

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
Y JURIDICAS

SEMINARIO SOBRE APORTACIONES TEORICAS
Y TECNICAS RECIENTES

TITULO: *Participación de los trabajadores
en las ganancias empresariales*

*Apellido y Nombres del/los alumno/s Sagasi, Mariano Daniel
Canepelle Domenech, Francisco A.*

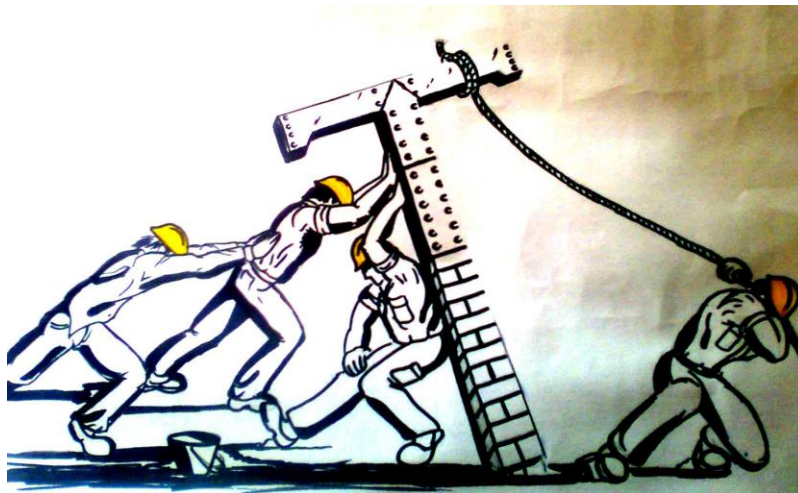
Asignatura sobre la que se realiza el Trabajo: Derecho Constitucional

Encargado de Curso Prof.: Jorge CANON

Año que se realiza el trabajo: 2010

Participación de los Trabajadores en las Ganancias Empresariales

La Hora de los Trabajadores



SAGASTI, Mariano Daniel

CANEPELE DOMENECH, Francisco

**Facultad de Ciencias Económicas y
Jurídicas de La Pampa**

INTRODUCCIÓN

En la mayoría de los países latinoamericanos, en donde existe legislación relativa a la participación de los trabajadores en las ganancias empresariales, podemos apreciar sistemas de participación en las utilidades (llamadas en algunos casos beneficios, ganancias o también lucros).

En principio, los programas vigentes de participación consisten en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas. Por lo general, en estos países los sistemas de participación fueron introducidos a través de legislación de aplicación obligatoria. En ella se establece el porcentaje de participación, la definición de beneficio que se debe utilizar, los trabajadores comprendidos y las excepciones, y a veces la forma en que el monto establecido debe ser distribuido entre los trabajadores. Podemos afirmar, que en esencia se trata de un pago variable que procura ligar una parte de la remuneración total de los trabajadores al éxito de sus empresas determinado por las ganancias de éstas.

En su origen, a principios de este siglo, los sistemas de participación en las utilidades fueron instrumentados en forma voluntaria en empresas que procuraban establecer buenas relaciones laborales y querían compartir parte de los frutos de su éxito con los trabajadores que las conformaban (Perry y Kegley, 1990). Detrás de esta visión había una moderada intención

redistributiva. Más adelante, algunos países quisieron establecer este principio en forma obligatoria, extendiendo el beneficio a la mayoría de los trabajadores.

En un contexto de pleno empleo y crecimiento sostenido, esta política distributiva parecía estar de acuerdo con el contexto económico-laboral. En los últimos años la situación ha sufrido sin duda cambios importantes. El mercado laboral ya no se caracteriza por relaciones contractuales de tiempo indeterminado, sino que proliferan formas de contratación precarias, y las empresas parecen haber entrado en un proceso de reestructuración sin fin, impulsado por la necesidad de mantener su competitividad, ahora a nivel internacional.

Cabe preguntarse, entonces, si en este nuevo contexto la participación de los trabajadores en las ganancias continúa siendo un instrumento apropiado tal como fuera formulado. Este mecanismo no es novedoso a nivel regional. En Chile, México, Perú y Venezuela, entre otros países, existen distintos instrumentos que regulan esta participación, con un común objetivo original, el de expresar el derecho de los trabajadores a participar en el resultado financiero de las empresas y una evidente intención redistributiva. Ello, en una evidente contraposición a las políticas legislativas de distribución de la riqueza desarrolladas a lo largo de más de medio siglo en Nuestro País. Donde la clase dirigente, se encargó de retrasar y por ende de omitir, un derecho

reconocido por la máxima de las normas, como lo es el consagrado en el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional de la Republica Argentina, a saber: “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...**”

La actualidad política nacional, ha dado un giro inesperado, en consonancia con el tema analizado, mediante el Proyecto de Ley elevado por el Diputado Nacional Héctor Pedro RECALDE, denominado “REGIMEN DE PARTICIPACIÓN LABORAL EN LAS GANANCIAS DE LAS EMPRESAS” mediante el cual se pretende instituir un marco regulatorio a este vapuleado derecho.

Por ello, hemos puesto en marcha el motor del intelecto, en pos de respaldar este intento de afianzar la vigencia y aplicación de las disposiciones constitucionales en materia de derechos sociales. Hecho necesario para lograr el desarrollo progresivo y sustentable de los pueblos; garantizar una distribución más equitativa de la riqueza; incentivar la movilidad social ascendente. Y a pesar de que a ciertos sectores pueda parecerles irrelevante: La realización práctica de este derecho, crea opciones, que se traducen en un elemento primordial de la naturaleza humana, denominado POSIBILIDAD.-

CAPITULO I

“UN ACERCAMIENTO A LA PARTICIPACIÓN EN LAS GANANCIAS”

I – 1) Antecedentes Constitucionales

Dentro de los elementos que permitieron encaminar hacia esta concepción sobre la necesaria distribución de los beneficios extraordinarios obtenidos por las diferentes empresas que desarrollan sus actividades en la Republica Argentina, debemos mencionar los principios aportados por la Constitución Nacional sancionada el 11 de marzo de 1949 en materias relacionadas con los derechos de los trabajadores, el bienestar social y el intervencionismo estatal en lo relativo a beneficios o riquezas de los sectores productivos. Fundados bajo la premisa de que **“El Trabajo es la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general.-”**

Derecho a una retribución justa - Siendo la riqueza, la renta y el interés del capital frutos exclusivos del trabajo humano, **la comunidad debe organizar y reactivar las fuentes de producción en forma de posibilitar y garantizar al trabajador una retribución moral y material que satisfaga sus necesidades vitales y sea compensatoria del rendimiento obtenido y del esfuerzo realizado.**

Derecho al bienestar - El derecho de los trabajadores al bienestar, cuya expresión mínima se concreta en la **posibilidad** de disponer de vivienda, indumentaria y alimentación adecuadas, de satisfacer sin angustias sus necesidades y las de su familia en forma que les permita trabajar con satisfacción, descansar libres de preocupaciones y gozar mesuradamente de expansiones espirituales y materiales, **impone la necesidad social de elevar el nivel de vida y de trabajo con los recursos directos e indirectos que permita el desenvolvimiento económico.**

Derecho al mejoramiento económico - La capacidad productora y el empeño de superación hallan un natural incentivo en las **posibilidades** de mejoramiento económico, por lo que **la sociedad debe apoyar y favorecer las iniciativas de los individuos tendientes a ese fin, y estimular la formación y utilización de capitales, en cuanto constituyen elementos activos de la producción y contribuyan a la prosperidad general.**

En el Capítulo IV que trata sobre “La función social de la propiedad, el capital y la actividad económica” Establece que:

El capital debe estar al servicio de la economía nacional y tener como principal objeto el bienestar social. Sus diversas formas de explotación no pueden contrariar los fines de beneficio común del pueblo argentino.

La organización de la riqueza y su explotación tienen por fin el bienestar del pueblo, dentro de un orden económico conforme a los principios de la justicia social. El Estado, mediante una ley, podrá intervenir en la economía y monopolizar determinada actividad, en salvaguardia de los intereses generales y dentro de los límites fijados por los derechos fundamentales asegurados en esta Constitución. Salvo la importación y exportación, que estarán a cargo del Estado, de acuerdo con las limitaciones y el régimen que se determine por ley, **toda actividad económica se organizará conforme a la libre iniciativa privada, siempre que no tenga por fin ostensible o encubierto dominar los mercados nacionales, eliminar la competencia o aumentar usurariamente los beneficios.**

Si bien la norma no establece en forma expresa el derecho de los trabajadores a participar en las ganancias empresariales, se cae de maduro por la contundencia de sus principios la potestad del estado en cuanto a la regulación de la distribución de ese excedente y la consecuente facultad, que tiene más cara de obligación o deber de la sociedad, en exigirla para la realización de la Justicia Social consagrada por Licurgo en la Constitución de Creta (800 a.C.)

Otro de los antecedentes es el Artículo 14 bis instituido en la Reforma Constitucional del año 1957 y afianzado definitivamente en la Reforma del 94, que reza de la siguiente manera: **“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...”**

Aquí nos encontramos con la simplificación y concreción de los principios enunciados ut-supra, ahora en la Norma Fundamental de la República y próxima a regir, tarde, pero segura, para todos los Trabajadores Argentinos.-

I – 2) Sistemas de Participación

En principio, los programas vigentes de participación instrumentados en nuestra región, consisten en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas.

Este beneficio puede traducirse en dos aspectos. Por un lado en el incremento de las utilidades o ganancias de la empresa, al cierre de un determinado ejercicio económico, y por otro, en el logro de las diferentes metas propuestas por la misma.-

Si bien la participación en los lucros y la participación en los resultados pueden ser consideradas parte de sistemas de remuneración variable, más

allá de las diferencias en su implementación, ambas tienen potencialidades y objetivos bien diferentes que conviene aclarar.

Los sistemas de participación en las utilidades pagadera en dinero (como los de todos los países latinoamericanos) son fundamentalmente sistemas de distribución del ingreso que, en el mejor de los casos, aumentan en cierta medida la identificación del trabajador con la empresa. Sin embargo, en la mayoría de los casos no pasan de ser un “costo adicional” al proceso de producción, aunque de carácter variable. Esto último, evidentemente, representa una ventaja frente al resto de los costos laborales, ya que en momentos de crisis que hagan caer las utilidades de la empresa este componente se ajusta a la baja en forma automática.

Esta flexibilidad de los costos laborales constituye el argumento teórico central en el planteamiento de Martin Weitzman. Desde su punto de vista, vincular una parte significativa de las remuneraciones totales a las utilidades de las empresas puede llevar a un aumento del empleo y a una reducción de las presiones inflacionarias de los salarios (Weitzman, 1984). En lo que hace al empleo, ligar una parte importante de las remuneraciones al desempeño financiero de las empresas puede estimular nuevas contrataciones, ya que reduce tanto el riesgo empresarial como el costo de las nuevas contrataciones que participarán del monto total de utilidades prefijado. En lo que hace a la

inflación, al vincular una parte de los aumentos de las remuneraciones a las ganancias se restringen las causas salariales de la inflación.

Los sistemas de participación en los resultados, por su parte, pueden introducir o estimular cambios en los comportamientos de los trabajadores y en su utilización de los factores de producción, con posibles beneficios tanto para la empresa como para el personal.

En conversaciones entre la dirección y los trabajadores se establecen metas medibles para variables que están bajo el control de estos últimos y una escala de premios de acuerdo con su consecución. Para potenciar la motivación, los pagos se deben realizar con la mayor frecuencia posible, para relacionarlos así con la mejora en el desempeño. Los programas pueden estar orientados a estimular el esfuerzo individual (aumentando la productividad en sentido estricto), mejorar la calidad del producto, economizar en el uso de recursos, disminuir el desperdicio y el tiempo ocioso, reducir los accidentes de trabajo, etc. Incluso se puede incentivar más de un aspecto a la vez.

La característica de los sistemas de participación en las utilidades que mejor encaja en el contexto económico actual es su carácter variable. Los pagos por participación en las ganancias forman parte de la remuneración total de los trabajadores, pero a diferencia de lo que sucede con el salario base u otras bonificaciones que se pagan en forma regular (sueldo anual complementario -

vacaciones) o que dependen de las características individuales (salario familiar, antigüedad), sólo se materializan si las ganancias efectivamente se concretan.

En caso contrario, sencillamente no se realiza pago alguno por este concepto. Por lo tanto, este componente variable de la remuneración total es un instrumento de ajuste automático de los costos laborales, que puede dar flexibilidad a la empresa ante fluctuaciones en la demanda de su producto y contribuir a evitar despidos innecesarios.-

I – 3) Sistemas de Participación en las Utilidades

Sistemas “puros” México

Sistemas con “techo” Chile (4.75 salarios mínimos) y Perú (18 salarios)

Sistemas con límite Venezuela (15 días, hasta 2 inferiores y superior o 4 meses de salario)

I – 4) Legislación sobre Participación en América Latina

Como se dijo más atrás, varios países latinoamericanos cuentan con legislación que establece las formas de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Los sistemas presentan diferencias en diversos aspectos, que los llevan a tener efectos también diferentes.

En México, el sistema de participación en las utilidades usa como base la renta gravable de las empresas, 10% de la cual debe ser pagada a los trabajadores por ese concepto.

Es importante señalar que las empresas no pueden deducir pérdidas de años anteriores para determinar las utilidades de las que participarán los trabajadores. A partir de 1988 se produjo una discrepancia entre la base para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades y la base usada para el impuesto a la renta, debido a un ajuste por inflación que se aplica únicamente en este último caso. Tal diferencia es responsable de que la participación efectiva de los trabajadores sea menor que la originalmente prevista en la legislación.

La forma de distribución también está establecida por ley. La mitad de las utilidades en las que participan los trabajadores se distribuye en proporción a los salarios de cada trabajador (siendo su objetivo incentivar al personal de salario más alto) y el resto se distribuye en montos idénticos entre todos los trabajadores (siendo el objetivo redistribuir ingresos, ya que en términos

relativos estos montos son más importantes para los trabajadores de salarios más bajos). Están exceptuadas de dar esta participación las empresas nuevas durante el primer año, las empresas nuevas de la industria extractiva durante el período de exploración, las instituciones sin fines de lucro y las empresas que facturan menos de 6 millones de pesos en el año.

En Chile se utiliza el lucro líquido como base para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades.

La utilidad líquida resulta de deducir del monto declarado para el impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores, el 10% por concepto de remuneración al capital propio del empleador.

El ámbito de aplicación está limitado a las empresas que legalmente están obligadas a presentar libros contables. Pese a fijar en 30% el porcentaje por distribuir, el Código del Trabajo chileno establece una alternativa que libera a la empresa de la obligación anterior: la de pagar a los trabajadores una proporción del salario anual (25%), con un límite máximo de 4.75 salarios mínimos por trabajador. Esta alternativa permite a las empresas de lucro alto restringir lo distribuido por participación, con un límite máximo que también resulta bastante bajo (cualquier trabajador con salario superior a 1.60 salarios mínimos estaría recibiendo menos del 25% de su salario anual). La forma de distribución es proporcional al salario de los trabajadores.

En la práctica, la modalidad predominante para el pago de la participación en las utilidades consiste en la proporción del salario anual con límite superior.

Según una encuesta, esta modalidad se da en el 76% de los casos, mientras que el 30% de las utilidades se paga sólo en el 10% de los casos (Espinosa y Damianovic, 1999).

La legislación de **Perú** se diferencia de la de México y Chile en que las pérdidas de años anteriores pueden ser compensadas (Perú, Gobierno, 1996), y además establece diferentes niveles porcentuales de participación según la actividad de las empresas. Así, en las empresas mineras y comerciales y en los restaurantes la participación es del 8% de las utilidades; en las pesqueras, industriales y de telecomunicaciones es del 10%, y en el resto del 5%. En este país también existe un tope para la participación en las utilidades, pero éste es bastante alto (18 salarios mensuales). Al igual que en México, la distribución se hace 50% *prorrata* (igual para todos los trabajadores) y 50% en función del salario. Están exceptuadas de su aplicación las cooperativas, las instituciones sin fines de lucro y las empresas con 20 trabajadores o menos. A diferencia del resto de los países mencionados, el sistema de participación en los beneficios aplicado en Venezuela tiene un mínimo y un máximo. El mínimo equivalente a 15 días de salario, es aplicable a todas las empresas, incluso a las instituciones sin fines de lucro y las exentas de dar participación en los beneficios (aunque parezca contradictorio). Por otro lado, se fija un máximo diferenciado para las empresas con 50 trabajadores o más (cuatro meses de salario) y aquéllas con menos de 50 trabajadores (dos meses). En este caso, la participación en los beneficios, concepto que implica pagos variables, en la

práctica se transformó en un costo fijo más, dependiendo el valor de la participación del sector en que se desempeña la empresa. La introducción explícita de un mínimo y un máximo ciertamente ha contribuido a este resultado. Además, la magnitud de estos pagos es muy significativa ya que si bien el mínimo representa sólo el 4.16% del salario anual, el máximo equivale a 16.7% para empresas de menos de 50 trabajadores y a 33% para empresas con más de 50 trabajadores. Entre los sistemas latinoamericanos de participación en las utilidades, el mexicano aparece como el más “puro”, ya que los pagos realizados por concepto de participación en los beneficios varían con el lucro logrado por la empresa. El establecimiento de un máximo en el caso de Chile busca restringir la participación de los trabajadores en aquellas empresas y sectores donde el lucro es muy alto (esto es menos evidente en el caso de Perú, donde el máximo parece ser bastante amplio). En vez de limitar la participación en estos sectores a través de un porcentaje menor, en Chile se prefiere limitarla a través de cierto número de salarios mínimos. En el otro extremo, Venezuela, con el establecimiento de un mínimo y un máximo, ilustra la desnaturalización de un instrumento que debería estar ligado al beneficio de la empresa: las características propias de la legislación llevan a aplicarlo como un pago fijo, que es mayor o menor (dentro del rango establecido) dependiendo de la capacidad de pago general de la empresa, pero que por lo general no es variable.

En tanto que el sistema de participación en las utilidades predomina en América Latina, **Brasil** presenta la opción de adoptar sistemas de participación en los resultados. Aunque en casi todos los países analizados existen empresas, especialmente del sector moderno, que cuentan con programas de participación en los resultados.

Brasil es el único país de la región en que la legislación ofrece la posibilidad de optar entre estas dos alternativas, que disfrutan de los mismos incentivos en términos de exenciones de contribuciones empresariales.

Si se compara el sistema de Brasil con los demás sistemas latinoamericanos expuestos, vemos en primer lugar que el sistema brasileño no está ligado únicamente a las utilidades, ya que puede optarse por vincular la participación a resultados. Aunque es posible regular la participación en las ganancias (por lo general, fijando porcentajes), la participación en los resultados no puede ser reglamentada por la autoridad central, ya que se encuentra eminentemente en el dominio de la empresa (aunque en algunos casos las partes han llegado a acuerdos colectivos por ramas o sectores).

Otra diferencia, menos importante, es que en Brasil no se establecen formas de distribución entre los trabajadores, precisamente para dar mayor libertad en el caso de que una empresa elija la participación en los resultados. Por ejemplo, si se toma como referente el resultado de un grupo de trabajo y se quiere potenciar la solidaridad entre los miembros del grupo, se puede preferir realizar pagos iguales a todos los trabajadores del mismo. Pero si se quiere

privilegiar la productividad individual, la forma de distribución más apropiada dependerá del salario de cada uno de ellos. Estos problemas no se presentan cuando se trata de distribuir la participación en los lucros.

I – 5) ¿Qué Sistema de Participación debe adoptar la República Argentina?

El texto constitucional parece ser inmutable con respecto a esta disyuntiva. Establece en forma clara y precisa que los trabajadores tendrán derecho a participar en las “**ganancias**” de las empresas.

Si analizáramos el ámbito temporal donde se instituyó por primera vez este derecho, remontándonos a fines de la década del 50, no tendríamos la posibilidad de dudar acerca del objeto sobre el cual versa. Debido a que el término “resultados” no referenciaba a la obtención de metas por parte de las diferentes cuadrillas de trabajo, sino que apuntaba al logro general de la empresa, traducido en la utilidad o ganancia de la misma.

Pero como aclaramos en el capítulo I – 1) la adhesión a esta reglamentación, se consolida en el año 1994, donde imperaban en nuestro país las políticas neoliberales y las prácticas importadas por la globalización.

Por aquellos tiempos, varias empresas comenzaron a implementar distintos programas tendientes a motivar el rendimiento laboral, fijando para ello, metas

individuales y grupales a corto plazo, susceptibles de compensaciones una vez alcanzadas.

Esta nueva concepción de la palabra “resultados” si bien tiene una vinculación directa con el desarrollo empresarial, siendo en suma, la serie de actos consecuenciales que determinan la concreción de sus estrategias de mercado, no tiene necesariamente un impacto directo en el resultado del ejercicio económico, que puede verse beneficiado, en cuanto a la ganancia, por el fracaso de los resultados y a la inversa. Ello debido a que el lucro empresarial, no solo está condicionado por factores internos (estrategia-actividad), sino que también impactan en forma directa factores externos, tales como la política económica nacional e internacional y las tendencias de los mercados nacionales e internacionales de los distintos rubros de la producción.

CAPITULO II

“DEBATE CONSTITUCIONAL”

II – 1) Regulación del derecho de participación en las ganancias

La falta de regulación de este derecho, parece incomodar a jurisconsultos y doctrinarios del derecho nacional, al momento de opinar sobre el asunto en cuestión. Razón por la cual realizan menciones acotadas en relación al mismo, que no se condicen con las afirmaciones y negaciones arrojadas sobre los demás derechos reconocidos en el Artículo 14 bis y los restantes de la Constitución Nacional.

La consecuencia lógica de este proceder, parece ser lograr el desentendimiento generalizado de un hecho que debería ser considerado aberrante por los miembros de una comunidad organizada bajo un régimen legal como la nuestra. Y no solo es el desconocimiento, sino la privación del ejercicio de un derecho fundamental, reconocido en la Constitución misma.

Esta falta de compromiso tiene dos efectos claramente diferenciados, a saber:

Por un lado encubre, ya sea omitiendo el tema, o justificando la falta de interés por carecer de regulación y a más, como en el caso de la Dra. María Angélica GELLI, confrontando un derecho reconocido a los trabajadores en forma

personal, con una excusa del sector empresarial cuando sugiere la “participación en las pérdidas”.

Por el otro, quitando el tema del eje central del debate, generando desinterés en los claustros estudiantiles, quienes tienen por obligación, subsanar los efectos de vetustas omisiones judiciales.-

Cabe aclarar que el debate sobre la regulación de este derecho será tratado a principios de 2011 por el Poder Legislativo Nacional. Hecho que quizá, motive a un análisis en concreto de las pautas específicas de su reglamentación, por parte de los doctrinarios y jurisconsultos de renombre en la República Argentina.

II – 2) Necesidad de su regulación

La necesidad de su regulación reside en la importancia superlativa de cumplir con el mandato que la Constitución Nacional efectúa al Poder Legislativo Nacional y a la Sociedad Toda, cuando ordena que "El trabajo en su diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: ... participación en las ganancias...". El tiempo imperativo utilizado por el Constituyente no da lugar a discusión respecto del derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de las empresas.

Contestaba Germán Bidart Campos a quienes sostenían que su consagración era "una pauta indicativa para un futuro indeterminado, cuando la vida social reclamara su vigencia" que "...incardinada la norma en la constitución, la supremacía de ésta no tolera que la norma no funcione, ni habilita a esperar las oportunidades a plazo (...) Nada de lo que la constitución reconoce como derechos subjetivos está puesto en ella para un mañana mas lejano o más próximo, sino para un hoy y un ahora. Fijémonos que la participación está ubicada en el párrafo del artículo que se encabeza con un imperativo: la ley 'asegurará' y no cuando el congreso quiera, porque el congreso está obligado e impelido a dictar todas las leyes aseguradoras que sean necesarias o convenientes para que los derechos reconocidos en esta parte gocen de efectividad y vigencia. El art. 14 bis no da un consejo, no enuncia aspiraciones para cuando sea posible satisfacerlas, no alude a conquistas del porvenir: ordena legislar para asegurar, y sólo se asegura lo que realmente se da, no lo

que se promete o se propone como objetivo lejano." (Germán Bidart Campos, "Principios Constitucionales de Derecho del Trabajo (Individual y Colectivo) y de la Seguridad social en el art. 14 bis", TySS, 1981, p.498).

Entendemos que resulta incuestionable el derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de las empresas, así está expresamente dispuesto por la Constitución Nacional. Y la reglamentación que se dicte, para hacer plenamente operativo el mandato constitucional, debe tener por objeto dar al derecho toda la plenitud que la Carta Magna le reconoce. (Héctor Pedro RECALDE)

Así lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia de la Nación cuando, con referencia a la Constitución Nacional ha dicho "Es bien sabido que esta última asume el carácter de una norma jurídica y que, en cuanto reconoce derechos, lo hace para que éstos resulten efectivos y no ilusorios, sobre todo cuando, como en el caso, se encuentra en debate un derecho humano. Asimismo, los derechos constitucionales tienen, naturalmente, un contenido que, por cierto, lo proporciona la propia Constitución. De lo contrario, debería admitirse una conclusión insostenible y que, a la par, echaría por tierra el mentado control: que la Constitución Nacional enuncia derechos huecos, a ser llenados de cualquier modo por el legislador, o que no resulta más que un promisorio conjunto de sabios consejos, cuyo seguimiento quedaría librado a la buena voluntad de este último. Todo ello explica que la determinación de dicho contenido configure, precisamente, uno de los objetos de estudio centrales del

intérprete constitucional. Explica también que al reglamentar un derecho constitucional, el llamado a hacerlo no pueda obrar con otra finalidad que no sea la de dar a aquél toda la plenitud que le reconozca la Constitución Nacional. Los derechos constitucionales son susceptibles de reglamentación, pero esta última está destinada a no alterarlos (art. 28 cit.), lo cual significa conferirles la extensión y comprensión previstas en el texto que los enunció y que manda a asegurarlos. Es asunto de legislar, sí, pero para garantizar 'el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos' (Constitución Nacional, art. 75 inc. 23)." (C.S.J.N., 14/09/2004, in re "Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ Despido").

Preciso es puntualizar que el derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de las empresas fue consagrado, con el carácter señalado, en la reforma constitucional de 1957, proscripto el Peronismo y sin que participara en su discusión la Unión Cívica Radical Intransigente. (Héctor Pedro RECALDE)

Respecto al fundamento del derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de las empresas, refirió el Convencional Constituyente de 1957 Luis María Jaureguiberry -quien fuera además Miembro Informante de los Derechos Sociales en la Convención Nacional de Santa Fe- que "La empresa para nosotros es un centro de colaboración humana, donde no se restringe la libre iniciativa, pero se limita el interés privado en aras del bienestar colectivo."

(Luis María Jaureguiberry, "El Artículo Nuevo. (Constitucionalismo Social)", Ed. Librería y Editorial Castelvi S.A. - Santa Fe - Argentina, 1957, p.118).

De manera coincidente señala el Dr. Juan Carlos Fernández Madrid que "...anoto que la disposición que se considera típicamente programática (de operatividad débil) vinculada en la participación en las ganancias, 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 sólo en ciertos aspectos. Por tanto el hecho de que la constitución plantee un modelo diferente y superador, acorde con la doctrina social de la iglesia y con principios de justicia social revelan el consenso en la Asamblea Constituyente acerca de lo que se proyectó para el futuro de la sociedad argentina." (Juan Carlos Fernández Madrid, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", T.I, p. 365).

Apunta al respecto el Dr. Rodolfo Capón Filas "El desafío del mercado es importante, sin duda. Sólo con conciencia, compromiso, poder, es posible superarlo: conciencia de que la empresa es una institución y no un mero objeto de dominio de acuerdo a los derechos reales; compromiso de integrar esfuerzo entre empleadores y trabajadores; poder para llevar adelante la experiencia hominizadora. Sólo así, el mercado se mostrará como lo que es: un objeto, y no como el neo- liberalismo lo presenta: un daemon, que regula

los destinos de los pueblos y de los hombres." (Rodolfo Capón Filas, "El Nuevo Derecho Sindical Argentino", Ed. Librería Editora Platense, 3º Edición, p.811).

Consagrado constitucionalmente en estos términos el derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de las empresas, queda por reglamentar, ya que, como sostuvo Luis María Jaureguiberry, "...no hemos dado un paso en la adopción de uno de los tantos sistemas de participación que cobijan distintas legislaciones (...) esa es tarea legislativa y no de técnica constitucional." (Luis María Jaureguiberry, "El Artículo Nuevo. (Constitucionalismo Social)", Ed. Librería y Editorial Castelvi S.A. - Santa Fe - Argentina, 1957, p.117).

II – 3) Proyecto "Régimen de participación laboral en las ganancias de las empresas"

I.- Disposiciones generales del Régimen.

Artículo 1º - Bajo el régimen de esta ley y de las disposiciones reglamentarias que en su consecuencia se dicten, todos los trabajadores, empleados u obreros que presten servicios en virtud de un contrato de trabajo en una empresa con fines de lucro, tendrán derecho a una retribución anual en

concepto de participación en las ganancias, sujeta a los resultados del ejercicio económico de la empresa a que pertenecen.

Artículo 2º - La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas no integra ni sustituye al salario legal o convencional, ni su pago puede compensar o alterar la percepción de otros beneficios u obligaciones a cargo del empleador, tengan o no carácter remuneratorio.

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

Artículo 3º - A los fines de esta ley 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.

Solo estará afectado a la participación laboral el rédito neto, obtenido en cada ejercicio anual, para lo cual se restarán del rédito bruto los gastos necesarios para obtenerlo, mantenerlo y conservarlo cuya deducción admita la legislación

impositiva aplicable. También serán deducibles las reinversiones de utilidades hasta un máximo del cincuenta por ciento (50%).

No se harán compensaciones de los años de pérdidas con los de ganancias. Sin embargo cada tres ejercicios consecutivos de resultados negativos, en el primer año en que obtengan resultado positivo las empresas podrán distribuir sólo un 50% de las cantidades que esta ley.

Artículo 4º - 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.

Artículo 5º - Fijase en el 10% de las ganancias netas anuales, de acuerdo a lo normado en el art. 3º de esta Ley, el porcentaje de participación en las ganancias.

Como podemos apreciar, este articulado marca una tendencia clara, encaminada a la instauración de un “**sistema de participación en las utilidades puro**” similar al establecido en México. Consecuente con la interpretación emitida en el Capítulo I – 5).

II - Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias.

Artículo 6º - Crease el Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias, que será la autoridad de aplicación de la presente Ley con competencia en todo el territorio de la República Argentina, y funcionará en el ámbito del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Serán facultades del Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias:

a.- La determinación de la ganancia mínima anual a partir de la cual las empresas quedan sometidas al régimen regulado en esta Ley. En dicha determinación tomará en consideración los diferentes sectores de actividad económica, las eventuales asimetrías regionales, las dimensiones y estructura de costos de las empresas, la caracterización de micro, pequeñas y medianas empresas de conformidad con las leyes vigentes y su normativa reglamentaria, y todo otro aspecto que resulte relevante para el normal desenvolvimiento de la actividad de la empresa.

b.- Determinar nuevos productos a los fines de la excepción prevista en el art. 10 inc. b.

c.- Resolver, mediante resolución fundada, las controversias relativas a las declaraciones de ganancias y proyectos de distribución, y presentaciones

relativas a exclusiones y excepciones al régimen que la presente Ley reglamenta.

d.- la fijación de la tasa de interés a que se refiere el artículo 16 de esta Ley en su última parte.

e.- la fijación de las multas previstas en el art. 28 de la presente Ley.

f.- administrar los recursos del Fondo Solidario creado por el artículo 14 ap. 1 de esta Ley, pudiendo, en caso de que éste resultara superavitario durante dos años consecutivos, reasignar el excedente con destino al combate contra la informalidad laboral en los términos que establezca la reglamentación.

g.- resolver sobre las solicitudes de percepción de las compensaciones del Fondo Solidario previstas en el art. 22 de la presente ley.

h.- resolver las controversias que se generen en torno a las ganancias y su distribución en empresas integrantes de un grupo económico.

i.- resolver las controversias previstas en el art. 32 de la presente ley.

j.- modificar el monto de la compensación dispuesta en el Capítulo VII en las condiciones previstas en el artículo 26.

Artículo 7º - El Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias estará integrado por doce (12) miembros; cuatro en representación del Estado, dos de ellos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

de la Nación y dos por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de la Nación, cuatro en representación de la Confederación General del Trabajo; y cuatro en representación de las asociaciones de empleadores suficientemente representativas que en su conjunto comprendan todas las ramas de la actividad económica, todos con sus respectivos suplentes que reemplazarán a los titulares en caso de renuncia, ausencia, licencia, enfermedad, fallecimiento u otro impedimento. El presidente del Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias deberá ser designado por el Poder Ejecutivo Nacional entre los representantes del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. Los miembros del Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias podrán ser asistidos por asesores técnicos, con voz pero sin voto.

Las decisiones del Consejo Nacional de Participación Laboral en la Ganancias deberán ser adoptadas por la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros que lo integran. En caso de empate, decidirá el Presidente.

Sus resoluciones serán recurribles por las partes, dentro de los diez (10) días, ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo o máximo tribunal con competencia en lo laboral en cada jurisdicción provincial, según corresponda al lugar donde estuviere radicado el establecimiento o domicilio de la empresa.

Artículo 8º - Los miembros del Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias serán designados por el Poder Ejecutivo Nacional a propuesta

de las entidades representadas. Durarán dos años en sus funciones y podrán ser reelectos. Deberán reunir los requisitos exigidos para ser electo diputado nacional y poseer reconocida versación en materia laboral o económica. Si alguna de las entidades que deben elegir representantes se negase a formular la propuesta, las designaciones se harán de oficio. Los miembros titulares y suplentes del Consejo, salvo los representantes oficiales, desempeñarán sus funciones ad honorem.

Artículo 9º - Corresponderá al Poder Ejecutivo Nacional adecuar la ley de ministerios, reglamentar las atribuciones,, competencias y funciones del Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias para el mejor cumplimiento de los objetivos de esta ley y su aplicación, sin perjuicio de las facultades que las normas de la presente le asignan como ente regulador de la participación.

En esta sección

III.- Excepciones al régimen general.

Artículo 10 - Quedan exceptuadas de las obligaciones que esta ley establece para distribuir ganancias a su personal:

a) Las nuevas empresas, durante los dos primeros años de funcionamiento, o las que al entrar en vigencia esta ley no tuviesen tal antigüedad. A los fines del

cálculo de la antigüedad requerida por esta ley se estará a la de la empresa y no a la del titular de su explotación;

b) Las nuevas empresas cuya actividad principal gire en torno a la fabricación de un nuevo bien o servicio, durante los primeros cuatro años de su funcionamiento, previa aprobación de la excepción por parte del Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias;

c) Las empresas cuya ganancia anual en los términos del artículo 3º de la presente Ley no supere el mínimo que determine el Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias;

d) Las fundaciones e instituciones de carácter privado con personería jurídica, que no tengan propósitos de lucro y ejecuten actos de asistencia con fines humanitarios, culturales o científicos y en general todo empleador que no obtenga lucro con la actividad del trabajador;

e) Las sociedades cooperativas, con relación exclusivamente a los socios de las mismas.

Artículo 11 - El derecho a la participación en las ganancias regulado en la presente ley no será aplicable a:

a) Los directores, administradores y gerentes cuya remuneración anual sea superior a 5 (cinco) veces el salario anual promedio pagado por la empresa;

b) Los trabajadores contratados por medio de Empresas de Servicios Eventuales autorizadas para funcionar como tales, destinados a la cobertura de necesidades eventuales de empresas usuarias, respecto de las ganancias de éstas.

Artículo 12 - Los trabajadores de temporada adquieren los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes. A los efectos previstos en el artículo 14 inc. a) se entenderá trabajado todo el año cuando el trabajador lo hubiera hecho en la temporada o ciclo completo.

Artículo 13 - La ruptura del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa, antes del termino del ejercicio económico, no priva al trabajador de su derecho a participar en las ganancias de la empresa. En tal supuesto la retribución que le corresponda según el tiempo de servicios cumplidos y las remuneraciones devengadas hasta el momento de la extinción del contrato, se hará efectiva simultáneamente con los demás trabajadores de la empresa.

IV.- Normas para la distribución. Tiempo y forma de pago.

Artículo 14 - Una vez determinada la cantidad total que cada empresa ha de distribuir entre sus trabajadores, su importe se dividirá de la siguiente manera:

1. El 5% será destinado al Fondo Solidario que se crea en el Capítulo VII de la presente ley.

2. El total restante será distribuido entre el plantel de trabajadores del siguiente modo:

a. El 50% se distribuirá entre todos los trabajadores en proporción al número de días efectivamente trabajados por cada uno de ellos en el año, a excepción de lo normado en el art. 12 de esta Ley, independientemente de su remuneración;

b. El 50% restante se distribuirá en proporción a la sumatoria de las remuneraciones devengadas por cada trabajador durante el ejercicio económico de que se trate.

La determinación del monto y modalidad de distribución de ganancias, deberá efectuarse dentro de los 30 días posteriores a la fecha de vencimiento para la presentación de la declaración anual de impuestos a las ganancias.

Artículo 15 - A los fines del cómputo de días trabajados, se considerará como tales a los días efectivamente laborados y a todos los períodos de licencias legales o convencionales que no tengan por causa la culpa o voluntad del trabajador.

A los efectos de la distribución de utilidades, las remuneraciones a considerar en cada periodo solo comprenden las cantidades que el trabajador reciba en dinero.

Artículo 16 - El pago a los trabajadores del importe que les corresponda por participación en las ganancias, deberá efectuarse dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha de vencimiento para la presentación de la declaración anual de impuestos a las ganancias.

Cuando mediaren observaciones a las cantidades que la empresa haya denunciado como ganancia del período y se aumentare posteriormente el monto a distribuir, se efectuara un reparto adicional una vez determinada definitivamente la diferencia a abonar. En tal supuesto la retribución adicional que corresponda a cada trabajador será incrementada en un 50% y devengará el interés compensatorio que fije el Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias.

Artículo 17 - Las cantidades que correspondan a los trabajadores en concepto de participación en las ganancias quedan protegidas por las normas generales que la legislación laboral vigente establece sobre la tutela y pago de salarios y sometidas al mismo régimen de pago.

V. Control de los trabajadores. Procedimiento

Artículo 18 - Cada empleador deberá, a los fines de esta ley, informar a los trabajadores de la empresa o establecimiento y a la asociación sindical que ostente la representación de los intereses colectivos de éstos, dentro del término para la presentación de la declaración anual de impuestos a las ganancias sobre:

a.- la ganancia considerada en el artículo 3º de esta Ley.

b.- la información de los días trabajados y remuneraciones devengadas por cada trabajador.

c.- el proyecto de distribución de ganancias de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.

La asociación sindical podrá 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. A tal fin, podrá designar a los representantes gremiales y a los profesionales técnicos idóneos.

La empresa deberá facilitar el acceso a la información y documentación requerida, no pudiendo negarse a su entrega ni obstaculizar el ejercicio de las facultades de control. Será considerada práctica desleal en los términos previstos por el art. 53 y siguientes de la Ley 23.551 la reticencia empresaria a entregar información o a exhibir documentación respaldatoria, y la obstaculización al ejercicio de las facultades de fiscalización y control por parte de la representación sindical. Sin perjuicio de la aplicación de las multas correspondientes, el juez deberá ordenar la entrega de la información o la exhibición de la documentación respaldatoria requeridas.

La asociación sindical, por su parte deberá guardar secreto respecto de la información o documentación que la empresa brinde justificadamente bajo reserva.

Artículo 19 - Las existencia de impugnaciones deducidas por la asociación sindical a la determinación de ganancias o a su distribución, no exime a la empresa de la efectivización del pago de la que hubiere determinado dentro del plazo previsto en el artículo 16º de esta Ley.

VI.- Exención impositiva

Artículo 20 - Las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de participación en las ganancias estarán eximidas del pago de cualquier tipo de impuesto.

VII.- Del Fondo Solidario.

Artículo 21: El Fondo Solidario previsto en el artículo 14 ap. 1 de esta ley será destinado a abonar una compensación económica a los trabajadores no registrados beneficiarios de la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social prevista en el Decreto 1602/09, que cumplan las condiciones previstas en el artículo siguiente. En este caso el trabajador recibirá, además de lo estipulado por el mencionado decreto, una compensación por única vez equivalente a diez (10) veces el valor de la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social.

Artículo 22: Para percibir la compensación del Fondo Solidario el trabajador no registrado deberá presentar declaración jurada sobre el nombre o razón social y actividad del empleador, lugar de trabajo, y su antigüedad en la empresa; y acreditar mediante información sumaria la veracidad de sus dichos. La información sumaria no hará prueba en un eventual juicio posterior entre el trabajador y su empleador ni en actuaciones administrativas distintas de la aquí prevista.

Artículo 23: La Administración Nacional de la Seguridad Social, ante quien tramitarán las solicitudes de percepción de las compensaciones del Fondo Solidario, deberá, en forma inmediata, poner en conocimiento de la AFIP las solicitudes de pago efectuadas en los términos del presente capítulo a fin de verificar la veracidad de los hechos denunciados por el trabajador, y remitir las actuaciones al Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias a los fines previstos en el artículo 6 inciso g) de la presente ley.

Artículo 24: A partir de la presentación de la declaración jurada prevista en el artículo 22, el trabajador gozará de estabilidad en su puesto de trabajo, no pudiendo ser despedido suspendido ni modificadas sus condiciones de trabajo sin justa causa y previa autorización judicial durante el término de un (1) año. En caso de violación de la estabilidad aquí consagrada, el trabajador podrá optar entre su reinstalación en el puesto de trabajo o la percepción de las indemnizaciones que por aquel le correspondan con mas una indemnización equivalente al importe de las remuneraciones que habría devengado en el

término de un año. Esta indemnización será acumulable con otras que pudieren corresponderle en virtud de otras disposiciones legales o convencionales.

Artículo 25: El trabajador que hubiera obtenido las prestaciones establecidas en la presente ley mediante fraude, simulación o reticencia, será pasible de las sanciones previstas en los artículos 172 y 173 del Código Penal.

Artículo 26: Facúltase al Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias a modificar el monto de la compensación prevista en este Capítulo en la medida que los recursos del Fondo Solidario y el objetivo tenido en miras con su creación así lo ameriten.

VIII - Disposiciones complementarias

Artículo 27 - Esta ley es de orden público. Consecuentemente, será nulo y sin valor todo pacto o convención de partes, anterior o posterior a la entrada en vigencia de la presente ley, que suprima o reduzca los derechos previstos por ésta y quedan derogadas todas las disposiciones en contrario.

Las convenciones colectivas de trabajo debidamente homologadas que contengan normas más favorables a los trabajadores serán válidas y de aplicación.

Artículo 28. - Sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder por otras leyes, el falseamiento de balances o declaraciones juradas de ganancias

serán sancionadas con multas de entre el diez por ciento (10%) y el cien por ciento (100%) del total que debió haberse abonado en concepto de participación en las ganancias. Los importes abonados en concepto de multas serán destinadas a la financiación del Fondo Solidario.

La autoridad de aplicación de esta Ley graduará prudencialmente la multa teniendo en cuenta los antecedentes del infractor y la naturaleza y gravedad de la infracción constatada.

Artículo 29.- Las acciones que se deriven de los derechos previstos en la presente ley prescriben a los (5) años a partir del vencimiento del plazo para el pago de la participación regulada en esta Ley. Las reclamaciones y controversias que se deduzcan en los término previstos en esta ley interrumpirán el curso de la prescripción durante su trámite, pero en ningún caso por un lapso inferior a seis (6) meses.

Artículo 30.- El poder ejecutivo deberá reglamentar la presente ley dentro de un plazo de ciento veinte (120) días corridos desde su promulgación.

IX.- Disposiciones Transitorias.

Artículo 31.- La presente ley entrará en vigencia en las etapas que a continuación se establecen en función de los sujetos empleadores obligados:

1) A partir del año fiscal siguiente a la promulgación de la presente ley, serán empleadores comprendidos en las obligaciones en ésta dispuestas aquellos

que se encuentren obligados a elaborar y girar el Balance Social previsto en el artículo 25 de la Ley 25.877 y aquellos cuya ganancia anual exceda del monto mínimo que para el período fije el Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias.

2) A partir del segundo año fiscal subsiguiente de la promulgación de la presente ley, las obligaciones dispuestas en la presente serán también aplicables a los empleadores que empleen a más de 100 (cien) trabajadores y a aquellos cuya ganancia anual exceda del monto mínimo que para el período fije el Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias.

3) A partir del tercer año fiscal siguiente al de la promulgación de la presente ley, las obligaciones dispuestas en la presente comprenderán a todos los empleadores definidos en el artículo 1 con las excepciones previstas en su artículo 10.

Artículo 32.- El régimen de participación en las ganancias creado por la presente ley no será acumulable con los regímenes de participación en las ganancias provenientes de convenios colectivos, acuerdos de empresa, contratos individuales o disposiciones unilaterales del empleador vigentes al momento de promulgación de la presente, los que mantendrán su vigencia en tanto resulten mas favorables que el creado en esta ley. En caso de existir controversias en torno a la determinación del régimen más favorable, éstas serán sometidas a resolución del Consejo Nacional de Participación Laboral

en las Ganancias, quien resolverá al respecto en base al criterio de conglobamiento orgánico.

CONCLUSIÓN:

Desde el punto de vista constitucional, la norma en cuestión se encuentra vigente desde el día de su sanción, a pesar del retraso legislativo injustificable, en evidente connivencia con todas y cada una de las fuerzas vivas que componen la sociedad.

El derecho de los trabajadores instituido en el 14 bis, sobrevivió a las dictaduras, a las crisis inflacionarias, al neoliberalismo voraz y hoy está puesto sobre la mesa del debate nacional. Ello por una concreta y sencilla razón, y es que la Constitución misma, contiene mecanismos de autodefensa, que reaccionan ante la omisión de sus mandamientos. Estos mecanismos son los sujetos de derecho, quienes tienen como función primordial llevar adelante la lucha por el establecimiento de un orden constitucional pleno, porque solo en su plenitud se consolida como elemento rector, protector e igualador de la vida de los hombres.

Haciendo a un lado el tiempo transcurrido, la elevación del proyecto de “Régimen de Participación Laboral en las Ganancias de las Empresas” nos obliga como colectivo social a respaldar el hecho de su inmediata sanción por los siguientes motivos:

- a) Nuestro ordenamiento no concibe la posibilidad de tolerar discrecionalidades políticas en materia de aplicación y categorización de derechos, deberes y garantías constitucionales. Sus disposiciones rigen el presente, para asegurar el futuro. La inoperancia de ciertas normas parece generar una sub-categoría de derechos, “los eventuales”, de intermitente vigencia, violentando de esta forma el principio de supremacía constitucional, toda vez que pondera la supremacía de la voluntad.-

- b) Al ser el derecho una ciencia interdisciplinaria, y regular todos los aspectos de la vida humana, es inevitable que este derecho no tenga impacto directo con el ordenamiento. El mismo, no limita la disponibilidad de la riqueza, atentando contra los derechos de propiedad, sino que la articula para equilibrar las posibilidades y asegurar a la par de éste, el afianzamiento progresivo y paralelo de derechos como el de salud, educación, vivienda digna, entre los más significativos.

- c) La materialización de este derecho, contribuye al progreso de la movilidad social ascendente, hecho necesario para la consolidación de la equidad social en todos y cada uno de sus aspectos.-

- d) Permite a su vez, la reinversión del capital, en virtud de la adquisición de bienes y servicios por parte de los trabajadores. Generando así un

incremento significativo en el consumo interno, posibilitando la proliferación de nuevos proveedores y la creación de nuevas fuentes de empleo.

Así expuesto y sin pretender agregar más a las solidas convicciones expuestas, que nos aportan razones certeras para convencernos de la urgencia que padece nuestro ordenamiento, debido a la inconstitucionalidad que reviste el hecho de incumplir con el mandato constitucional, vaya paradoja. Y luego de repasar las variantes y modos de regulación de este derecho. Solo nos resta esperar que el legislador entienda, como sostenía Werner Goldschmidt que: "*la ocasión obliga y las más grave culpa frente a sí mismo*, es la de haber perdido *la ocasión*" debido a que están dadas todas las condiciones, económicas, sociales y políticas, y asuma la responsabilidad de cobijar al sector más desprotegido y vulnerable del circuito de mercado, quien a su vez constituye el elemento rector de la economía y conquistador de los hitos más significativos de la humanidad, el pueblo trabajador.-

INDICE:

<u>INTRODUCCIÓN</u>	1
<u>CAPITULO I</u>	
“UN ACERCAMIENTO A LA PARTICIPACIÓN EN LAS GANANCIAS”	4
<u>I – 1) Antecedentes Constitucionales</u>	4
<u>I – 2) Sistemas de Participación</u>	7
<u>I – 3) Sistemas de Participación en las Utilidades</u>	10
<u>I – 4) Legislación sobre Participación en América Latina</u>	11
<u>I – 5) ¿Qué Sistema de Participación debe adoptar la República Argentina?</u>	16
<u>CAPITULO II</u>	
“DEBATE CONSTITUCIONAL”	18
<u>II – 1) Regulación del derecho de participación en las ganancias</u>	18
<u>II – 2) Necesidad de su regulación</u>	20
<u>II – 3) Proyecto “Régimen de participación laboral en las ganancias de las empresas”</u>	24
<u>CONCLUSIÓN:</u>	42

BIBLIOGRAFÍA

Andrés E. MARINAKIS – *Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina – Revista de la CEPAL n° 69 – Diciembre de 1999*

Constitución Nacional Argentina del año 1949

Constitución Nacional Argentina del año 1957

Constitución Nacional Argentina del año 1994

Héctor Pedro RECALDE - *Proyecto "Régimen de participación laboral en las ganancias de las empresas"*

Germán Bidart Campos, *"Principios Constitucionales de Derecho del Trabajo (Individual y Colectivo) y de la Seguridad social en el art. 14 bis"*, TySS, 1981, p.498).

Constitución Nacional, art. 75 inc. 23)." (C.S.J.N., 14/09/2004, in re "Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ Despido").

Juan Carlos Fernández Madrid, *"Tratado Práctico de Derecho del Trabajo"*, T.I, p. 365).

Rodolfo Capón Filas, *"El Nuevo Derecho Sindical Argentino"*, Ed. Librería Editora Platense, 3º Edición, p.811).

Luis María Jaureguiberry, *"El Artículo Nuevo. (Constitucionalismo Social)"*, Ed. Librería y Editorial Castelvi S.A. - Santa Fe - Argentina, 1957, p.117/118).