howard y Dietz (1969), por otro lado, encuentran que, a diferencia de las compañías que no poseen un sistema de participación de sus empleados en las ganancias, las firmas que sí adoptan estos sistemas gozan de una mayor media y mediana de productividad. No obstante, no diferencian sus resultados según el tipo de esquema implementado.

Estas ideas han promovido y motivado, a su vez, la creación y generación de marcos legales que incentiven a las empresas a la adopción de algún sistema que participe a sus empleados en las ganancias. En el caso de las economías latinoamericanas, por ejemplo, estos esquemas fueron introducidos voluntariamente con el objetivo de mejorar la relación entre empleados y empleadores (trabajo y capital) y optimizar la re-distribución de los ingresos (Marinakakis, 1999). Chile, México, Perú, Venezuela y Brasil lo aplican de una u otra forma,

³ Medido en términos de la productividad por recurso empleado.

⁴ En una estructura de interacción colectiva los *free-riders* son aquellos jugadores o actores que, bajo diversas circunstancias, se ven beneficiados por las acciones de los demás, sin que ellos mismos carguen con el costo de esas acciones.

⁵ En el caso del presente estudio, este punto es de alta relevancia ya que, según el art. 18 del proyecto de ley 6837-D-2010, se daría lugar a la fiscalización de los balances por parte de los empleados, lo cual, sería una fuente de importantes conflictos.

evidenciando la lógica detrás de la idea de participar a los trabajadores en el resultado financiero de la empresa y la necesidad de una mejor distribución de los ingresos.

En el caso de Argentina, el proyecto de Ley presentado por el diputado Héctor Recalde sigue este camino, pero con algunas características que lo distinguen de los analizados en el resto de los países de la región. En particular, establece un sistema del tipo PB con una cuota fija sobre la ganancia neta sujeta a impuesto, la no aplicación del impuesto a las ganancias sobre las sumas a distribuir a los empleados y la injerencia de estos últimos en los libros de la compañía, entre otras cuestiones.

El presente trabajo se encuentra dividido en tres secciones. En la primera de ellas se intenta recabar la experiencia internacional, deteniéndose en el estudio de aquellos países donde los sistemas ya cuentan con una experiencia a través del tiempo y concluye con el estudio más profundo del caso brasilero. En la siguiente sección nos abocamos a analizar los artículos más relevantes del proyecto de ley presentado, prestando especial atención a los conceptos más controvertidos y susceptibles de recibir algunas modificaciones. Finalmente, en la última sección, nos adentramos en la presentación de las propuestas que, a nuestro criterio, debieran ser consideradas para alcanzar los mejores resultados posibles y que, en resumidas cuentas, considera a los esquemas de distribución del tipo PR como los más adecuados en la contribución a la mejora de la productividad empresarial y el bienestar general de los empleados. Junto a la presentación, se acompañan los estudios empíricos efectuados que nos permiten argumentar con mayor énfasis las observaciones planteadas y demás comentarios (**Anexo**).

2. EXPERIENCIA INTERNACIONAL

Como consecuencia de la creciente competencia internacional las empresas son obligadas a buscar mejor desempeño, y como el desempeño de la empresa está directamente relacionado con el del trabajador, la atención se volcó hacia éste.

En un trabajo de Corrêa, D. y Tadeu Lima, G. (2006) se menciona que, de acuerdo con el *Pepper II "Promotion of Participation by Employed Persons in Profits and Enterprise Results in Member States"* –un reporte de la Comisión de las Comunidades Europeas que evaluó el desempeño de los esquemas de PB/PR entre 1991 y 1996 en los países miembros– **la rentabilidad generada por la adopción de tales esquemas es evidente**. Según el reporte, y en todos los casos, la introducción de estos esquemas de participación estuvo asociada a aumentos en la productividad de las empresas. No obstante, también se encontraron otros efectos positivos en la flexibilidad de los salarios, en el empleo y en el grado de involucramiento de los trabajadores.

La recompensa a los asalariados con base en su producción, 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 estos casos, **la participación en las ganancias estaba asociada a aumentos sensibles en la productividad de los trabajadores**.

Por otro lado, los efectos de los esquemas de distribución sobre el nivel de empleo, por medio de una mayor flexibilidad en los salarios, no demostró resultados convergentes en todos los casos bajo estudio, aunque en el Reino Unido y Francia pudieron constatarse efectos positivos. La evidencia para el caso francés sugiere que el esquema de participación en beneficios (PB) resultó, de hecho, en una mayor flexibilidad salarial que, a la postre, derivó en ajustes menos frecuentes en el nivel de empleo y en una mayor y más estable tasa de crecimiento de su demanda.

Además, en el caso europeo, el desarrollo de esquemas de participación financiera fue fuertemente influenciado por la acción gubernamental a través de incentivos fiscales, sobre todo en economías como la de Francia y el Reino Unido.

De acuerdo con el reporte, los resultados obtenidos con relación a la productividad y flexibilidad salarial tienen dos efectos que justifican una mayor atención gubernamental y la promoción de incentivos para la adopción de tales esquemas: i) la reducción en el nivel de desempleo y ii) el aumento del involucramiento entre trabajadores y empresas, que genere estímulos para una mayor capacitación profesional (más inversiones).

En resumen, la experiencia indica que en muchos países donde se aplican esquemas de participación en beneficios o por resultados (PB/PR), y en particular los desarrollados, existe una suerte de estímulo de los gobiernos a través de la creación de estructuras legales y fiscales que los favorecen. También se advierte que en esos países la legislación laboral tiene características menos rígidas que en la Argentina.

En este sentido, las acciones gubernamentales influyen directamente en la generación y la reproducción de esquemas de participación, en la medida en que son los gobiernos los responsables directos de la creación de estructuras legales y fiscales que pueden favorecer o impedir su adopción. La prueba de ello es que, en general, en aquellos países en los que un tipo particular de esquema de participación es estimulado por las acciones gubernamentales, será éste el más comúnmente adoptado por las empresas. Francia y Reino Unido son los dos países que tienen mayor tradición de incentivo en la promoción de esquemas de participación. No obstante, y con la excepción de esos países, la legislación en los demás miembros de la Unión Europea generalmente favorece la participación accionaria.

En el caso europeo, la mayor parte de la legislación está relacionada con incentivos a través de ventajas fiscales o financieras. Esos incentivos van desde la exención de impuestos para la emisión de títulos y acciones a los trabajadores, hasta la exención de impuestos sobre los beneficios distribuidos. Otra ventaja eventualmente ofrecida es la exención de contribuciones a la seguridad social.

Desde fines de los años 50, el gobierno francés estimula la introducción de esquemas de participación en sus empresas. Es por ello, entonces, que Francia tiene actualmente una estructura legal acorde y ciertas ventajas fiscales atractivas para todos los tipos de esquemas de participación. Entre 1993 y 1994 se adoptaron nuevas iniciativas legales con el objetivo de simplificar la legislación y ampliar los incentivos fiscales. Además de mantener los beneficios fiscales que ya existían, la ley de 1994 aumentaba, en particular, las ventajas de los llamados planes de PB “diferidos” (*deferred profit sharing plans*). En estos planes, un porcentaje de los beneficios es colocado en un fondo que luego se invierte en nombre de los empleados, teniendo como objetivos la estimulación de inversiones y la reducción de costos en el largo plazo. Los salarios básicos en Francia no pueden ser sustituidos o complementados por el esquema aplicado sino que, al contrario, dota al trabajador de un adicional conforme a alguna medida previamente establecida de desempeño. Por otro lado, los cálculos para la distribución de las participaciones deben, asimismo, ser iguales para cualquier categoría de empleado dentro de la firma.

Francia es el único país europeo donde los esquemas de participación son obligatorios para empresas que sobrepasan un cierto tamaño. Aquellas cuyo número de trabajadores empleados excede los 50 deben ofrecer a sus trabajadores algún esquema de participación. Los trabajadores, a su vez, solo pueden disponer de su parte después de tres o cinco años en la empresa. El estudio realizado por la OPEC (*Employee Participation in Organizational Change*) estima que, en 1996, el 57% de los establecimientos en Francia tenían algún programa de participación.

Además de las adaptaciones hechas a las antiguas propuestas, la ley de 1994 también introdujo nuevas medidas inspiradas en la “democracia industrial” y en el desarrollo ma-

croeconómico, como ser: i) el estímulo de la participación de los empleados que poseen títulos y acciones de las empresas en el gerenciamiento de las firmas; ii) la posibilidad de introducción de una “cuenta de economía de tiempo” por acuerdo colectivo, que permite a los empleados convertir sus *bonus* de participación en reducción de carga horaria; iii) la posibilidad para la compañía de “descongelar” los fondos de participación para la compra de nuevos vehículos o para trabajos de construcción; y iv) la creación del Consejo Superior de Participación (CSP), que demuestra la importancia de la cuestión para el gobierno francés⁶.

El Reino Unido (RU) es otro país donde los esquemas de participación son más fuertemente incentivados por el gobierno. Se trata de un país con muy larga tradición en materia de participación, la cual tuvo un fuerte crecimiento a partir de 1978 cuando la legislación pasó a garantizar concesiones fiscales para esquemas de participación y participación accionaria. Al contrario de Francia, los esquemas en el RU son adoptados de forma voluntaria por las empresas y por los empleados. En este sentido, empleados y empleadores pueden decidir cuál esquema de participación financiera es más conveniente para la realidad de la empresa y sus necesidades particulares. En el Acta Financiera de 1995 se introdujeron cambios en los criterios de elegibilidad para todos los posibles esquemas de participación. Los cambios fueron hechos en el sentido de retirar las restricciones anteriores en la inclusión de trabajadores de medio período, que pasaron a calificar para participar en los esquemas.

Las exitosa experiencia francesa y británica muestra que el papel del gobierno en la producción de incentivos a los planes de participación financiera y en el esclarecimiento sobre sus ventajas son piezas fundamentales para la expansión de esos esquemas sin atentar contra sus finalidades. De hecho, **uno de los beneficios potenciales de los esquemas de participación es su capacidad de contribuir a la estabilización de la economía**. En este sentido, en períodos de recesión el ajuste desencadenado por la caída en la demanda sería efectuado a través de la compresión del monto total pagado a los trabajadores y no a través del nivel de empleo. En tanto en períodos de expansión, estos esquemas potencian el consumo y los incentivos requeridos para mejorar la performance de la firma y de la economía en su conjunto.

En conclusión, el empeño de los gobiernos europeos, especialmente de los gobiernos de Francia e Inglaterra, en incentivar la PB/PR, deberá interpretarse como una señal de que las consecuencias positivas de la implementación de tales esquemas justifican todo el esfuerzo aplicado. Europa, como se sabe, es una región que sufre de elevadas tasas de desempleo, y presenta costos de trabajo elevados. El aumento de la productividad que tiende a acompañar la introducción de los esquemas de PR refuerza la competitividad de las empresas de la región y atenúa los efectos negativos del alto costo de la mano de obra.

Otro beneficio potencial de los esquemas de participación es, como ya se ha mencionado, el aumento de la productividad. El mecanismo que justifica esta suposición será tratado con detenimiento cuando se observe el caso de Brasil.

La evidencia encontrada en muchos de los trabajos analizados sugiere que los beneficios sobre la productividad, asociados a los esquemas de participación, son bastante mayores cuando están combinados a otras formas de involucramiento de los trabajadores. **Cuanto mayor es la identificación del trabajador con la empresa, mayor tiende a ser su empeño para mejorar los resultados de ella**. Aquí, entonces, reside una de las principales diferencias entre los esquemas PB y PR.

En Marinakis (1999), mencionado en los fundamentos del Proyecto de Ley en estudio, se compararon los esquemas de la participación de los trabajadores en los beneficios (PB)

⁶ Las principales atribuciones y responsabilidades de ese Consejo son fiscalizar la aplicación de la participación y la participación en la gerencia de las empresas, y coordinar las iniciativas que lleven a una mayor extensión de esos programas, además de elaborar un reporte anual para el gobierno resumiendo todos los avances en los planes de participación y en las negociaciones salariales para aquellas empresas que adoptaron de manera voluntaria esos acuerdos.

con aquellos basados en resultados (PR), en cinco países latinoamericanos (Chile, México, Perú, Venezuela y Brasil). Según el autor, Brasil era en esa época el único de la región que establecía por medio legal (la Medida Provisoria 794) la posibilidad de negociación de la participación en los resultados (PR), con los mismos beneficios fiscales garantizados para la participación en los beneficios (PB). La característica que más distingue al Brasil de los demás países es el hecho de que el sistema brasileño da gran énfasis a la necesidad de negociación entre las partes, mientras que los otros sistemas apenas establecían una fórmula de cálculo y una aplicación clara.

En el informe se describe a México como el único país donde rigen los sistemas llamados “puros” de participación. En este caso, y por Ley, se establece un porcentaje fijo para la determinación de PB que es revisado cada diez años. La mitad del valor del PB se distribuye igualmente entre los trabajadores, y la otra mitad se hace conforme al cargo que ocupan. Tanto en Chile como en Perú, a su vez, se establecen “techos” para el valor recibido por medio del PB (4,75 salarios mínimos en Chile y 18 en Perú) y en Perú, además, se formulan porcentuales diferentes de participación de acuerdo con el tipo de actividad económica. En el caso de Venezuela, por último, la ley impone un límite inferior y superior para la retribución del PB y los máximos establecidos son diferentes para una y otras empresas en función de la cantidad de trabajadores.

2.1 El caso aplicado en Brasil

Brasil cuenta, desde diciembre de 2000, con la Ley N° 10.101 que regula la forma en que los trabajadores pueden obtener una participación en las ganancias de su empleador.

En la ley brasileña, la participación en las ganancias debe ser objeto de negociación entre la empresa y sus empleados, ya sea por medio de un comité elegido por las partes, integrado también por un representante designado por el sindicato de su clase (negociación con la comisión interna), o por medio de un convenio colectivo (negociación colectiva). No obstante, no hay obligación de instrumentar ningún plan y, por tanto, la incorporación de este beneficio depende de una exitosa negociación entre las partes.

En este sentido **la ley simplemente impone las condiciones mínimas que deben contener los acuerdos privados**, los cuales deben incluir en forma clara y precisa en qué consistirá la participación, cuánto será, cómo se determinará, y cómo se verificará la información. Dicho acuerdo debe contemplar, a su vez, el período de vigencia y su renegociación o renovación; sin perjuicio de ello, puede fijar condiciones muy diferentes a las preexistentes en el acuerdo anterior.

Entre los criterios y condiciones que pueden convenirse se encuentran: a) niveles de productividad, calidad o rentabilidad de la empresa; b) programas basados en metas y resultados, dentro de los plazos acordados de antemano. En otras palabras, se requiere de criterios objetivos y comprobables.

La flexibilidad del sistema brasileño es tan amplia, que se puede convenir –a título de ejemplo– tanto un porcentaje sobre la facturación bruta anual, como un pago sujeto a que se alcance una determinada meta mínima de facturación, o porcentajes diferentes cuando se alcancen diferentes metas de facturación. Es decir, que 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.

En cuanto a la periodicidad, la ley brasileña dispone que no pueden liquidarse anticipos o efectuarse pagos por períodos inferiores a un semestre, como así tampoco puede haber más que dos anticipos o pagos por año.

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 (los empleados pagan impuesto a las ganancias) y no tiene efectos laborales en vacaciones, indemnizaciones, en el fondo de garantía conocido como FGTS, ni en cargas sociales. Por el contrario, si el empleador implementa un plan que no sigue las condiciones mínimas que impone la Ley N° 10.101, se encontrará expuesto a que los pagos realizados al personal sean caracterizados como remuneración y, luego, alcanzados por las cargas sociales.

La participación de los trabajadores en los beneficios o resultados (PB/PR) de las empresas era un derecho del trabajador ya establecido en la Constitución brasileña de 1946 e indicado como “participación obligatoria y directa del trabajador en los beneficios de las empresas” (Art. 157, ítem IV). En las reformas constitucionales introducidas en 1967 y 1988 ese derecho permaneció. En la primera reforma, la PB/PR pasó a ser definida como un derecho de “integración del trabajador en la vida y el desarrollo de la empresa, con participación en los beneficios y, excepcionalmente, en la gestión, en los casos y condiciones que fueran establecidos” (Art. 158, Ítem V). En 1988, la PB/PR se tornó derecho de “participación en los beneficios, o resultados, desvinculada de la remuneración, y, excepcionalmente, participación en la gestión de la empresa” (Art. 7°, ítem XI).

La PB/PR era uno de los puntos más nuevos de la Constitución de 1946 en lo que se refiere a la parte económica, pero durante los veinte años de vigencia de aquella norma, ésta no fue reglamentada por ley. El gran obstáculo para la reglamentación pareció ser la exigencia constitucional de que la participación fuese directa. Al quebrar la exigencia de participación directa, en 1967, se ofreció mayor flexibilidad para que cada empresa creara su propio programa de participación. Esa participación defendida en la Constitución no apuntaba primordialmente al aumento de la remuneración del trabajador, sino más bien a su “integración en la vida y el desarrollo de la empresa”.

En diciembre de 1994 los esquemas fueron reglamentados por la Medida Provisoria 794, siendo después sucesivamente reeditada, hasta ser totalmente convertida en ley en diciembre de 2000.

La ley N° 10.101 del año 2000 regula a la PB/PR como instrumento de integración entre el capital y el trabajo, y como incentivo a la productividad. Los esquemas reglamentados fueron transformados en un derecho que debe ser negociado entre la empresa y sus empleados, ya sea a través de una comisión mixta designada por las partes, o a través de una convención (negociada en el ámbito del sector de actividad) o acuerdo colectivo (en el ámbito de la empresa). Así, estos esquemas se transformaron, en la práctica, en un ítem obligatorio de negociación, pero no en un derecho garantizado del trabajador. La participación, como ya había estipulado en ley anterior, no puede sustituir o complementar la renta del trabajador, y no constituye base para la incidencia de cualquier impuesto al trabajo. Es de ahí que se esperaba generar el incentivo para la adopción, por parte de las empresas, de este tipo de esquemas.

Para garantizar que la empresa no sustituya el salario mensual por la PB/PR, sobre el cual no puedan incidir las cargas tributarias al trabajo, se estipuló que la participación no puede ser distribuida en intervalo inferior a los seis meses. Diversos criterios pueden negociarse para el cálculo de la participación: beneficio contable, resultados económicos no contables (tal como productividad, *market share*, etc.) o resultados no económicos (reducción en el número de faltas, mejora de calidad, cumplimiento de plazos, entre otros). Para Zylberstajn (2003), dado que este tipo de esquemas, cuando son adecuadamente negociados, solo se abonan si las metas establecidas fueron alcanzadas, el valor de la participación puede acompañar el ciclo económico. En períodos de expansión de las actividades, los beneficios de las empresas crecerían y, en consecuencia, también lo haría el valor de la participación. Lo opuesto debe ocurrir en períodos de recesión.

En la segunda mitad de la década de los 90, cuando las empresas comenzaron a sentir los efectos de la apertura y la coyuntura de la economía brasileña era poco propicia a los in-

crementos salariales explícitos, los trabajadores –y especialmente los sindicatos– pasaron a percibir a la PB/PR como una alternativa a los incrementos salariales permanentes. Los sindicatos también percibieron que éstos daban a los trabajadores la oportunidad de influenciar en la toma de algunas decisiones de las empresas, además de las cuestiones estrictamente relacionadas con la participación. Eso porque a partir del momento en que la selección de los resultados que se constituirán como los criterios de evaluación del desempeño de la empresa pasa a deliberarse conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y de la propia empresa, se abren espacios inéditos para la discusión de temas relacionados al ambiente y las condiciones de trabajo, la tecnología adoptada, la calificación de los trabajadores, etc.

Los esquemas de distribución fueron históricamente más negociados en el sector industrial que en los demás sectores, no obstante lo cual se ha iniciado una tendencia a la desconcentración. De acuerdo con Zylberstajn (2003), en 1995 el sector industrial explicaba el 86% de los acuerdos registrados. En 2002, su participación cayó al 76% de los casos. Además de la concentración sectorial, se verificaba también una fuerte concentración geográfica de los esquemas. En 1995, el estado de San Pablo concentraba el 83% de los casos de PB/PR (los demás estados del sudeste representaban el 9%). Siete años después, a pesar de alcanzar todavía la mayor parte de los acuerdos, la representatividad de ese estado cayó al 51% del total (con los estados de la región sudeste representando 26% del total).

Inicialmente, para aceptar los esquemas de PB/PR, los sindicatos reivindicaban el pago de un *bonus* a los trabajadores independientemente de los resultados de la empresa. **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.** Cuando el pago está condicionado a los resultados, la empresa no enfrenta riesgos, y puede ser más generosa en la gratificación, al contrario de lo que ocurre cuando elle es obligada a pagar un *bonus* fijo a los trabajadores independientemente de cuál sea su desempeño.

Entre 1995 y 2002 aumentaron sensiblemente los acuerdos de PB/PR condicionados al desempeño de las empresas; pasaron del 58% al 82% de los casos. Se verificaban tres tipos de *bonus*: el primero era proporcional al salario; el segundo, un valor único para todos los trabajadores; y el tercero, una fórmula mixta. En 1995, la mayor parte de *bonus* se pagaba en la forma de un valor único (en el 51% de los casos), sin embargo a partir de 1997, el pago del *bonus* proporcional al salario pasó a ser la forma de distribución predominante, explicando el 46% de los casos en 2002 (contra 33% de los casos de valor único y 18% de pago mixto).

La investigación de Zylberstajn (2003) detecta una clara preferencia de las empresas por los programas de PR (56% de los casos en 2002) en relación con los programas mixtos, que condicionan el pago de la participación tanto a los beneficios como a los resultados (23%) y los programas puros de participación en los beneficios o PB (18%). El beneficio, la síntesis de los resultados económicos de la empresa, es el criterio menos utilizado en el cálculo de los valores de las participaciones. En lo que se refiere a los resultados, el más frecuentemente utilizado es la relación productividad/producción.

Ya el cálculo mixto puede tomar en cuenta un conjunto de indicadores de venta, facturación y la participación de mercado (market share). Costos y gastos, pérdidas y stocks también pueden ser tomados en consideración por las empresas en sus cálculos. Los resultados no económicos que son mayormente tomados en consideración son calidad, satisfacción del consumidor, reducción en el número de faltas y en los atrasos y reducción en el número de accidentes.

Hay todavía poca investigación empírica sobre los efectos de la PB/PR en el desempeño de las empresas para el caso brasileño. Zylberstajn (2003) buscó evaluar si estas esquemas tenía algún impacto sobre la productividad del trabajo, el compromiso de los trabajadores y

la relación entre trabajadores y sus supervisores. **Los resultados del estudio indican que los pagos relacionados al desempeño tuvieron, de hecho, un efecto positivo sobre la productividad percibida.** Dado cualquier grupo de trabajadores cubiertos por el esquema, la productividad se mostró positiva y significativamente afectada por la PR al compararlo con los resultados de empresas que ofrecían apenas un bono bianual no condicionado a ningún objetivo preestablecido (PB). **Este último tipo de gratificación no afecta, según el estudio, la productividad laboral.**

A pesar de que la ley define como derecho del trabajador la negociación de la PB/PR de las empresas, el gobierno brasileño poco hizo para incentivar de modo efectivo la adopción de tales esquemas. Esa morosidad en relación con la transformación de la propuesta de la ley en participación para los trabajadores es una característica que se viene manteniendo hace décadas. Como se vio, desde 1946 la PB/PR es garantizada por ley, pero en 2002 todavía era baja la proporción de trabajadores que usufructuaban tal beneficio. La concentración sectorial y regional de los esquemas también es señal de que la propuesta no se cumple de hecho, y solamente cuando los trabajadores tienen fuerza para reivindicar su derecho es que la participación tiene chances de concretarse.

3. ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY ARGENTINO

De un primer estudio efectuado sobre el proyecto de ley presentado, se observa en forma clara el intento por recoger la experiencia internacional en lo que se refiere a la implementación de esquemas de distribución de utilidades entre los empleados y en particular el implementado en México.

El contenido de la presente sección, tiene como finalidad alcanzar un análisis detallado de las características más relevantes del proyecto presentado, partiendo de una breve descripción del artículo bajo estudio, seguido de las observaciones o comentarios más significativos que a nuestro entender amerita realizar.

En su **artículo 1°** el proyecto propone la distribución de utilidades entre todos los trabajadores u obreros que presten servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en una empresa con fines de lucro. Claramente, nos encontramos frente a una retribución por el trabajo personal (con base constitucional y en la propia Ley de Contrato de Trabajo), y no de un tributo a las empresas. Asimismo, establece en su **artículo 2°** que la retribución anual en concepto de participación en las ganancias estará sujeta a los resultados económicos de la empresa que se trate y no constituye base imponible a los fines de la determinación de las cargas sociales (exclusión aplicable tanto a los aportes a cargo del trabajador como a las contribuciones patronales). Por lo tanto, el nuevo beneficio no integra ni sustituye al salario legal, ni puede compensar la percepción de otros beneficios.

En lo que respecta al tratamiento impositivo del beneficio, éste no está alcanzado por ningún tipo de impuesto. Sin embargo, en su **artículo 3°** y a los efectos de su cómputo, se establece que deberá considerarse la renta gravable de conformidad con las normas de la legislación impositiva vigente sobre Impuesto a las Ganancias, es decir, la utilidad antes de impuesto. En ese sentido, **la consideración de una base impositiva para la distribución de ganancias va en contra de la Ley de Sociedades Comerciales N° 19.550**, toda vez que podría llevar a computar ganancias inexistentes desde el punto de vista contable y societario. En particular, existen conflictos con lo establecido en la citada ley, a saber:

- a) El artículo 68° establece que los dividendos no pueden ser distribuidos ni aprobados por los socios sino por ganancias líquidas y realizadas resultante de un balance con-

feccionado de acuerdo con la ley y el estatuto, y aprobado por el órgano social competente, salvo en el caso previsto en el artículo 224, segundo párrafo, respecto de los dividendos anticipados.

- b) El artículo 70° establece que las sociedades de responsabilidad limitada y las sociedades por acciones deben efectuar una reserva no menor del cinco por ciento (5%) de las ganancias realizadas y líquidas que arroje el estado de resultados del ejercicio, hasta alcanzar el veinte por ciento (20%) del capital social.
- c) El artículo 71° establece que las ganancias no pueden distribuirse hasta tanto no se cubran las pérdidas de ejercicios anteriores.

En cuanto a las deducciones, el mencionado artículo expresa dos cuestiones relevantes. La primera se relaciona con gastos tipificados en la legislación vigente, mientras que la segunda tiene origen en la posibilidad de reinvertir hasta el 50% de las utilidades generadas. No obstante, a nuestro entender se presentan algunas cuestiones que no han sido claramente definidas tales como:

- 1) Los alcances del concepto de reinversión de utilidades. En particular, qué bienes estarán comprendidos (bienes de uso, bienes de cambio, activos intangibles, etc.).
- 2) La oportunidad en que se considerarán concretadas las reinversiones o plazo para su concreción.
- 3) La forma de computar el límite legal del 50%.

Otro de los puntos sensibles de este artículo tiene su origen en la imposibilidad de compensar las pérdidas entre los ejercicios, razón por la cual sólo las ganancias serán pasibles de distribución entre los trabajadores cuando existan, mientras que las pérdidas sólo serán soportadas por los accionistas.

Por su parte, el **artículo 4°** establece que la determinación de las ganancias empresarias está sujeta a la revisión que surja del control de los trabajadores. Lo aquí establecido, a priori, pareciera entrar en conflicto con el principio de secreto fiscal emanado de la Ley de Procedimiento Tributario N° 11.683. Además, se establecen sanciones y controles distintos a los establecidos en la citada ley.

En el **artículo 5°** se determina en un 10% el porcentaje de los beneficios a distribuir. Aquí, encontramos un punto no menor en análisis del proyecto, pues si bien el porcentaje de participación es igual para todas las empresas, luego de los estudios empíricos realizados⁷ pudo detectarse que las sumas a percibir por los trabajadores está sujeto a la naturaleza del negocio, que podría generar una gran inequidad, de acuerdo a la intensidad factorial (capital-intensivas vs. trabajo-intensivas).

Con el fin de coordinar las cuestiones de control, los **artículos 6°** y **7°** establecen la creación y constitución del Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias, respectivamente. En ese sentido, cabe analizar si la creación de un Consejo que haga la tarea de autoridad de aplicación junto con la existencia de los convenios colectivos de trabajo (CCT) y la propia justicia ordinaria, provoca algún tipo de conflicto.

Por su parte, en lo que respecta a las exclusiones, el **artículo 10°** estipula los sujetos excluidos de repartir beneficios, a saber:

- las nuevas empresas durante sus dos primeros años de ida.
- las nuevas empresas que fabriquen un nuevo bien o servicio, durante sus cuatro primeros años.

⁷ El análisis empírico realizado, junto con el desarrollo de sus conclusiones, es acompañado como anexo al presente.

- las empresas cuya ganancia anual no supere un mínimo establecido.
- las instituciones sin fines de lucro y las cooperativas.

Aquí cabe analizar los distintos tipos de emprendimientos que pueden requerir un tiempo mayor de inversión. Tal es el caso de la construcción en sus diversas formas (de emprendimientos inmobiliarios, obra pública como gasoductos, rutas, etc.), y la exploración de recursos naturales (petróleo, gas, minerales, etc.). En todos estos casos, antes de llegar a pagar utilidades, transcurren algunos ejercicios en los que los estados contables reflejan beneficios que no son líquidos, sino que se corresponden con el avance de la infraestructura que desarrollan. En este tipo de procesos, agregar el costo de conseguir el capital necesario para pagar la parte que corresponde a los trabajadores es oneroso para una empresa que, seguramente, ya ha tenido que esforzarse para conseguir el capital necesario para iniciar la obra. Cabe recordar que el proyecto, en su artículo 3º, sólo habilita a deducir hasta un máximo de 50% de las sumas destinadas a inversión, limitación ésta que pareciera afectar el desarrollo de este tipo de sectores de evidente significación en la economía del país.

En el caso de las PyMEs se presenta otro escollo, pues en estos casos es difícil establecer un monto a partir del cual deberán distribuirse beneficios, o bien el número de empleados que obligue a efectuar la posible distribución.

El **artículo 14º** se dedica a detallar la forma en que se deben calcular los beneficios a distribuir y las condiciones de pago. En este sentido, el requerimiento de pago de las ganancias distribuidas a los trabajadores en un plazo de 30 días a la fecha de vencimiento de la presentación de la declaración jurada de impuestos a las ganancias, impone obligaciones de pago preferenciales respecto de los montos que se distribuyan a los accionistas, de modo tal que las sociedades podrían no estar en condiciones de cumplir financieramente en los plazos fijados con estos últimos, lo cual atentaría contra los derechos de los accionistas, y particularmente, los minoritarios.

Por su parte, el **artículo 18º** exige a las empresas la siguiente información:

- la ganancia considerada en el artículo 3º del proyecto de Ley;
- la información de los días trabajados y remuneraciones devengadas por cada trabajador; y
- el proyecto de distribución de ganancias de conformidad con lo dispuesto en el proyecto de Ley.

Además, otorga a las asociaciones sindicales el poder de fiscalizar la información proporcionada por la empresa y requerir la totalidad de la información complementaria y documentación respaldatoria que considere necesaria para cumplir con su cometido.

Es importante detenerse en este punto, toda vez que los balances de las sociedades son obligatoriamente auditados por un Profesional de Ciencias Económicas que da fe pública sobre la razonabilidad de sus resultados, que es la base imponible primaria de dicha distribución, emitiendo luego un dictamen de profesional en Ciencias Económicas independiente.

La designación de “los representantes gremiales y los profesionales técnicos idóneos” para fiscalizar la información utilizada por la empresa para la determinación de las ganancias a ser distribuidas, se contrapone con la función de otros organismos de control, tales como: AFIP, CNV, BCRA, etc.

Independientemente del derecho de participar de las ganancias empresarias, debieran analizarse las atribuciones de los trabajadores y/o sus representantes con relación a las de los propietarios, ya que las atribuciones de estos últimos se apoyan en un marco normativo y regulatorio que está acotado a determinados procedimientos del derecho comercial.

En efecto, la posibilidad que la asociación sindical pueda fiscalizar la documentación de la Sociedad se contrapone con lo establecido en la Ley de Sociedades Comerciales (LSC) en cuanto a los derechos de los accionistas de una sociedad respecto de la fiscalización de

los libros y documentación de ésta. En particular, de acuerdo con el artículo 55°, los socios pueden examinar los libros y papeles sociales y recabar del administrador los informes que estimen pertinentes. No obstante, salvo pacto en contrario, dicho artículo establece que el mencionado contralor no puede ser ejercido en las sociedades de responsabilidad limitada y en las sociedades por acciones que posean sindicatura o consejo de vigilancia.

No obstante, en caso de establecerse por medio del proyecto bajo análisis la obligatoriedad de controlar la información producida por parte del sindicato, dicha tarea debiera estar atada a un profesional de Ciencias Económicas matriculado.

Por último, la información que emana de la empresa se diferencia entre la destinada a terceros y la de uso interno. En particular, la información respaldatoria y los estados contables son internos y confidenciales a la empresa. Los profesionales intervinientes tienen la obligación ética de guardar absoluta reserva sobre su divulgación, es decir que no puede ser revelada a terceros, tal como lo expresa el Código de Ética en sus artículos 19 y 20. Si bien al final del artículo 18° del Proyecto se detalla una clara advertencia a la asociación sindical respecto del secreto que debe guardar con la información o documentación que la empresa le brinde, en la práctica se incrementa la posibilidad de revelación de información interna al multiplicar los actores con acceso a la misma, lo cual implica poner en riesgo la sustentabilidad del negocio en perjuicio del interés de todos los involucrados (empresarios y trabajadores).

Como fuera anticipado en los comentarios del artículo 2°, el **artículo 20°** establece que las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de participación en las ganancias estarán eximidas del pago de cualquier tipo de impuesto. Al respecto, cabría estudiar si al no estar tales ganancias sometidas al impuesto en cabeza de los trabajadores, éstas podrían ser deducidas por parte de las empresas como una “**erogación deducible**”.

Por otro lado, el proyecto vulnera el Principio de igualdad, por el que la Ley debe dar un tratamiento igual y tiene que respetar las igualdades en materia de cargas tributarias, y el Principio de equidad. En la Argentina se interpretó dicho principio como que la proporcionalidad requerida por la Constitución no significa la prohibición de los impuestos progresivos, y que no se exigía una proporción respecto del número, sino de la riqueza de los habitantes.

Teniendo en cuenta que las rentas tipificadas en el artículo 79 inc. b de la Ley del Impuesto a las Ganancias –que se refiere al trabajo personal ejecutado en relación de dependencia– son mucho más beneficiadas que otras de sujetos con igual o menor capacidad contributiva (como podría ser el caso de las profesiones liberales u oficios), Los legisladores deben cuidar que se les dé un tratamiento igualitario a los contribuyentes, situación que no se cumple en este caso.

4. PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

El objetivo de la presente sección intenta recoger la experiencia internacional, lo esbozado en el proyecto de Ley presentado y los estudios de campo realizados, para alcanzar una propuesta que sea superadora de la actual y permita acercar a todas las partes involucradas.

Una de las cuestiones más controvertidas del proyecto actual se refiere a su intento por imponer a todos los sectores una forma ya determinada de participación en los beneficios (PB), consistente en un porcentaje homogéneo y del orden del 10% sobre el rédito anual gravado por el impuesto a las ganancias de las empresas, convirtiéndolo en un sistema único (no permite convenir otras opciones), generalizado (no permite negociar por sector) y permanente (no permite introducir modificaciones). En definitiva, mientras otros regímenes, como los de Brasil e Inglaterra, se basan en la libertad de contratación (fija reglas mínimas), el proyecto argentino se basa en la imposición de todas las reglas a través de una norma le-

gal. Aquí, nos adentramos en fijar nuestra primera propuesta, la cual consiste en **permitir a las partes involucradas definir las condiciones en que se pagará la participación** –como es en el caso brasileño– y de esa manera simplificar el sistema.

Otra de las cuestiones relevantes del proyecto se sustenta en la creación de un sistema de control por parte de los trabajadores. Para ello, prevé la creación un nuevo organismo burocrático –el Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias–, de carácter tripartito (representado por el Gobierno, el sector patronal y el trabajador), con amplias facultades reglamentarias y de interpretación de la norma, así como jurisdiccionales. Ante ello surgen dos importantes objeciones: la primera en manos de los empleadores –quienes ven con recelo ser supervisados por un nuevo órgano donde sólo detentan una simple minoría– y en segundo lugar, la posible colisión que su creación tendría con las facultades inherentes a la AFIP en lo que concierne a la determinación de la ganancia.

En tercer lugar, una cuestión en la que el proyecto local acompaña lo implementado en el Brasil, se basa en la necesidad que el pago no impacte en los costos laborales ni afecte la remuneración. En ambos casos, está establecido que la participación no puede ser convenida como un sustituto de la remuneración o beneficio previamente concedido al trabajador. Sin embargo, mientras que en Brasil el pago es definido como una remuneración no habitual que no impacta en los institutos y costos laborales, el proyecto local lo caracteriza como una suerte de prestación no remunerativa (por lo que tampoco impacta en los institutos y costos laborales), cuya naturaleza es conceptualmente cuestionable y ya se han hecho críticas en ese sentido. En particular, el mecanismo que se pretende implementar –a diferencia del caso brasileño– no constituye un incentivo para el empleador, en tanto éste no lo podrá deducir impositivamente.

Asimismo, lo analizado en el párrafo anterior, no solamente será un incentivo para el trabajador en tanto recibirá más dinero por su trabajo, sino que además el proyecto contempla una exención en el impuesto a las ganancias, situación ésta contraria a lo establecido en la ley mexicana.

Antes de continuar, es importante recordar que en nuestro país los trabajadores perciben anualmente una suma de dinero en concepto de “aguinaldo”, el cual es establecido en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 en sus Artículos 121 y 122, y consiste en un sueldo anual complementario calculado como la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de dicha ley, y que es percibido por el trabajador en el respectivo año calendario en dos cuotas, la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre. Este beneficio, cuyo nacimiento data del año 1945, fue reconocido como un logro de los trabajadores y una medida alineada con una mayor y mejor distribución del ingreso.

De la misma manera, vale la pena rescatar que, en nuestro país, hay evidencia de empresas que han adoptado algún esquema voluntario de distribución de ganancias basado en pagos o incentivos por desempeño y materializados, principalmente, en bonos y acciones. Este hallazgo, más allá de ser un tópico de público conocimiento, ha quedado retratado en la muestra de datos de empresas con la que hemos trabajado y que, a nuestro parecer, afectaría positivamente los niveles de productividad de éstas y, en promedio, los de su sector. Si bien este juicio requeriría de un estudio más profundo que lo respalde, los escasos datos que pudieron ser recabados en relación a este punto, muestran esa tendencia.

Por otra parte, otra de los puntos previstos en el proyecto local, se refiere a la utilidad a considerar a los efectos de computar el derecho a favor de los empleados. Mas precisamente, el proyecto estipula la utilización de la utilidad impositiva para tal fin, mientras que, para el caso de los accionistas, la Ley de Sociedades establece la utilidad contable. Esto hecho resulta, en principio, contradictorio, toda vez que considerar distintas utilidades presenta una enorme distorsión, pues aquello que se distribuirá entre sus accionistas no sería directamente proporcional a lo distribuido entre sus empleados, siendo mayor o menor dependiendo cada caso.

Considerar la utilidad impositiva para la distribución de ganancias entre los asalariados puede, incluso, redundar en una diferencia de las sumas a percibir entre los propios em-

pleados de distintas empresas con similares resultados contables, toda vez que, luego de los diversos ajustes permitidos por la legislación vigente, las empresas pueden arribar a distintas utilidades gravables, provocando un perjuicio sobre los empleados de la empresa cuya utilidad gravada sea menor que la contable.

Desde nuestro punto de vista, **la remuneración de los trabajadores de acuerdo con el desempeño es deseable** desde el punto de vista de la empresa, ya que reduce los costos de supervisión y control, y contribuye a un mejor ambiente de trabajo facilitando la relación entre la empresa y sus empleados. En ese ambiente, la empresa tiene mayores chances de ser sorprendida por un aumento de productividad en la medida que los trabajadores más comprometidos con los resultados de la firma tienden a desplegar más esfuerzos en la realización de sus tareas habituales. El trabajador, por otro lado, también tiende a ganar con este tipo de remuneración porque las leyes que reglamentan estos esquemas –incluido el proyecto local–, en general, articulan explícitamente la no sustitución o complementariedad entre la renta y estos beneficios extraordinarios.

En conclusión, sería aconsejable que el proyecto contemple las bondades del sistema que ha implementado Brasil, incluyendo la libertad de negociación y la búsqueda de un sistema consensuado (un sistema optativo), la amplitud de opciones que tienen las partes para su constitución y renegociación (flexibilidad en el diseño), así como el objetivo de incentivar al personal (obteniendo un rédito del objetivo alcanzado) y a la empresa (permitiendo la deducción fiscal u otro tipo de beneficio). Más aún, en economías complejas como la argentina, donde la que la heterogeneidad de los sectores, la localización y tipo de empresas, las habilidades laborales, la capacidad de innovación –en suma, todos aquellos atributos que definen la identidad de una empresa, de la que no es ajena su conducción–, amerita considerar las atribuciones propias de cada firma.

Por último, es nuestra obligación señalar que la aprobación del proyecto de Ley sin contemplar adecuadamente las objeciones vertidas en el punto 3 del presente trabajo, introducirán –a nuestro juicio– importantes distorsiones que pondrán en riesgo el objetivo de la iniciativa: contribuir a robustecer el proceso de integración entre capital y trabajo.

ANEXO

El efecto inequitativo del proyecto presentado. Simulación

El estudio de simulación que más adelante se desarrolla, pretende demostrar que, de aplicarse las actuales 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. Ello así, toda vez que el beneficio sea un porcentaje fijo sobre las ganancias sin distinguir el capital invertido en cada caso.

Esta simple hipótesis encuentra un fuerte sustento en la naturaleza de las diversas actividades económicas que hay en la economía. En particular, las actividades trabajo-intensivas, tales como las extractivas o de producción de materias primas, al generar una porción menor del ingreso nacional total, distribuirán una menor cuantía nominal monetaria a la población empleada en esos sectores. En contraposición, y como consecuencia de la lógica anterior, las actividades capital-intensivas, con menores requerimientos de mano de obra y una participación más holgada en el ingreso nacional, estarán en condiciones de distribuir una cuantía nominal mayor en términos per cápita en el caso de aplicarse el proyecto. Como consecuencia de ello, la inequidad distributiva ya enmarcada en las brechas salariales entre unos y otros sectores y determinada por los distintos acuerdos colectivos de trabajo, solo podrá “empeorar” de acuerdo con las actuales pautas del proyecto. Si, además, tenemos en cuenta la proposición de una aplicación progresiva en función de la cantidad de empleados, la inequidad resultante irá *in-crescendo* a medida que la ley sea aplicada a todos los sectores productivos.

Con el objetivo de probar esta hipótesis de trabajo, se decidió recolectar información de empresas presentada ante la Comisión Nacional de Valores (CNV) y otras fuentes confiables de información, tales como el INDEC. La muestra finalmente conformada (46 empresas), un corte transversal de empresas para el año 2009, reúne información referente a sectores económicos (derivados, en general, del CLANAE), utilidades contables, impuesto a las ganancias, resultado impositivo, ventas, cantidad de empleados, bienes de uso (activo), remuneraciones, entre otras. A los fines de correr una simulación, y poner a prueba la hipótesis planteada, se extrajo el 10% de las utilidades del resultado impositivo⁸ de todas las empresas de la muestra y se la procedió a distribuir entre el número de empleados que, en conjunto con los datos referidos a la remuneración media anual, nos permitió obtener un estimativo del aumento porcentual medio a percibirse en cada empresa en concepto de “distribución de ganancias empresariales”.

Asimismo, y a fines de la comparación entre sectores intensivos en trabajo y de aquellos intensivos en capital, se procedió a construir una nueva variable denominada a estos efectos como “**Indicador de intensidad factorial**”, la cual ha sido calculada sobre la base del rubro bienes de uso de los balances analizados y de las remuneraciones devengadas expuestas en las notas a los estados contables. De esta forma, el indicador obtenido es simplemente el

ratio entre estas dos medidas o, matemáticamente, como:
$$\frac{\text{Bienes de Uso (Activo)}}{\text{Remuneraciones}}$$

⁸ En virtud de lo pautado en el proyecto de Ley, para el cálculo de la participación de los trabajadores en la utilidad de la empresa, y ante la necesidad de partir de la utilidad impositiva, fue necesario adoptar para su cálculo, como variable proxy, el cociente entre el monto del Impuesto a las Ganancias informado por las empresas a la CNV, y la tasa aplicable a personas jurídicas (35%).

Cabe aclarar que, el rubro “Bienes de Uso” considerado para la simulación, contempla únicamente la inversión en maquinarias y toda aquella necesaria para el desarrollo de la actividad y, además, que el indicador generado debe ser interpretado como “la cantidad de unidades monetarias destinadas a capital por unidad monetaria destinada a remunerar el trabajo”. De esta forma, se obtiene una medida que resulta coherente con el grado de intensidad del uso de uno u otro factor en la producción.

Finalmente, y provistos de las construcciones anteriores, se obtuvieron los **promedios ponderados⁹ por sector** del indicador de intensidad factorial y de los aumentos porcentuales experimentados en concepto de distribución de ganancias. Los resultados de este simple proceso pueden sintetizarse en el **cuadro 1**.

Cuadro 1
Comparación sectorial. Inequidad distributiva

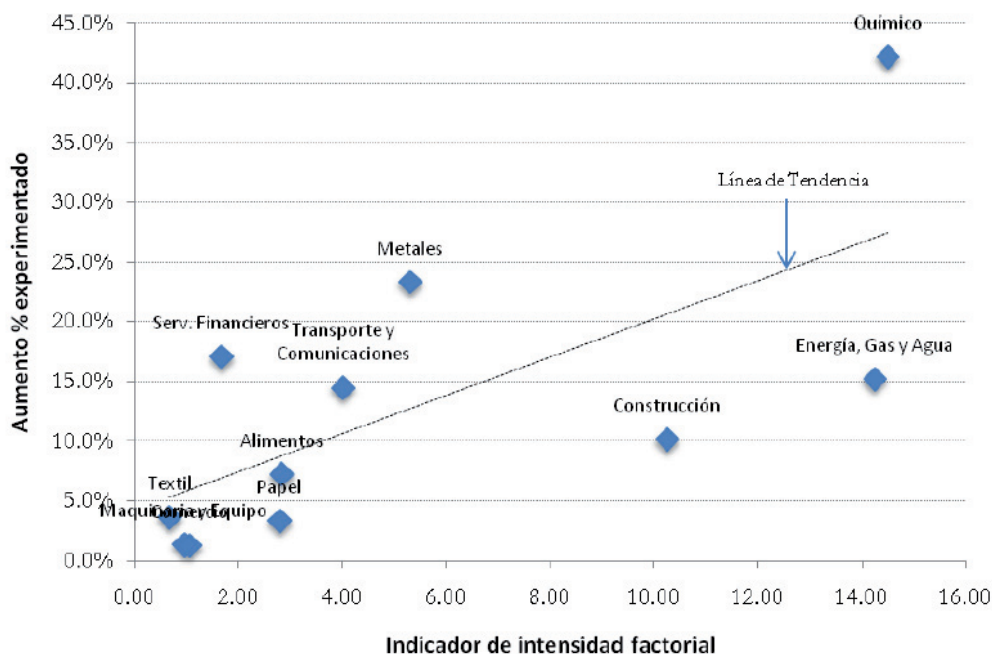
Sector	Aumento % por participación (por trabajador)	Indicador Suavizado de Intensidad Factorial
Alimentos	7.30%	2.83
Comercio	1.30%	1.06
Construcción	10.20%	10.24
Energía, Gas y Agua	15.20%	14.24
Maquinaria y Equipo	1.40%	0.95
Metales	23.30%	5.30
Papel	3.30%	2.79
Químico	42.20%	14.49
Serv. Financieros	17.10%	1.67
Textil	3.70%	0.67
Transporte y Comunicaciones	14.50%	4.00

Fuente: Elaboración propia en base a CNV, 2009.

Como puede apreciarse en el cuadro, y salvando algunos casos, “cuanto mayor es el indicador de intensidad factorial, o del uso del capital, mayor es también el aumento promedio experimentado en concepto de distribución de ganancias”. Ergo, a mayor intensidad en el uso de capital mayor será, en promedio, el aumento experimentado en la remuneración, lo cual exacerba la brecha de inequidad en la distribución de los ingresos. Lo anterior, puede observarse también gráficamente (**gráfico 1**):

⁹ La ponderación se obtuvo de la cuenta del rubro de Bienes de Uso, ya que estamos evaluando, por empresa, la intensidad en el uso de capital.

Gráfico 1
Inequidad distributiva por sectores (Simulación)



Fuente: Elaboración propia en base a CNV, 2009.

Con el fin de analizar los datos obtenidos en el tiempo, se procedió a replicar la simulación para el período 2005 – 2008 alcanzando resultados similares que permiten aseverar que la hipótesis planteada –a mayor uso del capital mayor es la distribución de ganancias– es sostenible en el tiempo. **No obstante, estos resultados no han sido incluidos en el presente informe y estarán en breve a disposición para su consulta.**

BIBLIOGRAFÍA

- Alchian, A. & Demsetz, H. (1972), "Production, information costs and economic organization". *American Economic Review*, Vol. 62, pp. 777-795.
- Arrow, K.J. (1986), "Agency and the market". In Arrow and Intriligator (eds.): *Handbook of mathematical economics*. Vol. III. Amsterdam, 1986.
- Corrêa, D. & Tadeu Lima, G. (2006), "Participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas: lições da experiência internacional", *Revista de Economia Contemporânea*, v. 10, p. 359-390.
- Fakhfakh, F. & Pérotin, V. (1996), "The effects of profit-sharing schemes on enterprise performance in France". Employment and Training Department & ILO.
- Fama, E. (1991), "Time, Salary and incentive payoffs". *JLE*, 9 (1).
- Howard, B. B. & Dietz, P (1991), "A Study of the Financial Significance of Profit Sharing". Chicago: Council of Profit Sharing Industries, 1969.
- Kruse, D. (1992), "Profit sharing and productivity: Microeconomic evidence from the United States." *Economic Journal*. Vol. 102, N° 410, Enero, pp. 24-36.
- Kruse, D. (1993), "Does profit sharing affect productivity?" NBER. *Working paper* N° 4542.
- Marinakís, A. E. (1999), "Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina". *Revista del CEPAL*, N° 69.
- Nuti, M. (1988), "Co-determination, profit-sharing and full employment", in D. Jones and J. Svejnar (Eds), *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, Vol. 3, JAI Press. Greenwich and London, 1988.
- Pendleton, A. et al (1991), "Profit-sharing and employee share ownership: A survey of recent developments in the UK". IPSE meeting, Florencia, 1991.
- Stiglitz, J. "Incentives and Risk Sharing in Share Cropping," *Review of Economic Studies*, 1974, v. 41 219-255.
- Vanek, J. (1965), "Worker's profit participation, unemployment and the Keynesian equilibrium". *Weltwirtschaftliches Archiv*, 94.
- Voos, P. (1987), "Managerial perceptions of the economic impact of labor relation programs". *Industrial and labor relations review*, Vol. 40, Enero, pp. 195-208.
- Weitzman, M & Kruse, D. (1990), "Profit sharing and productivity", in *Paying for Productivity: A look at the evidence*. Washington D.C.: Brookings Institution; pp. 95-140.
- Weitzman, M (1984), "The share economy". Harvard University Press.