

Legislación comparada en Iberoamérica ante un proyecto de ley que busca aumentar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Contexto

En la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados está en discusión el proyecto de ley que: "Modifica el Código del Trabajo en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en que se desempeñan", correspondiente al boletín N° 13.240-13.

La iniciativa fue aprobada en general por 7 votos a favor, 0 en contra y 4 abstenciones, y ahora está en la fase de ser analizada en particular, etapa en la que ha contado con la exposición de diversos expertos y representantes de gremios empresariales.

Actualmente, la legislación indica dos opciones para el cumplimiento de la obligación de gratificar a los trabajadores, los que se encuentran en los artículos 47 -el más usado, que entrega una gratificación anual en proporción no inferior al 30% de las utilidades o excedentes- y 50 -pago del 25% del sueldo anual con un tope por año de 4,75 ingresos mínimos mensuales- del Código del Trabajo.

Legislación comparada

De acuerdo con datos recabados por ECIJA a través de sus distintas oficinas en Iberoamérica, la obligación legal de las empresas para repartir utilidades a sus trabajadores ha sido abordada en algunos países con los siguientes alcances:

No obstante, es importante señalar, que existen reglas adicionales que se deben tener en cuenta al aplicar esta norma en cuanto a: quiénes no pueden recibir utilidades; forma de calcular la participación; el caso de empresas relacionadas (unificación de utilidades); el caso de empresas que presten servicios complementarios (casos permitidos de tercerización).

- **Argentina:** en Argentina está contemplado en la Constitución Nacional (CN) el derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de la empresa, según la siguiente redacción (artículo incorporado a la CN en la reforma del año 1957): "Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial".



En la práctica, esta disposición constitucional no se encuentra reglamentada, con lo cual no resulta aplicable hoy en día. Existen proyectos normativos presentados en el Congreso de la Nación para reglamentar y llevar a la práctica este derecho constitucional, pero nada se ha implementado hasta hoy.

- **Ecuador:** existe esta obligación para las empresas de repartir utilidades. El porcentaje es del 15%, de participación laboral calculado sobre la utilidad antes de impuestos, que se reparten en favor de todos los trabajadores. Y se debe pagar hasta el 15 de abril de cada año.
- **México:** en México sí existe la obligación, se le conoce como PTU (Participación de los Trabajadores en Utilidades). El PTU equivale al 10% de los ingresos brutos totales de las empresas y se deben distribuir a más tardar el 30 de marzo de cada año. Recientemente, hubo una reforma relevante sobre la prohibición de los esquemas de subcontratación, que está provocando muchos cambios organizacionales, que ya no funcionarán y que nos tiene un poco de cabeza con algunos clientes¹. Ya entró en vigor y justo estamos a la mitad de la transición.
- **República Dominicana:** existe la obligación de distribuir el 10% de las utilidades de las empresas entre sus trabajadores.
- **Brasil:** si bien no existe esta obligación, si la empresa se decide por la distribución, tiene que cumplir con los requisitos legales en cuanto al cumplimiento de metas y frecuencia de pago. En dicho caso hay un régimen tributario más favorable que es la exención de la cuota patronal a la seguridad social.
- **Panamá:** tampoco tienen la obligación, pero ello no impide que la empresa a través de convenios colectivos pueda ofrecer tales utilidades para sus empleados.
- **España:** no existe la obligación de repartir utilidades, no obstante, si lo decide la empresa se puede pactar voluntariamente con el trabajador un porcentaje de los beneficios en concepto de retribución variable y en función del cumplimiento de los objetivos que establezca la empresa, pero no como obligación legal.

¹ <https://ecija.com/sala-de-prensa/mexico-reformas-en-materia-de-subcontratacion-de-personal/>